

## Guía Plan de Mejoramiento Guía N° 1

### Practica 1 (Nivel técnico)

(Este documento debe ser elaborado en computador y con normas APA)

El Plan de Mejoramiento es uno de los requisitos que el estudiante debe cumplir para culminar exitosamente su proceso de validación de la Práctica Laboral correspondiente al ciclo de formación que esté cursando. Consiste en la identificación de un proceso o actividad susceptible de mejora que promueva el mejoramiento continuo en el área de desempeño del estudiante-practicante.

Esta propuesta requiere la aprobación de su Docente de Practicas, por tanto, se le solicita la siguiente información:

#### 1. Ficha técnica de la empresa donde realiza la practica

Nombres y apellidos del estudiante	Numero de documento de identidad
Jonathan Giovanni Carrasco	460969
Ciclo de formación	Docente de practicas
Técnico	Wiliam Antonio Negrete Ramos
Empresa	Área donde realiza la practica
E&S Global	Área técnica de Instalaciones
Descripción de la problemática a mejorar	
Capacitar al personal técnico en el área de instalación de equipos.	
Objetivo General	
Fortalecer el talento humano, asegurando que el equipo esté alineado con las nuevas metas y preparado para enfrentar desafíos tecnológicos.	
Objetivos Específicos	
Desarrollar un programa de capacitación continua en nuevas tecnologías. Implementar un sistema de evaluación y seguimiento del rendimiento del equipo. Crear incentivos y programas de reconocimiento.	
Justificación	
El fortalecimiento del talento humano es un factor clave para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización en el entorno altamente competitivo y dinámico actual. En un contexto de rápido avance tecnológico, como el que enfrenta la industria, es crucial que el equipo esté alineado con las nuevas metas y preparado para enfrentar los desafíos que surgen con la adopción de tecnologías emergentes.	

**Diagnóstico inicial:** La empresa carece de un sistema estructurado para evaluar el rendimiento del personal en relación con la adopción y uso de nuevas tecnologías. Las evaluaciones actuales se enfocan más en indicadores de productividad general que en la capacidad del equipo para enfrentar desafíos tecnológicos. La falta de medición específica sobre las habilidades tecnológicas impide identificar de manera precisa qué empleados requieren mayor apoyo en su formación y qué áreas necesitan más inversión. La empresa enfrenta dificultades para retener a su personal más calificado en tecnología, lo que genera una pérdida continua de talento clave. Además, la atracción de nuevos talentos especializados es limitada debido a la competencia en el mercado laboral. La alta rotación provoca inestabilidad en los equipos tecnológicos, genera retrasos en proyectos clave y aumenta los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados.

El programa de capacitación interna es limitado y no está alineado con las nuevas metas estratégicas de la empresa. La formación existente es ocasional y reactiva, enfocándose más en las operaciones cotidianas que en la actualización tecnológica.

Los empleados no están preparados para implementar y manejar nuevas herramientas tecnológicas, lo que afecta su rendimiento y capacidad de adaptación. La falta de una cultura de formación continua también disminuye la competitividad de la empresa en comparación con sus competidores más tecnológicamente avanzados. Una parte del equipo muestra resistencia a los cambios tecnológicos debido a la falta de comprensión de su valor, temor a perder relevancia en la organización o la percepción de que las nuevas tecnologías complican su trabajo. La resistencia al cambio puede retrasar o impedir la adopción de tecnologías clave, generar frustración y reducir la moral del equipo. Esto también puede frenar el alineamiento del equipo con las nuevas metas, obstaculizando el progreso de la empresa.

#### **- Descripción de la problemática.**

En el entorno actual de rápida evolución tecnológica, muchas empresas, incluidas aquellas en sectores clave como telecomunicaciones, servicios y manufactura, enfrentan el desafío de mantener a su equipo de trabajo alineado con las nuevas metas estratégicas y preparado para enfrentar los continuos avances tecnológicos. La disrupción digital ha transformado la forma en que se desarrollan los negocios, exigiendo una mayor capacidad de adaptación y la actualización constante de las habilidades del personal.

Una de las principales problemáticas que surge es la brecha entre las competencias actuales del equipo y las habilidades requeridas para implementar nuevas tecnologías. Muchas empresas han identificado que una parte significativa de su fuerza laboral no posee las competencias tecnológicas necesarias para aprovechar plenamente las herramientas digitales y las nuevas metodologías de trabajo. Esto ralentiza la adopción de tecnologías clave y puede generar ineficiencias operativas, pérdida de competitividad y retrasos en la implementación de soluciones estratégicas.

Además, la resistencia al cambio por parte de algunos empleados, que se sienten inseguros ante las nuevas herramientas o métodos de trabajo, genera barreras que impiden una transformación efectiva. La falta de un plan estructurado de formación continua puede agravar este problema, ya que los empleados no reciben el apoyo necesario para adquirir las habilidades demandadas y adaptarse al cambio, lo que impacta directamente en su rendimiento y en la productividad general de la empresa.

Por otro lado, la alineación del equipo con las metas estratégicas se ve comprometida cuando no existe un esfuerzo concertado para comunicar claramente los objetivos de la empresa y cómo la tecnología juega un papel esencial en su cumplimiento. La desconexión entre la visión corporativa y la preparación tecnológica del equipo puede generar frustración, falta de compromiso y un bajo rendimiento.

Finalmente, la rotación del personal especializado en tecnología es otro desafío significativo. En un mercado competitivo, atraer y retener talento calificado se ha vuelto cada vez más difícil, lo que pone en riesgo la estabilidad de los proyectos y el crecimiento a largo plazo.

En conjunto, estas problemáticas exigen una respuesta integral que involucre la formación continua del talento humano, la creación de una cultura de innovación y adaptación al cambio, y la alineación de todos los niveles de la organización con las nuevas metas y la adopción tecnológica. Sin este fortalecimiento del capital humano, la empresa corre el riesgo de quedar rezagada frente a la competencia, perder eficiencia operativa y no satisfacer las demandas tecnológicas del mercado actual.

**a. Elaborar matriz DOFA- CRUZADA.**



**Fortalezas-Oportunidades (Estrategias FO):**

- Aprovechar la experiencia del equipo junto con el acceso a nuevas tecnologías de capacitación para realizar entrenamientos rápidos y efectivos.
- Fomentar asociaciones estratégicas con instituciones educativas para obtener programas de formación adaptados a las necesidades de la empresa.
- Invertir en plataformas de e-learning para ofrecer formación continua, facilitando la adaptación a las nuevas tendencias tecnológicas.

**Fortalezas-Amenazas (Estrategias FA):**

- Desarrollar un programa de formación continua para asegurar que las habilidades tecnológicas del equipo se actualicen de manera constante, mitigando el riesgo de obsolescencia.
- Motivar y retener al talento actual, aprovechando la cultura organizacional positiva, ofreciendo beneficios y formación que reduzca la rotación.

**Debilidades-Oportunidades (Estrategias DO):**

- Reestructurar los procesos de formación, aprovechando las tendencias del mercado que promueven la capacitación tecnológica y utilizando recursos disponibles como subvenciones.
- Incorporar plataformas y herramientas tecnológicas que permitan medir el progreso en la capacitación y cerrar la brecha de habilidades en áreas clave.

**Debilidades-Amenazas (Estrategias DA):**

- Mitigar la resistencia al cambio mediante programas de coaching, mentores internos y sesiones informativas que aclaren el impacto positivo de las nuevas tecnologías.
- Priorizar la contratación de personal especializado en tecnología para reducir el riesgo de depender de un equipo sin las habilidades necesarias para enfrentar los cambios tecnológicos.

- 3. Propuesta Plan de Mejora a la problemática identificada.** Este plan de mejora integral se enfoca en el desarrollo de habilidades tecnológicas, la creación de una cultura de innovación y la alineación estratégica del equipo con las metas de la organización. A través de una evaluación inicial de competencias, la implementación de programas de formación continua y la promoción de una actitud proactiva hacia el cambio, la empresa estará mejor preparada para enfrentar los desafíos tecnológicos y mantener una posición competitiva en el mercado. El seguimiento constante y los ajustes basados en los resultados asegurarán que el plan se mantenga flexible y efectivo a lo largo del tiempo.

En resumen, asegurar que el equipo esté alineado con las nuevas metas y preparado para enfrentar los desafíos tecnológicos, no solo es una necesidad para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de la empresa, sino que también, contribuyan directamente a la competitividad, eficiencia y capacidad de innovación, factores determinantes en la industria actual.

**Justificación:** El fortalecimiento del talento humano es un factor clave para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización en el entorno altamente competitivo y dinámico actual. En un contexto de rápido avance tecnológico, como el que enfrenta la industria, es crucial que el equipo esté alineado con las nuevas metas y preparado para enfrentar los desafíos que surgen con la adopción de tecnologías emergentes. Esta alineación garantiza que la empresa pueda adaptarse ágilmente a las transformaciones del mercado, optimizando procesos, mejorando la productividad y manteniéndose competitiva.

La tecnología no solo está transformando la forma en que operan las empresas, sino también la demanda de habilidades en el talento humano. Para aprovechar plenamente el potencial de estas nuevas herramientas y tecnologías, es fundamental que el personal esté capacitado y cuente con las competencias necesarias para implementarlas de manera efectiva. Esto no solo incrementará la eficiencia operativa, sino que también permitirá ofrecer productos y servicios de mayor calidad, adaptados a las expectativas del cliente moderno.

Además, invertir en la formación y desarrollo continuo del talento humano promueve la motivación, satisfacción y retención de los empleados, factores esenciales para reducir la rotación y asegurar la continuidad en el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Al fortalecer el capital humano, se genera un entorno de trabajo más innovador, donde los empleados están comprometidos con la visión de la empresa y son capaces de enfrentar los desafíos tecnológicos con confianza y eficacia.

## **Objetivo General**

Fortalecer el talento humano, asegurando que el equipo esté alineado con las nuevas metas y preparado para enfrentar desafíos tecnológicos.

## **Objetivos específicos**

- ☐ **Desarrollar un programa de capacitación continua en nuevas tecnologías** que cubra las áreas clave necesarias para la implementación de las metas estratégicas de la empresa, con el objetivo de capacitar al 100% del personal técnico en un plazo de 3 meses.
- ☐ **Implementar un sistema de evaluación y seguimiento del rendimiento del equipo**, mediante indicadores clave de desempeño, relacionados con el uso de nuevas tecnologías y habilidades adquiridas, para asegurar un alineamiento efectivo con los nuevos desafíos tecnológicos en un plazo de 6 meses.
- ☐ **Crear incentivos y programas de reconocimiento** para motivar la participación activa del equipo en programas de formación y actualización tecnológica, promoviendo la retención del talento y el aumento del rendimiento en un 10% en los próximos 6 meses.
- ☐ **Establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas y expertos en tecnología**, para desarrollar programas de formación especializados que cubran las necesidades tecnológicas emergentes de la empresa, logrando la capacitación de al menos el 70% del personal en nuevas tecnologías en un periodo de 12 meses.

4. **Metodología:** (elaborar una propuesta de mejora dando respuesta a los interrogantes.)

<p><b>Planeación</b></p> <p><b>Factores que se requieren modificar, para lograr la mejora.</b></p>	<p>Responda las siguientes preguntas:</p> <p><b>¿Qué se hará?</b> Se desarrollarán habilidades tecnológicas, se promoverá una cultura de innovación y se alineará estratégicamente al equipo con las metas de la organización. Se implementarán programas de formación continua, evaluaciones iniciales de competencias, y se incentivará una actitud proactiva hacia el cambio.</p> <p><b>¿Para qué?</b> Para que la empresa esté preparada para enfrentar los desafíos tecnológicos, mantener una posición competitiva en el mercado y lograr una alineación efectiva del equipo con los objetivos organizacionales.</p> <p><b>¿Cómo?</b> A través de una evaluación inicial de competencias, la implementación de plataformas virtuales, programas de mentoría, incentivos a la innovación, y un sistema de seguimiento y ajustes continuos para asegurar la efectividad del plan.</p> <p><b>¿Dónde?</b> El plan se llevará a cabo dentro de la organización, utilizando tanto entornos físicos como virtuales, incluyendo plataformas virtuales y espacios colaborativos para la capacitación y la innovación.</p> <p><b>¿Quién lo hará (responsables)?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Responsables de recursos humanos:</b> Encargados de la evaluación de competencias y la implementación de los programas de formación.</li> <li>• <b>Gerencia de tecnología:</b> Responsable de la alineación estratégica del equipo y la adopción de tecnologías.</li> <li>• <b>Líderes de equipo y mentores:</b> Apoyarán en la capacitación y mentoría.</li> <li>• <b>Alta dirección:</b> Supervisará el cumplimiento de las metas y asegurará los recursos necesarios.</li> </ul> <p><b>¿Qué medios utilizará para la comunicación del plan?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reuniones y talleres informativos:</b> Para comunicar los objetivos y estrategias del plan.</li> <li>• <b>Correos electrónicos y boletines internos:</b> Para actualizar sobre los avances del plan.</li> <li>• <b>Plataforma de comunicación interna (intranet o herramientas de gestión):</b> Para proporcionar información continua sobre el progreso y recoger feedback.</li> <li>• <b>Reuniones periódicas con equipos:</b> Para escuchar inquietudes y ajustar estrategias según sea necesario.</li> </ul>
<p><b>Hacer-Ejecución</b></p>	<p>Describa las actividades puntuales para el desarrollo de la propuesta del plan de mejora.</p> <p><b>Evaluación inicial de competencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar encuestas y pruebas para identificar las habilidades tecnológicas actuales de los empleados.</li> <li>• Recopilar información a través de entrevistas y autoevaluaciones.</li> </ul> <p><b>Diseño e implementación de programas de formación continua:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un plan de formación basado en las brechas de competencias identificadas.</li> <li>• Implementar plataformas virtuales y organizar talleres presenciales.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer capacitación en soft skills (gestión del cambio, trabajo en equipo, habilidades blandas.).</li> </ul> <p><b>Fomento de la cultura de innovación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema de propuestas internas para la innovación tecnológica.</li> <li>• Crear incentivos para proyectos que promuevan la innovación en el uso de nuevas tecnologías.</li> </ul> <p><b>Alineación del equipo con las nuevas metas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar mesas de trabajo colaborativos donde se discutan las metas y cómo cada equipo contribuye a ellas.</li> <li>• Establecer indicadores de desempeño alineados con las nuevas metas estratégicas.</li> </ul> <p><b>Superar la resistencia al cambio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar talleres sobre gestión del cambio y comunicación transparente.</li> <li>• Involucrar a los empleados desde la planificación, recolectando feedback y ajustando el plan según sus inquietudes.</li> </ul> <p><b>Creación de un sistema de evaluación continua:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar una plataforma que monitoree el progreso de los empleados en su capacitación.</li> <li>• Realizar evaluaciones trimestrales sobre el uso de nuevas tecnologías.</li> </ul>
<b>Seguimiento</b>	<p>¿Cómo propone hacer el seguimiento del plan?</p> <p><b>Revisiones trimestrales:</b> Realizar reuniones trimestrales con cada equipo para evaluar el progreso en la formación, la adopción de nuevas tecnologías y la alineación con los objetivos estratégicos.</p> <p><b>Indicadores clave de rendimiento:</b> Implementar métricas que midan el avance en la capacitación tecnológica, la participación en iniciativas de innovación y la adopción de tecnologías.</p> <p><b>Plataforma de seguimiento:</b> Utilizar un software para hacer un seguimiento del progreso individual y grupal en cuanto a las competencias desarrolladas.</p> <p><b>Reuniones de retroalimentación:</b> Organizar sesiones mensuales donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias respecto al proceso de cambio.</p>
<b>Control-Evaluación</b>	<p>¿Cómo propone hacer la evaluación del plan?</p> <p><b>Evaluación semestral del impacto:</b> Evaluar semestralmente el impacto del plan de mejora, midiendo la mejora en las competencias tecnológicas, la eficiencia operativa y la alineación con las metas estratégicas.</p> <p><b>Encuestas de satisfacción y compromiso:</b> Realizar encuestas internas para evaluar la satisfacción de los empleados con los programas de formación, la cultura de innovación, y la capacidad de adaptación al cambio.</p> <p><b>Medición de resultados:</b> Evaluar los resultados alcanzados contra los objetivos establecidos, como la reducción de la resistencia al cambio, la mejora en habilidades tecnológicas y el número de proyectos innovadores realizados.</p>

	<p>Elabore un indicador para medir la viabilidad de este plan de mejora.</p> <p><b>Indicador de viabilidad del plan (IVP):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fórmula:</b> IVP = (Porcentaje de empleados capacitados en habilidades tecnológicas clave / Total de empleados objetivo) * 100</li> <li>• <b>Meta:</b> Alcanzar al menos un 70% de empleados capacitados en habilidades tecnológicas clave en un periodo de 6 meses.</li> </ul> <p>Cuáles herramientas de control adicional puede aplicar para garantizar la viabilidad del plan de mejora.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Análisis de riesgos:</b> Realizar análisis de riesgos periódicos para identificar posibles problemas en la implementación del plan, como la falta de recursos o la resistencia continua de ciertos empleados.</li> <li>2. <b>Auditorías internas:</b> Llevar a cabo auditorías internas trimestrales para verificar que las actividades del plan se estén ejecutando de acuerdo con los plazos y objetivos establecidos.</li> <li>3. <b>Reuniones de revisión con alta dirección:</b> Realizar reuniones de revisión bimensuales con la alta dirección para evaluar si el plan de mejora sigue siendo viable y ajustarlo si es necesario.</li> </ol>
--	--

## 5. Referencias bibliográficas (Según normas APA)

**Kotter, J. P. (1997).** *Liderando el Cambio*. Editorial Gestión 2000.

**Serna Gómez, H. (2008).** *Innovación empresarial: El poder del cambio*. Ecoe Ediciones.

**Drucker, P. F. (2008).** *La gerencia del futuro: La innovación y el emprendimiento en la nueva economía*. Editorial Sudamericana.

**Schein, E. H. (2010).** *Cultura organizacional y liderazgo*. Editorial Jossey-Bass.

**Aguilar Figueroa, A. (2011).** *Innovación tecnológica en las empresas: Un enfoque estratégico*. Editorial Pearson Educación.

**Fernández, C. A. (2015).** *Gestión del cambio organizacional: Un enfoque sistémico*. Editorial UOC.

**González Domínguez, R. (2015).** *La Innovación en la Empresa: Claves para gestionarla con éxito*. Pirámide.

**Velasco Sánchez, I., & Gómez Pérez, E. (2017).** *Gestión del Cambio Organizacional*. ESIC Editorial.

### NOTA:

Es importante que esta investigación esté avalada por su jefe inmediato y posteriormente será revisada y aprobada por el docente de práctica.