



Universidad del
Rosario

TECNACCEL

PROYECTO INTEGRADOR

Especialización en Gestión Humana
Escuela de Administración

Laura Andrea González Gamboa
Paula Andrea Aguillón Suárez
Mariana Medina Córdoba

9 de noviembre de 2024
13 de noviembre de 2024
Bogotá, Colombia
2024





Declaro(amos) bajo gravedad de juramento, que he(mos) escrito el presente proyecto integrador de especialización por mi(nuestra) propia cuenta, y que por lo tanto, su contenido es original. Declaro(amos) que he(mos) indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información, y que este proyecto integrador de especialización no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación”.

Mariana Medina, Laura Andrea Gonzalez, Paula Andrea Aguillón / 9 de noviembre, 13 de noviembre.

01



Universidad del
Rosario

Declaración de exoneración de responsabilidad: “Declaro(amos) que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su(s) autor(es). La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él”.

Mariana Medina, Laura Andrea Gonzalez, Paula Andrea Aguillón / 9 de noviembre, 13 de noviembre.



Contenido

01

Presentación equipo

02

Descripción de Tecnacel

03

Misión y visión

04

Diagnóstico
organizacional

05

Diagnóstico
estratégico

06

Objetivos

07

Plan de acción
ROI

08

Conclusiones finales

01



Universidad del
Rosario

Nosotras



Mariana Medina
Psicóloga
Magister en Salud
Pública



Laura Gonzalez
Psicóloga
Comunicadora Social



Paula Aguillón
Ingeniera industrial

Sobre Tecnacel

- Empresa colombiana fundada en 1995 con 62 trabajadores
- Sedes en Bogotá, Bucaramanga, Cali y Buga.
- Core de negocio: Capacitación y certificación en seguridad laboral. La empresa se dedica a garantizar que sus clientes cumplan con los estándares de seguridad necesarios para proteger la vida y la integridad de sus trabajadores.



01

Cursos de trabajo
en alturas

02

Cursos de trabajo
en espacios
confinados

03

Cursos de
materiales
peligrosos

04

Cursos de
rescate

05

Cursos de
primeros auxilios

06

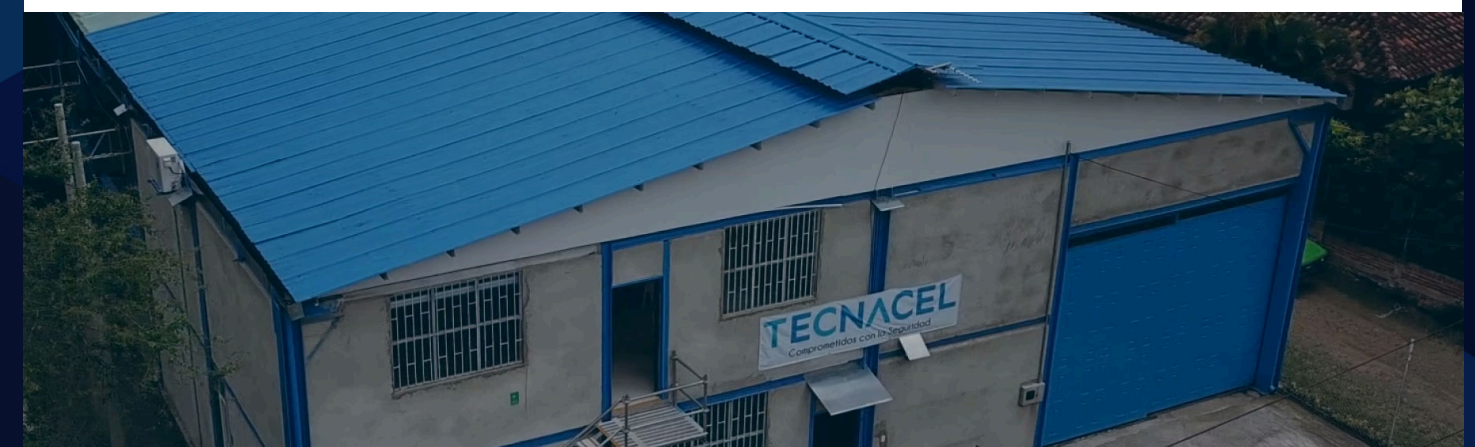
Cursos de energías
peligrosas

07

Alquiler y venta
de andamios
certificados

Mercado & Clientes

Mercado: está dirigido principalmente a industrias que operan en sectores de alto riesgo como la construcción, la minería, la manufactura, la logística y el sector energético, donde la seguridad y el cumplimiento de normativas es prioritario. También atiende a empresas que necesitan alquilar o comprar equipos certificados para garantizar condiciones seguras en sus operaciones



MISIÓN

La misión descrita en la página web de Tecnacel se enuncia de la siguiente manera:

Brindar a las empresas que desempeñan funciones que requieren realizar Tareas de Alto Riesgo para su funcionamiento, la posibilidad de capacitar a su personal, garantizando una formación por competencias, que permita disminuir al máximo la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, por medio de la adquisición de conocimientos y estrategias que garanticen la ejecución de las tareas en forma segura y de acuerdo con lo regulado por la legislación nacional (Tecnacel, s.f).

VISIÓN

La visión que propone Tecnacel en su página web se describe de la siguiente forma:

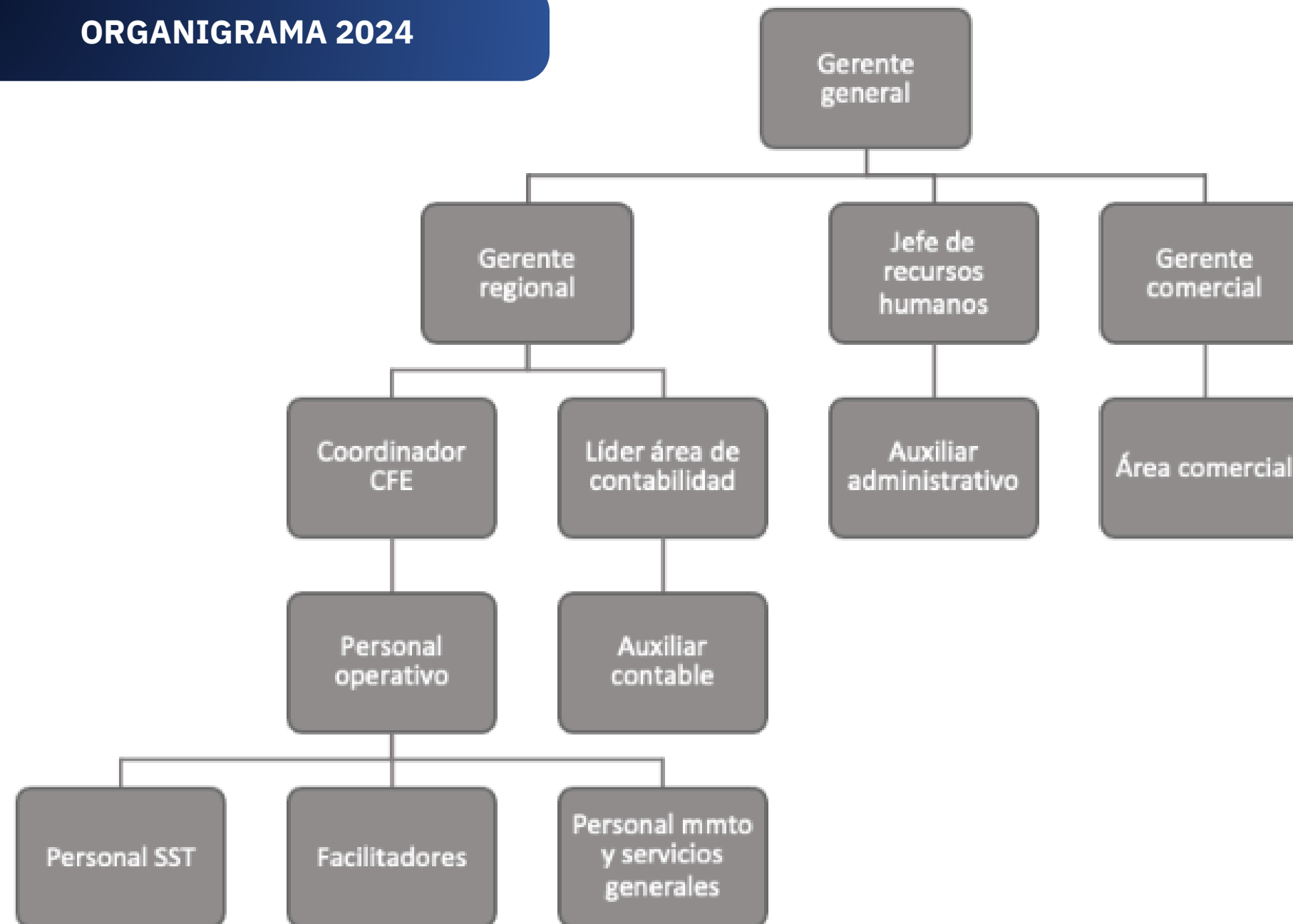
Prestación de servicios en escenarios certificados, por medio de personal calificado, que permitan garantizar que las intervenciones que se realicen en las diferentes empresas satisfagan las necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, Solicitadas por el cliente (Tecnacel, s.f).





Estructura

ORGANIGRAMA 2024

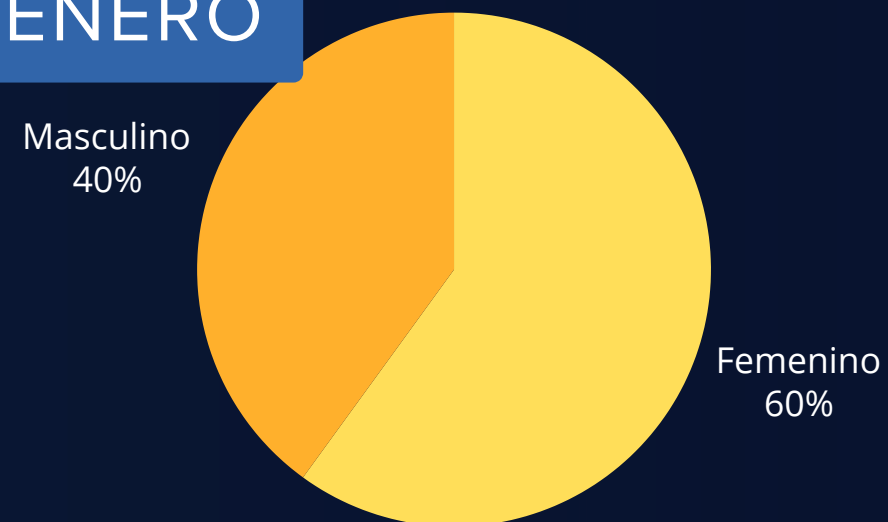


Nota. El organigrama representa la estructura y diseño organizacional de la compañía Tecnacel Ltda en el año 2024.

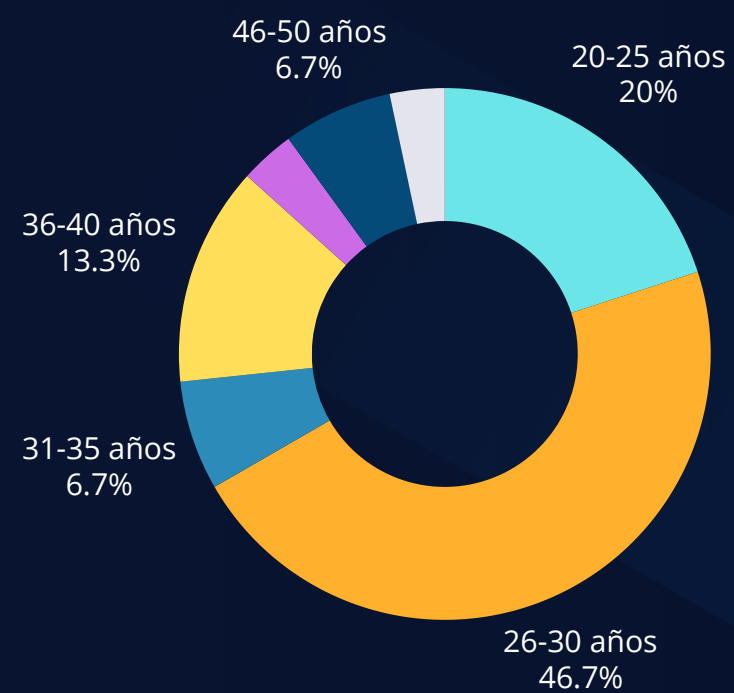
Diagnóstico

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

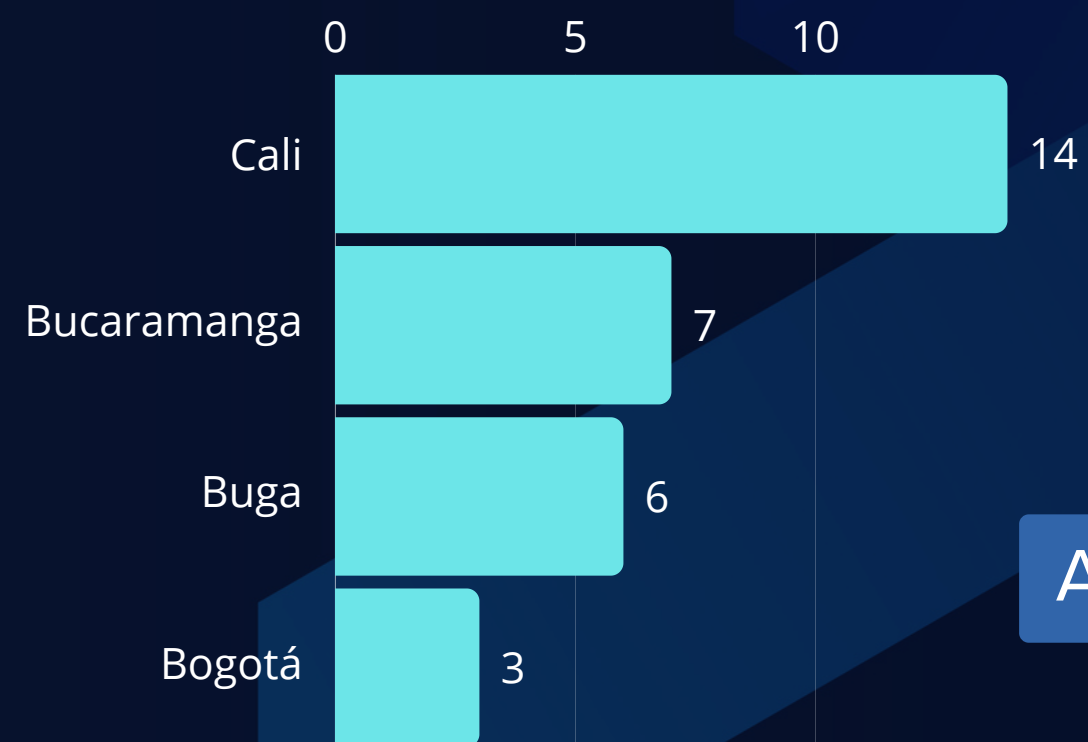
GÉNERO



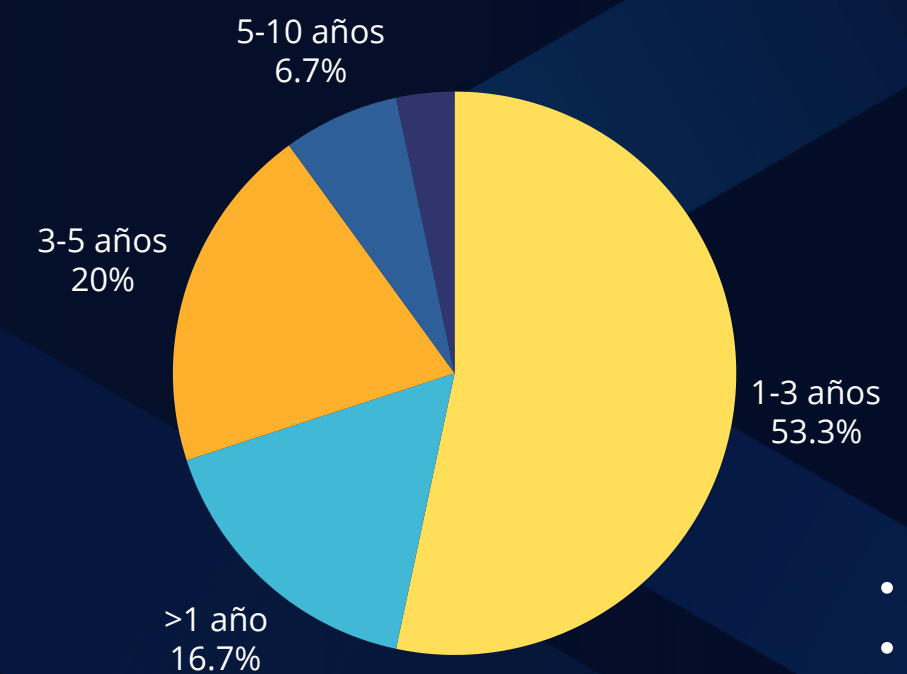
EDAD



UBICACIÓN

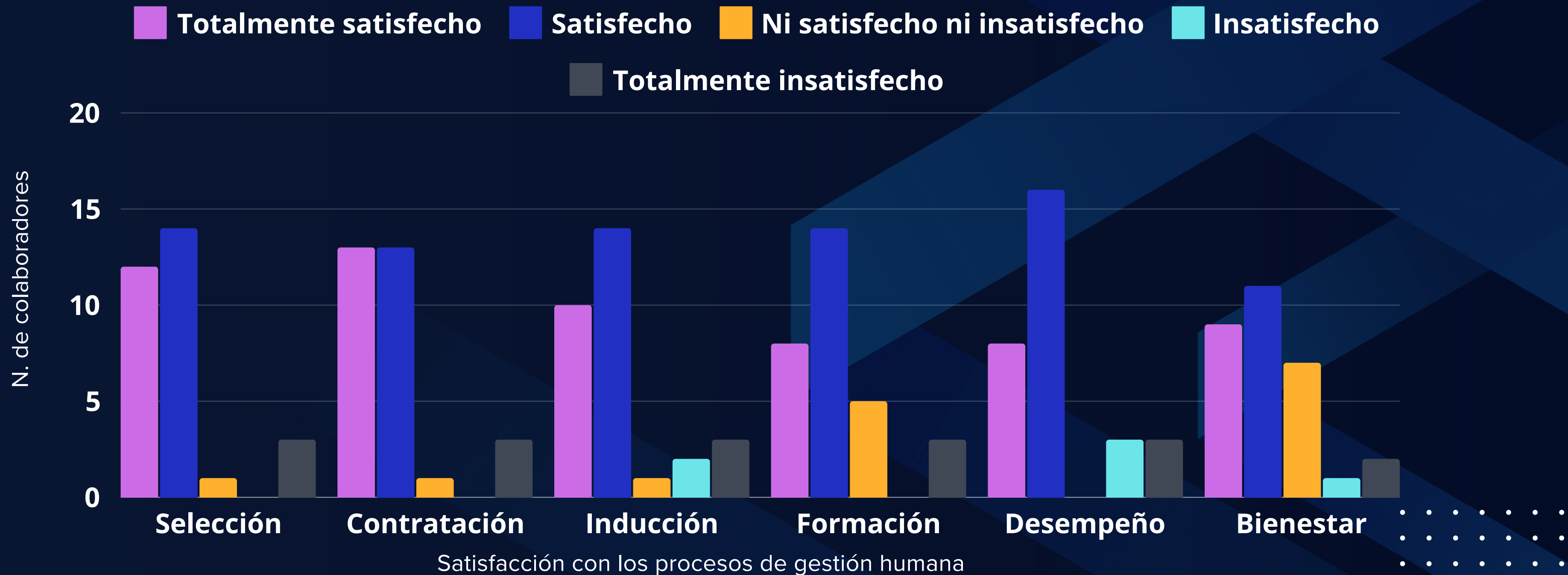


ANTIGUEDAD



Diagnóstico

PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA





CONCLUSIÓN MEFI. FACTORES INTERNOS

Según el diagnóstico que arrojó una puntuación final de 2.8, Tecnacel tiene una posición interna ligeramente favorable, pero con áreas que necesitan mejoras. Tiene fortalezas que le permiten operar de manera competitiva, pero puede que estas no sean lo suficientemente fuertes como para crear una ventaja significativa sobre sus competidores, y algunas de sus mayores debilidades son la limitación de recursos físicos y la ausencia de automatización tecnológica en sus procesos.

CONCLUSIÓN MEFE. FACTORES EXTERNOS

Según el diagnóstico que arrojó una puntuación final de 2.9, esto indica que Tecnacel tiene una capacidad adecuada para responder a su entorno externo y podría aprovechar las oportunidades en su mercado, aunque aún puede mejorar para potenciar su presencia ante competidores.

CONCLUSIÓN MIME. ESTRATEGIA FAVORABLE

Según el diagnóstico y teniendo en cuenta las matrices MEFI y MEFE nos dio una posición de resistir, esto indica que Tecnacel debe enfocarse en mantener su estabilidad actual en lugar de buscar una expansión agresiva y también muestra la necesidad de optimizar recursos internos, y fortalecer su propuesta de valor actual, para así retener a sus clientes y poder mitigar el riesgo externo.



DIAGNÓSTICO

05

Diagnóstico estratégico



- Tecnacel **no tiene una estrategia organizacional claramente definida**
- **No tienen objetivos FICA** establecidos
- Al realizar un **análisis de la misión se evidenciaron varias oportunidades de mejora:** no se establece el mercado en que se compite geográficamente, no establece un interés de la compañía por la supervivencia y la rentabilidad y tampoco menciona a su equipo de trabajadores.
- Al realizar un **análisis de la visión** y de acuerdo a la revisión se **concluyeron que tenían las siguientes novedades:** no se menciona el sueño futuro de la organización, tampoco tiene un horizonte temporal en la visión y no se menciona un reto en la visión
- **No tienen valores claros definidos** , tampoco existe una cultura organizacional bien delimitada que pueda constituirse como un **propósito compartido** y que permita cohesionar a las personas y procesos al interior de la compañía.
- **Rotación actual del 42%.** Causas: salario, estilo de liderazgo, oportunidades de crecimiento.

Programa de formación para líderes

"Formación que Inspira, Liderazgo que Eleva"



Hallazgos

Se identificaron tres hallazgos clave que proporcionaron una visión clara de los desafíos y oportunidades actuales:

- **Capacitación y desarrollo:** Programa de capacitación no alineado con las necesidades
- **Poder autoridad y liderazgo:** Liderazgo poco funcional para lograr los objetivos de la organización, baja autonomía y delegación
- **Comunicación:** Problemas de comunicación al interior de la organización que generan brechas y vacíos de información

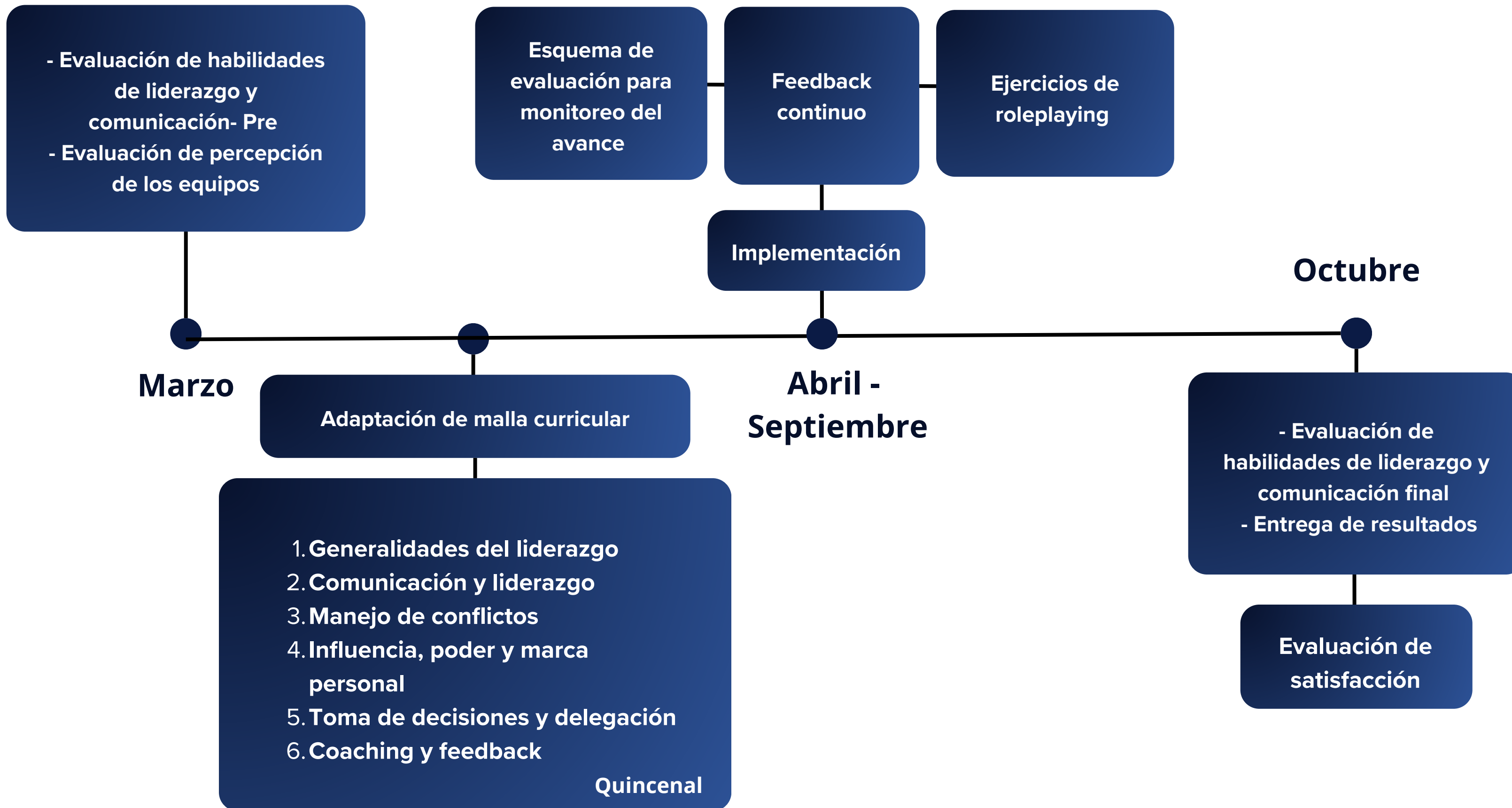


Objetivos

- **Objetivo general:** Proponer un plan de formación y capacitación en liderazgo en la que se fortalezcan en 30% las habilidades de comunicación, negociación, toma de decisiones, influencia, feedback y las identificadas en el diagnóstico realizado, en un periodo de nueve meses.
 - **Objetivos específico** (Formación): Crear un plan de formación con los módulos requeridos para fortalecer habilidades de liderazgo y comunicación en un **30%** en la organización en **9** meses.
 - **Objetivo específico** (Liderazgo): Lograr que los participantes obtengan una mejora del 50% en las evaluaciones de liderazgo con respecto a la evaluación inicial de sus equipos al finalizar los **6** meses del programa.
 - **Objetivo específico** (Comunicación): Capacitar al 100% de los líderes de la compañía en habilidades de comunicación asertiva y manejo de conflictos durante los 6 meses del programa.
 - **Objetivo específico** (Rotación): Reducir la rotación en un 20% en un período de un año posterior al plan de formación



Plan de mejora



ROI

- ROTACIÓN ACTUAL 2024 **46%**
- COSTO DE ROTACIÓN TOTAL PARA 2024 **\$ 71.160.326**
- OBJETIVO DE REDUCCIÓN DE ROTACIÓN EN UN **20%**
- INVERSIÓN TOTAL DEL PROGRAMA **\$9.300.000**
- BENEFICIO NETO **\$4.932.065**
- AHORRO POR REDUCCIÓN DE ROTACIÓN **\$14.232.065**



La inversión es financieramente justificable

ROI= BENEFICIO NETO/INVERSIÓN
BENEFICIO NETO=AHORRO POR REDUCCION ROTACIÓN - INVERSIÓN



ROI

53%

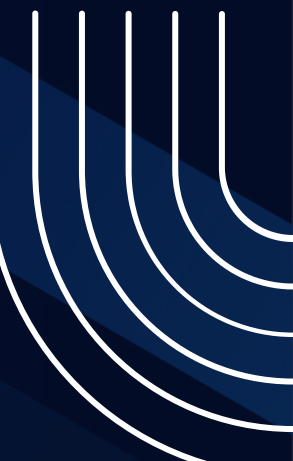


CONCLUSIONES

- Si los líderes tienen una mejor comunicación, **se construye en equipo**
- Si los líderes se enfocan en los mismos objetivos, **crece el cumplimiento de metas**
- Si los equipos aprenden a trabajar juntos y cumplen sus metas, **aumenta el beneficio**
- Si se aumenta el beneficio, **crece el bienestar de los colaboradores y su compromiso**



Gracias



REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional. *Granica*.
- Díaz, M. (2005). Diccionario de Competencias Laborales. *Psicom*.
- García, M. (2022). Manual de procedimientos para la contratación de personal como factor de productividad en la gestión actual de los grupos empresariales vinculados. Universidad Tecnológica de Santander. Recuperado de:
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/10631/FDC-128-Manuel%20Alexis%20Garcia%20Quintero.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Robbins, S.P., Judge.,T.A. (2009). Políticas y prácticas de recursos humanos. *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education, 585-619.
- Tecnacel. (s.f.) Tecnacel. Recuperado el 5 de junio de 2024 de: <https://tecnacel.com>
- Tejedor V., Murillo, A., y Solís, I. (2023). La inducción como factor de importancia para el éxito y productividad de las empresas en el sector industrial del Distrito de Panamá. *Revista FAECO sapiens*, 6(1), 266-275. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2213811024/>