

1. INTRODUCCIÓN

En el dinámico mundo de la organización de eventos, la capacidad de planificar, coordinar e implementar actividades de manera efectiva se convierte en el factor determinante del éxito. Respondiendo a esta necesidad, el proyecto de grado "Desarrollo e Implementación de un Sistema de Capacitación en Habilidades para la Gestión de Eventos" tuvo como objetivo desarrollar una estructura de capacitación que permitiera fortalecer las cuatro áreas principales que se requieren para la ejecución de un evento, teniendo en cuenta la escasa oferta académica que hay en este campo, las áreas son: Luminotecnia, sonido, estructura y video.

2. MARCO TEÓRICO

Eventos: En el contexto de la producción de eventos, se refiere a reuniones planificadas de personas con un propósito específico, que pueden incluir conferencias, ceremonias, ferias, conciertos, entre otros.

Experiencia del Participante: El éxito de un evento se mide en gran medida por la experiencia positiva que tienen los participantes. Esto abarca desde la planificación del evento hasta su ejecución, incluyendo aspectos como la calidad del programa, la comodidad del lugar y la calidad de la producción del mismo.

Planificación Estratégica de Eventos: Implica la identificación de objetivos, la definición de la audiencia objetivo, la elección de actividades y la asignación de recursos para lograr los resultados deseados.

Logística de Eventos: Engloba la gestión de recursos, transporte, alojamiento, catering, tecnología, seguridad y otros elementos necesarios para llevar a cabo el evento.

Sostenibilidad en Eventos: La incorporación de prácticas sostenibles, como la reducción de residuos, la eficiencia energética y el uso responsable de recursos, para minimizar el impacto ambiental.

Luminotecnia: Este es el campo más creativo en el área de los eventos masivos, su objetivo principal es iluminar una puesta en escena o todo tipo de evento en general, generando sensaciones, tonalidades, ambientes, texturas; se busca dar vida y complementar expresiones artísticas mediante el funcionamiento de todas estas máquinas lumínicas.

Sistema de sonido: Es la acomodación de los diferentes aparatos tecnológicos capaces de procesar (directa o indirectamente) señales de audio, tanto generarlas como convertirlas o modificarlas. También conocidos como equipos de sonido, sistemas de audio, equipos sonoros o sistemas sonoros.

Sistema de Video: El sistema de video comprende todos los componentes necesarios para capturar, procesar, distribuir y proyectar contenido visual durante un evento. Esto incluye cámaras de video, equipos de producción en vivo, mezcladores de video, servidores de medios, proyectores y otros dispositivos relacionados. El sistema de video permite la transmisión en vivo, la reproducción de contenido pregrabado y la integración de múltiples fuentes de video para crear presentaciones dinámicas y visualmente atractivas.

Estructura: Se refiere a todos los arreglos metálicos y herramientas que se utilizan para fijar los equipos de sonido, la iluminación y la pantalla. Es el conjunto de materiales que proporciona el apoyo ideal para poder construir grandes y pequeños escenarios gracias a su versatilidad, rigidez y estabilidad.

3. METODOLOGÍA

Proceso para el Desarrollo del Sistema de Capacitación:

1. Análisis de necesidades:

- Lo primero a realizar fue la identificación de las necesidades a suplir, para llevar a cabo el proceso de capacitación en áreas específicas del sector de producción y ejecución de eventos mediante el análisis de la industria y en este caso de la empresa MEGAMUSIC Entretenimiento S.A.S. específicamente.

- Recopilar información sobre las competencias claves requeridas y las áreas de mejora identificadas durante el diagnóstico inicial.

2. Diseño curricular:

- Definir los objetivos para cada módulo de capacitación, estableciendo metas claras; debido a que muchos participantes pueden llegar con conocimientos previos, este procedimiento se planteó flexible de acuerdo con cada caso que se presente.

- Desarrollar el contenido curricular para cada módulo, incluyendo temas más relevantes a tratar de acuerdo con los equipos que tiene la empresa; por lo mencionado en el anterior procedimiento, también se deja a cargo del tutor, que a partir de un diagnóstico inicial, se planteen los objetivos a desarrollar.

- Se estructura el sistema de capacitación en módulos coherentes que aborden las necesidades identificadas, en este caso se concluye enfocar la capacitación principalmente en el área de sonido, puesto que los nichos de mercado en los que más se mueve la compañía lo requieren de manera recurrente, casi que a diario.

3. Selección de instructores:

- La empresa realizó el proceso de reclutamiento, selección y contratación de instructores con experiencia y conocimientos sólidos en las áreas temáticas de cada módulo.

- Un criterio que se tuvo en cuenta, fueron las habilidades de enseñanza y la capacidad para facilitar

experiencias de aprendizaje efectivas; se eligieron de acuerdo con la experiencia que tienen en el medio y los resultados previos, ya que por méritos académicos no es posible por la poca oferta de programas académicos que hay en el mercado.

4. Desarrollo mediante la práctica:

- Se concluyó que para los participantes, el contenido teórico no sería relevante, pues es mucho más efectivo desarrollar actividades prácticas y la empresa cuenta con los equipos y herramientas necesarios para brindarlas.

- Que el aprendiz realice acompañamientos en eventos con el fin de que refuerce los conceptos teóricos y se promueva la aplicación práctica de las habilidades aprendidas.

5. Implementación del sistema de capacitación:

- Establecer un cronograma de capacitación que incluya fechas y horarios.

- Coordinar la logística necesaria, como la acomodación de espacios y el alistamiento de equipos y materiales

- Facilitar las sesiones de capacitación, asegurando un ambiente de aprendizaje participativo y colaborativo.

6. Evaluación y retroalimentación:

- Realizar evaluaciones de cada módulo en campo, para monitorear el progreso de los participantes y ajustar el enfoque de enseñanza si es necesario.

- Recopilar retroalimentación de los participantes y los instructores para identificar áreas de mejora y hacer ajustes en el sistema de capacitación.

Procedimientos Ejecutados:

1. Reclutamiento y selección de participantes:

- Publicación de convocatoria para la inscripción en el programa de capacitación en redes sociales.

- Revisión de las solicitudes de los candidatos y selección de aquellos con el perfil adecuado.

2. Gestión de recursos:

- Adquisición y preparación de los materiales y equipos necesarios para cada sesión de capacitación.

- Coordinación de la asignación de instructores y espacios de enseñanza.

3. Monitoreo del progreso:

- Generación de registros fotográficos de la asistencia de los participantes en cada módulo de capacitación.

- Identificar a los participantes que requieran apoyo adicional y proporcionarles recursos y asesoramiento adecuados.

4. Evaluación del programa:

- Analizar los resultados de las evaluaciones formativas para evaluar la efectividad del programa de capacitación.

- Identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora para futuras iteraciones del sistema de capacitación.

5. Mantenimiento y actualización del contenido:

- Revisar y actualizar periódicamente el contenido de las capacitaciones y los equipos, para reflejar los cambios en la industria y las tendencias emergentes.

- Incorporar nuevas tecnologías y prácticas innovadoras para mantener la relevancia y la calidad del programa de capacitación.

A través de la implementación de estos procesos y procedimientos, el sistema de capacitación en habilidades de producción y ejecución de eventos se convertirá en un recurso invaluable para el desarrollo profesional de los participantes y contribuirá al crecimiento y la excelencia continua de la industria de eventos.

4. CONCLUSIONES

De manera general se puede concluir que el haber realizado esta práctica empresarial me ha permitido entender mucho más esta industria de la producción y ejecución de eventos en la que llevo ya alrededor de 5 años, que hay mucho por mejorar por lo menos en las empresas santandereanas en donde el trabajar en equipo no es el fuerte, pues aunque la convocatoria para participar en este proyecto se hizo a la mayoría de las empresas de la región, solo dos de ellas acudieron al llamado y han mostrado su interés por capacitar a jóvenes y brindar una oportunidad de empleo a quienes lo necesitan, mejorando a su vez la calidad de sus servicios, en cuanto a MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO S.A.S. es necesario mencionar que

conté con todo el apoyo y la disponibilidad de la herramientas para desarrollar el proyecto, siempre con la aprobación, supervisión y acompañamiento de su Gerente General Javier Enrique Díaz Rodríguez. Haciendo mención a los logros de este proyecto, se destacan las mejoras en las habilidades técnicas y/o la ampliación de conocimientos en los participantes, el incremento de la eficiencia operativa y la disminución de errores en la ejecución de los eventos, la ampliación de la capacidad operativa que tiene en este momento la empresa, siendo una de las más reconocidas en el mercado y por su puesto la generación de empleo.

5. RECOMENDACIONES

A continuación, se mencionan algunas recomendaciones que surgen al concluir este proyecto:

- Implementar el sistema de capacitación en el primer semestre del año, debido a que, por la alta demanda de servicios en el segundo semestre, no se puede establecer un cronograma.

- Buscar los modelos de contratación adecuados para que el personal capacitado, pueda permanecer por al menos un periodo de tiempo considerable en la empresa.

- Generar un compromiso integral entre las diferentes áreas de la empresa frente a la ejecución del proyecto.

- Mantenerse a la vanguardia en cuanto a compra de equipos y

herramientas que se necesitan en el mercado, para que de esta manera el personal a capacitar también sea competitivo en el medio.

- Adicionar un fortalecimiento en habilidades blandas, ya que el personal capacitado tendrá contacto directo con los clientes en muchas ocasiones y en varios casos no se cuenta con las habilidades para afrontarlo de manera correcta.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, J., (2011). Implementación de un modelo de gestión del conocimiento en los procesos organizacionales: caso disan s.a.. Bogotá D.C.

Beers, M. C., David, W., & Davenport, T. H. (1998). Proyectos exitosos de gestión del conocimiento. Harvard Deusto Business Review, (85), 4-19.

Campo, L., & Daza, A., (2021). Programa de Capacitación Para mejorar las Competencias de los Transportadores de la Empresa Vigitrans Colombia S.A.S. Santa Marta.

Castrillon, M. A. G. (2006). Aproximaciones a la gestión del conocimiento en empresas colombianas. Revista Universidad y Empresa, 8(10), 232-256.

NOTA: Este documento está sujeto a la retroalimentación de los evaluadores para ajustarlo como artículo publicable.