NIT 9011960600

CARBODINAR S.A.S

MINERIA RESPONSABLE,COMPROMISO QUE PERDURA



3104447689
carbodinar_serv.cliente@gmail.com
Vereda Moral Norte
Chivatá (Boyacá)
www.carbo.dinar.colombia

NIT 9011960600

PLAN DE CAPACITACIÓN NIVEL OPERATIVO

CARBODINAR S.A.S

Integrantes

DÍAZ VALLEJO JOHAN SEBASTIAN

ELIZALDE HOYOS DURLEY

PÉREZ ROMERO ANGELA PATRICIA

RODRÍGUEZ MORENO YOHANA ROSAISELA

ROJAS LADINO MIRYAM

RUBIANO DELGADILLO CAMILO ANDRÉS

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TUNJA – BOYACÁ

2025

1. INTRODUCCIÓN

Carbodinar S.A.S., como empresa dedicada a la explotación, procesamiento y comercialización de carbón mineral, reconoce que su principal activo es el capital humano. Por ello, la capacitación continua constituye una herramienta fundamental para mejorar la productividad, reducir riesgos laborales, optimizar el uso de los recursos y fomentar una cultura organizacional basada en la mejora continua.

El dinámico entorno empresarial actual, caracterizado por constantes avances tecnológicos y la necesidad de optimización de procesos, demanda que las organizaciones inviertan continuamente en su capital humano para mantener su competitividad y fomentar un desarrollo sostenible.

El presente Plan de Capacitación de la empresa Carbodinar S.A.S. tiene como propósito fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos del talento humano que conforma la organización a nivel operativo; donde entendemos que nuestros empleados son el pilar fundamental para alcanzar nuestros objetivos estratégicos y asegurar la excelencia en nuestras operaciones, dentro de un entorno empresarial cada vez más competitivo y cambiante

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar procesos de capacitación en Carbodinar S.A.S. que permitan al personal operativo adquirir y actualizar conocimientos técnicos, mejorando la calidad, seguridad y eficiencia en sus labores diarias.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Brindar capacitación al personal operativo para fortalecer sus competencias laborales, y garantizar la seguridad en los procesos de trabajo.
- Incentivar la participación del personal en programas de mejora y control de calidad.

- Preparar al personal para ejecutar sus responsabilidades de manera más eficiente, aumentando la calidad del trabajo y la productividad general de la empresa.

3. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN CARBODINAR S.A.S.

Propósito

La presente política tiene como propósito, establecer los lineamientos y directrices que orientan los procesos de formación y desarrollo del talento humano en Carbodinar S.A.S., con el fin de fortalecer las competencias laborales, técnicas y personales de los colaboradores, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

Alcance

Esta política aplica a todos los colaboradores de Carbodinar S.A.S., sin distinción de cargo, nivel jerárquico o tipo de contrato, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a las actividades de capacitación y formación continua.

Principios

Las acciones de capacitación estarán basadas en los siguientes principios:

Pertinencia: Las capacitaciones se diseñan conforme a las necesidades reales de la empresa y las funciones específicas de cada cargo.

Equidad: Todos los colaboradores tendrán las mismas oportunidades de participar en los programas de formación.

Eficiencia: Los recursos destinados a capacitación serán gestionados de manera responsable, priorizando actividades con alto impacto organizacional.

Mejora continua: La capacitación se orienta al desarrollo permanente de habilidades que impulsen la productividad, la seguridad y la calidad en el trabajo.

Corresponsabilidad: Tanto la empresa como los colaboradores asumen un compromiso mutuo en el proceso de aprendizaje y aplicación del conocimiento adquirido.

Objetivos de la Política de Capacitación

- ✧ Promover el desarrollo integral del personal y su crecimiento profesional dentro de la empresa.
- ✧ Alinear los programas de capacitación con los planes estratégicos y productivos de Carbodinar S.A.S.
- ✧ Fomentar una cultura de aprendizaje continuo, innovación y seguridad laboral.
- ✧ Mejorar el desempeño individual y colectivo, contribuyendo a la eficiencia organizacional.
- ✧ Garantizar la actualización técnica y normativa del personal en relación con los cambios del sector.

Responsables

- ✓ El Área de Talento Humano será la encargada de planear, ejecutar y evaluar las actividades de capacitación, en coordinación con las jefaturas de área.
- ✓ Los colaboradores deberán participar activamente en los programas de formación y aplicar los conocimientos adquiridos en sus labores diarias.

Evaluación y Seguimiento

Cada actividad de capacitación será objeto de evaluación en cuanto a asistencia, aprendizaje y aplicabilidad, con el fin de medir su impacto en el desempeño laboral. Los resultados se utilizarán para actualizar anualmente el plan de capacitación.

Compromiso Institucional

Carbodinar S.A.S. reafirma su compromiso con el crecimiento profesional de su equipo humano, reconociendo que la capacitación es una inversión estratégica que impulsa la productividad, la seguridad y la sostenibilidad empresarial.

NIT 9011960600

4. INFORME DE DIAGNOSTICO DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN CARBODINAR S.A.S.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN NIVEL OPERATIVO.

Empresa: CARBODINAR S.A.S.

Código: GH-IDNC-002

Versión: 01

Fecha: noviembre 11 de 2025.

Autores:

DÍAZ VALLEJO JOHAN SEBASTIAN

ELIZALDE HOYOS DURLEY

PÉREZ ROMERO ANGELA PATRICIA

RODRÍGUEZ MORENO YOHANA ROSAISELA

ROJAS LADINO MIRYAM

RUBIANO DELGADILLO CAMILO ANDRÉS

OBJETIVOS:

Objetivo General:

Evaluar y presentar los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación del personal de CARBODINAR S.A.S., con el fin de establecer estrategias de formación que fortalezcan las competencias laborales y contribuyan al desarrollo organizacional.

Objetivos Específicos:

Interpretar los resultados obtenidos a partir de encuestas aplicadas, destacando tendencias y hallazgos relevantes.

Clasificar y priorizar las necesidades de capacitación según su impacto en la productividad, seguridad y desempeño laboral.

Identificar las áreas, cargos y procesos que presentan mayores necesidades de capacitación en relación con los objetivos estratégicos de CARBODINAR S.A.S.

CAPITULO I: PROCESO DE DIAGNÓSTICO

El proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación en **CARBODINAR S.A.S.** fue planificado con el propósito de identificar las brechas existentes entre las competencias actuales del personal y los requerimientos de sus cargos. La planeación se estructuró en varias etapas que garantizaron la recolección, análisis y validación de información de manera objetiva y sistemática.

En la fase inicial se definieron los objetivos, el alcance y la población objeto de estudio (Cargos operativos y jefes cargos operativos), determinando los cargos y áreas estratégicas a evaluar.

Posteriormente, se **diseñaron los instrumentos de recolección de información**, como encuestas, los cuales permitieron obtener datos sobre conocimientos, habilidades y necesidades del talento humano en materia de capacitación para el buen desempeño de sus funciones.

Finalmente, la planeación del proceso diagnóstico se desarrolló bajo principios de **participación, objetividad y confidencialidad**, buscando que los resultados sirvan de base para formular un plan de capacitación alineado con los objetivos estratégicos y operativos de la empresa.

CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO

El proceso de diagnóstico en la empresa Carbodinar S.A.S. fue dirigido e implementado a los empleados operativos y a los jefes de operación; con el objetivo de identificar las necesidades de capacitación que permitan mejorar el desempeño, la eficiencia y la gestión de los procesos productivos.

Con el ánimo de tener una mayor perspectiva sobre las necesidades del personal para el desempeño de sus funciones; se aplicaron encuestas estructuradas adaptadas a cada nivel que permitieron la recolección de información base, para determinar las principales fortalezas y debilidades en las competencias del personal.

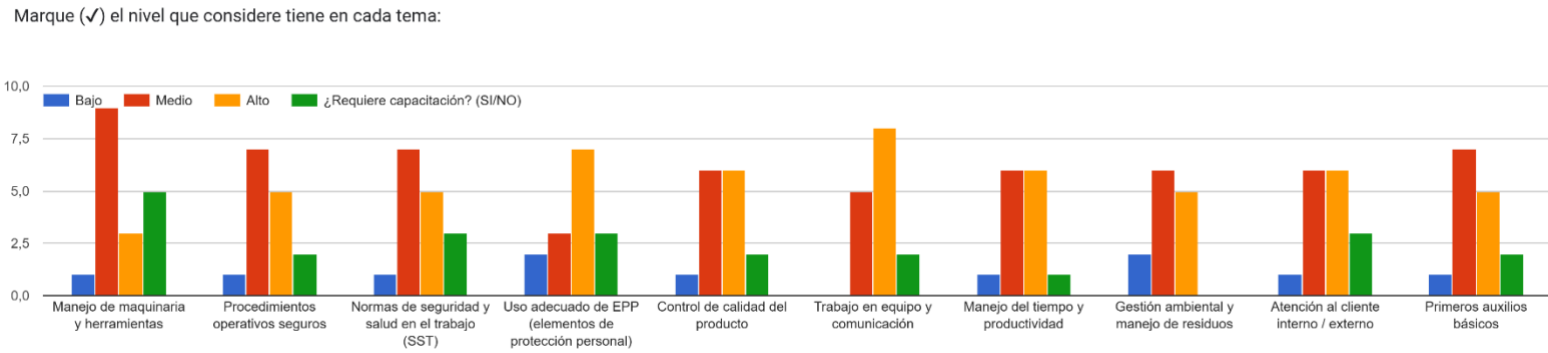
En el caso de los empleados operativos, las encuestas evaluaron el conocimiento y la habilidad en la ejecución de tareas, el manejo de equipos y la aplicación de procedimientos de seguridad industrial. Para los jefes de operación, se indagó sobre competencias de gestión, liderazgo y supervisión del personal, así como la identificación de áreas críticas que requieren formación adicional.

Las encuestas incluyeron preguntas cerradas, que facilitaron la cuantificación de competencias y necesidades, y preguntas abiertas, que permitieron recoger opiniones, sugerencias y percepciones sobre la capacitación necesaria.

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTAS

CARGOS OPERATIVOS

PREGUNTA 6

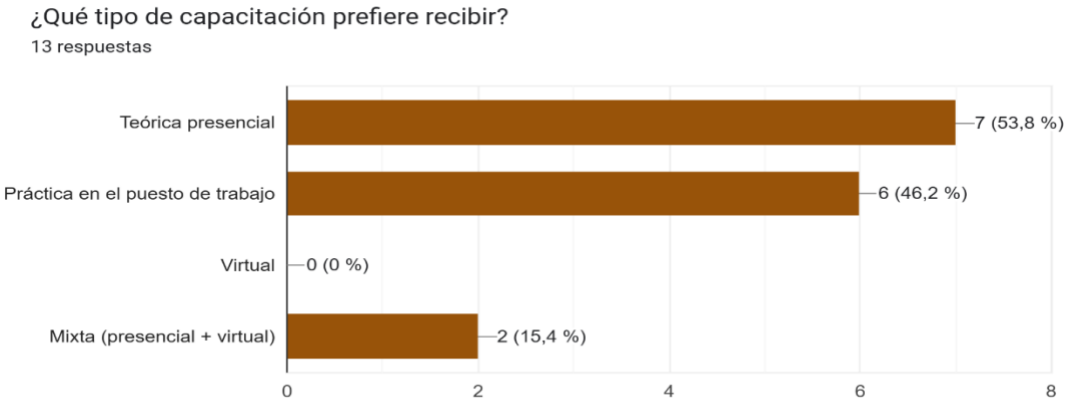


- En referencia a la pregunta sobre nivel de conocimiento, se puede evidenciar que las personas encuestadas poseen una capacidad media con respecto a el manejo de herramientas, procedimientos operativos antiguos, primeros auxilios y gestión ambiental, mientras que el uso adecuado de los EPP presentan nivel de conocimiento alto, seguido del trabajo en equipo, por otro lado se evidencia en muy pocos de los encuestados refieren tener nivel bajo en el nivel de conocimientos lo que lo que demuestra que la no hay que hacer capacitaciones de indoles correctivos, sino preventivos donde se aumente el nivel de conocimientos a cada uno de los encuestados.

PREGUNTA 7

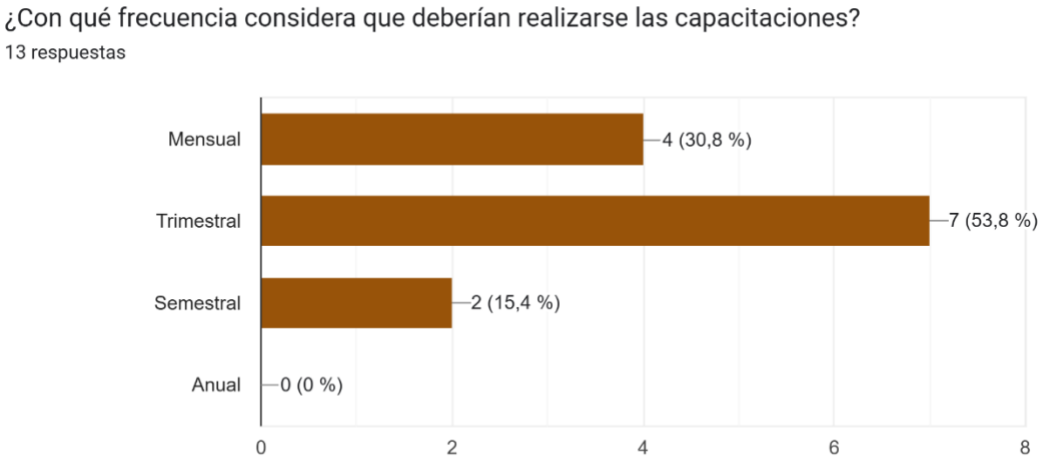
- En referencia a la pregunta: ¿Qué temas considera que necesita fortalecer para mejorar su desempeño laboral? Se evidencia que la mayoría de las respuestas están dirigidas a la necesidad de capacitación en temas como trabajo en equipo, liderazgo, atención al cliente y la comunicación; lo que nos lleva a tener un panorama más específico de que temas a abordar para mejorar el desarrollo de las operaciones.

PREGUNTA 8



- En relación con la pregunta sobre el tipo de capacitación preferida, se demuestra que el más favorecido de estos tipos es el teórico presencial, seguido del practico en el puesto de trabajo, sin embargo, por otro lado, se da a notar que la manera menos deseada para recibir las capacitaciones es la virtual; lo que nos da puertas abiertas a el tipo de capacitación que se pueden aplicar con mayor índice de aceptación.

PREGUNTA 9

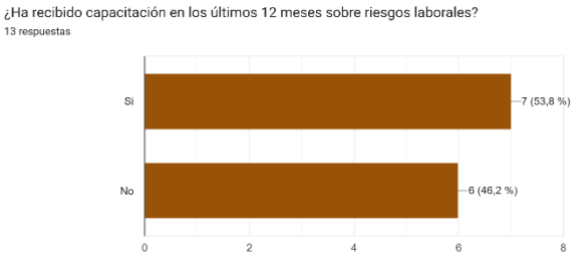


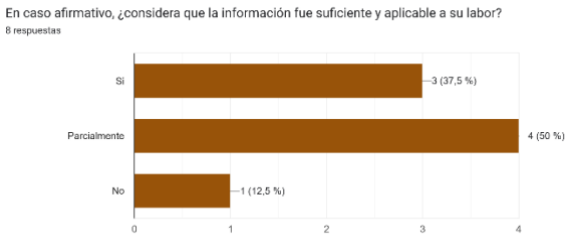
- Así mismo, en referencia a la pregunta sobre la frecuencia de capacitación, se indica que se debería realizar las capacitaciones en un periodo trimestral,

PREGUNTA 9

- En relación con la pregunta sobre: ¿Qué dificultades ha tenido para aplicar los conocimientos adquiridos en capacitaciones anteriores?, se manifiesta que la mayoría de estas dificultades está relacionada al tiempo disponible para su aplicación, falta de conocimientos de las herramientas, lo que indica que no se están asimilando como se deberían las capacitaciones anteriormente impartidas a los colaboradores.

PREGUNTA 10 Y 11

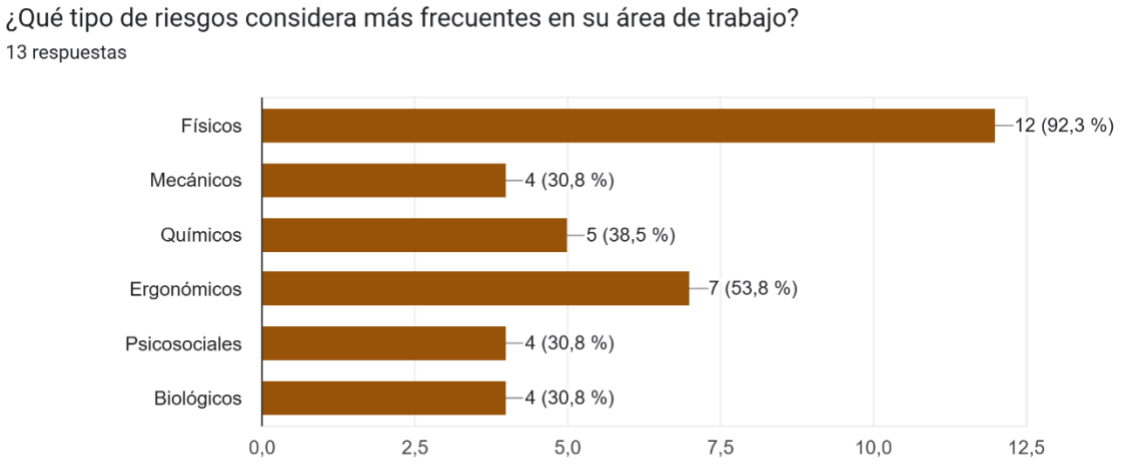




- Con relación a la pregunta de si ha recibido capacitación en los últimos 12 meses, se evidencia que, del total de 13 encuestados, 7 indican si haber recibido capacitaciones, mientas que 6 indican no haberlo hecho, lo que justifica en gran medida la baja aplicación de conocimientos en los procesos diarios, y lo que nos alerta en la necesidad de aumentar la cobertura de capacitación a todos los colaboradores.

  Para los que diarios respuesta afirmativa en el recibimiento de capacitaciones, consideran que el conocimiento impartido en estas es parcialmente aplicable en las labores desempeñadas, lo que se indica que es necesaria la evaluación de temáticas de capacitación.

PREGUNTA 12



- Para la pregunta de riesgos más comunes identificados en el área de trabajo, se indica que los más prevalecientes son los físicos, seguidos de los ergonómicos que en cierta medida tienen relación entre si, así mismo se indica que los riesgos químicos también tienen gran presencia mientras se desarrollan las actividades diarias.

PREGUNTA 13

- Por otro lado, para la pregunta de: ¿Qué temas de SST considera prioritarios para capacitar al personal operativo?, se identifica que lo primordial es el uso adecuado de los EPP, manejo de maquinaria, y la aplicabilidad de la normatividad pertinente al caso.

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTAS

JEFES

PREGUNTA 6

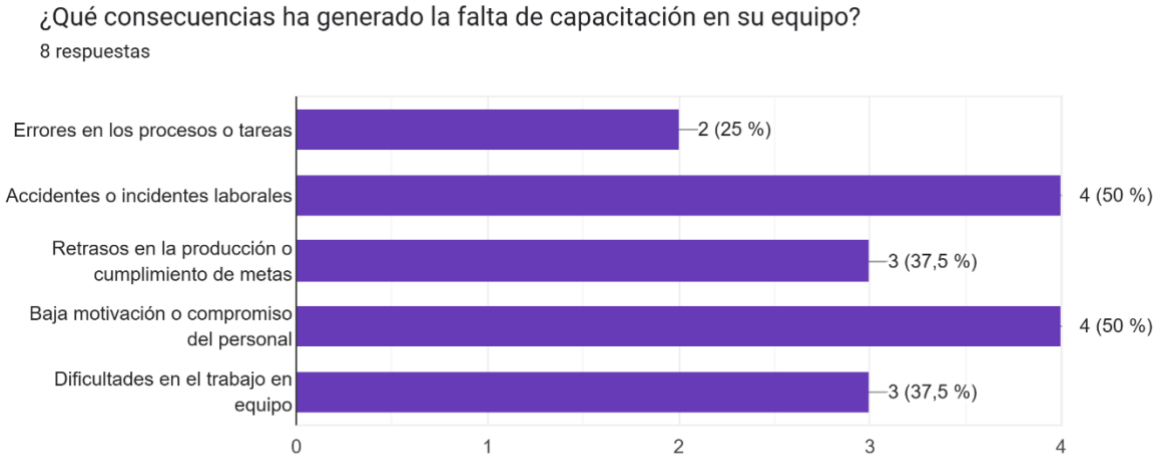
- Para le pregunta de identificación de necesidades, se menciona que la mayor necesidad de capacitación vista en las diferentes áreas es la comunicación, conocimientos técnicos y normativos y el uso de herramientas propias de proceso.

PREGUNTA 7



- Así mismo, al memento de identificar las principales brechas como origen de las necesidades, se estableció que las brechas más recurrentes son las de rotación de personal o nuevos ingresos y la escasa comunicación interna, seguida de la falta de conocimiento y los cambios del proceso, lo que define como la brecha menos concurrente a la falta de conocimientos, sin embargo, es de necesidad realizar capacitaciones de refuerzo para reducir las brechas.

PREGUNTA 8

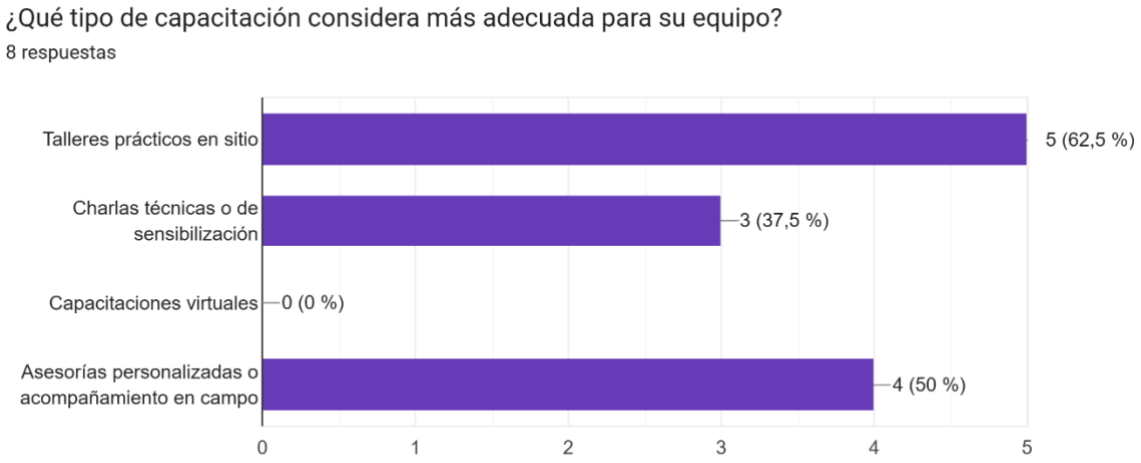


- Para la pregunta relacionada a las consecuencias con relación a la falta de capacitación, se demuestra que las mayores consecuencias son los accidentes o incidentes laborales y la baja motivación; seguidas de retrasos en la producción y dificultades en el trabajo en equipo, para terminar con los errores en los procesos, lo que nos indica la gran importancia que tienen las capacitaciones en el desarrollo diario de las operaciones de la organización.

PREGUNTA 9

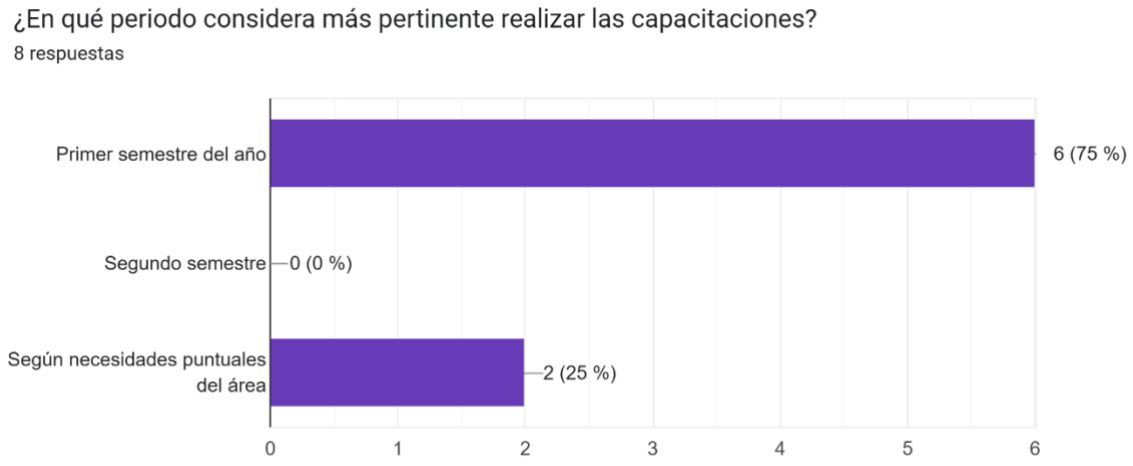
- Con relación a los temas en los que se le ve necesidad de capacitación, se indica que en su mayoría es necesario implementarlas para los conocimientos Tecnos, normativos y las relaciones entre áreas, como la comunicación y el liderazgo.

PREGUINTA 10



- Con relación al tipo de capacitación que se desea aplicar, se identifica que la mayor aceptación esta por los talleres prácticos el sitio de trabajo, seguido por charlas técnicas o de sensibilización, por otro lado, se manifiesta que las capacitaciones virtuales no son aceptadas para la organización, lo que nos demuestra que el estar como compañía del colaborador puede ayudar a mejorar la asimilación de la información.

PREGUNTA 11.



- Por otro lado, se manifiesta que se está más asimilada la realización de la capacitación en el primer semestre del año, sin embargo, se indica que hay ocasiones que según se presente la necesidad se es necesario implementar capacitación.

PREGUNTA 12

- Para la pregunta relacionada a los demás aspectos que se consideren de importancia para el fortalecimiento de competencias, se establece que los más importantes es el seguimiento y control de los resultados de las capacitaciones para asegurar su efectividad, seguida de la comunicación esencial para el desarrollo de estas y finalmente la importancia de asegurar la participación de todos los implicados para aumentar el alcance de estas capacitaciones.

Posteriormente, la información obtenida fue analizada para identificar brechas de conocimiento y prioridades de formación en ambos niveles. Los resultados sirvieron como base para diseñar un plan de capacitación integral, orientado a fortalecer las habilidades técnicas y gerenciales, mejorar la coordinación operativa y optimizar los resultados dentro de la empresa Carbodinar S.A.S.

NIT 9011960600

AREA	QUIEN CAPACITAR	TEMA	NIVEL DE INCAPACIDAD (BRECHA)	PRIORIDAD
HABILIDADES BLANDAS OPERATIVA	EMPLEADOS OPERATIVOS	* TRABAJO EN EQUIPO * LIDERAZGO *ATENCION AL CLIENTE *COMUNICACIÓN	• CAPACIDAD MEDIA BRECHA) • HABILIDADES DE GESTION SOCIAL	**ALTA**
SEGURIDAD T SALUD EN EL TRABAJO (SST) Y PROCESOS TECNICOS	EMPLEADOS OPERATIVOS	* USO ADECUADO DE EPP *MANEJO DE MAQUINARIA *APLICABILIDAD DE NORMATIVIDAD DE SST	• CAPACIDAD MEDIA EN MANEJO DE HERRAMIENTAS/MAQUINARIAS • PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS SEGUROS • PRIMEROS AUXILIOS GESTION AMBIENTAL	**MEDIA/ALTA**
GESTION Y CONTROL	EMPLEADOS OPERATIVOS	* PRIMEROS AUXILIOS * GESTION AMBIENTAL * GESTION DE RESIDUOS	• CAPACIDAD MEDIA BRECHA • CONOCIMIENTO TECNICO • COMPLEMENTARIOS	**MEDIA**

CAPITULO III: CONCLUSIONES.

El instrumento permitió reconocer las principales necesidades, dificultades y áreas de mejora del personal operativo, lo cual constituye una base sólida para diseñar programas de formación alineados con los objetivos estratégicos de CARBODINAR S.A.S.

A través de la aplicación de la encuesta se buscó fortalecer las competencias técnicas y conductuales del personal, optimizando el desempeño y contribuyendo al desarrollo integral de los colaboradores.

La información obtenida servirá como base para diseñar un plan de capacitación integral, que contribuya al desarrollo profesional de los empleados, al mejoramiento de los procesos productivos y al logro de los objetivos estratégicos de la empresa Carbodinar S.A.S.

El diagnostico no solo buscó cubrir brechas de conocimientos, sino también asegurar que los planes de capacitación estén alineados con los objetivos de la empresa.

Los resultados de las encuestas permitirán orientar acciones de formación que inciden directamente en la eficiencia seguridad y productividad de los procesos, asegurando la sostenibilidad y competitividad.

CAPITULO IV RECOMENDACIONES.

Se recomienda incluir la muestra de participantes de otras áreas en futuras evaluaciones; para obtener una visión más completa de las necesidades de capacitación y evitar sesgos en la información recolectada.

Diseñar y validar cuestionarios o listas de verificación específicos para cada área operativa, garantizando que las preguntas sean claras, medibles y adaptadas al contexto de la empresa CARBODINAR S.A.S.

Motivar la participación de los colaboradores en el desarrollo de herramientas de recolección de información aplicadas para mejorar el desempeño personal y profesional (enviar recordatorios, establecer plazos claros y comunicar la importancia del diagnóstico para motivar a los empleados a responder con sinceridad)

Se recomienda aumentar el uso de la observación en los frentes de trabajo para identificar comportamientos reales, hábitos laborales y posibles desviaciones en la ejecución de tareas, complementando la información autorreportada por los trabajadores.

Establecer mecanismos para medir la efectividad del diagnóstico y de los programas de capacitación derivados, permitiendo retroalimentar el método y mejorar su precisión en futuras aplicaciones.

Garantizar la accesibilidad digital; verificar que el formulario sea compatible con diferentes dispositivos (celulares, tablets y computadores) y que pueda completarse fácilmente desde cualquier entorno.

5. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN ORDEN DE PRIORIDAD

TEMA	QUIEN CAPACITAR
TRABAJO EN EQUIPO	PERSONAL COLABORADORES CARGOS OPERATIVOS
LIDERAZGO	
ATENCIÓN AL CLIENTE	
COMUNICACIÓN	
USO DE LOS E.P.P.	
ACTUALIZACIÓN EN S.S.T.	
MANEJO ELEMENTOS OPERATIVOS	
PRIMEROS AUXILIOS	
GESTIÓN AMBIENTAL	
GESTION DE RESIDUOS	

6. Plan de Ejecución de Capacitación.

Plan de Ejecución de Capacitación – Área Operativa 2026

Empresa: Carbodinar
Área: Operativa
Periodo: Enero – Noviembre 2026

NIT 9011960600

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES CARBODINAR

PARA: TODO EL PERSONAL OPERATIVO CARBODINAR

TESORERO - AUXILIAR DE COMPRAS - AUXILIAR DE FACTURA Y CARTERA - ANALISTA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN - AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES - ANALISTA DE NÓMINA - AUXILIAR DE NÓMINA - TÉCNICO EN GESTIÓN AMBIENTAL - AUXILIAR DE SST - ANALISTA TÉCNICO EN ESCAVACIÓN - SUPERVISOR DE MINAS - OPERADOR EN SERVICIOS E INSTALACIONES MINERAS - OPERADOR DE EQUIPO PESADO EN MINAS - AYUDANTE DE TRASPORTE DE MINERALES - AYUDANTE DE PATIO EN MINAS - AYUDANTE DE MANTENIMIENTO EN MINAS -MINEROS

2026

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	INTENSIDAD HORARIA	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
			SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
TRABAJO EN EQUIPO	ALTA	32	X												X								X												X							
LIDERAZGO	ALTA	32									X		X																		X		X									
ATENCIÓN AL CLIENTE	ALTA	32		X												X								X												X						
COMUNICACIÓN	ALTA	32					X												X								X												X			
USO DE LOS E.P.P.	MEDIA ALTA	32						X												X								X												X		
ACTUALIZACIÓN EN S.S.T.	MEDIA ALTA	32							X												X								X												X	
MANEJO ELEMENTOS OPERATIVOS	MEDIA ALTA	32			X												X								X												X					
PRIMEROS AUXILIOS	MEDIA	32				X												X								X												X				
GESTIÓN AMBIENTAL	MEDIA	32								X												X								X												X
GESTION DE RESIDUOS	MEDIA	32										X		X																		X		X								

SON JORNADAS DE 8 HORAS DIA DURANTE UN DIA A LA SEMANA RAZON POR LA QUE SE PLANTEA LA CAPACITACION PARA TODOS LOS COLABORADORES AL TIEMPO

3104447689
carbodinar_serv.cliente@gmail.com
Vereda Moral Norte
Chivatá (Boyacá)