

CAPACITACION DEL PERSONAL COMO FACTOR DE INTERNACIONALIZACION DE LAS EMPRESAS FABRICANTES DE BOCADILLO EN LA REGION DE BARBOSA

Víctor Manuel Tovar Santamaría
Egresado no graduado con desarrollo de trabajo de grado
Para optar al título profesional en Negocios Internacionales
Universidad Santo Tomás.
victor.tovar@usantoto.edu.co

RESUMEN

En este artículo se reflexiona sobre el trabajo que se realizó por el autor en la empresa SAN MARTIN S.A.S con respecto a su práctica empresarial, la cual tuvo como objetivo poner en experiencia el conocimiento adquirido en la carrera de Negocios Internacionales, mediante las funciones de manejo de personal, Recursos humanos, y colaborador logístico en la empresa de comestibles. con base en esto, se analiza la relación que tiene la empresa con sus empleados para poder implementar la capacitación para alcanzar diferentes objetivos, que benefician la parte comercial y profesional de la empresa dentro de un contexto de capacitación e internacionalización, en busca de una consecución de objetivos que logren darle un posicionamiento a sus productos y la consolidación de empleados de alta calidad en formación.

Palabras claves: Pymes, internacionalización, desarrollo intelectual, activos intangibles, Tecnificación, TICs

ABSTRACT

This article reflects on the work that was done by the author in the company SAN MARTIN S.A.S. with regard to its business practice, had its objective in experience knowledge in the career of International Business, through the consent of personnel management, Human Resources, and logistics collaborator in the grocery company, based on this, it is analyzed that the company with its employees to be able to train to achieve different objectives, that you can be part commercial and professional of the company in a training and internationalization, in search of an achievement of goals that manage to give a positioning to their products and the consolidation of high quality employees in training.

Keywords: SMEs, internationalization, intellectual development, intangible assets, Technification, TICs

Introducción

Las empresas que están caracterizadas por no invertir en su personal realizan temas muy mecánicos y repetitivos entran en una etapa de baja productividad a la hora de encaminar sus procesos para el desarrollo de la misma, la importancia de poder invertir en programas de capacitación a sus empleados es vital para la formación del trabajador, el fin común es aumentar su capacidad de productividad y sobretodo la formación de los empleados; que al mismo tiempo generan ventajas que lleven a la empresa a escalar y posicionarse en un gran mercado, Dentro de los programas de capacitación de personal se encuentra el desarrollo a nivel personal que atienden las necesidades del mercado que basa todo en potencializar a los trabajadores para que surjan ideas que aporten a las empresas, para poder explorar su conocimiento y formación de habilidades, el área de recursos humanos atiende a este llamado que es necesario en una etapa de desarrollo tanto como a nivel personal como para el bien común de las empresas. Posteriormente, si las empresas tienen más oportunidades de seguir creciendo, buscar su internacionalización sería el camino correcto para poder lograr objetivos como empleados profesionalmente capacitados, calidad, productividad y muchas más

características que puedan asegurar el éxito y reconocimiento. De esta forma su valor agregado sería mayor y las proyectaría a un mercado internacional.

A raíz de lo anterior surge la siguiente pregunta: **¿Cómo la capacitación del personal y la internacionalización sirven dentro de un proceso de formación para la consecución de objetivos comerciales y profesionales para las empresas bocadilleras?**, que será abordada dentro del artículo y que ha surgido con base en la experiencia realizada en la empresa.

La consecución de objetivos para las empresas productoras de bocadillo es tan vital como la capacitación de personal, el desarrollo a nivel local sería visto mediante indicadores que denoten las competencias de empresas Bocadilleras¹, capacitando empleados para obtener mejores resultados. Las empresas que no se esfuerzan por superarse a nivel profesional o más tecnificado no podrán aumentar su calidad, ni podría salir a flote su mercado por falta de ideas e innovación, mediante un proceso más ordenado más calificado y con más calidad. Es fundamental capacitar al personal quienes son los encargados de estar viendo y manipulando todo el proceso de producción, embalaje² y distribución del producto. Por otra parte, si nos sumergimos en la actualidad y en la globalización de los mercados tener la idea de internacionalizar la empresa podría ser la vía hacia objetivos más grandes,

“la internacionalización de empresas es el resultado de la adopción de una serie de estrategias en la cual se tienen en cuenta los recursos y capacidades de la empresa, la empresa participa de la realidad de la globalización y proyecta sus ideas a un entorno internacional entre distintos países” (Araya, 2011, págs. 6-9).

Las relaciones y canales que pueden obtenerse mediante la internacionalización y capacitación del personal serían grandes a nivel empresarial y potenciarían la empresa para darle un plus en sus objetivos comerciales, reconocimiento a sus trabajadores y organización de su producto que conllevaría a mejorar la parte de los recursos humanos. La capacitación personal y tecnificación de sus productos asegurarían el logro de los objetivos que conllevaría a desarrollar el mejor modelo de crecimiento empresarial.

¹ Dulce con pulpa de guayaba, azúcar, y colorantes, que se puede envolver en hojas de bijao la denominación con la que se conoce es bocadillo veleño.

² En este caso es la envoltura junto con la caja que protege el producto y donde se pueden agrupar varias unidades.

REFLEXION

Las pequeñas y medianas empresas son factores fundamentales en la economía colombiana, la aceleración de la internacionalización en los demás países impone retos Para las demás compañías a partir de esto se gesta un entorno competitivo. La capacidad gerencial para acontecer este reto es uno de los procesos como factor de éxito para las PYMES³ (Ricardo Vega, 2011). Este podría ser un punto crucial sobre el cual se debe profundizar y poner en discusión. Es importante tener claro que la globalización de las empresas, productos y marcas son necesarios, así como la gestión de tecnología suficiente para poder enseñar o capacitar personal para la producción de los productos que demanda el mercado. También dentro de los diferentes procesos empresariales se debe tener en cuenta que la internacionalización tiene sus riesgos, y pueden llegar desequilibrar las empresas. Las pymes en Colombia se encuentran frente a un gran reto y básicamente es superar la ineficiencia de las derivadas de su tamaño. (Mesa,2015)

Existen casos como el de Cataluña, España donde se evidencio que el porcentaje del sector empresarial está compuesto por PYMES,

“... que quiere decir que el empleo se registró con una ocupación del 65% y el 75% en la región, es el enorme dinamismo de las PYMES el que mueve la economía y da empleo...” (Mesa, 2015, págs. 64-68).

En Colombia las PYMES no tienen tanto resultado como parece, (Mesa,2015) sobresalir en el ámbito empresarial es muy complicado cuando están dispuestas a competir en casos con multinacionales o empresas ya posicionadas, los retos que representan son mayores pero esos esfuerzos individuales denotan una gran mejoría en el empleo directo que puede suministrar. Básicamente el objetivo de cualquier empresa es poder llevar acabo sus objetivos comenzando a exportar después de un ciclo de experiencia y crecimiento del mercado

³ Es el acrónimo de pequeña o mediana empresa, esta empresa cuenta con 60 empleados y por eso también pueden ser atendidas por el estado

doméstico,

“hoy las nuevas PYMES buscan desde su inicio involucrarse con los mercados internacionales, con el objetivo fundamental de incrementar ventas y utilidades” (Pareja, 2015, págs. 70-75).

La preparación es la base de lo sustancial, por ende, la mejora en las teorías tradicionales debe cambiar y convertirse en una fuerza mayor para poder acelerar el aprendizaje de las personas que están en los recursos humanos, alcanzar esos mercados externos y llegar al mundo de los negocios internacionales es el gran objetivo al que deben llegar para poder obtener más peso y experiencia en la preparación de gerencias y el cumplimiento exitoso de la meta. (Pareja, 2015)

Para enfocar más la internacionalización con la capacitación se tienen en cuenta la dinámica que se debe tener en la empresa y las decisiones de su gerente con un sentido y visión a largo plazo “los recursos y el bajo conocimiento de los empleados carecen de personas con más conocimiento rodearse de personal idóneo sería lo más adecuado y competente para muchos empresarios contar con personal capacitado y calificado” (Ricardo Vega, 2011, págs. 24-25). Posteriormente contar con personal inexperto en procesos de internacionalización recae en también contar con personas que estén mejor preparadas para diferentes labores y esto permitirá desarrollar procesos a largo plazo.

La gestión de los recursos humanos consiste en la relación de la empresa con su plantilla de este modo recurrir a ser evaluados sus empleados y no reinvertir más adelante, el elemento fundamental para alcanzar sus objetivos son las personas que forman parte de la empresa “los efectos positivos que tienen los programas de capacitación de los trabajadores locales son importantes, una plantilla que ha sido capacitada para contar con mayores habilidades y destrezas, es una candidata idónea para recibir una mejor retribución por su trabajos” (Manquera, 2015, págs. 392-395). Asimismo, los empleados tendrán un incentivo más por su esfuerzo de querer superarse cada día y tener en cuenta que todo puede mejorar inclusive su salario una persona que aporta más es un valor agregado a la empresa esto quiere decir un incentivo fuerte de las empresas para que puedan mantenerse en la competencia con personas idóneas trabajando en ellas.

De esta manera se puede decir que en Colombia la falta de capacitación al área de recursos humanos es muy olvidada, de acuerdo con estudios realizados en Colombia (Ricardo Vega, 2011). se concluye que la capacitación es un esfuerzo que tiene que hacer la empresa y que de ningún modo puede suspenderla puesto que lo que hace en ese momento la empresa es una inversión y no un gasto la cual permite de este modo estar mejor preparados. Los mismos directivos de las empresas son los que deben continuar con el proceso, de un mayor desarrollo tecnológico, “el único recurso inagotable, que es capaz de añadir valor y que a partir de él se pueden generar todas las fuentes de ventajas se llama: el capital Humano; este es el que toma y aporta a las organizaciones la capacidad de análisis y toma de decisiones para la perdurabilidad y el equilibrio del entorno” (García, 2010). El camino esta trazado por medio de nuestro capital humano se puede llegar a obtener un verdadero conocimiento y combinación de ideas que puede llegar a convertirse en un activo más, la mayoría de las PYMES en Colombia deben de luchar por alcanzar la competitividad.

La tarea más grande para la empresa es trabajar para desarrollar nuevas capacidades que permitirán la apertura a nuevas tecnologías a los desafíos que presenta el mercado entre otros la innovación, la adaptación y la gran capacidad de crear conocimiento individual y colectivo para poder después compartirlo.

La empresa San Martin S.A.S. Dentro de sus funciones esta en mantener a todas las personas ocupadas las 8 horas legales que trabajan en la semana, eso quiere decir que en determinado tiempo cualquier persona podría estar ejerciendo cualquier labor dentro de su parte de manufactura, las funciones a cumplir dentro de la empresa eran el manejo de las practicas higiénicas, pausas activas, logística de “apilona miento” de mercancía y control de personal.

Hubo varias funciones a destacar en la empresa como recurrir en el menor tiempo posible su pedido semanal y en buenas condiciones listo para ser despachados; la empresa San Martin S.A.S se caracteriza por tener un modelo de empaque manual de bocadillo que hace el trabajo muy monótono y estresante para los empleados por otra parte el objetivo que tiene trazado la empresa es recurrir en el menor tiempo posible la entrega de la mercancía semanal que

demanda Incauca, por qué de ese pedido depende toda la producción hecha semanalmente y todo a base de comestibles y bocadillos , adicionalmente la logística también tiene que ser organizada por parte del personal para ir apilando todo el producto que está dividido en varias presentaciones, todo está organizado en las bodegas de almacenamiento con sus respectivas estibas, durante el proceso el manejo de las practicas higiénicas, pausas activas, logística de “apilamiento” de mercancía y control de personal.

Para poder alcanzar los objetivos de la capacitación se necesita incrementar su destreza es decir contar con empleados que cumplan las especificaciones y que así mismo generen confiabilidad del servicio y poder facilitar la tarea de hacer tangibles los intangibles, en pocas palabras hacerlos visibles, y que el aprendizaje sea continuo.

Los alcances de la empresa San Martin S.A.S han sido cumplir la entrega del producto final que son los bocadillos en diferentes presentaciones que solicita cada jueves Incauca en (Cali) Colombia cumplir con las normas y vistos buenos fisiosanitarios tener todo en orden cuando llegan las autoridades ambientales, dentro del plan de funcionamiento de la empresa los planes de contingencia eran muy espontáneos respecto a las capacitaciones para los empleados y un plan de desarrollo no tan bien estructurado.

El contrato de manufactura o maquila podía ser bien utilizado para crecer de una forma moderada y poder empezar a capacitar a sus empleados y directivos, posteriormente el contrato con Incauca que es un contrato de cumplimiento en el cual se hace la maquila de todos los productos deseados por la empresa en Cali, todo lo referido a envíos es netamente productos con bocadillo en diferentes presentaciones, el beneficio que tiene la empresa es grande únicamente dependen de esta empresa que es la que tiene los derechos de comercialización de su única marca que es (Doña Guayaba) que le da otro alcance de internacionalización a la empresa por sus activos y ventas semanales fijas.

La empresa San Martin S.A S. Requería tener pasantes o practicantes para poder llevar a cabo un control de varias labores que se tienen que tener en orden, durante el tiempo que se hizo las prácticas hubo factores importantes como, por ejemplo: descuido del personal con

respecto a las capacitaciones, horarios extendidos, y la poca información que transmiten como empresa al practicante, que deben ser tomados en cuenta en mi opinión para el crecimiento de la empresa. Estar manipulando personal y cada día una calificación de su comportamiento, y uso adecuado de las herramientas dentro de mis funciones en la empresa.

La empresa se caracteriza por ser maquiladora de Incauca en Cali en la parte de dulces y comestibles, hubo varios objetivos entre ellos la capacitación del personal y el enfoque internacional, este último no lo tienen tan en cuenta, debido a la poca gerencia que se maneja en este tema, los directivos en esta ocasión se centraban más por tener a sus empleados cumpliendo una serie de labores muy mecánicas y sin dirección. Las capacitaciones en la empresa se hacen, pero son las capacitaciones que por ley tienen que hacer como el manejo de extintores, el tipo de mercancía que manejan, las prácticas higiénicas, y algunas charlas con el psicólogo, como parte de una fase de direccionamiento para poder pasar esa etapa mecánica de los procedimientos de la empresa.

Por tanto, la importancia de poder incentivar el proceso de capacitación que es el elemento básico de competitividad en los mercados de formación de las personas, las empresas deben ser conscientes de tener o contar con personal con experiencia de trabajo si quieren incrementar la productividad, la empresa privada son quienes estimulan la capacitación asumiendo que pueden lograr aumentarlos niveles de productividad y eficiencia (Auger, 2005). Para contribuir a los valores de la organización y para poder validar esto, la capacitación de los supervisores y jefes es vital y debe estar alineada con el mismo propósito de la empresa.

Para poder alcanzar los objetivos de la capacitación (con la capacitación es que se incrementa la destreza,) se necesita incrementar su destreza es decir contar con empleados que cumplan las especificaciones y que así mismo generen confiabilidad del servicio y poder facilitar la tarea de hacer tangibles los intangibles, en pocas palabras hacerlos visibles, y que el aprendizaje sea continuo.

la empresa SAN MARTIN S.A.S se caracteriza por tener un modelo de empaque de bocadillo que puede hacer un poco estresante el trabajo de sus empleados las labores se convierten en algo que es muy mecánico es decir la probabilidad de que estas personas puedan ser bien servidas son pocas, las capacitaciones son muy “pobres”.

Por eso la importancia de entender el personal que desde las raíces o los cimientos de las personas que no son visibles en algún momento, se puede lograr proporcionar a los clientes y ellos mismos nuevas estrategias a nivel profesional y comercial si cuenta con empleados productivos, satisfechos, leales y comprometidos, la empresa debe entender que

“... no basta capacitar empleados con cursos o inducciones o procedimientos, es necesario desarrollar un enfoque que parta con una visión ética y completa del funcionamiento de la empresa orientada al cumplimiento y servicio” (Duncan, 2014, págs. 23-40).

La eficiencia, la eficacia, la colaboración y el aprendizaje, son valores que se van forjando y logran desarrollar diferentes campos atractivos para los empleados como los valores corporativos, éticos que favorezcan la identidad organizacional, con la misión de la organización, esto lleva a formar una cultura propia de la empresa.

Las TICs como parte de desarrollo humano o el desempeño de la empresa ayudan también a las PYMES a lograr competitividad y formar personal con más capacidad de respuesta, Mayor competitividad asociado a Mayor grado de preparación para participar y beneficiarse de las TICs “(Heeks,2002) señala la importancia de la adopción de las TICs para el mejoramiento de la productividad de las empresas, facilitan un mejor acceso a más y mejor información, procurando de esta manera un mejor nivel de educación y formación profesional para la actual y futura fuerza de trabajo” (Ricardo Monge, 2005, págs. 26-30). Seguidamente encaminara a los empleados a mejorar su rendimiento y un mayor aprendizaje

figura número 1 empleados de la empresa San Martin S.A.S



Las empresas por lo general o las PYMES deben acudir a un plan de diagnóstico de necesidades y capacitación (DNC), de esto parte la importancia de la capacitación y el tipo de conocimiento de pueden adquirir entre ellos pueden haber Know-What, Know-Why, Know- How y Know-Who “frente a un contexto que exige aporte intelectual, Innovación y adaptación resulta de vital importancia para la empresa la gestión de conocimiento vista como el proceso de gestionar explícitamente los activos no materiales” (cabrera, 2000). Por eso la importancia de los recursos humanos o mejor dicho el capital intelectual que incluye no solamente aptitudes, sino también la infraestructura, las relaciones con los clientes, la motivación de los empleados y otros procesos destinados a potenciar los activos.

El Capital intelectual está integrado por el capital humano y el capital estructural

Capital Humano Incluye:

- Capacidades individuales, Conocimientos, destrezas, experiencia de empleados y directivos
- Creatividad, inventiva, actualización de destrezas y su reconocimiento
- Capacidades de aprovechamiento de la experticia individual y colectiva

Capital Estructural

- Infraestructura con la que se incorpora, capacita y sostiene el capital Humano
- Capital proceso, capital innovación

“el capital intelectual considerado como combinación de activos inmateriales o intangibles” (cabrera, 2000, págs. 1-17). Para referirnos a las empresas el elemento clave que tienen es el capital humano; son varios empleos directos de las empresas Bacadilleras que con esfuerzo y dedicación pueden llegar a catapultar sus ventas comerciales, significa que el incremento de su elemento puede elevar considerablemente el volumen de la inversión por parte de los trabajadores, este trabajo profesional que debe aplicarse se transforma en un intercambio de valor en ambos sentidos tanto para la empresa como para el empleado; de esta manera se puede lograr hacer una aplicación y perfeccionamiento de las capacidades, que teniendo en cuenta los cambios tecnológicos a nivel mundial el factor internacionalización debe hacerse con un minucioso trabajo, y esto implica cambios en el entorno que las empresas Bacadilleras no proveen por eso la importancia de la capacitación enfocada a la empresa y profesional.

Los desarrollos de las etapas son fundamentales para un proceso exportador,

“es necesario en esta etapa definir los sectores con potencial, realizar un análisis estratégico y competitivo y de manera especial, el aporte del recurso humano capacitado, evaluar los recursos disponibles las necesidades el apoyo técnico y financiero. Posteriormente la vinculación de los actores involucrados para poder penetrar mercados externos y fomentar desarrollo de empresas”. (Rodriguez, 2004, págs. 1-9).

Los nuevos métodos de educación y cooperación de programas ayudan a la enseñanza de redes profesionales “en el caso para las empresas que quieran seguir con desarrollo los proveedores comerciales se ocupan principalmente en la enseñanza y capacitación de personal o empresas que quieran seguir con etapas investigativas de internacionalización” (Hans De Wit, 2005). Es un proceso lento pero que puede tener grandes resultados y experimentar en mercados no conocidos, muchos factores que se pueden aplicar en las empresas para un proceso de internacionalización no son de la atención de la mayoría de

gerentes de empresas Bacadilleras por falta de información y capacitación, además las empresas están olvidando y dejando a un lado el compromiso que tienen con la publicidad para poder dar a conocer más el producto, y como proceso de internacionalizar o darse a conocer es importante establecer mecanismos que acerquen más a las empresas en ese tema.

“La mayoría de las empresas colombianas están aprovechando las oportunidades del comercio electrónico usando esta red para explotar oportunidades para la creación de nuevas empresas.” (Manrique, 2013, págs. 1-7).

Esto precisamente debe ser muy claro para los modelos que tienen que cambiar dentro de las empresas; procesos, tecnología, la cultura y sobretodo la capacitación que demanda el recurso humano, el empleo que genere de alta calidad podrá ser otorgado mediante estas capacitaciones, si bien podemos ver en el caso colombiano las empresas que se han internacionalizado ha comenzado a exportar después de un ciclo de prueba.

En el caso San Martin S.A.S tuvo un periodo de prueba donde su poca investigación y nivel de tecnología llevo a parar la exportación de Bocado a Francia, “para poder alcanzar diferentes objetivos también cuenta el involucrarse en los mercados internacionales con el objetivo fundamental de incrementar ventas y utilidades a nivel comercial” (Botero , 2015, págs. 30-45). En las PY MES se debe contar con personal capacitado para poder enfocar los objetivos y las metas propuestas, la mayoría de empresas Bacadilleras no cuenta con asesores que puedan manejar el tema de página web, es mas no tienen página web que es de vital importancia para el éxito del proceso de internacionalización.

Las personas a cargo de este tema deben expresarse con un lenguaje en términos que entiendan todos cual es el proceso que se debe llevar acabo para que los mismos empleados tengan uso de las tecnologías; Que para las PYMES invertir en tecnología no es lo mismo que seguir lo que otros siguen aplicar la tecnología por necesidad porque deben estar al nivel, no es seguir la corriente si no estudiar la necesidad que tiene la empresa y los objetivos de la misma, las comunicaciones contribuyen alcanzar el éxito y brindar la competitividad de la organización.

La organización actualmente puede contar con grandes oportunidades de crecer una vez puesta su mirada en grandes objetivos pueden establecerse como empresa exportadora si así lo desean, pero la liberalización realmente puede promover algo más grande como por ejemplo: (Inversión extranjera directa)⁴. “La inversión para la creación de nuevas empresas y hasta prestamos entre empresas que quieran combinarse” (Villareal, 2005, págs. 60-65). Evidentemente es un objetivo complejo pero que puede llegar a cumplirse con respecto a los objetivos trazados por la empresa, la importancia de la internacionalización (Blog 24 febrero 2012). La decisión de internacionalizar una empresa responde al deseo de crecer, razones por lo cual debe uno poner en su objetivo internacionalizar la empresa:

- Aumentar la independencia de los ciclos económicos del mercado local
- Acceder a un mercado más amplio
- Mejorar la imagen
- Obtener mayor rentabilidad
- Aumentar la capacidad productiva
- Diversificar riesgos comerciales y de aprovisionamiento
- Disminuir costes aumentando la eficiencia productiva

Para ello el proceso es lento pero la finalidad es poder orientar y facilitar la toma de decisiones en las empresas emprendedoras que han optado por iniciarse en este proceso.

Conclusiones

la capacitación es el eje fundamental que tiene que realizar las empresas, y no es buena decisión suspenderla porque es la mejor inversión, ya que permitirá que todos los empleados estén mejor preparados y dispuestos a colaborar en la internacionalización de las empresas. La capacitación aumenta también la productividad de las empresas, la ética y los valores que se deben tener en cuenta para que los empleados generen un valor agregado a las empresas ya que de ellos depende gran parte de la satisfacción del cliente, después de una valoración de los empleados se revalúan para poder corregir errores.

⁴ Se puede ejecutar mediante la compra de acciones o participación de una empresa establecida o constituida en el país.

A partir de la experiencia que obtuve en la práctica profesional y con la relación que tuve con la empresa y empleados queda en evidencia que la gran mayoría de empresas en la región de Barbosa no cuentan con empleados capacitados para solventar problemas que más adelante se puedan evidenciar, la gran mayoría de medianas empresas no cuentan con una gran relevancia que se merecen, puesto a que son empresas consideradas de importancia por la cantidad de empleados que cuentan, también se debe a su escepticismo frente a la posibilidad de tener personal idóneo en su plantilla.

La mayoría de empleados no cuentan con unos estudios superiores, sólo tienen básicamente una primaria, el conocimiento obtenido por ellos se realiza por sus labores diarias dentro de la empresa. Es una capacidad que pueden adquirir los empleados que es convertida en experiencia, a base de ideas que generen conocimiento. En la región de Ricaurte, más exactamente en Barbosa, no son considerados estos empleados como un activo de la empresa, mientras mayor sea la magnitud de los cambios mayor sería la preparación para enfrentarlos, las organizaciones como las empresas de comestibles tendrá que luchar para poder alcanzar la competitividad.

El ambiente laboral que se maneja en la gran mayoría de empresas, no siempre es el mejor ya que hay que evaluar varios criterios, como las habilidades con las que cuenta cada empleado, para poder ubicarlo donde mejor se desempeñe. En la empresa de comestibles no existe el ascenso por lo que se evidencia la insatisfacción del empleado ya que no se siente a gusto dentro de la organización y no llegaría a tener un buen rendimiento. Por tal razón el direccionamiento que toma la empresa debe ser encaminado a tomar las riendas de capacitaciones más profesionales, que le den el plus que se está buscando para poder definitivamente encaminar la empresa hacia el éxito o la internacionalización.

El haber realizado la práctica empresarial en la empresa San Martín S.A.S, adquirí habilidades formativas e intelectuales que pude aplicar gracias a la carrera, el desempeño de labores antes no realizadas me prepara para poder tener una mejor visualización de la vida laboral, tengo presente los retos que tienen muchas empresas que no pueden desarrollar bien

Sus procesos de manera eficiente, el estar en contacto con el personal pude observar la falta de compromiso que hay con el desarrollo de sus habilidades y progreso de ellos mismos, de esta manera me muestra las verdaderas falencias que pueden ser mejoradas en su momento.

Referencias

- Botero . (2015). *Modelos de internacionalización para las pymes colombianas*. Recuperado el 23 de 05 de 2012, de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/1343/1214>
- Mesa. (2015). *Modelos de internacionalización para las pymes colombianas*. Recuperado el 23 de 05 de 2012, de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/1343/1214>
- Araya. (2011). internacionalizacion de empresas. *El Proceso de internacionalización de empresas*, 8-11. Obtenido de http://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/65
- cabrera. (2000). *por que es importante la capacitacion*. el Cid Editor.
- Duncan, L. L. (2014). *ómo desarrollar un proceso de*. peru: Director General de CAME-Escuela de Formación y.
- García, M. M. (2010). *REFLEXIONES: IMPACTO DE LA CAPACITACION EN EL ENTORNO EMPRESARIAL*. FOLLETOS GERENCIALES .
- Hans De Wit, C. J. (2005). *Educacion superior en america latina*. Banco Mundial. Obtenido de <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/797661468048528725/pdf/343530SPANISH0101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf#page=28>
- Manquera, A. (2015). *Negovios internacionales*. mexico: 2015, grupo editorial patria. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecaustasp/reader.action?docID=4569644&query=capacitaci%25C3%25B3n%2Be%2Binternacionalizaci%25C3%25B3n>
- Manrique, A. C. (2013). *PYmes Colombianass y la gestion del conocimiento*. 7.
- Pareja, f. A. (2015). Internationalization Models for Colombian SMEs. *Modelos de internacionalización para las pymes colombianas*, 28.
- Ricardo Monge, C. A. (2005). *TICs en las PYMES de centroamerica*. editorial tecnologica de costa rica. Obtenido de <file:///C:/Users/nenet/Documents/My%20Digital%20Editions/TICs%20en%20las%20PYMES%20de%20Centroam%C3%A9rica.pdf>
- Ricardo Vega, A. C. (2011). *Reflexion para las pequeñas y medianas empresas*. BOGOTA. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecaustasp/reader.action?docID=3216886&query=internacionalizaci%25C3%25B3n%2Bde%2Bpymes%2Bcolombia>

- Rodriguez, G. (2004). *INTERNACIONALIZACION DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA*. merida, venezuela. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecaustasp/reader.action?docID=3161952&query=internacionalizaci%25C3%25B3n%2By%2Bcapacitaci%25C3%25B3n>
- Rodríguez, u. C. (2010). *por que es importante la capacitacion*.
- tr. (s.f.).
- Villareal, O. (2005). La internacionalización de la empresa y la empresa multinacional . *Departamento de Economía Financiera II. UPV/EHU*, 60-65.
- Botero . (2015). *Modelos de internacionalización para las pymes colombianas*. Recuperado el 23 de 05 de 2012, de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/1343/1214>
- Mesa. (2015). *Modelos de internacionalización para las pymes colombianas*. Recuperado el 23 de 05 de 2012, de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/1343/121>
- Araya. (2011). internacionalizacion de empresas. *El Proceso de internacionalización de empresas*, 8-11. Obtenido de http://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/65
- cabrera. (2000). *por que es importante la capacitacion*. el Cid Editor.
- Duncan, L. L. (2014). *ómo desarrollar un proceso de*. peru: Director General de CAME-Escuela de Formación y.
- García, M. M. (2010). *REFLEXIONES: IMPACTO DE LA CAPACITACION EN EL ENTORNO EMPRESARIAL*. FOLLETOS GERENCIALES .
- Manrique, A. C. (2013). PYmes Colombianass y la gestion del conocimiento. 7.

Pareja, f. A. (2015). Internationalization Models for Colombian SMEs. *Modelos de internacionalización para las pymes colombianas*, 28.

Rodríguez, u. C. (2010). *por que es importante la capacitacion*.
tr. (s.f.).

Villareal, O. (2005). La internacionalización de la empresa y la empresa multinacional .
Departamento de Economía Financiera II. UPV/EHU, 60-65.