



**REPÚBLICA DE PANAMÁ  
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS EMPRESARIALES Y DE  
NEGOCIOS**

**ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA EL EQUIPO DE INGENIEROS EN LA  
EMPRESA MAPINTEC GEOTECHNOLOGIES, INC.**

**PASANTÍA DE EXTENSIÓN OCUPACIONAL PROFESIONAL PARA OPTAR AL  
GRADO DE MAESTRÍA CON ÉNFASIS EN GERENCIA DE TALENTO Y  
RECURSOS HUMANOS**

**Tutor: Maricela Ivonne Rodríguez**

**Autor: Lázaro González Morejón**

**Ciudad de Panamá, junio de 2024**



**REPÚBLICA DE PANAMÁ  
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS EMPRESARIALES Y DE  
NEGOCIOS**

**ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA EL EQUIPO DE INGENIEROS EN LA  
EMPRESA MAPINTEC GEOTECHNOLOGIES, INC**

**PASANTÍA DE EXTENCIÓN OCUPACIONAL PROFESIONAL PARA OPTAR AL  
GRADO DE MAESTRIA CON ENFASIS EN GERENCIA DE TALENTO Y  
RECURSOS HUMANOS**

**Autor: Lázaro González Morejón**

**Ciudad de Panamá, junio de 2024**



## CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Ciudad de Panamá, 3 de junio de 2024

Profesor

Nagib García

Coordinador del comité de titulación de Estudios de Grado y Postgrado

Presente.

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de Maestría, presentado por el estudiante Lázaro González Morejón, para optar al grado de MBA con Énfasis en Gerencia de Talento y Recursos Humanos considero que el trabajo: reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink that reads "Maricela Ivonne Rodríguez". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

Maricela Ivonne Rodríguez

Documento de Identidad Cédula

Línea de investigación: Gestión de Recursos Humanos.



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS EMPRESARIOALES Y DE**  
**NEGOCIOS**

**INFORME DE ACTIVIDADES DE TUTORÍA OPCIÓN DE TITULACIÓN DE TRABAJO DE GRADO DE MAESTRÍA CON ENFASIS EN GERENCIA DE TALENTO Y RECURSOS HUMANOS**

**Programa de Maestría:**

**Estudiante:** Lázaro González Morejón

**Tutor:** Prof. Maricela Ivonne Rodríguez

**Correo electrónico del participante:** título del trabajo de grado:  
**ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA EL EQUIPO DE INGENIEROS EN LA EMPRESA MAPINTEC GEOTECHNOLOGIES, INC.**

**Línea de Investigación:** Gestión de Recursos Humanos.

<b>SESIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>HORA REUNIÓN</b>	<b>ASPECTO TRATADO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
1	13/03/2024	10:00 am	Comunicación con la empresa para proponer realizar practica	
2	19/03/2023	1:16 pm	Selección de tutor	
3	1/04/2023	7:00 am	Inducción e Inicio de practica en la empresa	Se conocen los objetivos de la empresa, conformación de grupo, actividades administrativas y operativas, equipos y otras generalidades de la empresa y del departamento de administración

4	3/04/2024	8:00 am	Designación al departamento de administración	
5	15/04/2024	10:00 am	Elaboración del marco de referencia de la empresa	Se incluye generalidades de la empresa, ubicación y la relación de la carrera.
6	29/04/2024	6:00 pm	Documentación de análisis de la experiencia y problemáticas detectadas	Se envía el documento a tutor para revisión
7	3/05/2024	6:00 pm	Elaboración de la propuesta	
8	15/05/2024	5:00 pm	Incorporación de imágenes que evidencian las actividades realizadas durante la práctica	
9	30/05/2024	5:30 pm	Entrega de informe para revisión	

**Título definitivo: ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA EL EQUIPO DE INGENIEROS EN LA EMPRESA MAPINTEC GEOTECHNOLOGIES, INC.**

**Comentarios finales acerca de la investigación:** Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado arriba mencionado.



Firma de Estudiante



Firma del Tutor

## **DEDICATORIA**

Toda decisión que el ser humano toma en su vida debe estar motivada por algo o para algo, a veces las circunstancias nos obligan a tomar drásticas determinaciones que nos cambia la vida completamente al punto que es como volver a nacer, asegurarle un mejor futuro a mi hijo ha sido el eje central de mis pensamientos, motivo para el cambio y el motor impulsor hacia lo desconocido, por este motivo a él le dedico el desarrollo de este trabajo.

## **AGRADECIMIENTOS**

Unos de los momentos más tristes y difíciles para cualquier persona es el hecho de tener que abandonar la tierra que lo vio nacer, a los familiares y amigos, eso entristece, pero es muy reconfortante cuando llegas a un nuevo país y que te reciba con las manos abiertas y llenas de oportunidades, por lo que le estoy agradecido a este maravilloso país, le agradezco a la Unicyt por ser la puerta y túnel a mi superación, le agradezco al excelente colectivo de profesores que me nutrieron de tanto conocimiento llevándome al punto en el que hoy estoy, y en especial a la profesora Maricela Ivonne Rodríguez quien supo asesorarme en reiteradas ocasiones durante la carrera y apoyarme incondicionalmente. Gracias a todos por permitir que lo que en un momento se veía como un sueño a lo largo de todo un año se convirtiera en realidad.

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	1
PORTADA INTERNA.....	2
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	3
INFORME DE ACTIVIDADES DE TUTORIAS.....	4
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTOS.....	7
ÍNDICE GENERAL.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I. MARCO DE REFERENCIAS DE LA EMPRESA.....	13
1.1 Definición de la carrera que estudia.....	13
1.2 Antecedentes de la empresa.....	15
1.3 Misión de la empresa.....	15
1.4 Visión de la empresa.....	15
1.5 Estructura organizativa de la empresa.....	16
1.6 Descripción de la actividad de la empresa.....	16
1.7 Departamento donde se realiza la pasantía profesional.....	17
1.7.1 Estructura del Departamento.....	17
1.7.2 Descripción del cargo ocupado.....	18
1.7.3 Relación del Departamento con otros Departamentos.....	18
1.7.4 Importancia del departamento en el engranaje de la Empresa.....	18
CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA.....	19
2.1 Funciones realizadas en la empresa.....	19
2.2 Análisis de desempeño.....	19
2.3 Limitaciones o dificultades presentadas.....	19
2.4 Aportes y conocimientos de la experiencia en la formación profesional.....	20
2.5 Relación de la pasantía profesional con la carrera estudiada.....	21
2.6 Cronograma de actividades.....	21
CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO OBSERVACIONAL.....	23

3.1 Descripción de la problemática observada.....	23
3.2 Alternativas de la solución a la problemática observada.....	24
CONCLUSIONES.....	25
RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS DE FUENTES DE INFORMACIÓN.....	26
ANEXOS.....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

1. Diagrama de la Estructura Organizativa de la Empresa.....	16
2. Diagrama de la Estructura del Departamento.....	18
3. Tabla de Cronograma de Actividades.....	22



**REPÚBLICA DE PANAMÁ**  
**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS EMPRESARIOALES Y DE**  
**NEGOCIOS**  
**ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA EL EQUIPO DE INGENIEROS EN LA**  
**EMPRESA MAPINTEC GEOTECHNOLOGIES, INC.**

Estudiante: Lázaro González Morejón

Asesor: Maricela Ivonne Rodríguez

2024

**RESUMEN**

La presente pasantía realizada en la empresa Mapintec Geotechnologies, Inc. ha constituido una experiencia enriquecedora para el pasante, ya que le permitió aplicar sus conocimientos teóricos en un contexto práctico. Adquirió habilidades valiosas en la gestión de talento y recursos humanos, contribuyendo de manera significativa con diversas iniciativas y estrategias en el departamento de administración, especialmente en el área de Recursos Humanos. Con esta investigación se logró resolver uno de los problemas presentes en la empresa relacionado con el tema de capacitación de los ingenieros novatos y a su vez permitió la vinculación nuevamente de un personal experimentado capaz de transmitir mucha experiencia y conocimientos a las nuevas generaciones; obteniendo como resultado una reducción significativa de errores en el campo una vez realizadas las capacitaciones y puesto en práctica en los posteriores proyectos. Este período de prácticas reforzó en el pasante la convicción de la importancia de una gestión efectiva del talento para el éxito organizacional y se preparó para asumir roles de liderazgo en el ámbito de Recursos Humanos en las empresas.

Palabras clave: Ingenieros, relevo generacional, recursos humanos, capacitación, vinculación, personal experimentado, reducción de errores.

Línea de investigación: Gestión de Recursos Humanos



**REPUBLIC OF PANAMA  
INTERNATIONAL UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY  
FACULTY OF BUSINESS AND BUSINESS ADMINISTRATIVE SCIENCES**

**TRAINING STRATEGY FOR THE TEAM OF ENGINEERS AT THE COMPANY  
MAPINTEC GEOTECHNOLOGIES, INC.**

Author: Lázaro González Morejón

Tutor: Maricela Ivonne Rodríguez

2024

**ABSTRACT**

The present internship carried out at the company Mapintec Geotechnologies, Inc. has been an enriching experience for the intern since it allowed him to apply his theoretical knowledge in a practical context. Acquired valuable skills in talent and human resources management, contributing significantly to various initiatives and strategies in the Human Resources department. With this research, it was possible to solve one of the problems present in the company related to the issue of training of novice engineers and at the same time it allowed the connection again of experienced personnel capable of transmitting a lot of experience and knowledge to the new generations; resulting in a significant reduction in errors in the field once the training has been carried out and put into practice in subsequent projects. This internship reinforced the intern's conviction of the importance of effective talent management for organizational success and prepared him to assume leadership roles in the field of Human Resources in companies.

**KEYWORDS:** Engineers, generational change, human resources, training, connection, experienced personnel, error reduction

Research line: Human resources management

## CAPITULO I

### 1. MARCO DE REFERENCIA DE LA EMPRESA

#### 1.1 Definición de la carrera estudiada

Un MBA (Master of Business Administration) con énfasis en Gerencia de Talento y Recursos Humanos es un programa de posgrado diseñado para preparar a los profesionales en la gestión efectiva del capital humano dentro de las organizaciones. Este programa combina la formación general en administración de empresas con conocimientos y habilidades especializadas en la gestión de recursos humanos, enfocándose en aspectos clave como la atracción, desarrollo, retención y motivación del talento.

#### **Componentes Clave del MBA con Énfasis en Gerencia de Talento y Recursos Humanos:**

- Fundamentos de Administración:

Contabilidad y Finanzas: Proporciona una comprensión sólida de los principios financieros y contables necesarios para la toma de decisiones empresariales.

Marketing y Estrategia: Desarrolla habilidades para diseñar y ejecutar estrategias de marketing y planes de negocio efectivos.

Operaciones y Logística: Enseña cómo optimizar procesos operativos y gestionar cadenas de suministro.

- Especialización en Recursos Humanos:

Gestión del Talento: Se enfoca en la adquisición y retención del talento, incluyendo el reclutamiento, la selección y la incorporación de nuevos empleados.

Desarrollo Organizacional: Estudia las estrategias para mejorar la efectividad organizacional y el desarrollo de los empleados mediante la formación, el coaching y la planificación de la carrera.

Compensación y Beneficios: Analiza los sistemas de compensación, beneficios y gestión del desempeño para motivar a los empleados y alinear sus objetivos con los de la organización.

Relaciones Laborales y Legislación: Aborda las normativas legales, las relaciones laborales y la negociación con sindicatos, asegurando el cumplimiento de las leyes laborales.

➤ **Habilidades de Liderazgo y Gestión:**

Liderazgo y Motivación: Desarrolla competencias para liderar equipos, fomentar la motivación y crear un ambiente de trabajo positivo.

Gestión del Cambio: Prepara a los profesionales para manejar el cambio organizacional de manera efectiva, abordando la resistencia y facilitando la transición.

Comunicación y Resolución de Conflictos: Fortalece las habilidades de comunicación y resolución de conflictos dentro del ámbito laboral.

**Beneficios del MBA con Énfasis en Gerencia de Talento y Recursos Humanos:**

Perspectiva Integral: Los graduados adquieren una visión holística de la administración empresarial combinada con una comprensión profunda de la gestión de personas.

Mejora de Carreras: Este MBA abre oportunidades para roles de liderazgo en recursos humanos, como director de Recursos Humanos, Gerente de Talento, Consultor de Recursos Humanos, entre otros.

Red Profesional: La interacción con otros profesionales y expertos del sector permite la creación de una red de contactos valiosa para el desarrollo profesional.

**Objetivos del Programa:**

- Desarrollar habilidades estratégicas para gestionar el talento y los recursos humanos en organizaciones de diversos tamaños y sectores.

- Capacitar a los estudiantes en la implementación de políticas y prácticas que optimicen el rendimiento y la satisfacción de los empleados.
- Proporcionar conocimientos avanzados sobre las tendencias y desafíos actuales en el campo de los recursos humanos.

En resumen, un MBA con énfasis en Gerencia de Talento y Recursos Humanos prepara a los profesionales para enfrentar los desafíos de la gestión del capital humano, combinando competencias administrativas generales con especialización en la gestión estratégica de las personas dentro de las organizaciones.

## **1.2. Antecedentes de la empresa.**

La empresa Mapintec Geotechnologies, Inc. es una empresa panameña fundada en 1998, que ofrece servicios de geología, geofísica, hidrogeología y perforaciones. El equipo está conformado por profesionales altamente calificados y capacitados, con experiencia en proyectos y tecnología de última generación, que logran fusionar el campo de la geo ciencias con la ingeniería y ofrecer a los clientes, alternativas de soluciones asertivas para enfrentar los desafíos de la industria.

## **1.3. Misión de la empresa**

Proporcionar servicios de estudio y perforación de suelos de alta calidad, utilizando tecnología de vanguardia y un enfoque centrado en la seguridad y la sostenibilidad. Nos comprometemos a satisfacer las necesidades de nuestros clientes, garantizando la precisión de nuestros datos y la excelencia en la ejecución de nuestros proyectos.

## **1.4 Visión de la empresa**

Convertirnos en líderes reconocidos a nivel nacional e internacional en el campo de estudio y perforación de suelos, destacando por nuestra innovación, integridad y compromiso con la excelencia. Buscamos contribuir al desarrollo sostenible de la industria y ser un referente de confianza para nuestros clientes, empleados y socios.

### 1.5. Estructura organizativa de la empresa

La empresa Mapintec Geotechnologies, Inc. es una microempresa, está liderada por la el director general, a este cargo le reportan la gerente administrativa y el gerente de operaciones. A continuación, se muestra la estructura organizacional.



### 1.6 Descripción de la actividad de la empresa

Una empresa de estudio y perforación de suelos se dedica a realizar investigaciones geotécnicas y geofísicas en terrenos con el fin de recopilar información precisa sobre las características del suelo y subsuelo. Estas características son fundamentales para el diseño y la construcción de diversas infraestructuras, como edificios, carreteras, puentes, presas, entre otros.

Las actividades principales de la empresa son:

Estudios geotécnicos: Realización de estudios de suelos para determinar su composición, resistencia, permeabilidad, capacidad de carga, entre otros parámetros. Esto se logra mediante la perforación de sondajes y la realización de pruebas de laboratorio en muestras de suelo.

Perforación de suelos: Utilización de equipos especializados para perforar el suelo a diferentes profundidades con el fin de obtener muestras representativas. Estas muestras son analizadas para obtener información detallada sobre las características del terreno.

Análisis geofísicos: Empleo de técnicas geofísicas, como la tomografía eléctrica, sísmica, electromagnética, entre otras, para obtener información sobre la estructura y propiedades del subsuelo sin necesidad de perforaciones directas.

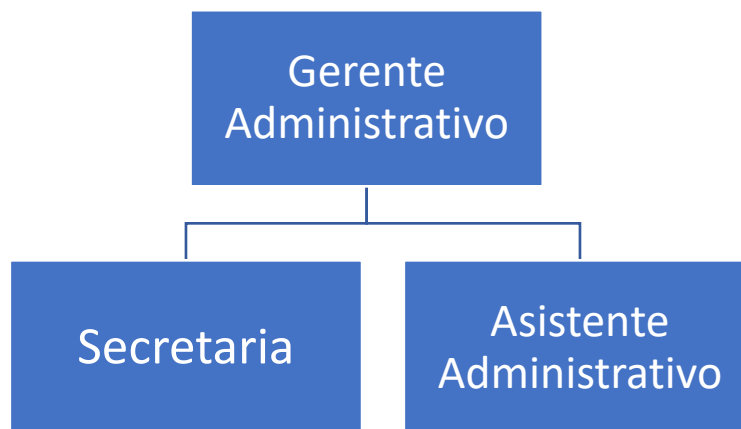
Estudios ambientales: Evaluación de impacto ambiental y análisis de riesgos geotécnicos para garantizar que las actividades de construcción no afecten negativamente al medio ambiente ni a la seguridad de las estructuras.

### **1.7 Departamento donde realizó la pasantía profesional.**

La empresa cuenta con un departamento de administración, desde el cual se diligencian y supervisan todas las actividades administrativas y de recursos humanos. La pasantía se realizó en el departamento administrativo. Por ser una empresa pequeña la administración del negocio es desarrollado por la Gerente Administrativa quien lidera las funciones de la secretaria y asistente administrativo. Dentro de las funciones de la administradora se destacan: La contratación del personal, estado y balance económico, contabilidad, pagos, atención a proveedores, creación de permisos de inspección, entre otros.

#### **1.7.1 Estructura del departamento**

A continuación, se muestra la estructura organizacional del departamento de administración.



### **1.7.2 Descripción del cargo ocupado**

El cargo desempeñado durante la pasantía fue el de asistente administrativo, responsabilizando al pasante específicamente con los temas relacionados con el área de recursos humanos. Este cargo reporta directamente al Gerente Administrativo. Ver anexo No: 1 Imagen de uno de los momentos de trabajo en conjunto con la administradora sobre temas de Administración y Recursos Humanos.

El pasante realizó tareas relacionadas con los recursos humanos tales como: organizar y planificar la capacitación, revisar la contratación de los colaboradores y realizar contrataciones, gestión de talento, desarrollo organizacional, compensación y beneficios, relaciones laborales, etc. Ver anexo No: 2 Imagen del trabajo desempeñado por el pasante.

### **1.7.3 Relación del departamento con otros departamentos.**

Dicho departamento tiene una estrecha relación con los departamentos de operaciones y la gerencia general. El grado de responsabilidad es amplio dado a los requerimientos de información oportuna de los colaboradores referente a los aspectos laborales y productivo, convirtiéndose en una pieza fundamental dentro del engranaje del funcionamiento de la empresa.

### **1.7.4 Importancia del departamento en el engranaje de la empresa.**

El departamento administrativo tiene una importancia fundamental en el engranaje de la empresa, al ser una empresa de estudios de suelo varios de sus colaboradores no son fijos, se contratan por proyectos, por lo que el departamento debe velar constantemente por la contratación efectiva y adecuada de sus colaboradores, por la gestión del talento, velar por los beneficios de los colaboradores así también por la capacitación del personal fijo y por contrata, todo esto influye positivamente en los resultados prácticos de la empresa teniendo en cuenta su objeto social y económico.

## **CAPÍTULO II**

### **2. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA**

#### **2.1 Función realizada en la empresa**

A continuación, se detallan las funciones realizadas como asistente administrativo. Organizar y planificar la capacitación, revisar la contratación de los colaboradores y realizar contrataciones, gestión de talento, desarrollo organizacional, compensación y beneficios, relaciones laborales, etc.

#### **2.2. Análisis del desempeño.**

Realizando un análisis crítico y autocrítico del desempeño del pasante, considero que fue eficiente ya que se cumplieron las expectativas creadas por la administración de la empresa al responsabilizar al pasante con ciertas y determinadas tareas, las cuales se les fueron asignadas. Ver Anexo No: 7 Imagen de Carta de Aceptación de Pasantía por parte de la empresa.

#### **2.3 Limitaciones o Dificultades presentadas.**

Limitaciones realmente no existieron para el pasante, ya que todo el ambiente fue creado y puesto en función para el excelente desempeño de las actividades

planificadas. Las dificultades radicaron en la falta de experiencia del pasante, tales como la búsqueda de talentos, el uso de las herramientas, contratación, capacitación y otras.

## **2.4 Aportes y conocimientos de la experiencia a la formación profesional.**

Sito textualmente:

“La práctica es el criterio valorativo de la verdad”

Esta frase fue dicha por Vladimir Ilich Lenin, entre sus discursos, frases y obras creo que esta es de las más importantes porque enuncia lo que demuestra la veracidad de lo aprendido después de un proceso teórico, en el caso específico del pasante consideró que desarrolló una excelente etapa teórica bajo la capacitación y preparación de excelentes profesores que contribuyeron en su aprendizaje, pero esta pasantía sirvió para evidenciar todo lo anterior expuesto poniendo en práctica todo el conocimiento adquirido. El pasante adquirió una experiencia práctica valiosa y conocimientos especializados en varias áreas clave. Estos son algunos de los conocimientos y habilidades adquiridos durante la pasantía en esta área:

### ➤ **Gestión del Talento**

Evaluación del Desempeño: Métodos para evaluar y mejorar el desempeño de los empleados, incluyendo la implementación de sistemas de gestión del rendimiento.

### ➤ **Capacitación y Desarrollo**

Programas de Formación: Diseño e implementación de programas de capacitación que mejoren las habilidades y competencias de los empleados.

### ➤ **Compensación y Beneficios**

Políticas de Beneficios: Administración de beneficios como seguros de salud, planes de jubilación, y otros incentivos.

### ➤ **Liderazgo y Gestión del Cambio**

Liderazgo Organizacional: Desarrollo de habilidades de liderazgo para gestionar equipos y promover un ambiente de trabajo positivo.

Gestión del Cambio: Implementación de estrategias para gestionar el cambio organizacional.

### ➤ **Diversidad e Inclusión**

Políticas de Diversidad: Desarrollo e implementación de políticas que promuevan la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

Cultura Inclusiva: Creación de un ambiente de trabajo que valore y respete las diferencias individuales.

Esta pasantía de MBA en gerencia de talentos y recursos humanos le ha brindado al pasante una combinación de conocimientos teóricos y experiencia práctica, preparándolo para asumir roles estratégicos en la gestión del talento y contribuir de manera significativa al éxito organizacional.

## **2.5 Relación de la pasantía profesional con la carrera estudiada.**

Existe una estrecha relación entre la pasantía desarrollada y la carrera estudiada por el pasante, ya que la carrera está enfocada a la gerencia de talento y al área de recursos humanos y la pasantía fue desarrollada en el área administrativa de una empresa en la cual se veían actividades propias de dirección y de recursos humanos.

## **2.6 Cronograma de actividades.**

A continuación, se incorpora el cronograma de las actividades realizadas durante el tiempo de pasantía.

Actividad	Abril				Mayo			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Reunión de presentación	■							
Reunión con el Gerente para conocer el funcionamiento de la empresa	■							
Reunión con los directivos para conocer los objetivos de la empresa.	■							
Reunión con los directivos para determinar necesidades de la empresa.	■							
Análisis de las necesidades de la empresa		■						
Reunión con los directivos para exponerles la problemática encontrada.		■						
Reunión con los directivos para presentarle mi propuesta de solución a la problemática identificada.		■						
Reunión para realizar la aprobación de la propuesta de solución de la problemática.			■					
Crear la propuesta de capacitación			■					
Reunión con los colaboradores, específicamente con los ingenieros geólogos jóvenes para presentarle la propuesta de capacitación.			■					
Reunión con los colaboradores retirados para proponerle el plan de capacitación.			■					
Realizar junto con el Admón la contratación de los colaboradores experimentados que realizarán la capacitación.			■					
Crear junto a los colaboradores experimentados y colaboradores jóvenes el plan definitivo de capacitación.				■				
Reunión con el Gerente para la aprobación del Plan de Capacitación				■				
Reunión con los colaboradores experimentados para valorar la posibilidad de venderle a otras empresas del Gremio el producto de capacitación					■			
Reunión con el Gerente para su aprobación de venderle a otras empresas del Gremio el producto de Capacitación.					■			
Presentación e introducción de las capacitaciones en la cual participarán colabores experimentados y jóvenes.					■			
Primera Capacitación con el Tema: Seguridad en Campo. Uso de los equipos de Protección Personal (EPP)						■		
Segunda Capacitación con el Tema: Uso correcto de los Equipos de Perforación.						■		
Tercera capacitación con el Tema: Uso correcto de los Equipos de Geofísica.							■	
Cuarta Capacitación con el Tema: Análisis de Trabajo Seguro. (ATS) orientados a los trabajos de Perforación y Geofísica							■	
Evaluación del desempeño en la capacitación tanto de los colaboradores experimentados como de los colaboradores nuevos.							■	
Análisis de la compensación a los colaboradores experimentados y beneficios a los colaboradores jóvenes.								■
Redacción del Informe de la Pasantía								■

## CAPITULO III

### 3. DIAGNÓSTICO OBSERVACIONAL

#### 3.1 Descripción de la problemática observada

Después de realizar un diagnóstico del área administrativa de la empresa y enfocándose específicamente en el parte de los recursos humanos, se detectó un problema que afecta directamente a ciertos y determinados colaboradores en la empresa.

La falta de capacitación de los ingenieros geólogos jóvenes han marcado de forma insuficiente e indistintamente los resultados de estudios de suelos en distintos proyectos realizados debido a la inexperiencia que estos presentan, debido a que son prácticamente recién graduados de las universidades, los cuales son muy talentosos, pero les falta experiencia. Se les ha consultado a través de diversas técnicas ya sean entrevistas, encuestas etc, de qué solución le ven ellos a su falta de experiencia que los llevan a cometer ciertos errores en el campo, obteniendo como respuesta que necesitan ser capacitados, ya que ellos tienen el conocimiento teórico, pero le faltan elementos prácticos.

Unido a esta problemática está el olvido y apartado por parte de la empresa de esos colaboradores que por estar limitados por la edad o estado físico fueron retirados de sus labores, me refiero a los ingenieros geólogos experimentados, de los cuales han menospreciado su experiencia y su estado óptimo psicológico y mental para realizar capacitaciones a las jóvenes generaciones que recién comienzan a laboral. A estos colaboradores se les convocaron a una reunión para evaluar sus condiciones para enfrentar una propuesta de capacitación los cuales aceptaron sin problema alguno, manifestando su satisfacción por sentirse útiles nuevamente en una actividad en la cual invirtieron el tiempo más valioso de sus vidas y de la cual guardan sus mejores experiencias dispuestas a compartir con aquellos que deseen nutrirse del caudal de sus conocimientos.

### **3.2 Alternativas de solución a la problemática observada:**

- Concientizar a los ingenieros geólogos jóvenes de la necesidad de capacitarlos. Ver Anexo No: 3 Imagen de la reunión con los colaboradores, específicamente los ingenieros geólogos jóvenes para presentarle la propuesta de capacitación.
- Vincular nuevamente a la empresa a esos ingenieros geólogos retirados con vastos conocimientos y experiencias para capacitar a los nuevos ingenieros. Ver Anexo 4 Imagen de la reunión con los colaboradores retirados para proponerle el plan de capacitación.
- Crear un plan de capacitación en el cual puedan interactuar estas dos generaciones de ingenieros.
- Crear espacios en los cuales pueda llevarse a cabo la capacitación. Ver Anexos No:5 y No: 6 Imágenes de las Capacitaciones.
- Venderles a otras empresas esta experiencia para que lo fomenten en las mismas o para que soliciten este servicio de capacitación.
- Evaluar el desempeño y resultado de la capacitación.
- Compensar y estimular a los colaboradores experimentados por su labor.
- Medir los conocimientos y beneficios adquiridos por los colaboradores jóvenes una vez culminada la capacitación.

## **CONCLUSIONES**

Afortunadamente, la empresa fue receptiva ante la problemática encontrada y muy consecuente con el plan de actividades planificadas y propuesta para la solución de la misma, cumpliéndose los objetivos propuestos por el pasante para darle solución al problema existente y desarrollando cada una de las capacitaciones según el itinerario, viéndose beneficiado todas las partes de la empresa, desde el Gerente General al lograr un mejor funcionamiento de la empresa, los colaboradores experimentados por verse con la posibilidad de explotar todo su caudal de conocimiento y experiencia y los colaboradores jóvenes por capacitarse para enfrentar los nuevos retos de trabajo, por estas razones se considera que la experiencia fue positiva.

## **RECOMENDACIONES**

Toda empresa antes de retirar o peritar a un trabajador no debe fijarse quizás solamente en la edad o estado físico del mismo, debe tener en cuenta su conocimiento y experiencia y ver en eso un potencial de capacitación para las nuevas generaciones que quizás vienen con mucho ímpetu y ganas de hacer, pero les falta experiencia y eso vale mucho, ningún colaborador merece ser desahuciado, solo necesita ver de qué forma se puede aprovechar su potencial, aunque haya que reubicarlo de posición laboral.

## REFERENCIAS DE FUENTES DE INFORMACIÓN

Aguilar, J., & Vargas, J. (2012). *Dirección de Personal: Análisis de Puestos, Reclutamiento y Selección*. Kindle Editin.

De Castro, A. (2015). *Manual Práctico de Comunicación Organizacional*. Verbum.

Dolán, S., & Valle, R. (2010). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.

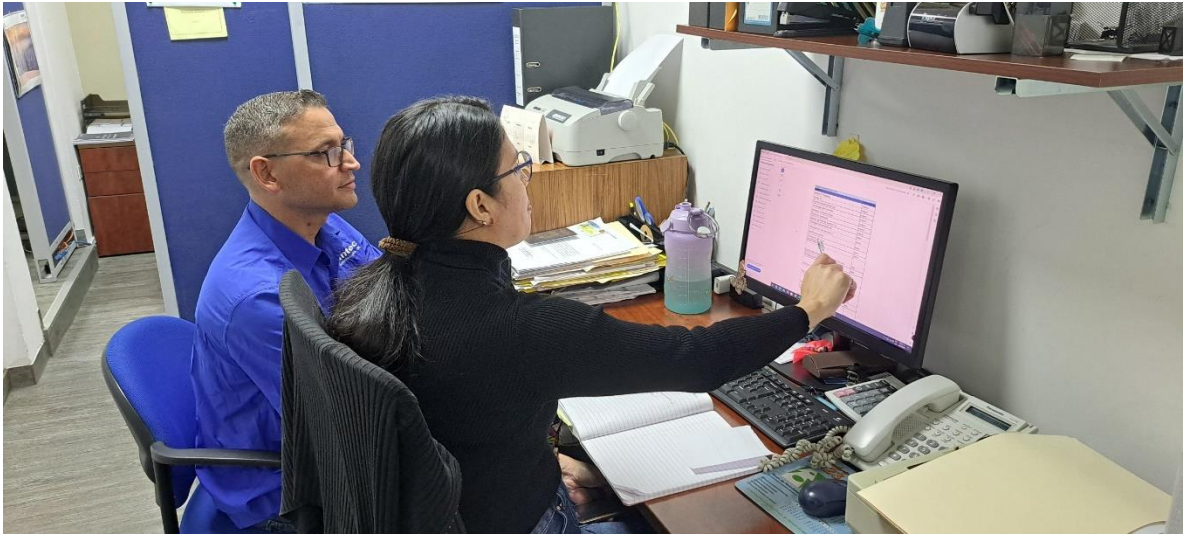
Gamboa, J. E. (2017). *Dirección de Recursos Humanos*. Vocare.

Luna, R. (2017). *Gestión del Talento de los Recursos Humanos a la dirección de personas basada en el talento*. Pirámide.

Sades, A. (2009). *La Gestión de la Comunicación Empresarial*. Pearson.

## ANEXOS

1. Imagen de uno de los momentos de trabajo en conjunto con la administradora sobre temas de Administración y Recursos Humanos.



2. Imagen del trabajo desempeñado por el pasante.



- 3. Imagen de la reunión con los colaboradores, específicamente los ingenieros geólogos jóvenes para presentarle la propuesta de capacitación.**



- 4. Imagen de la reunión con los colaboradores retirados para proponerle el plan de capacitación.**



## 5. Imágenes de las Capacitaciones.



## 6. Imágenes de las Capacitaciones.



7. Imagen de Carta de Aceptación de Pasantía por parte de la empresa.

Ruc: 62679-13-352863 DV 23

**Mapintec**  
Geotechnologies, Inc.

Panamá, 09 de abril de 2024

Señores  
**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIAS Y TECNOLOGIA**  
Ciudad de Panamá  
Presente. -

**CARTA DE ACEPTACIÓN DE PASANTÍA**

Estimados señores:

Por medio de la presente le notificamos que, recibida la **Propuesta de Pasantías** proveniente de esa casa de estudios, aceptamos que el estudiante **Lázaro González Morejón**, con pasaporte N° **N877529**, cursante de la Maestría MBA CON ENFASIS EN GERENCIA DE TALENTO Y RECURSOS HUMANOS, realice está en nuestro departamento de Recursos Humanos. El período de dicha pasantía se contempla desde el 09 de abril de 2024 hasta el 09 de junio de 2024.

Sin más a que hacer referencia, quedamos pendientes de la confirmación de inicio de dicho proceso.

Atentamente,

  
Ing. Zorel Morales  
Director General.  
Mapintec Geotechnologies, Inc.  
Telefono: 6612-0582  
Correo: zjmorales@mapintec.net

Intersección Vía España con Avenida 12 de Octubre. Urb. La Pradera, Duplct 08. Corregimiento Pueblo Nuevo. Telf: +507-3935338/3935339. Ciudad de Panamá