



Sistema Autónomo de información automotriz

Plan de Capacitación Aplicación Web S.A.I.A

Sergio Fernando Limas

Sergio Andres Leon

Brayan Stiven Chavarro

Version 1.0

CONTENIDO DEL MANUAL

1.	Actividad de la Empresa.....	4
2.	Justificacion.....	4
3.	Alcance	5
4.	Objetivos plan de capacitación.....	5
5.	Metas.....	5
6.	Estrategias.....	5
7.	Tipos, modalidades y niveles de capacitación.....	6
7.1.	Tipos de capacitación.....	6
7.2.	Modalidades de capacitación.....	7
7.3.	Niveles de capacitación.....	8
8.	Acciones a desarrollar	
9.	Recursos	
9.1.	Humanos	
9.2.	Materiales	
10.	Cronograma de actividades	

PRESENTACIÓN

El Plan de Capacitación para el 1er Semestre del año 2023 representa un instrumento de las prioridades de capacitación y formación, del uso o implementación del sistema, para los empleados o usuarios de la compañía Centro Tecnico Automotriz S. A. S.

Este es un proceso educativo, estratégico, organizado y sistematizado. A través del cual el personal de la empresa adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relacionadas con su puesto de trabajo. Como componente dentro del proceso de desarrollo de Recursos humanos, esta capacitación implica, unas condiciones y etapas con el fin de integrar al colaborador con sus funciones en la óptima ejecución de las mismas.

De esta forma, la capacitación constituye un factor importante para que el colaborador brinde aportes significativos en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la mayor eficiencia y productividad en sus actividades, mientras que también contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

El presente Plan de Capacitación incluye a los colaboradores de la compañía Centro Técnico Automotriz S. A. S. que serán agrupados de acuerdo con sus áreas de actividad y con temas puntuales, dirigidos a sus necesidades particulares. Se contemplan las opiniones y sugerencias recogidas en las Evaluaciones de Desempeño Laboral; al mismo tiempo, sus costos están contemplados dentro de los Procedimientos de Capacitación, con un presupuesto asignado de \$300.000 pesos m/c.

La finalidad del presente documento es cumplir con los objetivos, en lo que a capacitación se refiere, dentro de la implementación y usabilidad del sistema SAIA.

1. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Centro Tecnico Automotriz S.A.S es una empresa privada dedicada a la prestación de servicios Técnicos de reparación y mantenimiento de automóviles. Así como la venta y comercialización de repuestos e insumos para vehículos.

2. JUSTIFICACIÓN

Para empresas prestadoras de servicios, es muy importante ya que la conducta y rendimiento de sus empleados o colaboradores, influye directamente en la calidad y optimización del servicio que se presta a sus clientes.

En el proceso de crecimiento empresarial es importante tener en cuenta varios aspectos dentro de la organización. Uno de los puntos más relevantes a desarrollar es tener una adecuada capacitación de los colaboradores, especialmente en áreas como servicio al cliente, comunicación, ventas, líderes y cargos operativos. De igual manera, la capacitación de los altos cargos es fundamental, pues son quienes motivan y lideran los equipos. Así mismo, los líderes de la compañía cobran mayor importancia en momentos de crisis, y de su desempeño depende gran parte el futuro de cada empresa.

La existencia de una fuerza laboral motivada radica en la calidad del trato que recibe por parte de ejecutivos y funcionarios; en la confianza, respeto y consideración que los directivos les otorguen de manera diaria. Por otro lado, el ambiente laboral y lo que éste facilite el cumplimiento de las labores diarias también influye en gran medida.

Hoy en día, las organizaciones nacionales e internacionales ponen cada vez más peso en incrementar la motivación y en valorar las aportaciones de la fuerza laboral con la intención de obtener mayores ganancias y posiciones más competitivas en sus respectivos mercados.

Con este enfoque, el tema de la capacitación se ha convertido en un elemento esencial para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, dirigiéndose a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

A partir de este contexto es que se plantea el siguiente Plan de Capacitación para el área de desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio al cliente.

3. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de naturaleza obligatoria para todo el personal activo dentro de la empresa Centro Tecnico A automotriz S.A.S.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El objetivo general del Plan de Capacitación es ofrecer una serie de acciones directas adaptadas a las capacidades y necesidades, para que obtenga la formación y cualificación necesaria, adaptada a los requerimientos de la compañía.

Mediante este plan y como objetivos específicos, pretendemos:

- Mejorar tus competencias básicas en el manejo del sistema.
- Impulsar tu formación en TIC 's y habilidades.
- Fomentar tu cualificación mediante formación oficial.
- Mejorar la empleabilidad.
- Incentivar la superación personal.



5. METAS

Capacitar a la totalidad de puestos gerenciales, jefes departamentales, secciones y personal operativo de la empresa Centro Tecnico A automotriz S.A.S. con el fin de mejorar la operación y funcionamiento de la misma.

6. ESTRATEGIAS

Las estrategias que utilizará este plan de capacitación serán:

- Usar herramientas de gestión del trabajo para evaluar el desempeño de los miembros del equipo.
- Realizar encuestas para determinar si los miembros del equipo quieren mejorar sus habilidades
- Desarrollo de trabajos prácticos para el mejoramiento del desempeño
- Realizar talleres que implica participación activa del grupo

- La capacitación individual puede ayudar a aquellos que necesitan diversos niveles de apoyo.
- Crear exposiciones y diálogos para impartir novedades o conocimientos importantes

7. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

7.1 Tipos de Capacitación

El presente plan de capacitación hará uso de un modelamiento en cuatro aspectos importantes: Inductivo, Preventivo, Correctivo y Desarrollo de Carrera.

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar «problemas de desempeño». En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera:

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.



7.2 Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

Formación: El propósito de esta modalidad es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia en relación con el contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivadas de avances tecnológicos - científicos en una determinada actividad.

Especialización: Se busca la profundización y dominio de conocimientos y experiencias; el desarrollo de habilidades sobre un área específica de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, con la intención de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

7.3 Niveles de Capacitación

Para este plan de capacitación se han considerado los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objetivo es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objetivo es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

8. Acciones a Desarrollar

El presente plan contempla los siguientes temas, mismos que permitirán al personal mejorar la calidad y desempeño en sus actividades:

SISTEMA INSTITUCIONAL

- Charla sobre la funcionalidad del sistema
- Taller Formación de conocimientos básicos
- Taller Usabilidad del sistema
- Conferencia avances técnicos del sistema
- Taller profundización de conocimientos
- Conferencia potenciar tus habilidades
- Taller refuerzo individual de colaboradores

IMAGEN INSTITUCIONAL

- Relaciones Humanas
- Relaciones Públicas
- Administración por Valores
- Mejoramiento del Clima Laboral

CONTABILIDAD

- Auditoría y Normas de Control
- Control Patrimonial

9. RECURSOS

9.1. HUMANOS: Conformado por los participantes, facilitadores y expositores especializados en el manejo del sistema.

9.2 MATERIALES

INFRAESTRUCTURA: Las actividades contempladas en el presente plan se desarrollarán en las instalaciones designadas por la Administración de la empresa Centro técnico Automotriz S.A.S (Sala de Juntas, Salón de Usos Múltiples, Área de trabajo).

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS: Mesas de trabajo, carpetas, pizarras, plumones, equipo audiovisual, Wi-Fi.

10. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Conferencia funcionalidad del sistema.	X											
Taller Formación en conocimientos básicos.		X										
Taller usabilidad del sistema		X										
Conferencia actualización avances técnicos del sistema			X									
Taller profundización de conocimientos				X								
Conferencia potenciar habilidades					X							
Taller de refuerzo individual						X						