

ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES



Estrategia gerencial de adiestramiento para colaboradores en la ciudad de bello

Leidy Johana Laverde Chavarriaga 531802-1020489008

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Noviembre de 2020

ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES

Estrategia Gerencial del adiestramiento para colaboradores

Leidy Johana Laverde Chavarriaga 531802-1020489008

Monografía Presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesora: María Lucelly Urrego Marín

Doctor of Philosophy PhD (c) in Complex Thinking, Magister en Gestión de la Innovación Tecnológica, Administradora de Empresas, Especialista en Finanzas.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Noviembre de 2020

LA ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, A mi madre (Q.E.P.D) y a mi padre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y ser quien soy, es un orgullo para mí ser su hija. A mi Hermano por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida. A todas las personas que me apoyado e hicieron que este trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

LA ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES

Agradecimientos

Agradecimientos especial a mi Madre (Q.E.P.D) que con su esfuerzo y dedicación me apoyo durante el tiempo en que pudo acompañarme en este proceso de mi carrera universitaria, a mi padre quien me dio el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible. Asimismo, agradezco infinitamente a mi Hermano que con sus palabras me hacían sentir orgullosa de lo que soy y de lo que le puedo brindar. Anhele convertirme en su fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino. De igual forma, agradezco a mi docente de Tesis, que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo. A los Profesores que me han visto crecer como persona, y gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichosa y contenta.

LA ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras.....	9
Resumen.....	10
Abstract	11
Introducción	12
Planteamiento del problema.....	13
1.1 Pregunta de investigación.....	15
1.2 OBJETIVOS.....	15
1.2.1 Objetivo general	15
1.2.2 Objetivos específicos.....	15
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	16
2 Marco Referencial.....	17
Capacitación:	17
3 Diseño metodológico.....	23
3.1 Eje Temático (Programa Académico).....	24
3.2 Enfoque de investigación y paradigma investigativo (cualitativo, cuantitativo)	24

LA ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES

4 Conclusiones 44

5 Referencias Bibliográficas 46

6 Anexos..... 50

LA ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES

Lista de tablas

Ilustración 1 (Google Maps, 2020)	26
Ilustración 2 Fuente: Resultado de la pregunta número 1 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.	27
Ilustración 3 Fuente: Resultado de la pregunta número 2 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.	28
Ilustración 4 Fuente: Resultado de la pregunta número 3 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.	29
Ilustración 5 Resultado de la pregunta numero 4 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.	30
Ilustración 6Fuente: Resultado de la pregunta número 5 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.	31
Ilustración 7 Fuente: Resultado de la pregunta número 6 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.	32
Ilustración 8Fuente: Resultado de la pregunta número 7 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.	33

LA ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES

Ilustración 9 Fuente: Resultado de la pregunta número 8 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”. 34

Ilustración 10 Fuente: Resultado de la pregunta número 9 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”. 35

Ilustración 11 Fuente: Resultado de la pregunta número 10 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”. 36

Ilustración 12 Fuente: Resultado de la pregunta número 11 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”. 37

Ilustración 13 Resultado de la pregunta número 12 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”. 38

LA ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES

Lista de figura

Normatividad 1	20
Tabla 1 Plan de acción	40

LA ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES

Resumen

El presente trabajo de grado pretende demostrar los conocimientos adquiridos en la formación profesional, está encaminado a la investigación de la estrategia para el adiestramiento del personal en las empresas. La investigación tiene como objetivo determinar la estrategia del adiestramiento y capacitación que se usa en las empresas del municipio de bello, tomando como ejemplo el sector de mensajería para desarrollar habilidades y capacidades que permiten al individuo avanzar y lograr crecimiento profesional y laboral. Por eso se decide realizar un diagnóstico con colaboradores para dar bases en el mejoramiento de sus funciones laborales, en pro del desarrollo empresarial y la fidelización de estos, buscando mejoras organizacionales. Se evidenciaría los diferentes modelos estratégicos que plantea la capacitación como pre base para un adiestramiento coherente, en este documento encontrara una encuesta realizada a diferentes colaboradores los cuales brindan su punto de vista frente a la forma en la que las organizaciones aplican o desarrollan estrategias gerenciales para generar que sus colaboradores implementes esos conocimientos en la organización y cumplan las expectativas laborales idóneas.

Palabras clave: Adiestramiento, colaboradores, desarrollo empresarial, estrategia, formación profesional.

LA ESTRATEGIA GERENCIAL DE ADIESTRAMIENTO PARA COLABORADORES

Abstract

This degree work aims to demonstrate the knowledge acquired in professional training, it is aimed at researching the strategy for training staff in companies. The objective of the research is to determine the training and education strategy used in the companies of the municipality of Bello, taking as an example the messaging sector to develop skills and capacities that allow the individual to advance and achieve professional and job growth. For this reason, it is decided to carry out a diagnosis with collaborators to give bases in the improvement of their work functions, in favor of business development and their loyalty, seeking organizational improvements. It would show the different strategic models that the training raises as a pre-basis for a coherent training, in this document you will find a survey carried out with different collaborators who offer their point of view against the way in which organizations apply or develop management strategies to to generate that its collaborators implement that knowledge in the organization and meet the ideal job expectations.

Keywords: business development, collaborators professional training. Strategy, Training,

Introducción

Esta investigación pretende definir cuál es la estrategia de adiestramiento utilizada por la gerencia de diferentes empresas TCC y Servientrega para lograr que sus colaboradores estén capacitados y actualizados en manejo y practicas dentro de la organización, buscando desarrollar un ambiente de mayor efectividad, satisfaciendo una necesidad del colaborador de desarrollar o buscar una carrera profesional dentro de la organización ganando un colaborador fidelizado y con las habilidades aptas para el desarrollo de nuevas tecnologías o procesos más eficientes y automatizados.

El adiestramiento es un apoyo importante a la hora de invertir en el capital humano debido a que este se dispondrá a actualizar y innovar sus capacidades y habilidades, perfeccionando cada una de estas con el objetivo de utilizar los nuevos recursos sin necesidad de contratar a nuevo personal para este proceso. La intención de este trabajo es profundizar en la estrategia que se utiliza para realizar el adiestramiento en personal de todas las áreas de las empresas de mensajería como lo son TCC y Servientrega.

Planteamiento del problema

En la actualidad adiestrar al colaborador en el área empresarial es cada vez más importante y complejo debido a sus expectativas. El adiestramiento SILICEO (2009) significa que es una actividad planteada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos habilidades y actitudes del colaborador. Por esto el adiestramiento consiste en lograr cambios en el comportamiento humano de un individuo a menudo, aplica a la adquisición de pericias limitadas con un alcance hacia tareas específicas (Villegas, 1997).

TCC S.A.S, expertos en logística ubicado en el barrio caribe, brinda a sus colaboradores la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades tanto personales como laborales que se ajustan a los perfiles y necesidades de cada persona y de la oportunidad laboral presentada. El público objetivo, son por un lado los colaboradores que llevan más tiempo en la organización debido a que son más difíciles de ceder el paso al adiestramiento de nuevas tecnologías o métodos innovadores de realizar las funciones propuestas, y a los colaboradores nuevos la capacitación es fundamental para empezar unas funciones actualizadas en la sede principal ubicada en el barrio caribe en Medellín (TCC S.A.S, s.f.)

Servientrega, durante 35 años de evolución, se encamina a una nueva dimensión, Cultura liderada por un equipo de Colaboradores “Gente de Sangre Verde” motivado, optimista, innovador y orgulloso de la empresa y el país que trabaja con tesón, compromiso y honestidad; practicando valores esenciales que nos permiten mejorar cada día para cumplir la Promesa de Servicio más allá de las expectativas de nuestros Clientes (Servientrega, s.f.).

Con 52 años de trayectoria en el mercado TCC sigue creciendo, requiriendo colaboradores más fidelizados y que estén dispuestos a aportar y apoyar a la organización debido a que sigue en crecimiento esto implica nuevas funciones mayor atención para poder llevar a cabo la visión de expansión y apertura de otros puntos de venta, actualmente brinda cursos por medio de la universidad TCC virtuales para promover el conocimiento, incluyendo a todos aquellos que no tienen la disponibilidad de recibir capacitaciones brindadas.

Con 35 años Servientrega busca el equilibrio entre las nuevas tendencias e imperativos físicos y virtuales, garantizando un buen adiestramiento con la intención de aplicar estos nuevos procesos para aumentar la productividad deseada (TCC S.A.S, s.f.).

“Rodríguez (2010, pag.9) explica que: “la capacitación es un aporte específico e invaluable a las organizaciones actuales, una empresa que capacita a sus colaboradores está en el camino de la profesionalización” (ROJAS, 2018). Con base en este autor se puede edificar un paralelo de la organización TCC. (de ahora en adelante llamada organización); se ve que en la actualidad esta piensa en que la base de todo campo laboral debe de ser la capacitación o adiestramiento el cual logre una adquisición o renovación de habilidades trabajadas en pro del desarrollo empresarial

El adiestramiento y la capacitación laboral van de la mano con la educación debido a que al realizar estas estrategias los colaboradores deberán de estudiar para lograr cumplir con honor los requisitos para el ascenso laboral, como dice la siguiente cita que se refiere a la falta de educación que no se puede desarrollar con éxito el adiestramiento. “

Se discute el fracaso actual de la educación y la formación para satisfacer los requisitos de la industria, en términos de calidad y número de nuevos empleados. Se consideran los problemas de la composición de la población y la fuerza laboral, así como la inadecuación del sistema educativo para mantenerse al día con el cambio tecnológico.” (M E Abdel-Malek, 2002)

1.1 Pregunta de investigación

El objetivo que se desarrollara en este trabajo de grados tiene como fin buscar cual es la mejor forma de adiestramiento que se puede implementar en cualquier empresa para desarrollar competitividad y productividad entre los colaboradores.

¿Qué estrategia de adiestramiento se debe implementar en las empresas para lograr una productividad eficaz con los colaboradores?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

Evaluar las estrategias gerenciales orientadas al adiestramiento del colaborador en las diferentes áreas de las empresas.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Realizar un diagnóstico de las estrategias utilizadas por la organización para el adiestramiento en la ciudad de bello.
2. Hacer una búsqueda en bases de datos especializadas, con el fin de analizar las posibles estrategias que se desarrollan en las empresas analizadas.
3. Formular la estrategia que mejor se adapte para usar en al adiestramiento la organización.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Las empresas continuamente se ven afectadas por el cambio de personal debido a que muchos de estos no se sienten cómodos o tienen mejores ofertas laborales, dando por terminado la labor que venían desempeñando, pero esto sucede cuando sus colaboradores no han tenido una buena capacitación y adiestramiento pues “los diferentes tipos de enseñanza pueden ser utilizados para capacitar personal... La cual tiene la finalidad de producir una huella que permita la modificación de la conducta” (Grados 2009). Es más factible “el desarrollar las capacidades que puedan permitir la apertura a nuevas tecnologías y a nuevos desafíos, las necesidades de adaptación se vuelven más urgentes según (Cabrera 2009) pues contratar nuevo personal o personal de apoyo sale más costoso y dificulta el adiestramiento, no obstante, existen casos específicos donde verdaderamente existe la necesidad de realizar cambios en el personal, por motivos externos.

Algunos autores hacen énfasis en que la capacitación o adiestramiento a los colaboradores debe de tener como base “el desempeño laboral como el potencial desarrollo futuro” (Chiavenato 2007) pues lo que busca la capacitación y el adiestramiento es conservar antiguo personal y conocimientos junto con nuevas tecnologías o metodologías para realizar los procesos con mayor eficacia. El adiestramiento es una forma más estructurada de reevaluar y reutilizar recursos ya existentes en la compañía para generar mayor valor y menores costo en nuevo personal para realizar las funciones que un colaborador antiguo no esté dispuesto a realizar por el no querer ser capacitado en esta nueva tecnología, pero un colaborador bien adiestrado que sienta que trabaja para la compañía porque quiere y no por que tiene esta dispuesto a aprender todo lo que más pueda y más si la empresa le va a proporcionar los recursos, siendo siempre responsables de aportar los conocimientos y capacidades adquiridas a la misma.

2 Marco Referencial

2.1.1.1 Marco Conceptual

Capacitación:

Los programas de capacitación “En Empresa” se convierten en un proceso de consultoría a través del cual los miembros de la organización desarrollan sus capacidades para identificar problemas, generar e instrumentar soluciones, formular programas de cambio y desarrollo organizacional, así como estrategias, entre otras salidas que puede tener este proceso. (6 de febrero de 2004 Dr.C. Alexis Codina Jiménez). En este sentido, la capacitación es considerada una forma de hacer operativas las estrategias de formación y desarrollo del capital humano en el interior de las empresas (Pérez & Coutín, 2005).

Adiestramiento:

Dice que el adiestramiento es: “un proceso continuo, sistemático y organizado que permite desarrollar en el individuo los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñarse eficientemente en sus puestos de trabajo” (Chiavenato, 2002)

El adiestramiento sirve, en primer lugar, para formar al personal y para mantener o mejorar su formación. Esto revierte, sin duda, en beneficio de la propia organización, cuyo grado de eficiencia se verá incrementado al disponer de miembros más capaces (Instituto Nacional de Administración Pública, 1962)

Capacidades:

Por otro lado las capacidades organizacionales son un constructo central en las teorías de ventaja competitiva, elección estratégica, aprendizaje y adaptación y cambio tecnológico

(Gran y Verona, 2015) De acuerdo a la teoría de recursos y capacidades (RBV Resources Based View por sus siglas en inglés) los recursos y capacidades internas de las empresas son las fuentes de ventaja competitiva de las mismas (Wernelfelt, 1984; Peteraf, 1991; Smith, 2008) mientras las mismas sean valiosas, raras, difíciles de imitar y no sustituibles (Barney, 1991). Los recursos y capacidades internas proveen la dirección básica para la estrategia de la empresa y son la fuente primaria de beneficio para la misma (Grant, 1996), puede haber heterogeneidad, entre las firmas de una misma industria, con relación a los recursos estratégicos que controlan y estos recursos no tienen movilidad perfecta entre empresas por lo tanto la heterogeneidad indicada puede ser de larga duración (Barney, 1991) (fernado, 2017)

2.1.1.2 Marco contextual

Se deben establecer programas de adiestramiento que respondan a las necesidades organizacionales, pero que conozcan el potencial de su gente, es por ello, que se debe incitar a que en la elaboración de estos se haga énfasis en el ser humano, porque esto traerá como consecuencia un desempeño exitoso dentro de la estructura organizacional (Quilarque, 1998).

El recurso humano es el principal elemento para la función de alcanzar los fines de las organizaciones; por lo tanto, es sin duda alguna fundamental en el cambio y desarrollo de cualquier organización puesto que de su gestión y acción depende el logro de objetivos y metas institucionales. En otras palabras, es un medio eficaz para dar respuesta a cambios a través del trabajo en equipo, la familiarización con técnicas y dinámicas diferentes de las propias áreas, el establecimiento de vías recíprocas de información y comunicación, la dirección de grupos y la calificación tecnológica, entre otros (Gispert, 2001).

Las necesidades de adiestramiento, entrenamiento o capacitación de los miembros de la organización son aspectos que no se deben pasar por alto, por mucho tiempo, sin condicionar el crecimiento de la empresa, es por ello, que las mismas deben reclutar aquellas personas que tengan los conocimientos más firmes y completos para llevar a cabo las diversas actividades que interesan a la empresa. De no ser posible esto, o de no confrontarse otra necesidad de crecimiento organizacional, resulta evidente que la única forma posible es aumentando los

conocimientos y habilidades de los miembros de la organización por medio de acciones específicas de adiestramiento, entrenamiento o capacitación (villegas, 1997).

Se encuentran que básicamente las evaluaciones de la capacitación empresarial han pasado por demostrar la efectividad en torno a los resultados de aprendizaje y eficiencia, donde esta última puede ser medida como rentabilidad financiera de los recursos invertidos en las acciones de capacitación. Adicionalmente, la orientación experimental de la evaluación ha buscado establecer la relación causa-efecto (capacitación-resultados), considerando un grupo experimental de personas (al que se aplica la capacitación) y un grupo control (al que no se aplica dicha variable) (Bravo, Contreras, & Crespi , 2006)

quienes aseguran que la medición de los impactos de la gestión del conocimiento permite determinar en qué medida la capacitación mejora (o empeora) el desempeño, los resultados financieros, la gestión u otro indicador definido previamente, y que la comparación de resultados en torno a un caso de control permite aislar en gran medida el efecto de otras variables ajenas a la capacitación en los resultados (Quintero, ledo, & alonso, 2007).

2.1.1.3 Marco Legal

DECRETO 1567 DE 1998

ARTÍCULO 1º. Campo de Aplicación. El presente Decreto - Ley se aplica a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998.

PARÁGRAFO. En caso de vacíos respecto a la capacitación y a los estímulos en las normas que regulan las carreras especiales a las cuales se refiere la Constitución Política, o en las normas que regulan los sistemas específicos de carrera de que trata el artículo 4 de la Ley 443 de 1998, serán aplicadas las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley y demás normas que lo reglamenten y complementen.

Sistema Nacional de capacitación.

ARTÍCULO 2°. Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (CASALLAS, 1998)

TABLA 1: RESUMEN DE NORMATIVIDAD Y REQUISITOS ASOCIADOS AL TEMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	
Artículo / Norma.	Descripción.
Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991.	Establece como principio mínimo fundamental la garantía de la capacitación de los trabajadores.
Artículo 64 Ley 190 de 1995	<i>"Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley. La Escuela Superior de Administración Pública regulará el contenido curricular, preparará el respectivo material didáctico y ofrecerá a las diversas entidades públicas los cursos y programas dispuestos en este artículo. En todos los casos los servidores públicos deberán tomar los cursos y programas previstos en este artículo."</i>
Numeral 3 del Artículo 33 de la Ley 734 de 2002 - Código Disciplinario Único.	Señala como derecho de los servidores públicos <i>"recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones"</i>
Numeral 40 del Artículo 34 de la Ley 734 de 2002	Señala como deberes de los servidores públicos: <i>"Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función."</i>
CAPÍTULO II Inducción y Reinducción Artículos 7 y 8 del Decreto Nacional 1567 de 1998.	Establece que los programas de inducción y reinducción son procesos de formación y capacitación.

Normatividad 1

Fuente: adaptado de (CASALLAS, 1998).

2.1.1.4 Marco Teórico

A partir de este párrafo se enuncian algunos autores que han hablado del tema del adiestramiento y la capacitación en las empresas

Primero se expondrá que en un organización se deben establecer programas de adiestramiento que respondan a las necesidades de la misma, pero que conozcan el potencial de su gente, es por ello, que se debe incitar a que en la elaboración de estos se haga énfasis en el ser humano, porque esto traerá como consecuencia un desempeño exitoso dentro de la estructura organizacional como lo dice las autorías Pérez y compañía en el documento llamado El adiestramiento del recurso humano en la pequeña y mediana empresa (PYME) de la península de Paraguaná: Alternativa para mejorar su rendimiento, así mismo dicen que cuando dentro de la organización se requiere actualizar conocimiento, estas deben desarrollar las funciones o tareas de cada puesto de trabajo mediante un programa de adiestramiento o formación, cuanto mejor es la formación de las personas, mayor es la eficacia de la empresa. Pues si bien es cierto que cuando una persona llega a una organización entra con conocimiento nuevos y fresco frente al objeto social de la misma no necesariamente es necesario contratar a alguien cada que se implemente nuevas tecnologías o procesos, pues se debe de aprovechar al máximo las capacidades de su personal.

Por otro lado, el autor Villegas (1997, p. 212) comenta que el adiestramiento es un proceso en el cual realizar antiguos trabajos de manera distinta o cuando trabajos actuales se están ejecutando de forma deficiente por los miembros de la fuerza de trabajo actual lo que es completamente eficiente sabiendo que podemos innovar en cuestión de procesos sin dejar de hacer uno que otro paso del bien o servicio.

También se ha encontrado el aporte y definición del adiestramiento y capacitación por parte de Chiavenato en 1998 en la página 4,16 por medio del adiestramiento se da conocimientos y capacidades de realizar antiguas funciones con el objetivo de mejorar y desarrollar productividad en las mismas.

En este momento se referenciará el documento de Ego Antonio Chávez llamado *Adiestramiento y Su Importancia En Las Organizaciones*, en el cual habla y contextualiza de como diferentes sectores en Venezuela se adaptaban al adiestramiento y como comenzó a unirse a la administración, también exponiendo que el hombre o colaborador es el centro de la organización clasificándolo como parte esencial de la misma. Es por esto, por lo que en algunas organizaciones como TCC y Servientrega utilizan medios como cursos, universidades y aulas virtuales para realizar el adiestramiento de los colaboradores con la intención de que estos estén capacitados y entrenados al momento de que se realicen actualizaciones a procesos o funciones que le corresponde a cada colaborador.

En este sentido, Alles (2000, p.308) expone que el proceso de aprendizaje en el que se adquieren habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar objetivos definidos es el adiestramiento y busca cumplir con la visión y la misión de la empresa, sus objetivos de negocios y los requerimientos de la posición que se desempeña o a desempeñar. Por eso es que en empresas como Servientrega y TCC, muchas otras tienen como misión no solo lograr un beneficio económico sino también poder apoyar al desarrollo intelectual del colaborador.

Y ahora bien teniendo claro que para desarrollar esta técnica de adiestramiento se necesita primordialmente un diagnóstico previo para entender cuáles son los conocimientos y capacidades de cada colaborador y así por dar a explotar individualmente sus habilidades y como bien hablan B. Werther & Davis (1991) el personal es el recurso humano capaz de contribuir a los objetivos de la organización y aunque otros autores como lo es Gelabert , (2006) los define como potencial humano que posee la organización se da a entender que todas las empresas deben de incentivar un desempeño exitoso y productivo para cada área o personal.

También se tiene el factor del que nos habla Mondy y Noe 2005 p.208 el primero y mas importante paso para entender en qué momento la organización requiere evaluar y determinar que adiestramiento y capacitación se realizar es buscando cuales son las fallas o procesos fallidos del colaborador y así poder desarrollar un plan para corregir y trabajar en esas falencias. Por otro lado, Bohlander y otros 2001 p.2018 menciona que el área de talento humano es quien debe desarrollar ese tipo de evaluaciones y determinar si la persona o área

necesita y que clase de adiestramiento y capacitación necesita para elaborar un buen resultado al momento de cumplir con las funciones.

Cabe resaltar que el adiestramiento se ha posicionado en la administración como un importante instrumento para el ámbito organizacional al en caminar a una productividad y eficacia las acciones realizadas por cada colaborador, esto con el fin de estructurar un estrategia con la cual la empresa pueda estar constantemente innovando en procesos y conservando el factor más importante y aportando nuevos conocimientos y formas de transmitir el adecuado conocimiento a sus colaboradores, dicho así en el artículo de Egno Chavez en el cual se habla de la importancia de esta herramienta junto con la capacitación que se le debe de ofrecer y dar al recurso más primordial de la organización el humano.

En este mismo documento, se logra entender como otros autores implementaban o daban a entender lo significativo de este proceso y lo mucho que beneficia a las organizaciones como lo dice Villegas (1998) en el libro administración de personal la evidente importancia de un adiestramiento sistemático, como resultado en algunos aspectos tales como lo son mejorar el aprovechamiento de nuevas tecnologías y mejoras en la moral de la fuerza laboral, tomando en cuenta estos aspectos mencionados y lo que no se mencionan aquí se puede llegar a la conclusión de que este autor es que con el personal y los conocimientos necesarios no abra necesidad de buscar el apoyo en outsourcing para desarrollar las funciones nuevas.

3 Diseño metodológico

La investigación llamada la estrategia de adiestramiento para los colaboradores en la ciudad de bello investigación GICEA (Grupo de Investigación en Ciencias Económicas y Administrativas), Busca encontrar las estrategias empresariales y sociales de las comunidades de la región a través del estudio, diagnóstico e identificación de características empresariales orientadas a la generación de propuestas de nuevos modelos de gestión organizacional, innovaciones empresariales, creación de emprendimientos y spin-off. (GICEA-Uniminuto,

2015). La principal línea de investigación de este proyecto es Gestión estratégica para la globalidad.

3.1 Eje Temático (Programa Académico)

El presente trabajo esta alienado al programa de Administración de empresas, el cual pertenece a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FACEA) de la Universidad Minuto de Dios que tiene por consiguiente un modelo educativo praxeológico, inspirado en la obra Minuto de Dios, que potencia el desarrollo profesional, humano y de responsabilidad social, dentro de un modelo integral orientando a identificar los problemas económicos, empresariales y productivos que generen impacto en las organizaciones y por los tanto contribuyan al desarrollo económico y social de país (Pregrado-Uniminto, 2015)

3.2 Enfoque de investigación y paradigma investigativo (cualitativo, cuantitativo)

La presente investigación llevara a cabo un enfoque investigativo mixto el cual señalado por Grinnell (1997), citado por Hernández et al (2003:5) dice que los enfoques Cuantitativo y cualitativo utilizan cinco fases relacionada entre si Llevan a cabo observación y evaluación de fenómenos. suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizadas. demuestran el grado en que las suposiciones ó ideas tienen fundamento. Revisan tales suposiciones ó ideas sobre la base de las pruebas o del análisis. Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones ó ideas; o incluso para generar otras. Siendo este un enfoque muy completo.

3.2.1.1 Diseño (*experimental, no experimental*)

En el presente trabajo de grados se desarrollará el diseño no experimental pues las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador podrá

evidenciar las variables tal cual sean recolectadas según lo dice Iván Darío Toro Jaramillo y Rubén Darío Parra Ramírez quienes escribieron el libro método y conocimiento metodología de la investigación (Toro & Parra, 2006).

3.2.1.2 Alcance:

El alcance del presente trabajo será exploratorio debido a que es un investigación de la cual no se tiene mucha información y tiene como ideal descubrir ideas y conocimientos puesto que no se tienen muchos antecedentes siendo un tema poco estudiado el cual es objetivo de dicho alcance según nos comparte el autor (Rusu, s.f.) complementando así el enfoque mixto que se le da a esta investigación.

3.2.1.3 Población

población objeto de estudio de este trabajo será los colaboradores del municipio de bello el cual conforma uno de los 10 municipios del Área Metropolitana del Valle de Aburrá situado en el departamento de Antioquia, país Colombia.

El foco de estudio se caracteriza por colaboradores del municipio de Bello especialmente los del sector de mensajería.

Muestra: Está centrada en el área geográfica del Municipio de Bello.

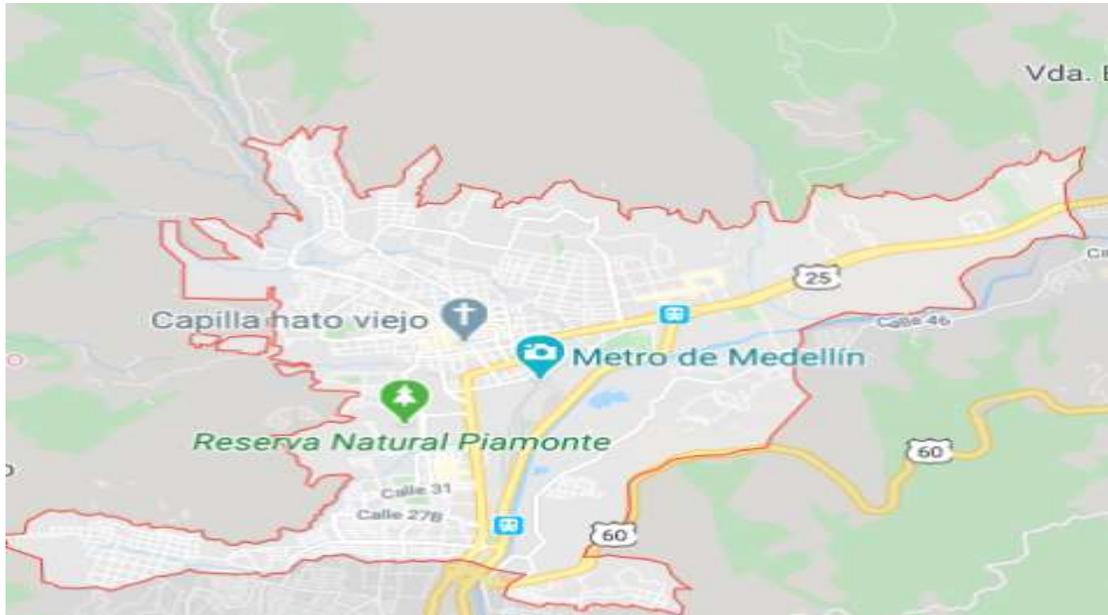


Ilustración 1 (Google Maps, 2020)

3.2.1.4 Resultados

En este apartado se mostrarán los diferentes hallazgos encontrados para la investigación. Estos resultados serán coherentes con los objetivos planteados en la investigación.

Por lo tanto, es importante identificar cual es la estrategia más usada para el adiestramiento del personal en el sector de bello en el área de la mensajería. A continuación, se mostrarán las gráficas que responde a lo anterior.

Gráfica 1. Genero de las personas encuestadas

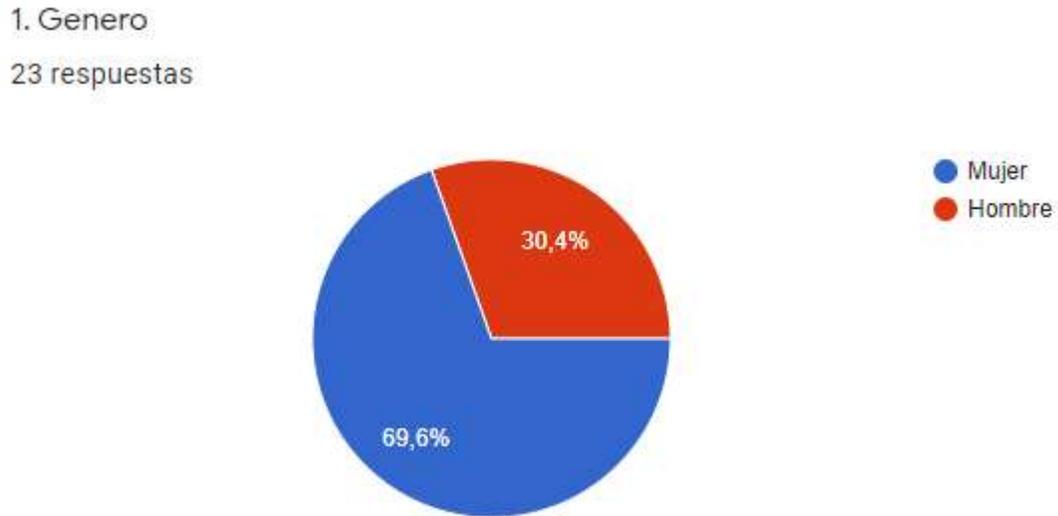


Ilustración 2 Fuente: Resultado de la pregunta número 1 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

Según el Dane en la actualidad en Colombia hay más de 50 millones de habitantes aumentando considerablemente en el transcurso de 15 años, indicando que la proporción de la población es de 48,8 (hombres) a 51,1 (mujeres) (Portafolio, 2020) lo que nos indica que en las organizaciones habrá una cantidad mayor de mujeres que de hombres, mostrando la primera pregunta realizada a las personas encuestadas, fue que el 69,6% son mujeres y el 30,4% son hombres los cuales fueron seleccionados para realizar esta encuesta.

Gráfica 2. Edad en la que se encuentra

2. Rango de edad en la que se encuentra

23 respuestas

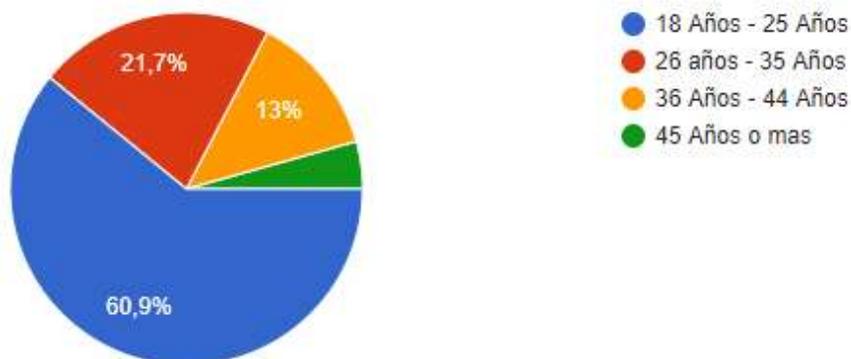


Ilustración 3 Fuente: Resultado de la pregunta número 2 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

El 60,9% de los entrevistados tienen entre 18 años y 25 años, seguido por el 21,7% tienen entre 26 y 35 años, un 13% tienen entre 36 y 44 años y un 1% nos dice que tiene más de 45 años lo que nos muestra que hoy en día se ha generado una gran oferta laboral a jóvenes los cuales tienen una capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías con métodos ya establecidos. Según el DANE “En Colombia todavía hay un buen porcentaje de población del 26 por ciento, en edades consideradas juveniles (de 15 a 29 años)” (Portafolio, 2020) lo cual apoya la gráfica indicando que hoy se puede ver que los jóvenes son quienes están abarcando un gran mercado laboral, debido también a la problemática actual del covid-19 puesto que personas mayores de 60 años son principalmente los afectados por este virus lo cual provocó que se abrieran los mercados laborales a personas entre 18 y 30 años.

Gráfica 3. ¿Se encuentra laborando actualmente?

3. ¿Actualmente Labora?

23 respuestas

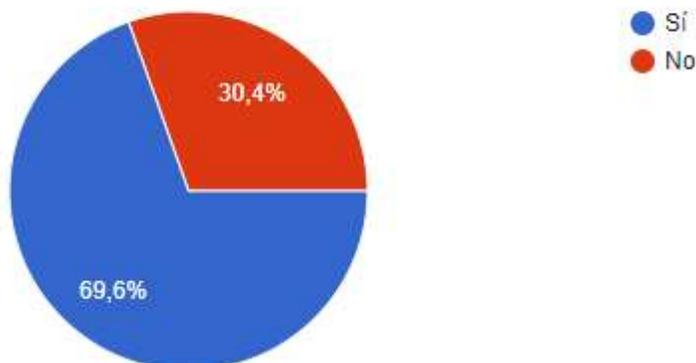


Ilustración 4 Fuente: Resultado de la pregunta número 3 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

La mayoría de las personas que fueron encuestadas dieron a conocer que actualmente están laborando solo un 69,6% teniendo en cuenta que la situación actual del país y conociendo que el 30,4% restante de los encuestados no se encuentran laborando. El DANE concluye que “la tasa de desempleo del total nacional fue 15,8%” (DANE, 2020). Es importante identificar el impacto generado por la pandemia en las organizaciones ya que genero desempleo y solo hoy 8 meses después se está intentado desarrollar nuevas estrategias gerenciales de adiestramiento para lograr que los colaboradores puedan retirarse y adaptarse a la nueva normalidad.

Gráfica 4. ¿Cree que su empleo promueve sus ambiciones y objetivos profesionales?

4. ¿creen que su empleo promueve sus ambiciones y objetivos profesionales?

23 respuestas

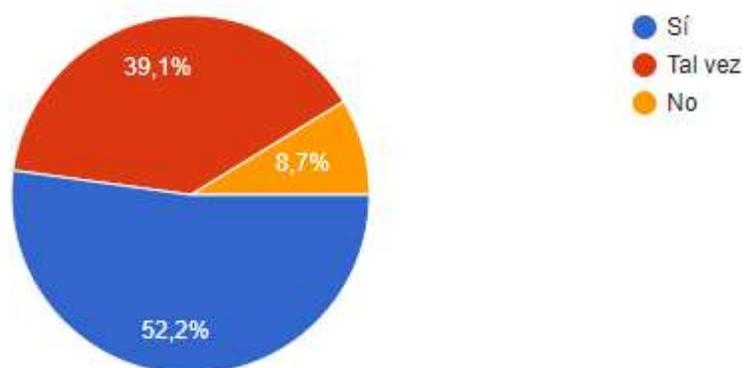


Ilustración 5 Resultado de la pregunta numero 4 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

Ahora bien esta pregunta es importante para la investigación pues actualmente en las organizaciones se busca que los colaboradores puedan trazar objetivos profesionales para que sea más fácil proporcionar un adecuado adiestramiento con nuevas tecnologías con la intención de motivarlos y lograr una estrategia gerencial a nivel general e individual de la organización por eso cuando las organizaciones deciden apoyar e incentivar a sus empleados con diferentes oportunidades buscan un bienestar empresarial.

Como podemos ver el 52,2% de las personas que respondieron la encuesta sienten que sus empresas cumplen con sus ambiciones y crecimiento personal, pues esto será un factor gana- gana y diferenciador entre las ofertas que lanzan al mercado. Un 8,7% de las personas nos indican que en sus empleos no se han sentido satisfechos con dicho tema, lo que provoca que el colaborador no se sienta a gusto con su cargo, lo que probablemente deberán hacer estas organizaciones es desarrollar una estrategia para lograr un adiestramiento efectivo y fidelizar así a sus colaboradores. El 39,1% consideran que tal vez si cumplen, pero quizás no completamente con los objetivos debido a que en algunas organizaciones solo se preocupan

por que el colaborador sea adiestrado para beneficio únicamente de la organización proporcionando solo lo necesario para que se cumplan objetivos empresariales

Gráfica 5. Reconocimiento laboral

5. ¿sienten que se reconocen y valoran sus esfuerzos en su lugar de trabajo?
23 respuestas

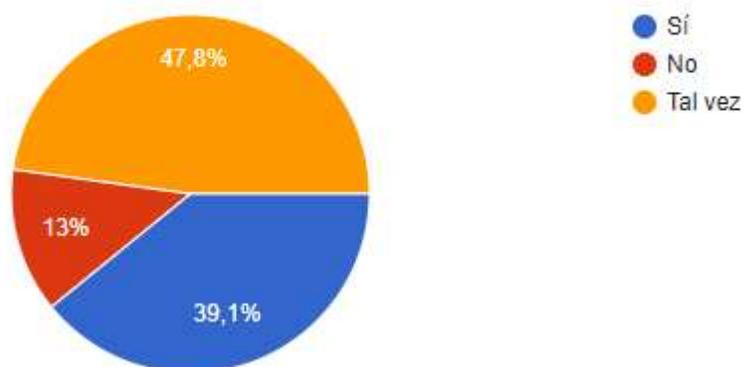


Ilustración 6 Fuente: Resultado de la pregunta número 5 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

“El reconocimiento laboral es el reconocimiento que recibe el trabajador por parte de su jefe, proporcionándole una satisfacción personal que le hace desarrollar su trabajo de forma más positiva.” (PSICOLOGIA, 2019) con base en la anterior cita podemos concluir que una buena estrategia de gerencial para el adiestramiento de los colaboradores es el reconocimiento por su logros pues cuando un colaborador se siente que ha hecho algo importante para la organización y esta la reconoce adoptara una postura de satisfacción e interés por aportar más de sus conocimientos y habilidades a la misma, de esta pregunta podemos asumir que el 47,8% de las personas sienten que sus organizaciones no les da el reconocimiento adecuado o simplemente no valoran el potencial que este le ofrece a la misma, un 13% admitieron que su organización no reconoce de ninguna manera su aporte a la compañía y para finalizar un

39,1% por el contrario se siente reconocido y valorado, lo cual hace parte de un buen adiestramiento.

Gráfica 6. Metas proyectadas.

6. ¿Existe otro cargo que le podría brindar más satisfacción o un mayor potencial de aprendizaje?

23 respuestas

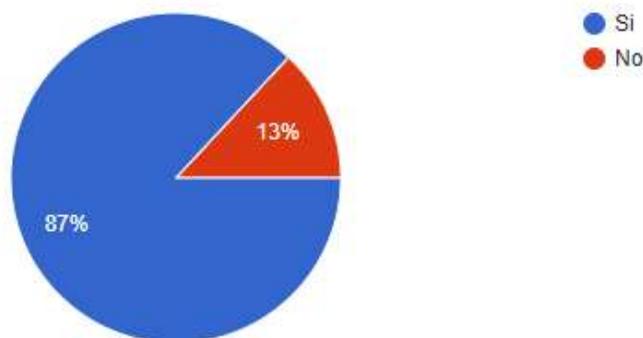


Ilustración 7 Fuente: Resultado de la pregunta número 6 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

Identificar aquellas personas del personal quienes tienen una capacidad innata al momento de aplicar estrategias de adiestramiento para lograr ascensos laborales con los mismos colaboradores que ya tienen tiempo en la organización, sirviendo como un impulso y un reconocimiento a la labor realizada, obteniendo una fidelización y satisfacción por parte de los colaboradores hacia la empresa, así como “Ignacio Gagliardi, director de consultoría para Colombia y Ecuador de Hay Group, explica que el nivel de preparación de sucesores para cargos críticos de liderazgo es del 49 por ciento en Latinoamérica, según un estudio de la firma” (portafolio, 2015). Basándonos en la anterior opinión de Ignacio, es relevante que se prepare al personal actual de la compañía para realizar los ascensos ya que esto evitará que el colaborador se retire de la organización.

El 87% de los encuestados consideran que existen diferentes cargos que podrían cumplir las expectativas personales y así lograr una satisfacción a nivel profesional, aunque no se sientan insatisfechos con su actual cargo desearían uno donde puedan sentir que sus capacidades pueden ser mejor aprovechadas, a diferencia del 13% que se siente en un cargo adecuado e idóneo para sus capacidades, no obstante se debe de tener claro que el adiestramiento es justamente aprovechar aquellas capacidades para mejorarlas y desarrollar en compañía de capacitaciones nuevos procesos laborales.

Gráfica 7. Clima laboral

7. Del 1 al 5. ¿Cómo calificas tu empresa y el clima laboral?

23 respuestas

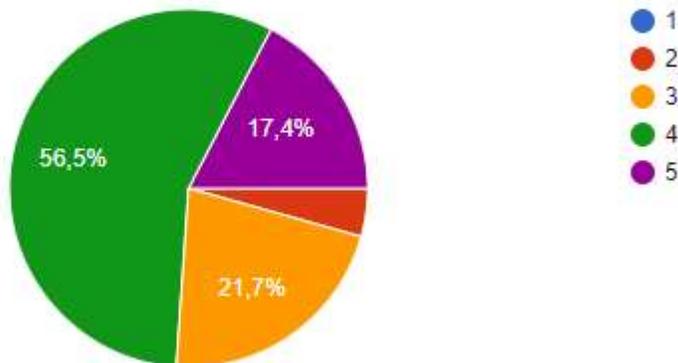


Ilustración 8 Fuente: Resultado de la pregunta número 7 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

“No basta con tener un gran entrenamiento y las herramientas de trabajo disponibles, es clave que se sienta motivado, satisfecho y feliz con su trabajo, con su entorno, con sus compañeros y con sus jefes” (Cristancho, 2015). Como lo expresa Cristancho no basta con tener las herramientas si no se tiene un buen clima laboral pues no se puede realizar un buen adiestramiento debido a que si un colaborador no se siente satisfecho o motivado en un lugar

no se quedara por mucho tiempo, pues buscara un lugar que sea mas ameno para compartir gran parte de su tiempo y así lograr sus expectativas laborales.

En este punto se evidencia que solo un 17,4% de los encuestados se sienten felices con su clima laboral entendiendo que es una excelente organización, donde se concentra la mayoría de encuestados un 56,5% creen que su organización tiene un buen clima pero les falta mejorar en algunos aspectos, un 21,7% consideran que es un clima regular el cual debe de revisar ciertos puntos para lograr un clima excelente, por ultimo encontramos un 4,4% quienes no se sienten satisfechos con su clima organizacional y consideran que estarían mejor en otras organizaciones.

Gráfica 8. Equilibrio entre vida laboral y vida personal

8. ¿Hay un equilibrio adecuado entre su trabajo y su vida personal?

23 respuestas

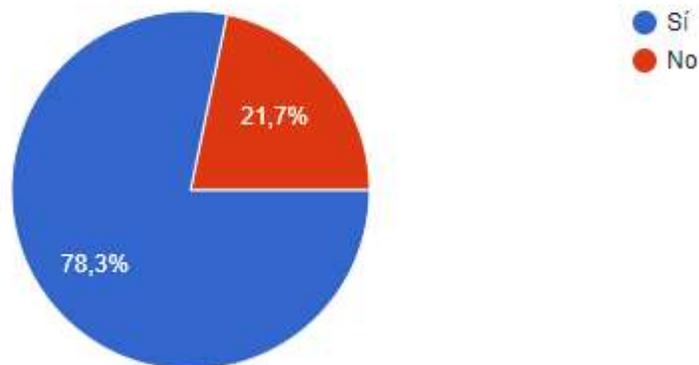


Ilustración 9 Fuente: Resultado de la pregunta número 8 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

Un colaborador satisfecho que permita un adiestramiento excelente es aquel que logra un equilibrio entre lo personal y lo laboral, aquel que entiende que al lograr satisfacciones laborales y profesionales obtendrá una buena actitud para realizar sus labores y actividades asignadas con satisfacción, pero aquel que no logra separar estos dos

ámbitos será un desastre y no tendrá la capacidad de realizar un buen adiestramiento es por eso que una buena organización respeta los horarios y vidas personales de su capital humano, podemos ver que el 78,3% de los encuestados sienten un buen equilibrio entre lo laboral y personal, pero no obstante el 21,7% considera que no es así y que su organización no respeta horarios establecidos y descansos necesarios.

Gráfica 9. Capacitación laboral

9. ¿piensan que es importante la capacitación laboral de tu empresa ?

23 respuestas

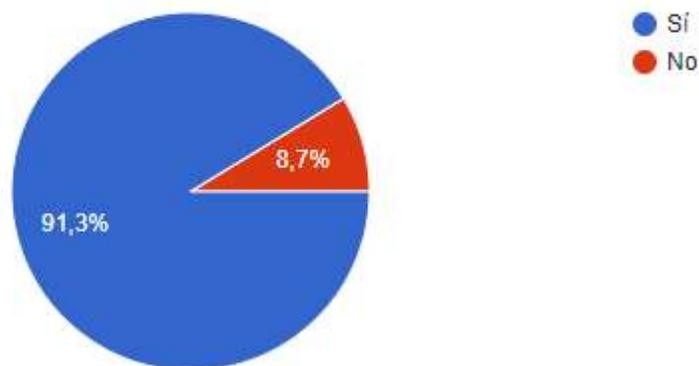


Ilustración 10 Fuente: Resultado de la pregunta número 9 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

“La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida” (Cota Luévano, 2016). Un 91,3% de las personas encuestadas piensan que la capacitación es base fundamental para realizar una labor eficaz en las organizaciones debido que la capacitación se ha vuelto indispensable para un buen desarrollo del adiestramiento pues lograr que una persona con

unos conocimientos ya establecidos obtenga nuevas habilidades y se apliquen de una forma eficiente en su área y establezca unos parámetros más asertivos a la hora de cumplir los objetivos. Solo un 8,7% de los encuestados considera que la capacitación no es necesaria puesto que la forma en que algunas organizaciones brindan capacitaciones no es la adecuada o simplemente consideran que son más empíricos y no es necesario este tipo de estrategias.

Gráfica 10. Participación de la Empresa

10. ¿ha participado en mas de una capacitación en su empresa?

23 respuestas

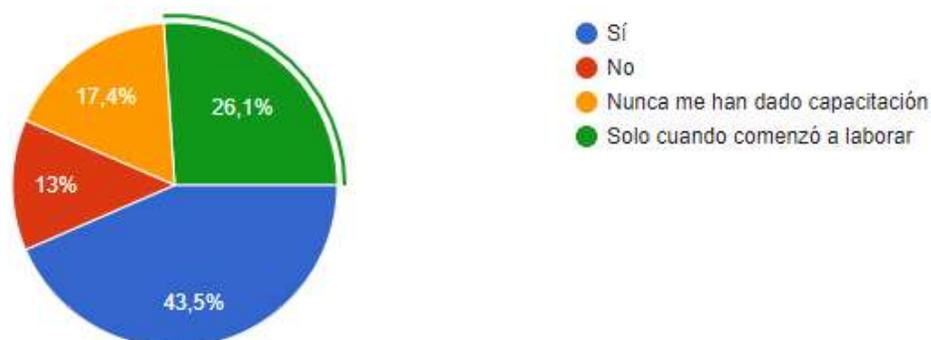


Ilustración 11 Fuente: Resultado de la pregunta número 10 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

Buscando dar respuesta al objetivo general el cual es definir las estrategias para un buen adiestramiento la gráfica N° 10 nos indica que la organización busca realizar varias capacitaciones adaptadas y enfocadas a cada área de la organización. según “Reza (2002), Para las empresas es muy importante capacitar a su personal, ya que gracias a ello aumentan la eficiencia y la productividad, tanto para la empresa como para sus trabajadores. En realidad, no existen desventajas considerables al capacitar al personal, a pesar de que los costos en algunas ocasiones son elevados no son comparables con las ganancias que obtienen las empresas y los trabajadores, ya que les permite alcanzar los estándares de calidad, en la

producción, seguridad y bienestar.” (Cota Luévano, 2016). Un 43,5% de encuestados indicaron que han participado en varias capacitaciones en el tiempo laborado en la organización lo cual podría explicar y relacionarse con datos anteriores donde se tiene buen clima laboral y consideran importante la capacitación para lograr los objetivos empresariales.

El resto de las personas entrevistadas nos dijeron que solo han participado en una capacitación cuando han ingresado a la organización o hasta el momento no han participado en ninguna capacitación esto es un error de algunas organizaciones pues “Una empresa que carece de un programa de capacitación adecuado, no puede tener un modelo de negocio para trabajar, ya que es probable que esté llena de empleados que tienen solo una ligera de cómo llevar a cabo su trabajo” (IC Editorial, 2017).

Gráfica 11. Clima laboral

11. ¿Qué cosas crees que faltan para tener un clima laboral ideal en tu organización?

23 respuestas

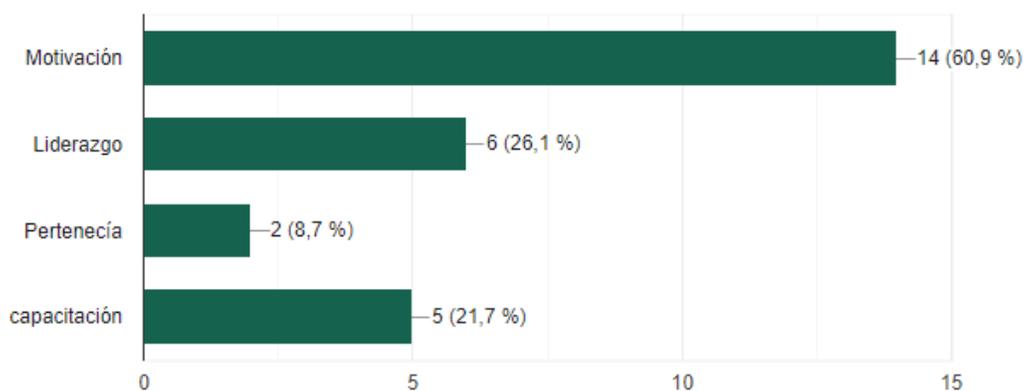


Ilustración 12 Fuente: Resultado de la pregunta número 11 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

“El clima laboral presenta gran relevancia en la organización ya que es uno de los pilares que permite el cumplimiento de metas, la armonía entre el equipo de trabajo y el sentido de pertenencia” (CELIS, 2014). Como bien se describe en la cita anterior el clima laboral es fundamental para un buen adiestramiento como se ha venido planteando en todo el trabajo pues este punto es decisivo para lograr que los colaboradores realicen una labor consciente e idónea para llegar a los objetivos con éxito, un 60,9% de los entrevistados consideran que para obtener un clima laboral exitoso se requiere de motivación pues aquellos colaboradores que no realizan su labor conscientes y motivados generan un malestar a los demás, un 26,1% considera que falta mas liderazgo en la organización para un buen clima laboral, pero para lograr que se desarrolle un buen liderazgo es importante tener en cuenta que el adiestramiento es fundamental para esta característica, un 21,7% recalca la importancia de la capacitación partiendo como base fundamental para las otras características y por ultimo con un 8,7% nos dicen que la pertenencia es lo que hace falta para lograr establecer el clima laboral idóneo.

Gráfica 12. Conocimiento sobre programa de capacitación

12. ¿cuenta su empresa con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?
23 respuestas

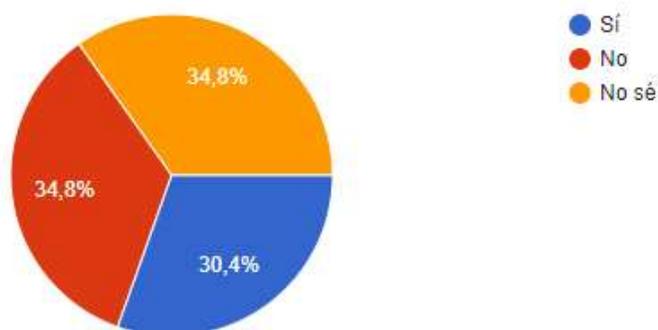


Ilustración 13 Resultado de la pregunta número 12 de la encuesta “estudio de estrategia de capacitación y adiestramiento laboral”.

Para este punto era importante preguntar si los encuestados tenían el conocimiento si la organización contaba con un programa de capacitación y si se realizaba periódicamente o si simplemente no tenían conocimiento para dar respuesta a un objetivo específico el cual es desarrollar una estrategia que sea viable para el adiestramiento del personal, lo cual nos dio como resultado que el 30,4% de los entrevistados tienen conocimiento del programa periódico para la capacitación dado que han participado en estas, pero el 34,8 y el 34,6 los cuales en el orden correspondiente nos indican que no existe tal plan o no lo conocen deja mucho que pensar de la organización pues deberían de desarrollar un plan en el que todos los colaboradores a conciencia conozcan cada capacitación que se realizara, sus fechas y temas a tratar. “Cuando se define un plan de capacitación, el empleado tiene el control sobre el camino del crecimiento del personal, a diferencia de si se dejara que el personal se forme de una manera autodidacta, de cualquier manera hay crecimiento pero puede ser que este crecimiento no esté en la dirección que interese a la organización” (ROJAS, 2018)

3.2.1.5 Plan de acción

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	FUENTES DE INVESTIGACIÓN	RESULTADOS
Realizar un diagnóstico de las estrategias utilizadas por la organización para el adiestramiento en la ciudad de bello	Investigación para conocer las estrategias utilizadas. Diagnóstico de cada estrategia. Evaluación de los beneficios de cada estrategia	Técnica mixta de investigación	Se consultaron bases de datos institucionales para la investigación.	Entrenamiento de orientación. Entrenamiento en aspectos conceptuales Desarrollo de habilidades. Formación de reciclaje Formación de equipo.

				<p>Formación en distintas funciones</p> <p>Formación en creatividad</p> <p>Desarrollo de habilidades interpersonales (el mayor portal de gerencia, 2019)</p>
<p>Hacer una búsqueda en bases de datos especializadas, con el fin de analizar las posibles estrategias que se desarrollan en las empresas analizadas</p>	<p>Analizar las diferentes estrategias de capacitación</p> <p>Analizar diferentes bases de datos comparando la información</p>	<p>Técnica mixta de investigación</p>	<p>Se consultaron bases de datos institucionales para la investigación.</p>	<p>Evaluación de los programas de adiestramiento y desarrollo (el mayor portal de gerencia, 2019)</p>
<p>Formular la estrategia que mejor se adapte para usar en al adiestramiento la organización.</p>	<p>Definir la mejor estrategia para aplicarla a la organización</p> <p>Combinar varias estrategias para tener un mayor cubrimiento de las áreas con las estrategias de adiestramiento</p>	<p>Técnica mixta de investigación</p>	<p>Se consultaron bases de datos institucionales para la investigación.</p>	<p>Planeación de un programa de capacitación (el mayor portal de gerencia, 2019)</p>

Tabla 1 Plan de acción

3.2.1.6 *Objetivo 1:*

Evaluar las estrategias gerenciales orientadas al adiestramiento del colaborador en las diferentes áreas de las empresas

3.2.1.7 *Resultados*

La estrategia gerencial usada para el adiestramiento de los colaboradores es la capacitación la cual se basa en el desarrollo de las habilidades con nuevos equipos y tecnologías.

3.2.1.8 *Análisis*

La estrategia usada actualmente por las organizaciones es buena, pero deben de realizar modificaciones o aplicarla de una forma más ordenada, completa y constante.

3.2.1.9 *Objetivo 1:*

Realizar un diagnóstico de las estrategias utilizadas por la organización para el adiestramiento en la ciudad de bello.

3.2.1.10 Resultados

Las estrategias utilizadas con base en la capacitación son Entrenamiento de orientación, Entrenamiento en aspectos conceptuales, Desarrollo de habilidades entre otras.

3.2.1.11 Análisis

Aunque existen diferentes estrategias de capacitación para lograr el adiestramiento no se aplican de forma completa en las organizaciones y es por esto por lo que se falla al momento de realizar debido a que no las aplican completas y consecutivamente, es decir tener un orden de introducción y un cronograma para saber cómo se realizara el desarrollo de las estrategias.

3.2.1.12 Objetivo 2:

Hacer una búsqueda en bases de datos especializadas, con el fin de analizar las posibles estrategias que se desarrollan en las empresas analizadas.

3.2.1.13 Resultados

Los resultados en las bases de datos se encontraron las siguientes estrategias:

Entrenamiento de orientación.

Entrenamiento en aspectos conceptuales

Desarrollo de habilidades.

Formación de reciclaje

Formación de equipo.

Formación en distintas funciones

Formación en creatividad

Desarrollo de habilidades interpersonales.

3.2.1.14 Análisis

Analizando las estrategias que se encontraron se puede concluir que si se aplica cada una de una forma eficiente y con eficacia se puede obtener un adiestramiento mas completo, para lograr los objetivos propuestos.

3.2.1.15 Objetivo 3

Formular la estrategia que mejor se adapte para usar en al adiestramiento la organización.

3.2.1.16 Resultados

Considerando que actualmente la estrategia de la capacitación es la de desarrollo de habilidades, es mejor apoyarla con entrenamiento de orientación y formación de equipo debido a que al estar en una organización se necesita el trabajo en equipo y mas si la organización es del área de mensajería pues sus áreas son muy unidas.

3.2.1.17 análisis

Se recomienda aplicar las estrategias mencionadas para así complementar un adiestramiento eficaz y exitoso a beneficio de la organización y fidelizando a los colaboradores.

4 Conclusiones

En este apartado se presentarán las principales conclusiones encontradas ante la investigación realizada. Como primero, se concluye que, para lograr una buena estrategia gerencial para un adiestramiento laboral, es fundamental tener como base la capacitación para empezar a desarrollar los temas necesarios para el éxito de la organización, es fundamental para el correcto desempeño de los empleados, porque de nada sirve que los empleados se capaciten si no se les da la oportunidad de aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos.

Como segundo en la estructura organizacional se debe de contar con plan de capacitación adecuado y periódico que cuente con diferentes estrategias motivaciones, la evaluación de desempeño, ascensos laborales entre otras características para obtener mejores resultados.

El apartado tercero define como la capacitación ayuda también a realizar un buen líder para desarrollar un clima laboral excelente y así aprovechar al máximo las oportunidades que se establecen al realizar el adiestramiento de los colaboradores buscando que estos demuestren la fidelidad a la organización,

Cuarta conclusión, debido a que actualmente por la pandemia muchas organizaciones debieron de realizar trabajo remoto o teletrabajo se evidencio la importancia de tener

estrategias de adaptabilidad y flexibilidad para que los colaboradores así mismo se puso a prueba la capacidad de adiestramiento que tienen actualmente las organizaciones para tomar este problema como una oportunidad de crecimiento.

Como ultimo apartado se puede concluir que aunque la palabra adiestramiento es poco conocida es algo muy comúnmente utilizado, debido a que esta se complementa con la capacitación pues no solo se realiza una capacitación en la que se transmiten conocimientos sino que también el adiestramiento sirve para promover esos conocimientos y complementarlos con nuevas tecnologías.

5 Referencias Bibliográficas

Bravo, Contreras, & Crespi . (2006). Obtenido de <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S0123592313000132?via%3Dihub#bib0025>

CASALLAS. (1998).

CASALLAS, P. A. (10 de agosto de 1998). *GESTOR NORMATIVO*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

CELIS, C. (2014). *IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD*. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13586/ENSAYO_DE_GRADO_.pdf

Chiavenato. (2002). *Chiavenato sostiene que el adiestramiento es el proceso de desarrollo*. Obtenido de <https://prezi.com/23mnpjhei59x/chiavenato-i-2002-sostiene-que-el-adiestramiento-es-el-p/>

Cota Luévano, J. A. (09 de 2016). *La capacitación como herramienta efectiva*. Obtenido de <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20al%20ser%20una,labora%20actualmente%20en%20una%20organizaci%C3%B3n.&text=La%20organizaci%C3%B3n%20invierte%20recursos%20con,seleccionarlo%2C%20incorporarlo%2C%20y%20capacitarlo.>

Cristancho, F. (27 de 11 de 2015). *Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización*. Obtenido de <http://blog.talentclue.com/clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion>

DANE. (septiembre de 2020). *DANE*. Obtenido de Tasa global de participación, ocupación y desempleo: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

el mayor portal de gerencia. (2019). *ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL*.

Obtenido de

[http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Coaching/\[PD\]%20Documentos%20-%20Adiestramiento%20y%20desarrollo%20de%20personal.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Coaching/[PD]%20Documentos%20-%20Adiestramiento%20y%20desarrollo%20de%20personal.pdf)

fernado, N. s. (marzo de 2017). *RELACIÓN ENTRE RUTINAS, RECURSOS DE*

CONOCIMIENTO. Obtenido de

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/901/2017_MAICA_14-1_05_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

GICEA-Uniminuto. (2015). *Grupo de investigacion en ciencias economicas y administrativas*. Obtenido de <http://www.uniminuto.edu/web/seccionalbello/gicea>

Google Maps. (2020). *Mapa del municipio de bello*. Obtenido de

<https://www.google.com/maps/place/Bello,+Antioquia/@6.3318789,-75.5879611,13z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x8e442fa6958e1777:0x837c07a666cf50f0!8m2!3d6.3367288!4d-75.5595887>

Hernández. (2015). *Metodologia de la investigacion*. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/jhonnypicone/herndez-et-al-metodologia-de-la-investigacion>

IC Editorial. (22 de mayo de 2017). *los efectos negativos de la falta de capacitacion laboral*. Obtenido de <https://www.iceditorial.mx/blog/210-los-efectos-negativos-de-la-falta-de-capitacion-laboral-#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20es%20una%20necesidad,sus%20responsabilidades%20y%20Fo%20deberes.&text=En%20algunos%20puestos%20de%20trabajo,para%20sus%20compa%C>

Instituto Nacional de Administración Pública. (1962). *Finalidades y métodos de adiestramiento del personal*. Obtenido de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2012224361/citation/8AFF87BDCEB84119PQ/1?accountid=48797>

M E Abdel-Malek. (2002). *Desarrollo de recursos humanos a través de la educación y la formación*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263786387900172>

Pérez, & Coutín. (2005). *La capacitación de ventas basada en inventarios críticos como determinante del apalancamiento operativo en farmacia comunitaria*. Obtenido de <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S0123592313000132?via%3Dihub#bib0105>

portafolio. (junio de 2015). *Cómo preparar a sus empleados para el ascenso*. Obtenido de portafolio: <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/preparar-empleados-ascenso-25230>

Portafolio. (12 de 02 de 2020). *Colombia llegó este miércoles a los 50 millones de habitantes*. Obtenido de Portafilio: <https://www.portafolio.co/economia/colombia-llego-este-miercoles-a-los-50-millones-de-habitantes-538023>

Pregrado-Uniminto. (2015). *Administración de empresas*. Obtenido de <http://www.uniminuto.edu/web/programasacademicos/universitarios/-/programa/Bello/administracion-de-empres-1>

PSICOLOGIA, L. (15 de 01 de 2019). *La importancia del reconocimiento laboral*. Obtenido de La importancia del reconocimiento laboral: <https://luapsicologia.com/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/#:~:text=El%20reconocimiento%20laboral%20es%20el,es%20necesaria%20para%20la%20empresa.>

Quintero, I., & Alonso. (2007). Obtenido de <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S0123592313000132?via%3Dihub#bib0025>

ROJAS, F. (2018). *CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Rusu, C. (s.f.). *Metodología de la investigación*. Obtenido de http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Alcan ce%20de%20la%20Investigacion.pdf

Servientrega. (s.f.). *Servientrega*. Obtenido de <https://www.servientrega.com/wps/portal/Colombia/servientrega/nuestra-marca>

TCC S.A.S. (s.f.). *TCC S.A.S*. Obtenido de https://www.tcc.com.co/?utm_source=Googleads&utm_medium=searchad&utm_campaign=c ovid&utm_content=phd&gclid=EAiaIQobChMI9- C4m6q36QIVAYzICh3PoQlwEAAYASAAEgLjvFD_BwE

Toro , I. D., & Parra, R. D. (2006). *Metodo y conocimiento* . Obtenido de metodologia d ela investigación : https://books.google.es/books?id=4Y- kHGjEjy0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q &f=false

villegas. (1997). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90440206.pdf>

6 Anexos

1. Genero *

- Mujer
- Hombre

2. Rango de edad en la que se encuentra *

- 18 Años - 25 Años
- 26 años - 35 Años
- 36 Años - 44 Años
- 45 Años o mas

3. ¿Actualmente Labora? *

- Sí
- No

4. ¿creen que su empleo promueve sus ambiciones y objetivos profesionales? *

- Sí
- Tal vez
- No

5. ¿sienten que se reconocen y valoran sus esfuerzos en su lugar de trabajo? *

- Sí
- No
- Tal vez

6. ¿Existe otro cargo que le podría brindar más satisfacción o un mayor potencial de aprendizaje? *

- 1. Si
- 2. No

7. Del 1 al 5. ¿Cómo calificas tu empresa y el clima laboral? *

1

2

3

4

5

8. ¿Hay un equilibrio adecuado entre su trabajo y su vida personal? *

Sí

No

9. ¿piensan que es importante la capacitación laboral de tu empresa? *

- Sí
- No

10. ¿ha participado en mas de una capacitación en su empresa? *

- Sí
- No
- Nunca me han dado capacitación
- Solo cuando comenzó a laborar

11. ¿Qué cosas crees que faltan para tener un clima laboral ideal en tu organización? *

- Motivación
- Liderazgo
- Pertenecía
- capacitación

12. ¿cuenta su empresa con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación? *

- Sí
- No
- No sé

(Laverde, 2020)