

FORTALECIMIENTO EN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA C.I. BIOCOSTA S.A. EN SANTA MARTA PARA EL AÑO 2019-2020

DANIELA BENITA LACOUTURE CASTILLO

TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

TUTOR: GISELA CHIQUINQUIRÁ RODRÍGUEZ ESCALANTE
PROFESIONAL EN COMERCIO INTERNACIONAL

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
SANTA MARTA D.T.C.H
2019

FORTALECIMIENTO EN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA C.I. BIOCOSTA S.A. EN SANTA MARTA PARA EL AÑO 2019-2020

DANIELA BENITA LACOUTURE CASTILLO

TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

TUTOR: GISELA CHIQUINQUIRÁ RODRÍGUEZ ESCALANTE

PROFESIONAL EN COMERCIO INTERNACIONAL

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA NEGOCIOS INTERNACIONALES

SANTA MARTA D. T. C. H.

2019

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	GENERALIDADES DE LA EMPRESA	7
2.1.	ASPECTOS LEGALES, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES	7
2.2.	FILOSOFÍA INSTITUCIONAL.....	8
2.2.1.	Historia de la empresa.....	8
2.2.2.	Propósito	8
2.2.3.	Aspiración	9
2.2.4.	Políticas de la Empresa	9
3.	INFORMACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO.....	12
3.1	DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO.....	12
3.2	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES ASIGNADAS.....	13
4.	PROPUESTA.....	15
4.1	NOMBRE DE LA PROPUESTA	15
4.2	DIAGNÓSTICO.....	15
4.3	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
4.4	JUSTIFICACIÓN.....	17
4.5	OBJETIVO GENERAL	17
4.6	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17

4.7	REFERENTES TEÓRICOS	18
4.8	PLAN DE ACCIÓN.....	19
4.9	RESULTADOS OBTENIDOS	21
5.	AUTOEVALUACIÓN	24
6.	CONCLUSIONES	25
7.	RECOMENDACIONES GENERALES	26
8.	BIBLIOGRAFÍA	28

1. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2007 fue constituida C.I. Biocosta S.A. en la ciudad de Santa Marta, una empresa dedicada a la producción y comercialización de aceite de palma y derivados. Esta compañía es la consolidación de cinco exitosos negocios en Colombia: PALMAGRO S.A., ACEITES S.A., PALMACEITE S.A., EXTRACTORA EL ROBLE S.A.S y EXTRACTORA FRUPALMA. Actualmente, es una compañía en proceso de crecimiento, la cual trabaja diariamente por la mejora continua de las áreas que la conforman y sus procesos.

Durante los meses comprendidos entre junio y diciembre de 2019, se realizaron las prácticas profesionales como estudiante de Negocios Internacionales en C.I. Biocosta S.A., práctica que tuvo lugar principalmente en el área financiera y administrativa con el objetivo de apoyar los requerimientos de los clientes tanto internos como externos y garantizar una efectiva gestión en los procesos documentales que se efectúan dentro de la compañía.

A partir del ingreso como prácticamente, se identificaron diversas dificultades internas, una de las más importantes es la falta de capacitación del personal. Una capacitación busca orientar y ampliar los conocimientos y destrezas de una persona. Dentro de una empresa es un proceso de vital importancia, puesto que, si el personal no se encuentra completamente capacitado, no desarrollarán las habilidades necesarias para realizar sus labores. Además, las funciones que desempeñe el personal no capacitado, no serán llevadas a cabo de la manera adecuada, afectando los procesos dentro de la compañía.

Así mismo, en el transcurso de las prácticas se desarrolló este informe y trabajo de grado, el cual consiste en la creación de estrategias enfocadas en el fortalecimiento del programa de capacitación del personal dentro de la empresa, en aras de afianzar todo el conocimiento sobre la misma en

general y también el conocimiento sobre cada cargo, con el propósito de mejorar la gestión de cada uno de ellos.

2. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

C.I. Biocosta S.A., es la consolidación de cinco exitosos negocios en Colombia: Palmagro S.A., Aceites S.A., Palmaceite S.A., Extractora El Roble S.A.S y Extractora Frupalma, convirtiéndose en una excelente solución para la exploración de la palma y sus derivados. Actualmente es la comercializadora de aceite de palma líder en Colombia.

2.1. ASPECTOS LEGALES, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES

Razón social de la empresa

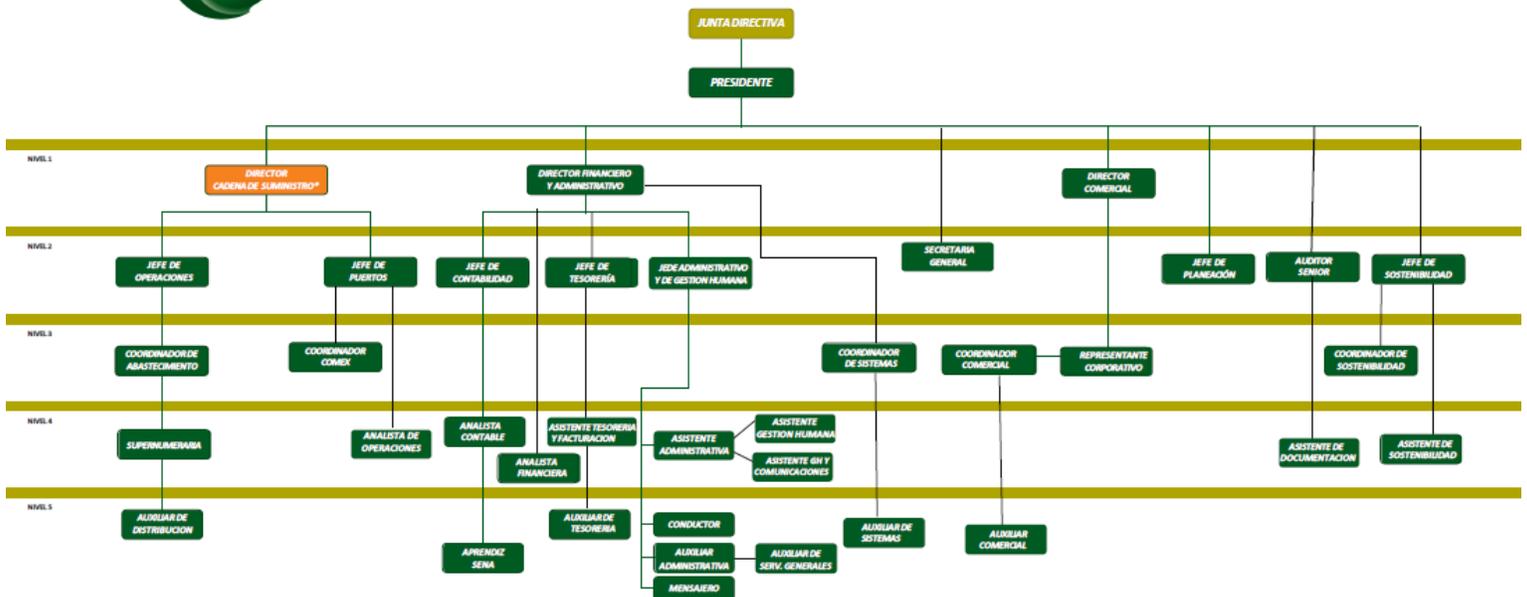
Nombre: C.I. Biocosta S.A.

Nit: 900.138.670-3

C.I. Biocosta S.A., se encuentra organizado de la siguiente manera:



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

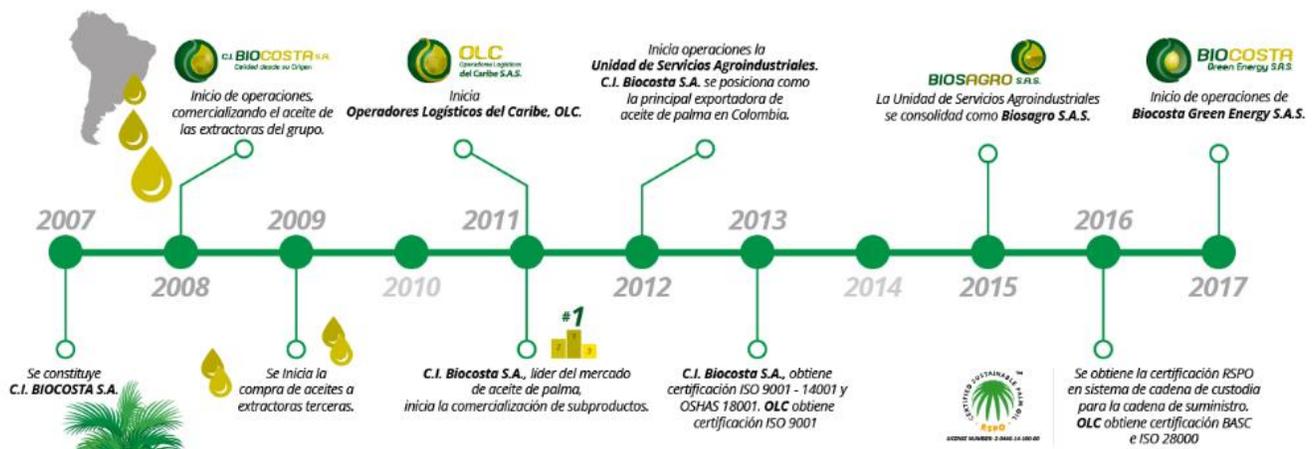


* Cargo compartido con Gerencia OLC

2.2. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

2.2.1. Historia de la empresa

Somos una compañía comercializadora internacional de aceite de palma constituida por cinco plantas extractoras en el año 2007, ubicadas en los departamentos del Magdalena y Cesar en la costa atlántica colombiana. Tenemos una participación de cerca del 50% de la producción de la Zona Norte.



Nuestra producción representa aproximadamente el 11% de la producción total del país, dedicada en más de un 90% a mercados internacionales.

2.2.2. Propósito

Queremos generar preferencia, ser la mejor opción. Que nuestros clientes nos busquen porque los entendemos, les ofrecemos soluciones oportunas y nuevas posibilidades para cada momento, sabiendo que nuestros productos y servicios responden y superan sus expectativas.

Queremos generar satisfacción, tener clientes felices que nos recomienden no sólo porque encuentran en nosotros respuesta a sus necesidades, sino porque les entregamos experiencias

superiores y se llevan la impresión de que somos un equipo cálido y cercano, que actúa con el corazón para servirles con responsabilidad. Además, queremos promover el desarrollo de negocios sostenibles y prepararnos para asumir los retos que nos propone el futuro.

2.2.3. Aspiración

Buscamos ser reconocida en el año 2025 como una de las comercializadoras líderes de aceite de palma y derivados en Latinoamérica y marcar tendencia, diferenciarnos en el mercado por nuestra novedosa oferta de servicio que se adapta rápidamente a las necesidades de los clientes y supera la propuesta de otros competidores; entender las transformaciones de la industria, innovar para ser los primeros y prepararnos para ofrecer mejores soluciones.

Además, buscamos generar orgullo para nuestros empleados, tener equipos de alto desempeño que se levanten felices de ir a trabajar todos los días, porque reconocen que su contribución es importante para el desarrollo de los sueños de muchas personas y empresas.

También buscamos ser sostenibles, procurando, con cada acción que emprendemos, el bienestar económico, social y ambiental de los territorios en los que tenemos presencia, de manera que podamos seguir creciendo y consolidándose en el tiempo.

2.2.4. Políticas de la Empresa

C.I. Biocosta S.A., trabaja permanentemente en la generación de estrategias que incrementen su participación en el mercado nacional e internacional del sector agroindustrial; a través de relaciones comerciales sólidas, confiables y de largo plazo con sus proveedores, clientes y grupos de interés.

Nos comprometemos con la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos determinando los respectivos controles para su mitigación. Así mismo, nos comprometemos con la identificación de aspectos e impactos ambientales y sus controles en todas nuestras actividades.

Desarrollamos actividades basadas en promover la calidad de vida laboral, la prevención de enfermedades laborales, la prevención de los accidentes y daños a la propiedad, así como la prevención de la contaminación, la conservación del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Velamos por el cumplimiento de los requisitos legales concernientes a la seguridad y salud en el trabajo, los requisitos legales ambientales vigentes, y otros requisitos suscritos aplicables al contexto y naturaleza de la organización.

Disponemos recursos humanos, físicos, técnicos y financieros para el diseño, implementación y mejora de los sistemas de gestión de calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y ambiental.

Aseguramos el mantenimiento y mejoramiento continuo de altos estándares en calidad, seguridad y salud en el trabajo y ambiente.

C.I. BIOCOSTA S.A., se compromete a establecer y revisar los objetivos planteados dentro del Sistema Integrado de Gestión expuestos en la presente Política, es responsabilidad de la Alta Gerencia, directores, jefes de área y en general de todos los colaboradores, contratistas, Subcontratistas y demás partes de interesadas, a contribuir con el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Además, buscamos generar orgullo para nuestros empleados, tener equipos de alto desempeño que se levanten felices de ir a trabajar todos los días, porque reconocen que su contribución es importante para el desarrollo de los sueños de muchas personas y empresas. Saben que trabajan

por un propósito superior, que ésta es una organización que brinda todas las herramientas para ser cada vez mejores profesionales y seres humanos.

También buscamos ser sostenibles, procurando, con cada acción que emprendemos, el bienestar económico, social y ambiental de los territorios en los que tenemos presencia.

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO

3.1 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO

El día 15 de julio de 2019 el estudiante inició sus prácticas profesionales en C.I. Biocosta S.A., donde se le dio una inducción con el fin de conocer el funcionamiento de todas las áreas inmersas en la compañía (gerencia, contabilidad, sostenibilidad, tesorería y administrativa), el equipo de trabajo y de cuáles serían las funciones a realizar dentro del área financiera y administrativa.

Dentro de las funciones se encuentran:

Área Administrativa:

- Órdenes de compra del área administrativa
- Manejo del presupuesto de gastos del área administrativa (viajes, hospedaje, compras equipos de oficina, comida, transporte, etc)
- Marketing digital (manejo de las plataformas digitales de la compañía)
- Análisis de los fundamentales que aumentan el precio de la palma (comportamiento del mercado)
- Recepción y entrega de documentos
- Legalización de gastos de caja menor
- Legalización gastos tarjeta de crédito
- Administración control de inventarios

3.2 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES ASIGNADAS

Cargo:

Auxiliar Administrativa

Funciones:

- Realizar las órdenes de compra del área administrativa: las órdenes de compra son los documentos que emitimos como compradores a los proveedores indicando la solicitud de un producto o servicio, en esa orden se detalla al vendedor la cantidad, el precio y la forma de pago de la compra para su respectivo despacho.
- Manejo del presupuesto de gastos del área administrativa (viajes, hospedaje, compras equipos de oficina, comida, transporte, etc): cada área tiene un presupuesto asignado para gastos administrativos como los mencionados anteriormente (viajes, hospedaje, transporte, etc), mi labor es vigilar y cumplir el presupuesto asignado a través de convenios corporativos.
- Marketing digital (manejo de las plataformas digitales de la compañía): creación del contenido visual para plataformas digitales (redes sociales) de la empresa.
- Análisis de los fundamentales que aumentan el precio de la palma: es un informe que recopila las principales noticias de los países que tienen incidencia directa sobre los movimientos del precio del aceite de palma, estas noticias pueden ser económicas, políticas, monetarias, de orden público y demás.
- Recepción y entrega de documentos: encargada de recibir documentaciones y facturas del grupo y responsable de entregar cada una de estas al área correspondiente.

- Legalización de gastos de caja menor: responsable de la custodia del dinero correspondiente a la caja menor, de su legalización y respectivo proceso de desembolso.
- Legalización gastos tarjeta de crédito: una vez todos los gastos de la gerencia y presidencia son autorizados por auditoría paso a legalizados a través de Siesa para el respectivo proceso contable.
- Administración control de inventarios: llevar el control del equipo de oficina que se encuentra en bodega.

4. PROPUESTA

A causa de las diversas dificultades internas encontradas en C.I. Biocosta S.A., se identificó que una de las más críticas es la falta de capacitación del personal. Teniendo en cuenta que los espacios de formación de los empleados son de vital importancia, ya que estos permiten mejorar los conocimientos, habilidades o conductas y actitudes del personal de una empresa o negocio. Así, los empleados cuentan con nuevas herramientas o nuevos conocimientos que deben asimilar.

4.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA

Fortalecimiento en el programa de capacitación del personal dentro de la empresa C.I. Biocosta S.A. en Santa Marta para el año 2019-2020.

4.2 DIAGNÓSTICO

Luego de analizar toda la información recolectada de C.I. Biocosta S.A., se consolida el diagnóstico en un análisis DOFA que sirve de referencia para el planteamiento de la propuesta.

DEBILIDADES:

- El programa de capacitación que maneja actualmente C.I. Biocosta S.A., no es ejecutado efectivamente. Se identificó ausencia en las capacitaciones del personal.
- No hay comunicación asertiva
- No existen manuales de funciones para cada cargo
- El personal desconoce la cadena productiva y de comercialización del negocio

OPORTUNIDADES:

- Fortalecimiento en el programa de capacitación del personal que labora en C.I. Biocosta S.A.
- Realizar talleres o capacitaciones que mejoren la comunicación
- Elaborar manuales donde se detallen las funciones de cada cargo
- Realizar diversas actividades y capacitaciones sobre la cadena productiva y de comercialización

FORTALEZAS:

- El personal de la empresa trabaja en equipo
- Excelente clima laboral
- Cuenta con personal preparado y proactivo
- Realizan actividades que permiten medir la satisfacción del cliente interno

AMENAZAS:

- Ausencia de objetivos
- Falta de comunicación
- Jefes que no lideran
- Falta de compromiso con nuestro propio desarrollo

4.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De las debilidades previamente identificadas en C.I. Biocosta S.A., se escoge la ausencia de capacitaciones como la más importante. Tal ausencia es generada principalmente debido a que estas no son vistas como requerimientos de primer nivel dentro de la compañía. Esta falencia debe

ser combatida con un fortalecimiento en el programa de capacitación del personal, el cual actualmente no es planeado ni ejecutado de la manera adecuada.

4.4 JUSTIFICACIÓN

La capacitación en el trabajo es la formación y actualización permanente que proporciona una empresa a sus trabajadores de acuerdo a los requerimientos identificados por ocupación. Dichas capacitaciones tienen como fin desarrollar conocimientos y habilidades en el personal para mejorar su desempeño dentro de la organización. Actualmente, lo ideal es manejar un programa de capacitaciones fuerte y bien estructurado, debido a la rápida evolución de los procesos, siendo esta una de las razones principales para darle prioridad a la formación como mecanismos de actualización, de lo contrario, la gestión al interior de la compañía no sería eficiente. En caso de ejecutar adecuadamente el programa, podrían ocurrir consecuencias como malos procedimientos internos, falta de conocimiento y desmotivación del personal.

4.5 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el programa de capacitación del personal de la empresa C.I. Biocosta S.A. en Santa Marta.

4.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la efectividad del programa de capacitación de la compañía.
- Determinar los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento del programa de capacitación.
- Ejecutar los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento del programa de capacitación.

4.7 REFERENTES TEÓRICOS

El desempeño y los resultados de los colaboradores podrían ser la parte más importantes dentro de una compañía y para que sean óptimas, tienen una gran dependencia en los métodos de capacitación. Los procesos de capacitación van siempre asociados a procesos de cambio y, por tanto, dirigidos a preparar a los miembros de la organización para lograr el estado que se quiere alcanzar. Para lograr cambios consistentes hay que crear nuevos hábitos, modificar comportamientos, siendo este el principal papel de la capacitación.

Por ende, (Blake, 1997) afirma que *“La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas . . . Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal.”* Es decir, mediante la capacitación se le proporciona al empleado el conocimiento y experiencia, que necesita para desempeñar satisfactoriamente sus tareas, haciendo que la organización alcance un nivel de competitividad superior en el mercado. La clave del éxito de las capacitaciones que se implementan está en el desempeño y resultado posterior a dicha implementación.

Por otro lado, (Marelli, 2000) define *“La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”* Así mismo, se puede decir que el capital humano es el más importante dentro de una empresa, puesto que son los colaboradores quienes a través de sus funciones ayudan a la empresa a cumplir sus objetivos organizacionales.

Además, Según (Valdés, 2005), “Es evidente que lo que contribuye a la excelencia organizacional no son solo los recursos materiales de las empresas, sino estos en conjunto con la base de la competitividad de la organización que está conformada por un conjunto de competencias desarrolladas por los colaboradores de la empresa, siendo estas las que brindan las herramientas necesarias para poder acceder a nuevos productos y nuevos mercados.”

Afirmando que son los colaboradores quienes ayudan a las empresas a lograr todos los objetivos y metas organizacionales a través de la gestión de cada uno de ellos.

4.8 PLAN DE ACCIÓN

PLAN DE ACCIÓN					
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA	RESPONSABLES	INDICADORES
Fortalecer el programa de capacitación del personal de la empresa C.I. Biocosta S.A. en Santa Marta.	Diagnosticar la efectividad del programa de capacitación de la compañía	Se realizará una encuesta	3 días	Área de gestión humana	Porcentaje ejecutado del programa
	Determinar los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento del programa de capacitación	Comités con jefes de área	1 vez por semana	Área de gestión humana	Porcentaje de productividad
	Ejecutar los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento del programa de capacitación	Capacitaciones presenciales / Capacitaciones virtuales	Cada mes	Área de gestión humana	Porcentaje de asistencia

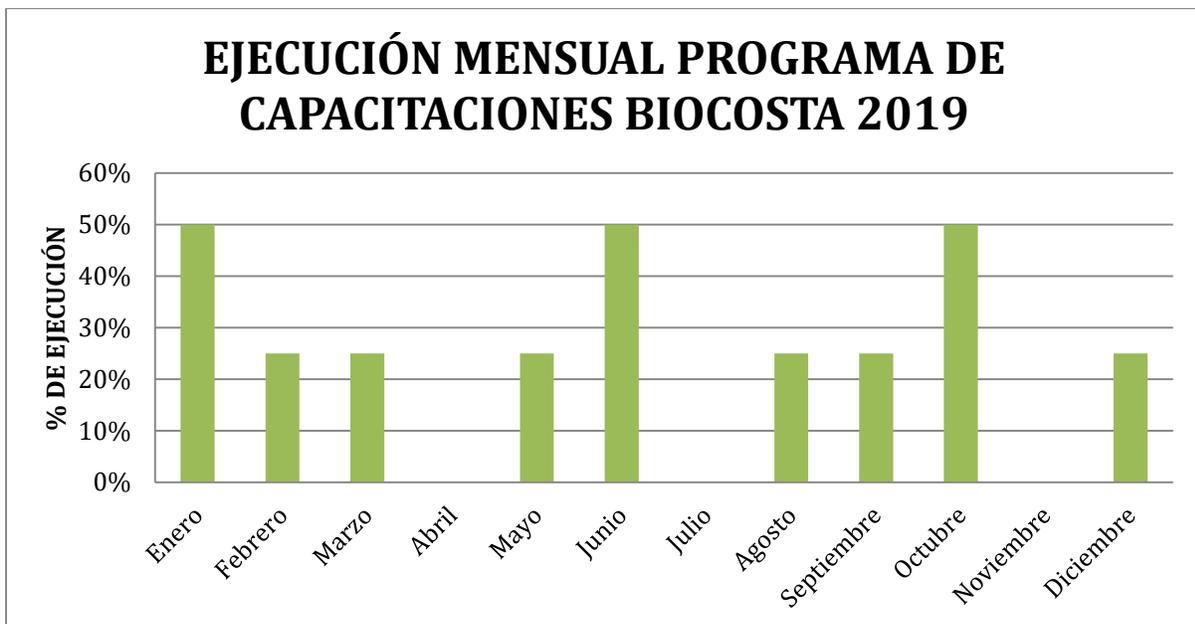
En este plan de acción el objetivo principal es fortalecer el programa de capacitación del personal de la empresa C.I. Biocosta S.A., en la ciudad de Santa Marta, a través de objetivos específicos tales como:

- Diagnosticar la efectividad del programa de capacitación de la compañía por medio de una encuesta al personal donde se cuestione el nivel de capacitación de la empresa; este objetivo tendrá una duración de 3 días, ya que son 120 empleados los que conforman la comercializadora, el área que encabeza esta actividad de medición será principalmente gestión humana, pero cada área deberá encargarse de cumplir con que el personal cumpla con el diligenciamiento de dicha encuesta para lograr tabular la información y conseguir el porcentaje de ejecución del programa.
- Determinar los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento del programa de capacitación por medio de comités con jefes de áreas; este objetivo se realizará 4 veces por mes, es decir, 1 vez por semana, el área que se encargada de citar a dicho comités será gestión humana, para tratar temas concernientes a la planeación de estrategias y desarrollo de actividades que busquen cumplir el plan de capacitaciones con el fin de mejorar la productividad de la empresa y así obtener el porcentaje de productividad por área de trabajo.
- Ejecutar los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento del programa de capacitación; este objetivo lo que busca principalmente es la realización de las actividades planeadas en los comités liderados por el área de gestión humana, los cuales serán realizados semanalmente con jefes de áreas para aumentar el crecimiento profesional del personal y aumento de la productividad.

4.9 RESULTADOS OBTENIDOS

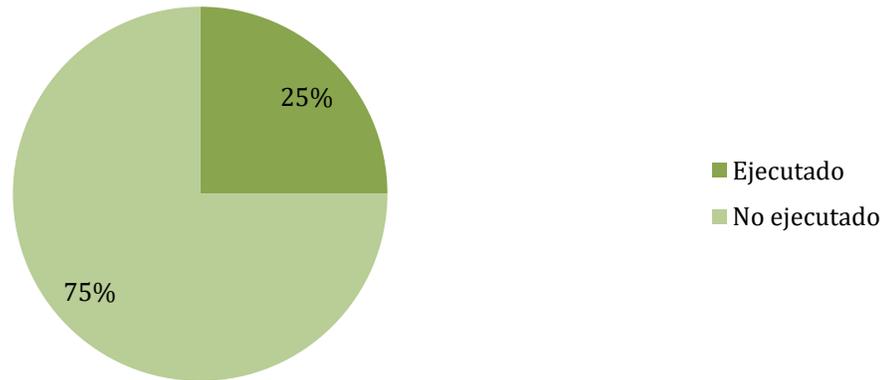
ESCENARIO POSITIVO	ESCENARIO NEGATIVO
El personal de la compañía avanzaría y complementarían su formación profesional, a su vez, ampliando el panorama de contribución de cada puesto de trabajo en toda la cadena productiva y de comercialización del negocio. Además, contribuiría a la creación de líderes empresariales en búsqueda de cumplir los objetivos misionales y visionales de la compañía.	El personal de la empresa se encontraría con un panorama desalentador, en donde no habrían objetivos claros en el desarrollo de las capacitaciones, obstruyendo que sus empleados puedan avanzar y desarrollar habilidades que permitan mejor gestión de sus actividades.

Se realizó una evaluación de la información contenida en el programa de capacitaciones de la empresa y los resultados fueron los siguientes:



Gráfica 1: Ejecución mensual programa de Capacitaciones Biocosta 2019

CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE CAPACITACIONES BIOCOSTA 2019



Gráfica 2: Cumplimiento Programa de Capacitaciones Biocosta 2019

(Biocosta, 2019)

Como se observa en la gráfica (figura 1) los niveles más altos de cumplimiento del programa fueron en los meses enero, junio y octubre, con un 50% de cumplimiento. Por el contrario, en los meses abril, julio y noviembre no se realizó ningún tipo de capacitación a los empleados. Por otro lado, analizando la gráfica No. 2, se concluye que el porcentaje de ejecución del programa de capacitaciones fue del 25% comprendidos desde el mes de enero hasta el mes de diciembre del presente año, estando en el nivel más bajo, siendo el 75% el indicador que corrobora la necesidad de fortalecer dicho programa en la compañía.

Actualmente se vive en una sociedad que se mueve rápidamente, donde los cambios se presentan a una velocidad creciente y sin precedentes, por lo tanto, se podría afirmar que hoy en día la única constante es el cambio, es por ello que el proceso de desarrollo del talento humano nunca se

detiene. Más bien es un procedimiento progresivo que trata de mantener siempre en la organización a la gente adecuada, en las posiciones adecuadas, en el momento adecuado.

5. AUTOEVALUACIÓN

Desde el inicio de sus prácticas en la empresa C.I. Biocosta S.A, en la ciudad de Santa Marta, el estudiante siempre demostró ser una persona líder, íntegra y responsable en el cumplimiento de sus compromisos y funciones asignadas dentro de la compañía, demostrando en el tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de diciembre del presente año las siguientes habilidades: comunicación, solución de problemas, capacidad de adaptación y trabajo en equipo. Resaltando la última mencionada.

Todos los aportes dentro de la compañía han sido importantes durante este proceso, desde el apoyo al área administrativa, como el trabajo de la propuesta que busca fortalecer a través de estrategias de aprendizaje y desarrollo de conocimientos el programa de capacitación, el cual actualmente no está siendo ejecutado en su totalidad. Y, además, busca que todos los colaboradores de C.I. Biocosta S.A., sin excepción, avancen profesionalmente y cumplan los objetivos trazados laboralmente. Si se implementa dicha propuesta, contribuiría con la creación de líderes que aportarían de gran manera al cumplimiento de los objetivos organizacionales de la empresa.

6. CONCLUSIONES

En conclusión, se realizó un informe de resultados en el cual se evidenció que dentro de la empresa C.I. Biocosta S.A., ubicada en la ciudad de Santa Marta no se está implementando ni ejecutando de la manera adecuada desde el área de gestión humana un programa de capacitaciones para el desarrollo del personal. A su vez, como trabajo de finalización de prácticas profesionales se elabora una propuesta con el fin de que esta sea viable y se pueda aplicar en realidad, mejorando de esta forma el desarrollo del personal.

Los resultados obtenidos de dicha propuesta fueron:

- El desarrollo del programa de capacitaciones es una de las actividades más relevantes dentro de una empresa, por lo tanto, debe planearse y ejecutarse completamente. En C.I. Biocosta S.A., el nivel de ejecución de dicho programa es del 25%, un porcentaje para mejorar.
- Es importante que toda empresa no solo capacite, sino que, además, sensibilice a sus empleados y genere en ellos sentido de pertenencia a través de diferentes actividades y talleres, los cuales actualmente no se llevan a cabo en la comercializadora.
- El desarrollo y crecimiento profesional del capital humano dentro de la compañía aportaría a la contribución de las metas establecidas por la organización, dichas metas son desconocidas por el personal. Es importante tenerlo en cuenta.

7. RECOMENDACIONES GENERALES

C.I. Biocosta S.A., es una empresa dedicada a la comercialización de aceite de palma y derivados, la cual se encuentra en proceso de crecimiento, y por esto, trabaja diariamente por la mejora continua de sus procesos y actividades. Desde el inicio de sus prácticas, el estudiante hizo un análisis de las debilidades y amenazas que podrían afectar la empresa a mediano y largo plazo, dentro de ellas identificó como la principal debilidad la falta de planeación y de ejecución de un programa de capacitaciones dentro de la empresa, pero, además, notó que hay otras debilidades que podrían afectar los procesos.

Por lo anterior, el estudiante hace las siguientes recomendaciones:

- Que los directivos de la empresa en conjunto con el área de gestión humana no solo fortalezcan el programa de capacitación, el cual es muy importante, sino que, además, establezcan la prioridad que merece a todo lo que esté relacionado con el desarrollo del talento humano. Es decir, apoyar los proyectos y actividades que el área de gestión humana proponga.
- A través del área de gestión humana, realizar talleres y actividades que busquen mejorar la comunicación dentro de la empresa, debido a que se ha notado que no hay comunicación asertiva.
- Para facilidad y orden, se sugiere implementar manuales “Eureka” es decir, crear por cada cargo, el manual de las funciones más críticas que se realicen o todas si es posible. Lo anterior sería con el fin de ahorrar tiempo buscando información por otros medios y evitar hacer mal los procesos o incluso los reprocesos. Estos manuales podrían mejorar la gestión del personal nuevo.

- A través del área de gestión humana, realizar capacitaciones sobre la cadena de producción y comercialización del aceite. Básicamente es conocer cómo es el negocio, puesto que mucho personal desconoce la razón de sus funciones y qué tan importante son dentro de la cadena de suministro. Y, posteriormente, se sugiere realizar capacitaciones semestralmente (o cada 3 meses) para dar a conocer a los colaboradores los resultados obtenidos y el estado en el que se encuentra la empresa en el mercado.
- Crear programas en los que el objetivo principal sea promover el liderazgo. Este ítem se sugiere principalmente para los jefes de área, debido a que es muy importante que se establezcan objetivos como jefes y sepan liderar a su personal a cargo para cumplir con los objetivos del área encargada.

8. BIBLIOGRAFÍA

Biocosta. (2019). *Área administrativa y de gestión humana*. Santa Marta: Comercializadora Internacional.

Blake. (1997). *La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones*. Buenos Aires: Macchi.

Marelli, O. (2000). *Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias*. Documento de trabajo fotocopiado.

Valdés, E. (2005). *Desarrollar al capital humano*. Chile.: Curso en línea:
<http://www.mailxmail.com/curso-desarrollar-capital-humano/capacitacioncompetencias#>