



## Guía de apoyo

# Talento Emprendedor

Para saber emprender, se requiere desarrollar una serie de habilidades, conocimientos y características personales. A continuación, menciono algunos aspectos clave:

### Pasión y motivación

El emprendimiento es un camino que implica dedicación, esfuerzo y perseverancia. Por lo tanto, es fundamental tener una pasión y motivación intrínseca por el proyecto o negocio que se desea emprender. Esto ayudará a superar los obstáculos y mantenerse enfocado en los objetivos a largo plazo.

### Buena planificación

Antes de emprender, es esencial realizar una planificación detallada del negocio. Esto incluye definir el modelo de negocio, establecer metas y objetivos claros, analizar el mercado y la competencia, diseñar estrategias de marketing y ventas, y elaborar un plan financiero. Una adecuada planificación es clave para maximizar las posibilidades de éxito.

### Habilidades de gestión

Para ser un buen emprendedor, es necesario contar con habilidades de gestión. Esto incluye la capacidad de liderazgo, toma de decisiones efectiva, resolución de problemas, gestión del tiempo, habilidades de comunicación, habilidades de negociación y capacidad para trabajar en equipo. Estas habilidades son fundamentales para dirigir y gestionar el negocio de manera eficiente.

### Conocimiento del mercado y la industria

Es importante tener un buen conocimiento del mercado y la industria en la que se desea emprender. Esto implica investigar y comprender las tendencias, demanda y necesidades del mercado objetivo. Además, es importante

# EL MAPA

El talento emprendedor se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que se vea afectado su nivel de actividad, implica ser propositivo, dinámico, buscar ayudar, involucrarse, detectar oportunidades y tomarlas, evitar ser pasivo imprimir nuestra pasión en todo lo que hacemos, ser persistente, trabajar con tesón y motivado, transmitir empuje y voluntad para que las cosas sucedan, nunca ser solo el espectador, sino actor y promotor del cambio.

## RANGOS

### Desempeño de máxima eficiencia

#### INDICADORES

- Cuando se presenta un cambio en su rutina de trabajo que demanda mayor esfuerzo, nunca se desorganiza y atiende con éxito las nuevas pautas.
- Propone alternativas creativas para hacer frente a periodos de aumento en el nivel de actividad o a la reducción de los plazos estipulados.
- Es reconocido y tomado como ejemplo por su gran capacidad de atender al mismo tiempo varias tareas, comprometiéndose con similar nivel de exigencia y siendo igualmente exitoso con cada una de ellas, transmitiendo esta actitud al resto de la organización.
- Dinámico, busca ayudar, proponer, participar activamente.
- Muestra pasión en las acciones que realiza.
- Motiva a su compañeros o compañeros de trabajo.
- Busca aportar siempre y es un ejemplo al hacerlo.
- Disponible y dispuesto ante los retos.
- Es reconocido como factor de cambio.

## Guía de apoyo

# Talento Emprendedor

mantenerse actualizado y continuar aprendiendo sobre los cambios y avances en la industria.

### Capacidad de adaptación

El emprendimiento implica la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios y desafíos. Los emprendedores exitosos son flexibles y se adaptan a las nuevas circunstancias, aprovechando las oportunidades que surjan y ajustando su estrategia cuando sea necesario. La adaptabilidad es esencial para mantenerse competitivo en un entorno empresarial en constante evolución.

### Red de contactos

Construir una red de contactos sólida es importante para un emprendedor. Esto implica establecer relaciones con clientes, proveedores, inversores, mentores y otras personas clave en la industria. Contar con una red de contactos puede brindar oportunidades de colaboración, aprendizaje y apoyo, así como acceso a recursos y conocimientos adicionales.

### Recursos financieros

Muchas veces, el emprendimiento requiere una inversión inicial para comenzar el negocio. Es importante tener una buena planificación financiera que incluya un análisis realista de los costos necesarios, así como identificar las fuentes de financiamiento disponibles, como ahorros personales, préstamos, inversionistas o subvenciones. Además, es importante gestionar eficientemente los recursos financieros a lo largo del desarrollo del negocio.

Tener en cuenta estos aspectos y desarrollar estas habilidades puede ayudar a mejorar las posibilidades de éxito al emprender. Sin embargo, es importante recordar que el emprendimiento también es un proceso de aprendizaje constante, y estar dispuesto a adaptarse, aprender de los errores y buscar oportunidades de crecimiento continuo es fundamental para alcanzar el éxito a largo plazo.

### Desempeño estable y eficiente

#### INDICADORES

- Sabe redistribuir su tiempo y reorganizar el de su equipo de trabajo con rapidez, cuando surge algún imprevisto.
- Puede trabajar con subalternos, pares o superiores, sintiéndose cómodo y siendo efectivo en todos los casos.
- Motiva a todos aquellos involucrados cuando es necesario cambiar inesperadamente el ritmo de actividad, logrando muy buenos resultados tanto de sí como de su entorno.
- Dinámico, busca ayudar, proponer, participar activamente.
- Motiva a su compañeros o compañeros de trabajo.
- Busca aportar.
- Ofrece su ayuda sin que se le solicite.

### Desempeño estable y pero propenso a fallos

#### INDICADORES

- Muestra disposición en participar en lo que le gusta.
- Mantiene sus niveles de motivación ante cambios de compañeros de tarea.
- Está dispuesto a incrementar su volumen de trabajo y modificar sus horarios con el objeto de hacer frente a nuevas exigencias o condiciones que afectan su jornada habitual.
- Se organiza sin dificultad ante cambios en las pautas de trabajo o en los plazos establecidos.
- Muestra dinamismo dentro de su área.
- Muestra disposición solo con personas de su confianza.

## Talento Emprendedor

### TIPOS DE EMPRENDEDORES

En el mundo del emprendimiento, hay varias clasificaciones posibles para los emprendedores, basadas en diferentes criterios como su motivación, el tipo de negocio, la innovación, el impacto, entre otros. A continuación, se presentan algunas categorías comunes:

#### Emprendedores de subsistencia

Son aquellos que inician un negocio para mantenerse a sí mismos y a sus familias, generalmente a pequeña escala y a menudo en sectores con baja barrera de entrada.

Emprendedores de oportunidad: Este tipo de emprendedores identifica una oportunidad de mercado y crea un negocio para aprovecharla. A menudo tienen una visión más amplia y buscan un crecimiento sustancial.

#### Emprendedores seriales o en serie

Esta clase de emprendedores constantemente generan ideas y establecen nuevos negocios, uno tras otro. Ellos disfrutan del proceso de creación de empresas y la emoción de los inicios más que administrar una empresa establecida.

#### Emprendedores Innovadores

Son aquellos que introducen nuevos productos o servicios al mercado, revolucionando industrias y a menudo cambiando la forma en que vivimos. Ejemplos incluyen a fundadores de empresas tecnológicas disruptivas.

#### Emprendedores sociales

El foco principal para este grupo es crear empresas que resuelvan problemas sociales y/o ambientales, equilibrando las ganancias con el propósito. Su objetivo es generar un impacto positivo en la sociedad.

#### Emprendedores corporativos o intrapreneurs

Son empleados dentro de una compañía que tienen las habilidades y la actitud de un emprendedor para desarrollar nuevos productos o servicios, procesos o unidades de negocio innovadoras dentro de la estructura de la organización existente.

### Desempeño inestable

#### INDICADORES

- Toma en cuenta sugerencias referidas a la reorganización de sus tareas, ofrecidas por un superior
- Muestra poco ánimo ante situaciones que le provoquen participar activamente en una nueva tarea.
- Posee la capacidad de trabajo necesaria para hacer frente a pequeños incrementos en sus tareas o a la reducción del tiempo previsto para llevarlas a cabo.
- No se muestra propositivo.
- No motiva a su equipo de trabajo.

### Serias deficiencias para el desempeño

#### INDICADORES

- Abandona sin poner obstáculos tareas en las que se encuentra involucrado, aceptando nuevas prioridades en la organización de su trabajo y sus tiempos.
- Muestra disgusto frente a cambios que demandan mayor compromiso y exigencia en relación con sus tareas.
- Se desorganiza si se siente presionado por el tiempo pautado al inicio de la tarea asignada.
- Evita participar salvo sea obligatorio.
- Carece de empuje y dinamismo.
- Requiere demasiado seguimiento para que cumpla sus deberes.

# Talento Emprendedor

**Emprendedores de estilo de vida:** Crean negocios que les permiten mantener un determinado tipo de vida. Por ejemplo, pueden querer flexibilidad en su horario de trabajo o trabajar desde cualquier parte del mundo.

**Emprendedores escalables:** Estos emprendedores comienzan con la intención de crecer y escalar su empresa a un tamaño considerable. A menudo buscan inversionistas y tienen un plan de negocio bien estructurado para expandirse rápidamente.

**Emprendedores por necesidad:** Estas personas se convierten en emprendedores debido a la falta de opciones de trabajo o empleo existentes. Empezar es una necesidad más que una elección.

Estas categorías no son excluyentes y pueden traslaparse. Algunos emprendedores pueden encajar en varias categorías a la vez o moverse entre ellas a lo largo de su carrera. La diversidad en el mundo del emprendimiento refleja la amplia gama de motivaciones, metas, sectores y estilos de negocios presentes en la economía global.

## EN QUÉ TIPO DE PUESTOS EN INDISPENSABLE ESTE TALENTO

Los puestos que requieren grandes dosis de talento emprendedor son aquellos en los que se espera que los empleados impulsen la innovación, desarrollen nuevos proyectos o lideren iniciativas empresariales. Algunos ejemplos de estos puestos son:

**a.- Emprendedores y fundadores de empresas:** Estas personas son las visionarias detrás de la creación de nuevas empresas y proyectos. Deben tener un fuerte talento emprendedor para identificar oportunidades, asumir riesgos y convertir sus ideas en realidad.

**b.- Directores de innovación:** Estos profesionales se encargan de fomentar la cultura de la innovación dentro de una

### Prácticamente no presenta desempeño

#### INDICADORES

- Su desempeño disminuye notablemente si cambia su jefe directo o debe reportar y/o recibir directivas de alguien con quien habitualmente no trata.
- Se excusa en toda situación que requiera la extensión de su jornada de trabajo.
- Tiene bajo rendimiento o se desorganiza en las tareas siempre que se produce un cambio inesperado en los tiempos o pautas definidos, obstaculizando el desarrollo del proyecto en el cual se encuentra involucrado.
- Se le debe presionar para que accione.
- Busca excusas para no participar.
- Pretende ser participativo y se propone con entusiasmo, pero al momento de tener que realizar la encomienda da excusas para no hacerlo.
- Realiza el menor esfuerzo y evita ser tomado en cuenta para realizar cualquier tipo de tarea.

# Talento Emprendedor

organización y liderar el desarrollo de nuevos productos, servicios o modelos de negocio.

**c.- Gerentes de desarrollo de negocios:** Su función es identificar y evaluar oportunidades de crecimiento para la empresa, establecer alianzas estratégicas, negociar contratos y expandir la presencia de la organización en nuevos mercados.

**d.- Gerentes o líderes de proyectos:** A menudo se espera que los gerentes de proyectos sean emprendedores en el sentido de que deben dirigir y coordinar equipos, tomar decisiones estratégicas, asumir responsabilidad por los resultados y buscar soluciones innovadoras para alcanzar los objetivos establecidos.

**e.- Ejecutivos de marketing y ventas:** En un entorno empresarial competitivo, estos profesionales deben demostrar un talento emprendedor para identificar oportunidades de mercado, desarrollar estrategias para atraer y retener clientes, y promover la diferenciación de la empresa frente a la competencia.

**f.- Consultores de negocios:** Los consultores de negocios suelen ser requeridos para brindar asesoramiento estratégico a organizaciones en diversos aspectos, como la identificación de oportunidades de crecimiento, la optimización de procesos internos y la implementación de nuevas estrategias empresariales.

**g.- Intrapreneurs o emprendedores corporativos:** Estos profesionales trabajan dentro de grandes empresas y tienen la responsabilidad de fomentar la innovación y desarrollar nuevos proyectos o divisiones empresariales dentro de la organización.

Es importante tener en cuenta que el talento emprendedor no se limita únicamente a estos puestos, ya que en cualquier organización y en cualquier nivel, la mentalidad y habilidades emprendedoras pueden ser valoradas y apreciadas.

## TEMARIO: “Desarrollo del Emprendimiento”

### Introducción al emprendimiento

- a. Definición de emprendimiento
- b. Importancia del emprendimiento en la economía y sociedad
- c. Características de un emprendedor exitoso

### Identificación de oportunidades

- a. Cómo identificar oportunidades de negocio
- b. Análisis de mercado y demanda
- c. Investigación de la competencia
- d. Identificación de nichos de mercado

### Planificación del negocio

- a. Definición de objetivos y metas
- b. Elaboración de un modelo de negocio
- c. Planificación estratégica
- d. Plan financiero y presupuesto

### Marketing y ventas

- a. Segmentación de mercado
- b. Estrategias de marketing y promoción
- c. Canales de distribución
- d. Gestión de ventas y atención al cliente

### Gestión de recursos humanos

- a. Contratación y selección de personal
- b. Desarrollo de habilidades y capacitación
- c. Motivación y retención de talento
- d. Creación de un ambiente de trabajo positivo

# Talento Emprendedor

## Gestión de la innovación

- a. Fomento de la creatividad y la innovación
- b. Proceso de desarrollo de productos o servicios
- c. Protección de la propiedad intelectual
- d. Gestión del ciclo de vida del producto

## Gestión financiera

- a. Análisis de costos y precios
- b. Gestión de flujo de efectivo
- c. Financiamiento y búsqueda de inversionistas
- d. Gestión de riesgos financieros

## Ética y responsabilidad social

- a. Impacto social y medioambiental del negocio
- b. Principios éticos en los negocios
- c. Responsabilidad social corporativa
- d. Sostenibilidad y desarrollo sostenible

## Superando los desafíos del emprendimiento

- a. Resiliencia y manejo del fracaso
- b. Toma de decisiones en situaciones difíciles
- c. Adaptabilidad y capacidad de aprendizaje
- d. Networking y búsqueda de apoyo profesional

## Casos de éxito y lecciones aprendidas

- a. Análisis de casos de emprendedores exitosos
- b. Lecciones aprendidas de experiencias empresariales
- c. Inspiración y motivación para emprendedores

Este temario proporciona una estructura básica para un curso o taller de emprendimiento. Cada uno de los temas puede profundizarse según las necesidades específicas de los participantes y del entorno empresarial en el que se encuentren.



## Guía de acciones (Motivo: capacitación)

### No desarrollada/Estacionaria

Sí es posible capacitar una persona en este nivel de dominio de la competencia tan bajo, incluso cuando una persona no tiene ningún desarrollo previo en la competencia. Si bien es cierto que se requiere un gran esfuerzo, varias de las veces vale la pena invertir en el proceso necesario para lograrlo, ya que el capital humano es el capital más valioso dentro de las organizaciones.

#### El proceso

Para lograrlo generalmente incluye los siguientes pasos:

##### 1. Evaluación Inicial

**Objetivo:** Identificar el nivel de competencia actual del individuo.

- **Entrevistas:** Para conocer el contexto y los intereses de la persona.
- **Evaluaciones:** Utilizar pruebas y cuestionarios para medir las competencias actuales.

##### 2. Identificación de Necesidades

**Objetivo:** Determinar las competencias específicas que se deben desarrollar.

- **Análisis de Puesto:** Entender las competencias requeridas para el puesto de trabajo deseado.
- **Feedback:** Recoger retroalimentación de supervisores, colegas o expertos en el área.

##### 3. Diseño del Plan de Capacitación

**Objetivo:** Crear un plan estructurado para el desarrollo de competencias.

- **Objetivos de Aprendizaje:** Definir metas claras y medibles.
- **Contenidos:** Seleccionar materiales educativos y recursos de formación adecuados.
- **Métodos de Capacitación:** Decidir entre capacitación en el aula, online, talleres prácticos, coaching, etc.

##### 4. Implementación del Plan de Capacitación

**Objetivo:** Poner en práctica el plan de formación.

- **Capacitación Formal:** Cursos, talleres, seminarios.
- **Capacitación en el Trabajo:** Entrenamiento en el puesto

de trabajo, rotación de tareas.

- **Mentoría y Coaching:** Apoyo continuo de mentores o coaches.

##### 5. Evaluación y Seguimiento

**Objetivo:** Medir el progreso y ajustar el plan según sea necesario.

- **Evaluaciones Continuas:** Pruebas, observaciones y feedback continuo.
- **Revisión de Progreso:** Comparar el nivel de competencia antes y después de la capacitación.
- **Ajustes del Plan:** Modificar el enfoque de capacitación basado en los resultados obtenidos.

##### 6. Refuerzo y Mantenimiento

**Objetivo:** Asegurar que las competencias adquiridas se mantengan y mejoren con el tiempo.

- **Práctica Continua:** Oportunidades para aplicar las nuevas habilidades regularmente.
- **Actualización de Conocimientos:** Formación continua para mantenerse al día con nuevas prácticas y tecnologías.

**Reconocimiento y Motivación:** Recompensas y reconocimiento para incentivar el desarrollo continuo.

*Este proceso estructurado permite desarrollar competencias laborales de manera efectiva, incluso desde un nivel inicial, garantizando que los individuos adquieran las habilidades necesarias para su desempeño profesional.*



## Capacitación formal

La capacitación formal es un tipo de capacitación estructurada y planificada que se lleva a cabo dentro de un entorno educativo organizado especializado, con el objetivo de desarrollar o mejorar las competencias laborales de los empleados.

### Se caracteriza por:

#### Estar organizada y planificada

La capacitación formal se desarrolla de acuerdo a un programa previamente definido, con objetivos específicos y un cronograma establecido. Esto permite asegurar que la capacitación sea efectiva y relevante para las necesidades de los empleados.

#### Impartirse en un entorno educativo

La capacitación formal se lleva a cabo en un lugar físico o virtual diseñado para el aprendizaje, donde los empleados tienen la oportunidad de interactuar con instructores y otros participantes.

#### Centrarse en el desarrollo de competencias

El objetivo principal de la capacitación formal es desarrollar las competencias laborales de los empleados, es decir, las habilidades, conocimientos y actitudes que necesitan para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

#### Utilizar metodologías de enseñanza y aprendizaje

La capacitación formal se basa en metodologías de enseñanza y aprendizaje que han sido probadas y validadas para ser efectivas en el desarrollo de competencias.

#### Evaluar el aprendizaje

La capacitación formal incluye mecanismos para evaluar el aprendizaje de los empleados y asegurar que hayan adquirido las competencias deseadas.

Algunos ejemplos de capacitación formal incluyen:

#### Cursos

Los cursos son programas de capacitación de duración variable que se enfocan en un tema específico. Pueden ser impartidos por instructores presenciales o en línea.

#### Talleres

Los talleres son sesiones de capacitación más cortas e intensivas que se enfocan en desarrollar una habilidad específica.

#### Seminarios

Los seminarios son eventos de corta duración que se enfocan en presentar información sobre un tema específico.

#### Conferencias

Las conferencias son eventos de corta duración donde un experto presenta información sobre un tema específico.

#### Programas de certificación

Los programas de certificación son programas de capacitación que culminan con la obtención de una certificación que acredita que el empleado ha adquirido las competencias necesarias para desempeñar un trabajo específico.

#### Motivos para invertir en este tipo de capacitación

La capacitación formal es una herramienta valiosa para las empresas que buscan desarrollar las competencias de sus empleados y mejorar su desempeño. Al invertir en capacitación formal, las empresas pueden:

## Capacitación formal (Continuación)

### Aumentar la productividad

Los empleados capacitados son más eficientes y productivos en su trabajo.

### Mejorar la calidad

Los empleados capacitados cometen menos errores y producen un trabajo de mayor calidad.

### Incrementar la innovación

Los empleados capacitados son más creativos e innovadores.

### Reducir la rotación

Los empleados capacitados son más propensos a estar satisfechos con su trabajo y permanecer en la empresa.

### Mejorar la imagen de la empresa

Una empresa que invierte en la capacitación de sus empleados proyecta una imagen de ser una organización comprometida con el desarrollo de su personal.



## Capacitación personalizada

La capacitación personalizada en el ámbito de las competencias laborales se refiere a un enfoque educativo que adapta los programas de formación a las necesidades, habilidades y objetivos individuales de cada participante en función a la posición a desempeñar.

### Cómo funciona

En lugar de ofrecer un programa único y estandarizado para todos, la capacitación personalizada se caracteriza por:

#### 1. Evaluación individual

Se realiza un diagnóstico inicial para identificar las fortalezas, debilidades, conocimientos previos y estilos de aprendizaje de cada participante.

#### 2. Planes de aprendizaje personalizados

Con base en la evaluación, se diseñan planes de formación específicos para cada individuo, considerando sus metas profesionales y el contexto laboral particular.

#### 3. Contenidos y metodologías adaptadas

Se seleccionan los contenidos más relevantes para cada participante y se emplean metodologías de aprendizaje variadas, como tutorías, talleres prácticos, simulaciones, e -learning, entre otras, para facilitar la asimilación de los conocimientos.

#### 4. Ritmo y seguimiento individualizado

Se respeta el ritmo de aprendizaje de cada persona, ajustando la duración y complejidad de las actividades formativas. Además, se brinda seguimiento personalizado para evaluar el progreso y ofrecer retroalimentación oportuna.

#### 5. Flexibilidad y accesibilidad

La capacitación personalizada puede ofrecerse en diferentes modalidades, como presencial, virtual o mixta,

para adaptarse a las necesidades y preferencias de los participantes.

Los beneficios de la capacitación personalizada en competencias laborales son numerosos

#### Mayor motivación y compromiso

Los participantes se sienten más involucrados en el proceso de aprendizaje al sentir que la formación se adapta a sus necesidades e intereses específicos.

#### Mejor comprensión y retención de conocimientos

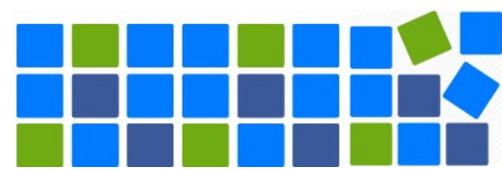
Al enfocarse en temas relevantes y utilizar metodologías adecuadas, se facilita la comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

#### Desarrollo de habilidades más efectivas

La capacitación personalizada permite a los participantes desarrollar las habilidades que realmente necesitan para desempeñarse mejor en su trabajo.

#### Mayor productividad y desempeño

Una fuerza laboral con competencias laborales bien desarrolladas y alineadas con las necesidades de la organización contribuye a mejorar la productividad y el desempeño general.



## Capacitación personalizada (Continuación)

### Reducción de costos

Al enfocarse en las necesidades específicas de cada participante, se optimizan los recursos y se evita la inversión en formación irrelevante.

*En resumen, la capacitación personalizada en competencias laborales es un enfoque educativo innovador que permite a las organizaciones desarrollar una fuerza laboral más competente, adaptable y productiva.*



## Entrenamiento básico

El entrenamiento básico en competencias laborales se refiere a un tipo de capacitación enfocada en reforzar y desarrollar las habilidades y conocimientos básicos que son necesarios para desempeñar un trabajo específico. Este tipo de entrenamiento suele ser **corto e intensivo**, y se centra en las tareas y responsabilidades esenciales relacionadas con el puesto.

### Objetivos del entrenamiento básico en competencias laborales

- Brindar a los trabajadores las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y segura.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir errores y accidentes.
- Aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores.
- Preparar a los trabajadores para avanzar en su carrera profesional.

### Características del entrenamiento básico en competencias laborales

- Se centra en las competencias básicas y esenciales para el puesto de trabajo.
- Es de corta duración, generalmente de pocas horas o días.
- Se imparte de manera práctica y experiencial, utilizando técnicas como la demostración, la práctica y la retroalimentación.
- Está adaptado a las necesidades específicas del puesto de trabajo y de la organización.
- Puede ser impartido por instructores internos o externos.

### Ejemplos de entrenamiento básico en competencias laborales

- Capacitación en seguridad en el trabajo.
- Competencias blandas o transversales.
- Capacitación en atención al cliente.

- Capacitación en uso de software.
- Capacitación en técnicas de producción.
- Capacitación en resolución de problemas.

### Beneficios del entrenamiento básico en competencias laborales

#### Para los trabajadores:

- Mejora sus habilidades y conocimientos.
- Aumenta su productividad y calidad del trabajo.
- Les permite avanzar en su carrera profesional.
- Los hace más competitivos en el mercado laboral.
- Aumenta su motivación y compromiso.

#### Para las organizaciones

- Mejora la productividad y la calidad del trabajo.
- Reduce errores y accidentes.
- Disminuye la rotación de personal.
- Aumenta la satisfacción del cliente.
- Fortalece la cultura organizacional.

*En resumen, el entrenamiento básico en competencias laborales es una herramienta valiosa para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, lo que a su vez beneficia tanto a los individuos como a las organizaciones.*