

Plan De Mejora Al Programa De Capacitaciones De La Empresa

1

Operadora Avícola Colombia S.A.S

Maria Claudia Mercado Barrios

Id. 000358337

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ingeniería

Facultad de Ingeniería Industrial

Bucaramanga

2023

Operadora Avícola Colombia S.A.S

Maria Claudia Mercado Barrios

Id. 000358337

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de:

INGENIERA INDUSTRIAL

Directora del Proyecto

Jacqueline Santamaria Valbuena

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ingeniería

Facultad de Ingeniería Industrial

Bucaramanga

2023

Tabla de Contenido

3

Introducción	10
Capítulo 1 Generalidades de la Empresa	11
Misión de la empresa	13
Visión de la empresa.....	13
Objetivos de calidad.....	13
Certificación.....	13
Capítulo 2 Delimitación del Problema.....	18
Capítulo 3 Antecedentes	19
Capítulo 4 Justificación.....	21
Capítulo 5 Objetivos	23
Objetivo General.....	23
Objetivos Específicos.....	23
Capítulo 6 Marco teórico	24
Marco Conceptual.....	25
Capítulo 7 Diseño Metodológico	27
Tipo de Investigación.....	27
Alcance de la Investigación	27
Área y Población de Estudio.....	27
Metodología	28
Planteamiento de actividades	29
Capítulo 8 Desarrollo de actividades	31

Modelo de capacitación en la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S..31	4
Encuesta del modelo de capacitación a los jefes de área	34
Metodología	34
Análisis de los resultados de la encuesta	36
Matriz DOFA	46
Capítulo 9 Plan de Mejora al Modelo de Capacitación	47
Capítulo 10 Conclusiones y Recomendaciones	55
Lista de Referencias	56

Lista de tablas

5

Tabla 1. Marco teórico. Elaboración propia.	24
Tabla 2. Ficha metodológica. Elaboración propia.	27
Tabla 3. Actividades según objetivos específicos. Elaboración propia.	30
Tabla 4. Modelo de capacitación actual. Elaboración propia.	31
Tabla 5. Ficha técnica encuesta. Elaboración propia.	34
Tabla 6. Preguntas encuesta. Elaboración propia.	35

Lista de figuras

6

Figure 1. Sociedades pertenecientes al Grupo Bios. (Grupo BIOS).....	11
Figure 2. Ubicación del Grupo Bios en Colombia. (Grupo BIOS).....	12
Figure 3. Certificaciones de la Empresa. (Grupo BIOS)	13
Figure 4. Integración Vertical de Procesos. (Grupo BIOS).....	14
Figure 5. Estructura Organizacional de la Empresa. (Grupo BIOS).....	15
Figure 6. Mapa de cargos. (Grupo BIOS).....	15
Figure 7. Línea de Productos de OPAV. Elaboración propia.	17
Figure 8. Metodología. Elaboración propia.	29
Figure 9. Temas por tratar en las capacitaciones. Elaboración propia.....	33
Figure 10. Gráfica respuestas número 1. Elaboración propia.	36
Figure 11. Gráfica respuestas número 2. Elaboración propia.	37
Figure 12. Gráfica respuestas número 3. Elaboración propia.	37
Figure 13. Gráfica respuestas número 4. Elaboración propia.	37
Figure 14. Gráfica respuestas número 5. Elaboración propia.	38
Figure 15. Gráfica respuestas número 6. Elaboración propia.	38
Figure 16. Gráfica respuestas número 7. Elaboración propia.	39
Figure 17. Gráfica respuestas número 8. Elaboración propia.	39
Figure 18. Gráfica respuestas número 9. Elaboración propia.	39
Figure 19. Gráfica respuestas número 10. Elaboración propia.	40
Figure 20. Gráfica respuestas número 11. Elaboración propia.	40
Figure 21. Gráfica respuestas número 12. Elaboración propia.	41
Figure 22. Gráfica respuestas número 13. Elaboración propia.	41

Figure 23. Gráfica respuestas número 14. Elaboración propia.	42	7
Figure 24. Gráfica respuestas número 15. Elaboración propia.	42	
Figure 25. Gráfica respuestas número 16. Elaboración propia.	43	
Figure 26. Gráfica respuestas número 17. Elaboración propia.	43	
Figure 27. Gráfica respuestas número 18. Elaboración propia.	44	
Figure 28. Matriz DOFA. Elaboración propia.	46	
Figure 29. Capacitación. (Quian, Li, & Zhou, 2008).....	47	
Figure 30. Etapas de la capacitación. (Carrillo, 2012).....	48	
Figure 31. Pasos del plan estratégico de capacitación. Elaboración propia.....	53	



RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO:	Plan De Mejora Al Programa De Capacitaciones De La Empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S
AUTOR(ES):	Maria Claudia Mercado Barrios
PROGRAMA:	Facultad de Ingeniería Industrial
DIRECTOR(A):	Jacqueline Santamaria Valbuena

RESUMEN

En el desarrollo de la práctica académica, se busca proponer un plan de mejoramiento para el programa de capacitación que actualmente realiza la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S., diseñando un modelo de capacitación adecuado para todos los diferentes cargos y áreas que existen dentro de la empresa, teniendo en cuenta las opiniones y sugerencias tanto de los trabajadores como de los jefes de área y auxiliares, con el fin de satisfacer los requerimientos de todos, aumentar los conocimientos, el desempeño y la productividad dentro de los puestos de trabajo y al mismo tiempo, disminuir la accidentalidad y la rotación de personal.

PALABRAS CLAVE:

Capacitación, trabajadores, productividad, evaluación, desempeño.

Vº Bº DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO



GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Improvement Plan for the Training Program of the Company Operadora Avícola Colombia S.A.S.

AUTHOR(S): Maria Claudia Mercado Barrios

FACULTY: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR: Jacqueline Santamaria Valbuena

ABSTRACT

In the development of the academic practice, we seek to propose an improvement plan for the training program currently carried out by Operadora Avícola Colombia S.A.S., designing a training model suitable for all the different positions and areas that exist within the company, considering the opinions and suggestions of both, workers and area managers and assistants, with the goal of satisfying the requirements of all, increasing the knowledge, performance and productivity within the work positions and at the same time, reducing accidents and staff turnover.

KEYWORDS:

Training, employees, productivity, evaluation, performance.

Vº Bº DIRECTOR OF GRADUATE WORK

La capacitación en una empresa es una de las actividades más importantes por desarrollar, es la oportunidad para que los trabajadores adquieran nuevas habilidades y conocimientos relevantes para su cargo, y así poder tener mayor efectividad y productividad en el desarrollo de sus actividades, disminuyendo también el margen de error. Al mismo tiempo, la inversión en capacitación muestra a los empleados que la empresa está interesada en su crecimiento profesional, esto puede aumentar su satisfacción laboral, motivación, compromiso con la organización y de igual manera, disminuir la rotación de personal.

Operadora Avícola Colombia S.A.S es una empresa reconocida en el mercado por su producción y venta de productos a base de proteína animal (pollo). Su nombre comercial, que comúnmente se encuentra en los productos es Friko, el cual ha estado este año en transición debido a que anteriormente era conocido por Pimpollo. La empresa brinda a sus trabajadores diferentes alternativas para capacitarse según el área de trabajo en el que se encuentren, para auxiliares y jefes de área son cursos en línea, talleres con personal capacitado y evaluaciones requeridas. Y para los operarios de planta son capacitaciones presenciales y evaluaciones de las sesiones.

Durante la práctica académica se busca brindar un plan de mejoría al modelo de capacitación que actualmente desarrolla OPAV, teniendo en cuenta auxiliares, jefes de área y operarios para el desarrollo de este, con el fin de brindar un modelo que se adapte a los requerimientos de todos los trabajadores de la empresa.

Generalidades de la Empresa

El Grupo empresarial BIOS es una compañía matriz líder del sector agroindustrial en Colombia y que controla directa o indirectamente las siguientes sociedades: Contegral S.A, Finca S.A.S, **Operadora Avícola Colombia S.A.S**, Avícola Triple A S.A.S, PIC Colombia S.A y Servicios Grupo BIOS S.A.S. También tiene inversiones estratégicas en Agropecuaria Aliar S.A, Grankarga S.A. y en operaciones Portuarias con Compas.

Figure 1.

Sociedades pertenecientes al Grupo Bios. (Grupo BIOS)



Con más de 70 años de trayectoria Contegral S.A. se convirtió en el pilar sobre el que se ha edificado un grupo de compañías inspiradas en unos hábitos formidables de disciplina, pasión y compromiso. Con el objetivo de contribuir con el desarrollo del campo para que más personas y animales se beneficien, los inversionistas deciden diversificar sus negocios invirtiendo en nuevas empresas.

En el año 2010, la organización se une a un grupo de emprendedores

santandereanos en agropecuaria Aliar para desarrollar en los llanos orientales el proyecto agroindustrial integrado más importante de Colombia que alimenta a las familias colombianas a través de la marca la Fazenda.

Durante el año 2016 los inversionistas decidieron responder a los desafíos de un presente exigente, desafiante y lleno de oportunidades con la constitución de Grupo BIOS. La estrategia de la organización está enfocada en participar activamente en todos los eslabones de la cadena de proteína, creando valor para todos sus actores de interés. Por lo tanto, como propósito superior ha reiterado su compromiso con el desarrollo del campo colombiano, para proveer alimento de calidad para todos. Grupo BIOS cuenta con cerca de 7.000 empleados vinculados directamente a nivel nacional. (Grupo BIOS)

Figure 2.

Ubicación del Grupo Bios en Colombia. (Grupo BIOS)



Misión de la empresa

13

“Nutrimos a todos, desarrollando el campo colombiano”.

Visión de la empresa

Para el año 2026, mantendremos el liderazgo en el sector agroindustrial en Colombia nutriendo a más de 23 MM de personas y 3MM animales de compañía, generando impacto positivo.

Objetivos de calidad

Queremos ser la mejor opción laboral del sector agroindustrial, nos proceden nuestra excelente reputación y liderazgo en el desarrollo del campo colombiano.

Nos caracterizamos por una cultura cimentada en valores, incluyente y un estilo gerencial promotor de confianza y compromiso.

Reconocemos al ser humano de forma integral y ofrecemos oportunidades equitativas de desarrollo y aprendizaje, compensación integral justa, ambientes laborales seguros y mejoramiento permanente de la calidad de vida.

Operadora Avícola Colombia S.A.S, más conocida en el mercado como Pimpollo, que en su momento pasará a ser Friko, se encuentra ubicada en Santander. Sus oficinas junto con la planta de beneficio están en el Km 2 Predio 2-46 Anillo vial, vía Floridablanca - Girón. (Grupo BIOS)

Certificación

Figure 3.

Certificaciones de la Empresa. (Grupo BIOS)



Calidad en proceso certificado en bienestar animal.

Beneficios de la Certificación:

Mejora el atrape y transporte del animal hasta el momento de su sacrificio.

Se brinda un trato digno al animal.

Se logra obtener un producto con mejores características organolépticas y sin hematomas.

Integración Vertical de Procesos

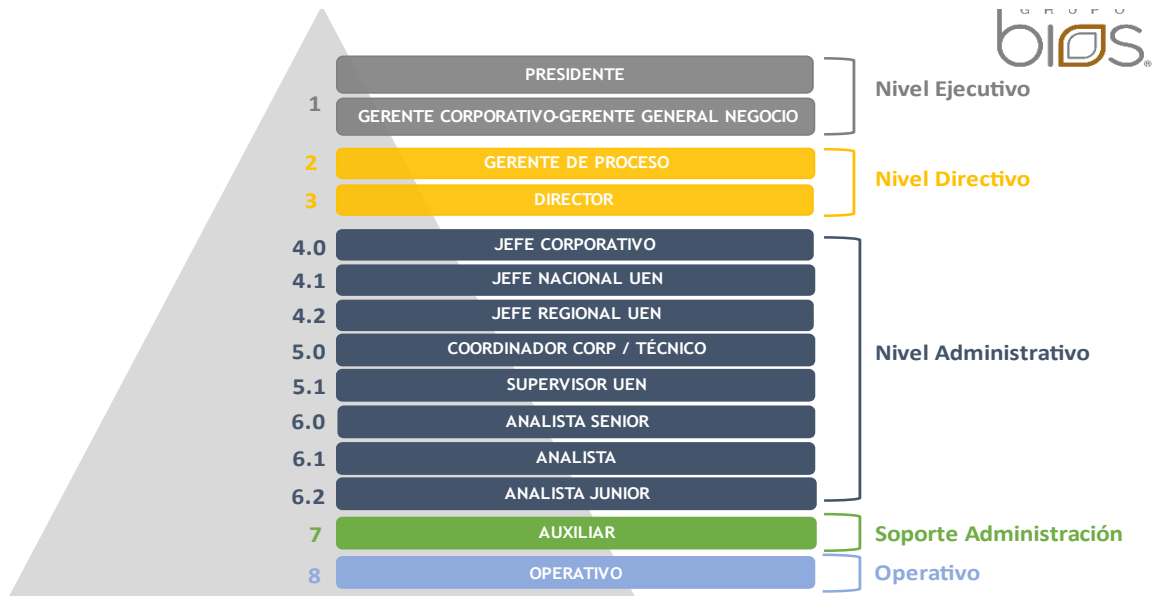
Figure 4.

Integración Vertical de Procesos. (Grupo BIOS)



Figure 5.

Estructura Organizacional de la Empresa. (Grupo BIOS)



Mapa de Cargos

Figure 6.

Mapa de cargos. (Grupo BIOS)



- **Cargos Críticos:** Cargos de alta dirección y cargos directivos que están directamente involucrados con el Core, se compensan frente niveles de mercado. En esta categoría se cobijan los cargos del Comité de Presidencia, y cargos críticos por experiencia, conocimiento técnico e impacto en el negocio.
- **Cargos Clave:** Cargos de Nivel Directivo y que son de difícil reemplazo, se compensan frente niveles de mercado. En esta categoría podrían estar ubicadas directores y gerentes de área o proceso.
- **Cargos Expertos:** Cargos que tienen alto impacto en el negocio bien sea por su acción comercial o experticia en la actividad que desarrollan ligada al negocio se compensan frente niveles de mercado. En esta categoría podrían ubicarse los cargos de Analistas, Coordinadores y Jefaturas.
- **Cargos De Soporte:** Cargos de nivel Profesional y operativo de áreas de soporte se verán contra los diferentes niveles de equidad, de acuerdo con sus competencias y ajuste al cargo, se pueden compensar frente a la equidad frente al mercado según la definición de la Compañía. En esta categoría podrían ubicarse los cargos Operativos y Auxiliares.

Figure 7.

Línea de Productos de OPAV. Elaboración propia.

CORTES HABITUALES Y BÁSICOS

- Productos en bandeja congelados o refrigerados
- Productos en bolsa congelados o refrigerados
- Productos marinados y sin marinar





LINEA LIGERA






PREPARACIONES RÁPIDAS, PRÁCTICAS Y FÁCILES






Capítulo 2

Delimitación del Problema

La empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S enfrenta una problemática que afecta directamente su productividad y desempeño, la cual se relaciona con la falta de un programa de capacitación efectivo y práctico para sus empleados. Los problemas identificados incluyen:

Inasistencias y falta de interés: La empresa ha notado que los empleados no asisten a las capacitaciones programadas y cuando lo hacen, suelen mostrar poco interés o atención en las charlas y actividades planeadas.

Registro incompleto: No se lleva un registro completo del personal que no asistió a las capacitaciones, lo que dificulta el seguimiento y la implementación de medidas correctivas.

Falta de seguimiento: No se realiza un seguimiento adecuado para garantizar que los empleados apliquen en sus áreas de trabajo lo expuesto en las capacitaciones.

Bajo desempeño: La falta de capacitación adecuada ha llevado a un bajo desempeño de los empleados, lo que ha afectado la productividad de la empresa y su capacidad para competir en el mercado.

La falta de un programa de capacitación efectivo genera una situación en la que los empleados no están bien preparados para realizar su trabajo de manera óptima, lo que afecta la eficiencia y efectividad de la empresa. Por lo tanto, se busca mejorar el programa de capacitación, asegurar la asistencia de todo el personal y garantizar que la información brindada sea comprendida y aplicada adecuadamente para mejorar la productividad de la empresa y su capacidad de competir en el mercado.

Capítulo 3

Antecedentes

Para el desarrollo del presente trabajo, se tienen como referentes diferentes estudios y artículos publicados a lo largo de los años, que basan sus investigaciones en recalcar la importancia de capacitar al personal de las empresas, de entender sus necesidades y brindarles ayudas para su mejor desarrollo dentro de la compañía, generando mayor productividad y seguridad dentro de su área de trabajo. De igual manera, garantizando estar al día con las normas establecidas para el desarrollo de sus actividades en cada área. El artículo escrito por Carlos Parra Penagos y Fernando Rodríguez Fonseca “*La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*” en el año 2016, resalta la importancia de las capacitaciones como aspectos estratégicos que se deben tomar en las organizaciones hoy en día, con el fin de que los trabajadores creen los conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo y sostenimiento de la empresa.

Por otro lado, el Dr. José Manuel García López, en su artículo *-El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones-* plantea que “... en la forma que se administre un sistema de capacitación, dependerá que éste sea efectivo o no, desde la detección de las mismas necesidades, pasando por el diseño y la impartición de esta, hasta llegar a la evaluación del sistema en su totalidad y de la forma como se administre.”

Asimismo, el estudio realizado por Mayra R. Castañeda, Lourdes Hernández y Jesús L. Ramos *-Una práctica innovadora en la capacitación empresarial-* en el cual buscan integrar las TIC a las capacitaciones con el fin de potencializar la obtención de mejores resultados. “La relación

dialéctica entre lo educativo y lo tecnológico es factible, necesaria y potenciadora del papel de la capacitación en el ámbito empresarial y constituye un aporte sustantivo al cumplimiento de los objetivos organizacionales.” 20

Capítulo 4

Justificación

La implementación de un modelo de capacitación efectivo en la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S. no solo beneficiará al desempeño y productividad de los empleados, sino que también tendrá un impacto positivo en varios aspectos institucionales y socioeconómicos.

Desde una perspectiva institucional, la implementación de un modelo de capacitación efectivo ayudará a la empresa a mejorar su reputación como empleador responsable y comprometido con el desarrollo de sus empleados. Esto puede resultar en una mayor retención de talentos y una mayor capacidad para atraer a nuevos empleados con habilidades y conocimientos valiosos.

En términos de prioridades del gobierno, la implementación de programas de capacitación efectivos puede estar en línea con políticas y objetivos gubernamentales relacionados con el empleo, la formación y el desarrollo de habilidades. Esto podría traducirse en apoyo financiero o político para la iniciativa de capacitación y posibles beneficios fiscales para la empresa.

Además, la implementación de un modelo de capacitación efectivo puede tener un impacto económico positivo en la empresa, ya que la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados puede conducir a una mayor eficiencia, reducción de costos y aumento de la calidad del producto. Esto a su vez puede llevar a una mayor rentabilidad y crecimiento empresarial.

En términos sociales, la implementación de un modelo de capacitación efectivo

22

puede tener un impacto positivo en la comunidad local, ya que puede mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, lo que puede llevar a una mayor estabilidad laboral y a un aumento en la calidad de vida de los empleados y sus familias.

Finalmente, desde una perspectiva académica, la implementación de un modelo de capacitación efectivo puede ser considerada como una contribución valiosa al campo de la gestión de recursos humanos y puede ser utilizada como referencia para futuras investigaciones y estudios en el área.

Capítulo 5

Objetivos

Objetivo General

Reestructurar el modelo de capacitación de la empresa Operadora Avícola Colombia con el fin de mejorar el desempeño y productividad de los empleados.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico del modelo de capacitación actual de la empresa Operadora Avícola Colombia.

Realizar un análisis e investigación de modelos de capacitación en el sector de alimentos, en específico el sector avícola.

Plantear un modelo de reestructuración al plan de capacitación.

Capítulo 6

Marco teórico

Tabla 1.

Marco teórico. Elaboración propia.

Marco Teórico				
Título	Autor (es)	Resumen	Palabras Clave	Fuente
Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes	Bermúdez Carrillo, Luis Alberto	Se plantea que en toda organización el personal debe ser capacitado de acuerdo con sus necesidades, se deben tener en cuenta los objetivos generales y el propósito de realizar la capacitación, puesto que estos son los que responderán a los contenidos que han de tener los programas de capacitación. Tal actividad no puede ser tomada como un hecho aislado de todo el proceso que lleva a cabo una empresa, sino que forma parte de ella, que es un proceso que se planifica, ejecuta y evalúa como cualquier otro, y que al final tiene como motivo primordial buscar un ambiente de trabajo agradable, mayor productividad en los trabajadores, generar información de los puestos de trabajo, instruir y enseñar sobre técnicas, normas o nuevas tareas a realizar en sus respectivas áreas de trabajo.	Pymes, necesidades de capacitación, plan de capacitación, capacitaciones	Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: Una herramienta de Fortalecimiento de las Pymes. <i>Interseles: Revista de las Sedes Regionales - Universidad de Costa Rica</i> , págs. 1-25.
Capacitación, clave para el desarrollo avícola	Maíz y Soya Página Web	La asociación Amevea-E (Asociación de Médicos Veterinarios Especialistas en Avicultura del Ecuador) afirma la necesidad de controlar todos los procesos de crianza y crecimiento del pollito bebé, desde el momento que llegan al galpón hasta su faenamiento, por lo cual se considera que la persona encargada de su cuidado, debe estar al tanto de los desafíos del sector para brindar bienestar a las aves.	Necesidad, sanidad, nutrición, capacitación	Maíz y Soya. (agosto de 2022). Capacitación, clave para el desarrollo avícola. Tomado de: https://www.maizsoya.com/lector.php?id=20200947
La capacitación del personal es prioritaria para tener una robusta cultura de seguridad alimentaria	Guillermina García	Los trabajadores que están en constante contacto con los alimentos, deben recibir orientación y conocimiento sobre prácticas seguras de manipulación de alimentos, entre los temas más importantes que deben tratar son higiene personal, limpieza y desinfección de superficies y elementos de trabajo. Todo con el fin de prevenir la contaminación de los alimentos y posteriormente enfermedades en los clientes.	Capacitación efectiva, conocimiento, orientación, competencias, empleados.	García, G. (22 de mayo de 2023). La capacitación del personal es prioritaria para tener una robusta cultura de seguridad alimentaria. Tomado de: The Food Tech. https://thefoodtech.com/seguridad-alimentaria/la-capacitacion-de-personal-es-prioritaria-para-tener-una-robusta-cultura-de-seguridad-alimentaria/
Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso	Diez Somaza, Jennifer Adolys y Abreu, José Luis	La importancia que tiene la capacitación de instructores dentro de las empresas que posean las capacidades necesarias para brindar ayuda, formación y múltiples saberes a los trabajadores de la empresa, con el fin de mejorar la productividad de los procesos y aumentar la calidad de los productos.	Capacitación interna, productividad, seguridad, estandarización	Diez, J., & Abreu, J. (2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos. México: Universidad Autónoma de Nuevo Leon.

Marco Conceptual

Capacitación: 1. Una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño. (Mondy & Noe, 2005)

2. Capacitación y desarrollo son el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional. (Mondy & Noe, 2005)

3. Es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. (Bermúdez Carrillo, 2015)

Empresas: Es toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. La empresa puede ejecutar actividades de naturaleza industrial o productiva; comercial o de prestación de servicios. (Cámara de Comercio de Bogotá)

Trabajador: Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. (Ministerio del Trabajo)

Empleador: Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. (Ministerio del Trabajo)

Formación: La formación es una dinámica de desarrollo personal que consiste en tener aprendizajes, hacer descubrimientos, encontrar gente, desarrollar a la vez sus capacidades de

razonamiento y también la riqueza de las imágenes que uno tiene del mundo. (Torres
Hernández, 2013)

Capítulo 7

Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Este trabajo se considera de tipo cualitativo, ya que se recopilan y analizan datos no numéricos, se realizan encuestas con el fin de obtener opiniones y experiencias del actual manual de capacitación que maneja la empresa Operadora Avícola Colombia.

Alcance de la Investigación

Este trabajo tiene un alcance de tipo descriptivo, debido a que, mediante encuesta, entrevistas, documentos y formatos brindados por la empresa, se realizará un diagnóstico interno del manual de capacitaciones que manejan actualmente, con el fin de generar planes de mejora.

Área y Población de Estudio

El estudio se llevará a cabo en la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S, en la regional de Santander, ubicada en la planta de sacrificio de Girón. De igual manera, se evaluarán las diferentes áreas de trabajo que están dentro de la planta: Procesos, Seguridad y Salud en el trabajo, Ambiental, Calidad y Logística.

Tabla 2.

Ficha metodológica. Elaboración propia.

Ficha Metodológica	
Tipo de Investigación	Investigación cualitativa
Alcance de la investigación	Investigación descriptiva
Área y población de estudio	Operadora Avícola Colombia S.A.S. Gerencias dentro de la planta de Girón: Procesos, SST, Calidad, Ambiental y Logística. 10 encuestados entre jefes y auxiliares de áreas.
Fuentes de información	Encuesta realizada, estudios de investigación, documentos e información de la empresa

Metodología

Inicialmente se recolectará información del modelo actual que maneja la empresa para sus operarios de planta, con el fin de conocerlo e irlo evaluando, al mismo tiempo se solicitará información adicional proporcionada por la empresa como documentos o formatos que sirvan para el diseño de un nuevo manual.

Paralelamente al estudio, se brindará acompañamiento y apoyo en la planeación de la primera jornada de capacitación que se realizan semestralmente, en la cual asisten 500 trabajadores aproximadamente con el fin de recibir charlas y capacitaciones de temas actualizados sobre prácticas y cuidados que se deben tener en sus puestos de trabajo. Se realizarán cotizaciones con los respectivos proveedores, asistentes y conferencistas, al mismo tiempo se organizarán los formatos y evaluaciones que se deben diligenciar ese día.

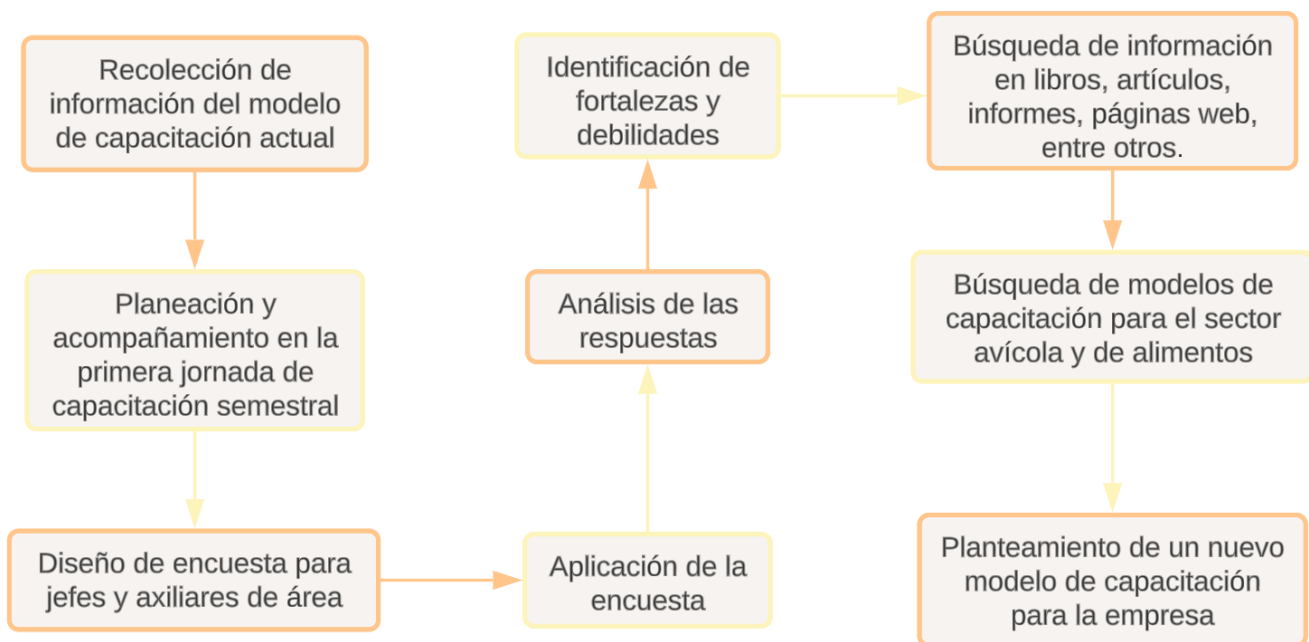
Luego, se realizará el diseño de la encuesta en plataforma Forms que ayudará a tener más información directamente de los jefes y auxiliares de cada área de la empresa, con el fin de tener un amplio número de opiniones al respecto, continuamente se analizarán las respuestas y se identificarán las fortalezas y debilidades que tiene la empresa ante el manual de capacitaciones, y se realizará una búsqueda en libros, artículos, informes, páginas web, entre otros, de temas relacionados con el sector avícola y sector de alimentos, en donde se pueda tener un mejor enfoque del tema, así como información sobre modelos de capacitación adecuados para trabajadores en este sector.

Finalmente, se planteará un nuevo modelo de capacitación que ayudará a mejorar el desempeño de los trabajadores dentro de sus áreas de trabajo, al mismo tiempo a aumentar la asistencia a las capacitaciones y la retentiva de la información.

servirán para el desarrollo de encuestas/cuestionarios que servirán de apoyo en las entrevistas a los jefes de área e igualmente para llevar el registro de información que se vaya recolectando, al mismo tiempo para el diseño de cuadros, tablas o gráficos necesarios para el desarrollo del proyecto.

Figure 8.

Metodología. Elaboración propia.



Planteamiento de actividades

Para el desarrollo del proyecto, se realizarán las siguientes actividades que dan respuesta a cada objetivo específico planteado anteriormente:

Actividades según objetivos específicos. Elaboración propia.

Objetivo Específico 1	Actividades
Realizar un diagnóstico del modelo de capacitación actual de la empresa Operadora Avícola Colombia.	1. Validar información histórica de capacitaciones de la empresa.
	2. Validar el modelo de capacitación para las diferentes áreas de la empresa: Planta proceso, administrativa, logística, etc.
	3. Realizar encuesta a los jefes de área acerca del modelo de capacitaciones.
Objetivo Específico 2	Actividades
Realizar un análisis e investigación de modelos de capacitación en el sector de alimentos, en específico el sector avícola.	1. Buscar información de empresas del sector avícola, empresas de manejo de alimentos en planta de procesos.
	2. Buscar metodologías para realizar capacitaciones a personal.
Objetivo Específico 3	Actividades
Plantear un modelo de reestructuración al plan de capacitación.	1. Diseñar un nuevo método de capacitación.
	2. Si es posible por el tiempo, ejecutar una prueba piloto del método de capacitación diseñado.

Capítulo 8

Desarrollo de actividades

Modelo de capacitación en la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S

A lo largo de los años se han realizado un gran número de capacitaciones, entrenamientos, cursos o acompañamientos a los trabajadores de la empresa, en donde brindan nuevos conocimientos, seguimientos y espacios diferentes para poder expresarse y aprender de una mejor manera. Las capacitaciones que brindan se dividen por cada área de trabajo, por cada gerencia o en general.

Tabla 4.

Modelo de capacitación actual. Elaboración propia.

	Por cada área de trabajo	Por cada gerencia	General
Participantes	Operarios de las diferentes áreas de trabajo	- Gerencia Procesos - Gerencia Calidad - Gerencia Logística	Toda la Planta de Proceso al tiempo
	Planta de Proceso Desprese, Línea, Filete, Plataforma, Empaque, Selección, cuartos fríos	- Gerencia Seguridad y Salud en el Trabajo - Gerencia Ambiental - Gerencia Mantenimiento - Gerencia Administrativa	- Operarios - Administrativos
Métodos de capacitación	Charlas, planes de entrenamiento o reentrenamiento en el puesto de trabajo	Charlas y cursos interactivos Universidad Bios	Charlas de temas de las diferentes gerencias
Duración	1 - 2 horas	2 -3 horas	8 - 10 horas
Capacitadores	Jefes de área, gestores o auxiliares internos de la planta	Capacitadores externos a la planta	Capacitadores internos y externos a la planta

Las capacitaciones o entrenamientos que se realizan en cada área de trabajo pueden variar entre 1 a 2 horas dentro de la jornada laboral, en la mayoría de los casos las dictan los mismos jefes de áreas o esporádicamente, son capacitadores externos de El Sena (Servicio Nacional de Aprendizaje) que ofrecen sus servicios para dar charlas sobre el buen desarrollo de su actividad de trabajo, el proceso que se debe seguir y los riesgos o cuidados que deben tener, como por ejemplo en las *Plantas de Incubación*, donde capacitadores externos asisten a la planta para explicarles, enseñarles y mostrarles la correcta manipulación que deben tener los pollitos recién llegan a la planta, de igual manera se realizan charlas y cursos en el puesto de trabajo para las diferentes áreas de la planta de proceso, las cuales son: Desprese, Línea, Filete, Plataforma, Empaque, Selección, Cuartos fríos; con el fin de entrenarlos y tenerlos al tanto de las nuevas prácticas que se deben seguir dentro de la planta.

La empresa Operadora Avícola Colombia realiza anualmente 2 capacitaciones a todo el personal de planta, en el cual se exponen temas de todas las áreas, tales como:

Figure 9.

Temas por tratar en las capacitaciones. Elaboración propia.



Al mismo tiempo, estos temas se les evalúan a los trabajadores administrativos por medio de cursos interactivos en línea de la Universidad Bios, los presentan cada 6 meses aproximadamente.

En la capacitación general semestral asisten aproximadamente 500 trabajadores entre operarios y administrativos, su enfoque es general sobre los temas nombrados anteriormente, se escogen entre 5-6 temas por semestre y se dictan en una jornada de 8 a 10 horas. La metodología que manejan para estas capacitaciones generales mayormente son teóricas, en las que

capacitadores externos de Sura, Sena, Invima, San Diego, Cajasan, entre otros,

34

exponen su charla con apoyo de presentaciones audiovisuales. Por otro lado, han sido pocas las capacitaciones de manera dinámica, en donde los dividen por grupos de 40-50 personas y los rotan por varios salones, stands o espacios en donde les van explicando cada tema de manera lúdica, con el fin de obtener toda la atención y motivación de parte de los empleados.

Encuesta del modelo de capacitación a los jefes de área

Tabla 5.

Ficha técnica encuesta. Elaboración propia.

FICHA TÉCNICA ENCUESTA	
Encuesta realizada por	Maria Claudia Mercado Barrios - Practicante
Objetivo de la encuesta	Conocer e identificar falencias y posibles mejoras del modelo de capacitación actual de la empresa
Fecha	17 – 24 de mayo de 2023
Población Objeto	Jefes y auxiliares de área de Operadora Avícola Colombia - Planta de Sacrificio Girón
Tamaño de la muestra	10 encuestados Procesos: 4 Seguridad y Salud en el trabajo: 3 Logística: 1 Calidad: 1
Método de recolección	Encuesta virtual mediante plataforma Forms (Duración aproximada de 10 minutos)

Participantes

Se realiza la encuesta a 10 jefes y auxiliares de área divididos así: 3 de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2 de Calidad, 4 de Procesos y 1 de Logística, los cuales tienen entre 1 a más de 10 años de antigüedad en la empresa. Los 10 encuestados se encuentran laborando en la regional de Santander, en la Planta de Proceso ubicada en Girón.

Metodología

capacitaciones dictadas en los últimos 3 meses, en las falencias que se evidenciaban a simple vista y al mismo tiempo la disposición por parte de los trabajadores, auxiliares y jefes de área. Se evaluaron las charlas de los capacitadores, el uso de elementos visuales, de audio o vídeos, dinámicas dentro de la teoría y manejo del tiempo entre cada ponencia.

La encuesta realizada consta de 18 preguntas, las cuales se dividen en los siguientes grupos: Preguntas generales (2), métodos utilizados (2), calidad de la capacitación (9), duración (2), evaluación (2) y mejoría (1).

Tabla 6.

Preguntas encuesta. Elaboración propia.

Preguntas Generales
1. Selecciona el área a la que perteneces:
2. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa?
Métodos Utilizados
3. ¿Qué método de capacitación has encontrado más efectivo?
4. ¿Qué tipo de metodologías de capacitación se utilizan en su área?
Calidad de la Capacitación
5. ¿Has recibido capacitación/entrenamiento en los últimos 12 meses?
6. ¿Cómo calificarías la calidad de la capacitación recibida?
7. ¿Consideras que la capacitación recibida ha mejorado tus habilidades laborales?
8. ¿Crees que la empresa brinda suficientes oportunidades de capacitación/entrenamiento?
9. ¿Has tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante la capacitación en tu trabajo diario?
10. ¿Considera que el proceso de capacitación en su área de trabajo es efectivo para mejorar las habilidades del personal a cargo?
11. ¿La capacitación que se brinda en su área está alineada con las necesidades y objetivos de la empresa?
12. ¿El personal tiene la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante la capacitación en su área de trabajo?
13. ¿Consideras que el personal a cargo de la capacitación está suficientemente capacitado y calificado?
Duración
14. ¿Cuál es tu opinión sobre la duración de los programas de capacitación?

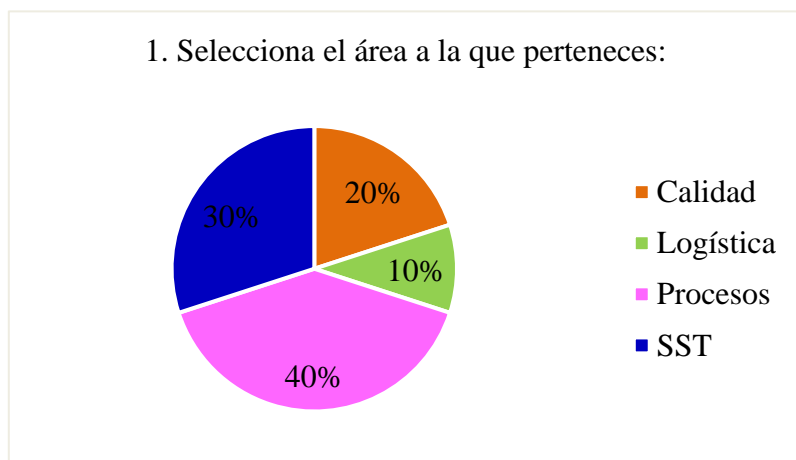
15. ¿Cuánto tiempo al año considera adecuado dedicar a la capacitación del personal en su área?
Evaluación
16. ¿Has recibido retroalimentación sobre tu desempeño durante la capacitación?
17. ¿Existe una evaluación formal después de la capacitación para medir su efectividad en su área?
Mejoría
18. Sugerencia de mejora al modelo de capacitación:

Análisis de los resultados de la encuesta

Las respuestas de la encuesta se graficaron con el fin de obtener un mejor análisis sobre cómo evalúan los jefes de área y auxiliares al modelo de capacitaciones que implementa la empresa.

Figure 10.

Gráfica respuestas número 1. Elaboración propia.



La encuesta se realizó a 4 jefes de área de procesos, 1 de logística, 1 jefe de área de seguridad y salud en el trabajo y 2 auxiliares, y 1 jefe de área de calidad.

Todos los trabajadores encuestados tienen más de 1 año de antigüedad en la empresa, teniendo en cuenta que 4 de ellos están en el rango de 5 a 10 años perteneciendo a ella.

Figure 11.

Gráfica respuestas número 2. *Elaboración propia.*

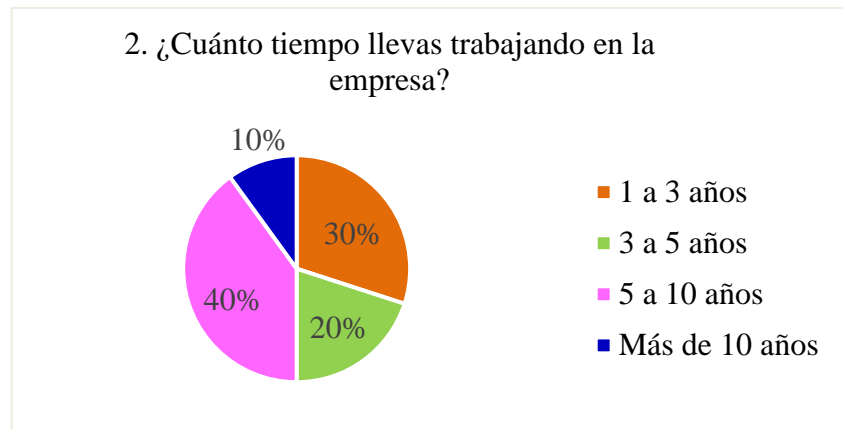
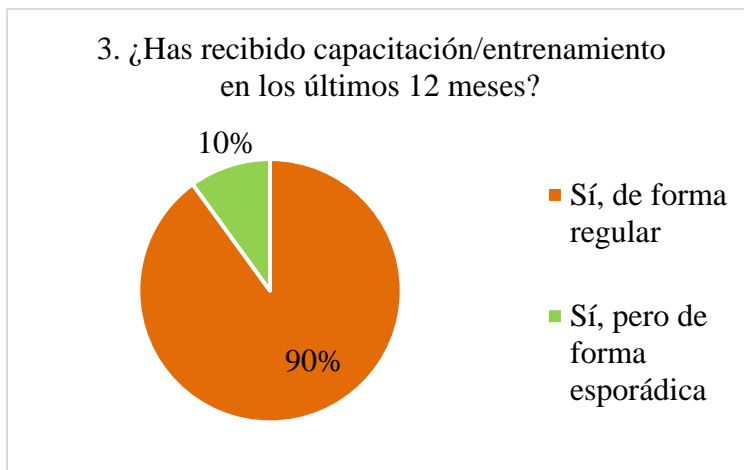


Figure 12.

Gráfica respuestas número 3. *Elaboración propia.*



Por otro lado, el 90% de ellos votó que han recibido capacitación de forma regular en los últimos 12 meses y sólo 1 persona respondió que había recibido capacitación de forma esporádica.

De los 10 trabajadores encuestados, 6 votaron que la calidad de la capacitación que han recibido ha sido excelente y 4 que ha sido buena.

Figure 13.

Gráfica respuestas número 4. *Elaboración propia.*

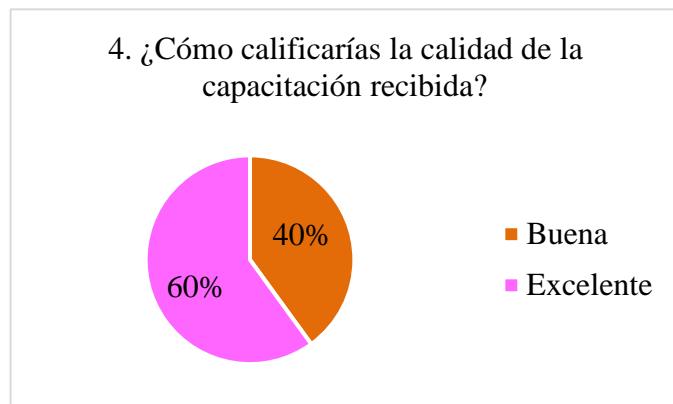
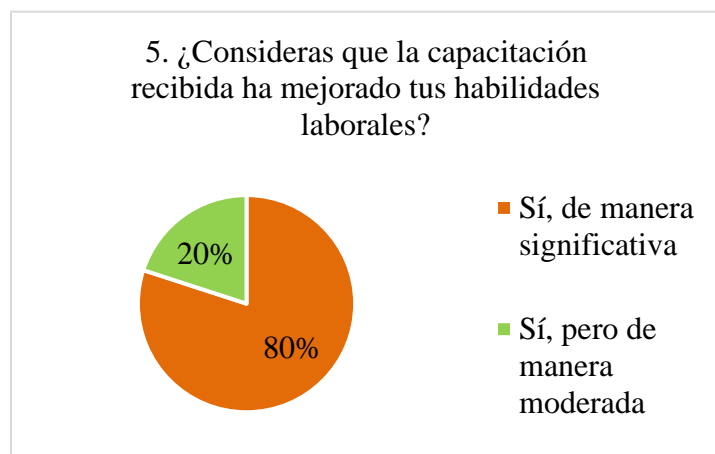


Figure 14.

Gráfica respuestas número 5. *Elaboración propia.*

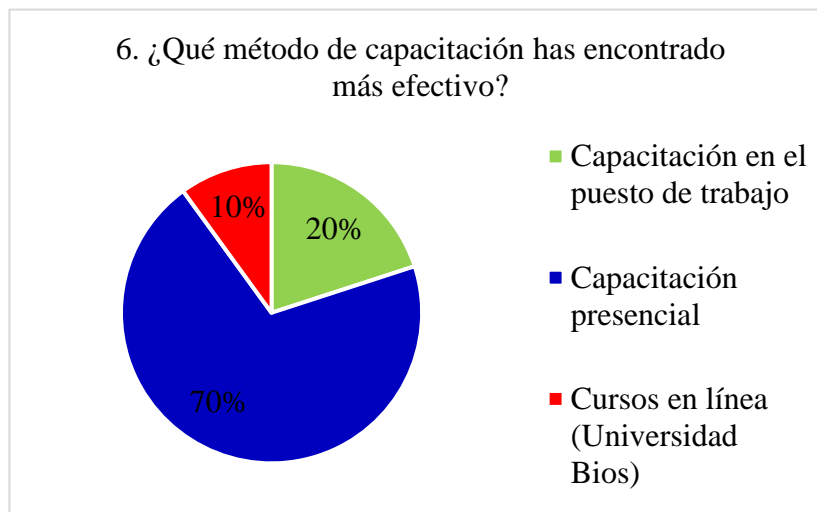


Adicionalmente, 8 de ellos consideran que las capacitaciones recibidas han influido de manera significativa para mejorar sus habilidades laborales y 2 consideran que han influido de manera moderada.

En la pregunta número 6, donde se busca saber qué método de capacitación encuentran más efectivo, 7 de ellos responden que eligen las capacitaciones presenciales en conjunto de personas y mediante charlas, 2 de ellos eligen las

Figure 15.

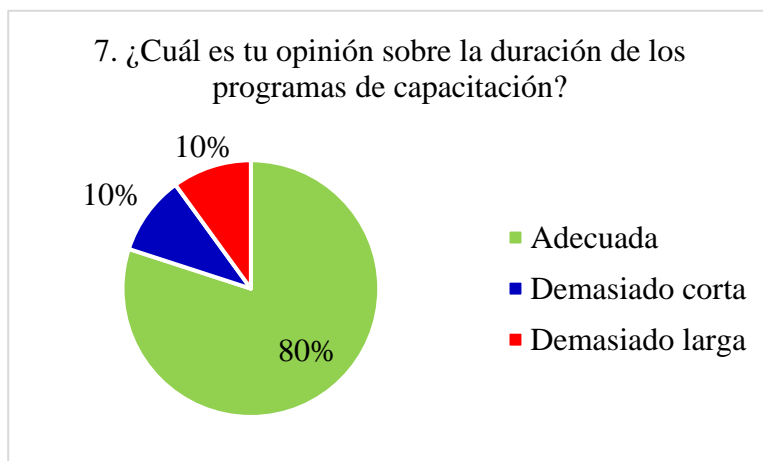
Gráfica respuestas número 6. *Elaboración propia.*



capacitaciones en el puesto de trabajo y 1 persona responde que los cursos en línea que se hacen a través de la Universidad Bios, aun así ninguno respondió las cartillas de inocuidad que son cursos que deben realizar los jefes de área y auxiliares durante el año como requisitos para desarrollar sus cargos.

Figure 16.

Gráfica respuestas número 7. Elaboración propia.

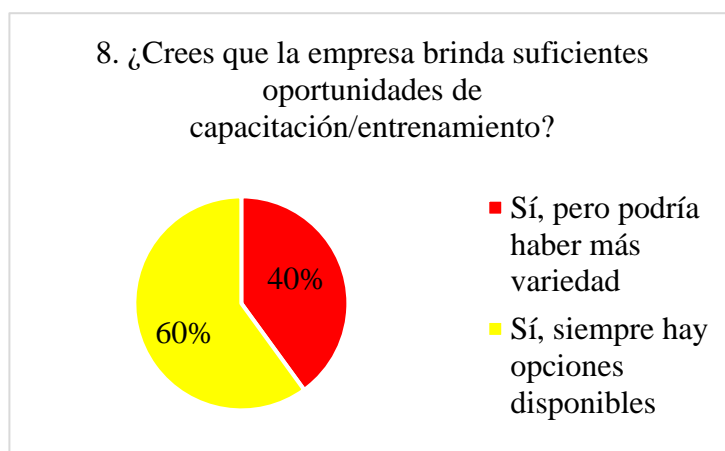


La mayoría de los jefes y auxiliares de área votan que la duración de las capacitaciones es adecuada, 1 persona vota que es demasiado corta y otra persona vota que es demasiado larga.

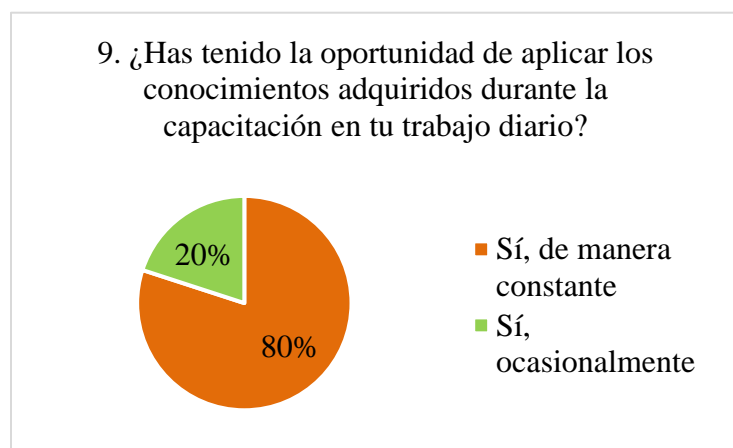
Figure 17.

Gráfica respuestas número 8. Elaboración propia.

El 60% de los encuestados vota que la empresa siempre tiene opciones disponibles de oportunidades para poder capacitarse, aun así, algunos votaron que, aunque tienen oportunidad de capacitarse, la variedad de charlas o cursos podría

**Figure 18.**

Gráfica respuestas número 9. Elaboración propia.



aumentar aún más, con el fin de aprender y adquirir conocimientos nuevos que se puedan aplicar al puesto de trabajo, como comúnmente lo hacen el 80% de ellos, que de

manera constante aplican lo aprendido en su área de trabajo y el 20% lo aplican, pero de manera ocasional.

Figure 19.

Al mismo tiempo, es importante la retroalimentación de las capacitaciones para asegurar que el tema haya quedado claro y sin duda alguna, sin embargo, sólo 6 de los encuestados votaron que han recibido retroalimentación, 1 de ellos votó que ha recibido retroalimentación, pero ha sido limitada y 3 votaron que no han recibido retroalimentación de ninguna capacitación.

Gráfica respuestas número 10. Elaboración propia.

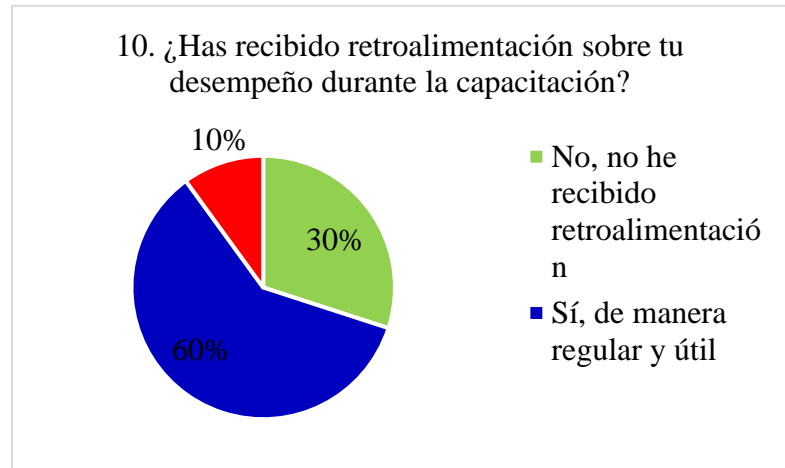
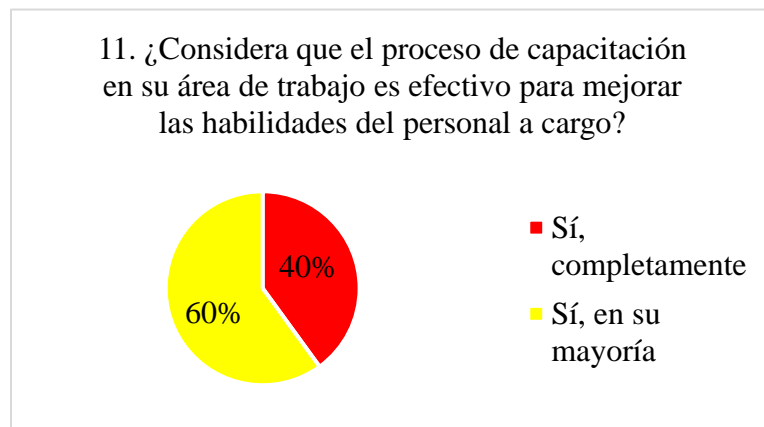


Figure 20.

Gráfica respuestas número 11. Elaboración propia.

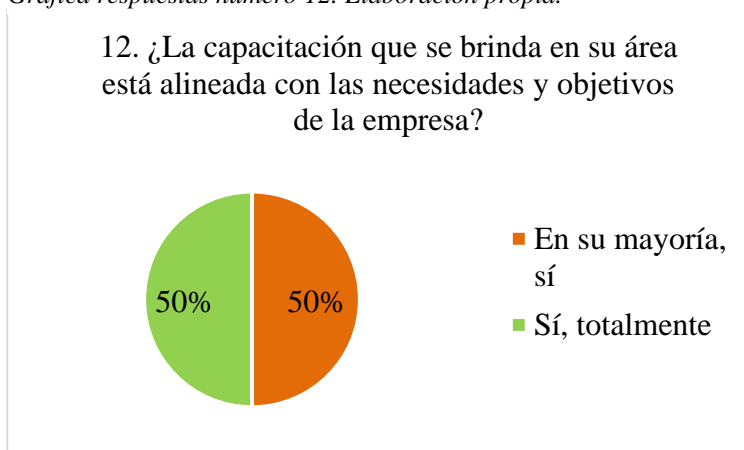


Las siguientes preguntas estuvieron enfocadas a analizar cómo los jefes evalúan las capacitaciones que se les brindan a sus respectivas áreas y operarios a cargo. Teniendo en cuenta la pregunta 11 y 12,

respondieron que las capacitaciones o entrenamientos que se les da a los trabajadores es completamente y en su mayoría efectivos para mejorar sus habilidades en el puesto de trabajo, y al mismo tiempo, la mitad vota que la mayoría de los temas que se dictan están alineados a las necesidades y

Figure 21.

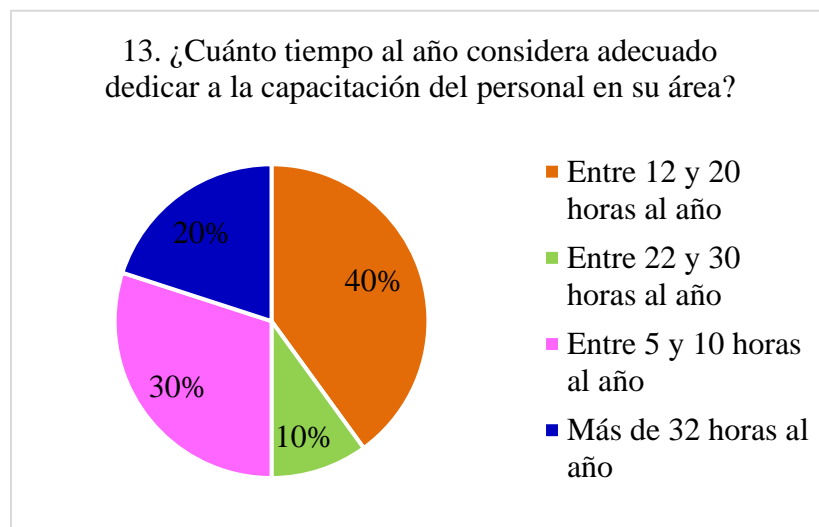
Gráfica respuestas número 12. Elaboración propia.



objetivos que tiene la empresa y la otra mitad vota que están totalmente alineados.

Figure 22.

Gráfica respuestas número 13. Elaboración propia.



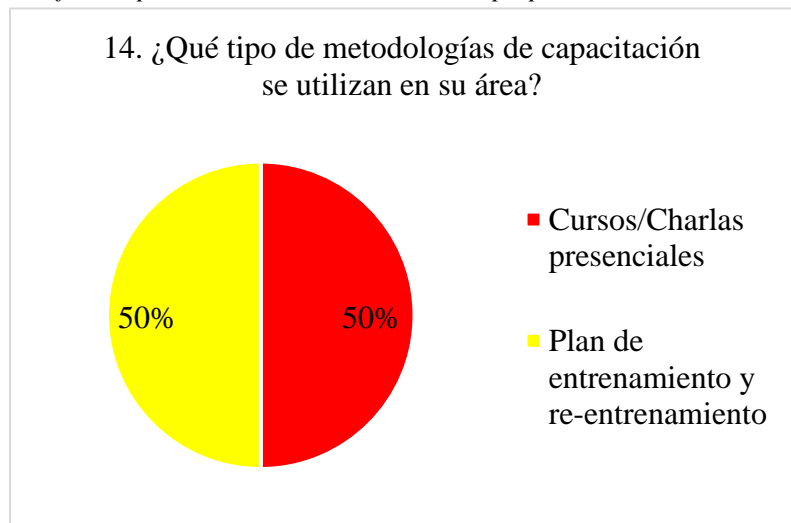
La empresa Operadora Avícola Colombia realiza capacitaciones o entrenamientos cortos y largos durante todo el año, por lo cual se le preguntó a los jefes y auxiliares de área cuántas horas consideran adecuadas dedicar para capacitar al personal, 4 de ellos votaron que entre 12 y 20

horas al año sería lo ideal, 3 votaron que, entre 5 y 10 horas al año, 2 eligieron que lo ideal sería más de 32 horas al año y 1 sola persona votó por 22 a 30 horas al año.

El método más común que usan para capacitar al personal es mediante cursos/charlas presenciales dentro de la empresa y al mismo tiempo, planes de entrenamiento que incluyen también las inducciones a los puestos de trabajo, como de igual manera los reentrenamientos que

Figure 23.

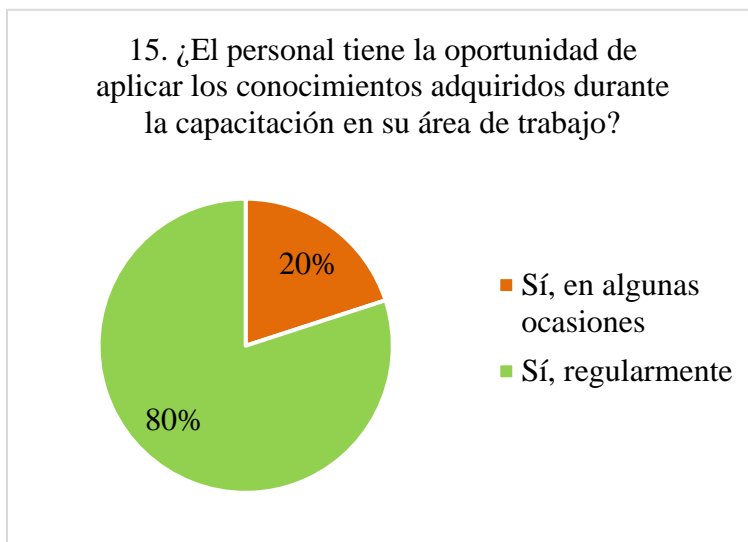
Gráfica respuestas número 14. Elaboración propia.



los utilizan para volver a afianzar temas pasados, como nuevas prácticas de uso de alguna maquinaria en especial, posturas aptas para el desarrollo de actividades, cambios de cargo internos, entre otros.

Figure 24.

Gráfica respuestas número 15. Elaboración propia.



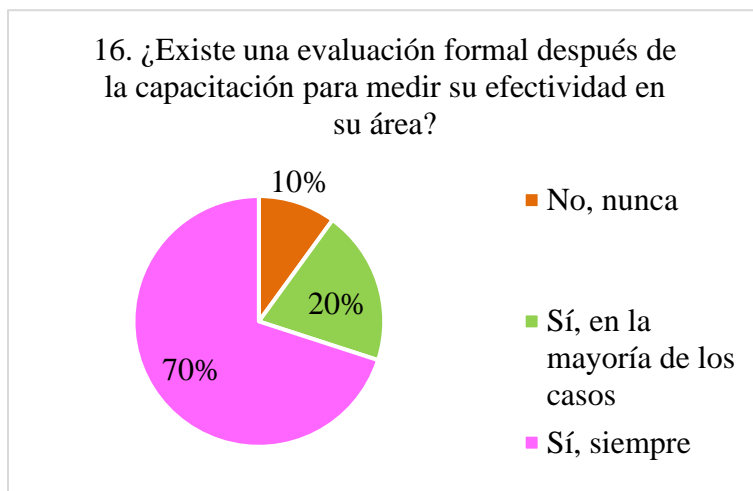
Según las respuestas obtenidas de los jefes y auxiliares de área, 8 de ellos responden que los trabajadores regularmente tienen la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante la capacitación en cada uno de sus puestos de trabajo y 2 de ellos responden que sólo en algunas ocasiones es posible aplicar lo

aprendido.

Los trabajadores son evaluados casi siempre al momento de culminar la capacitación, se les realizan evaluaciones en formatos físicos que contienen preguntas abiertas o de selección múltiple sobre el tema que acaban de tratar, con el fin de que sigan teniendo la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos

Figure 25.

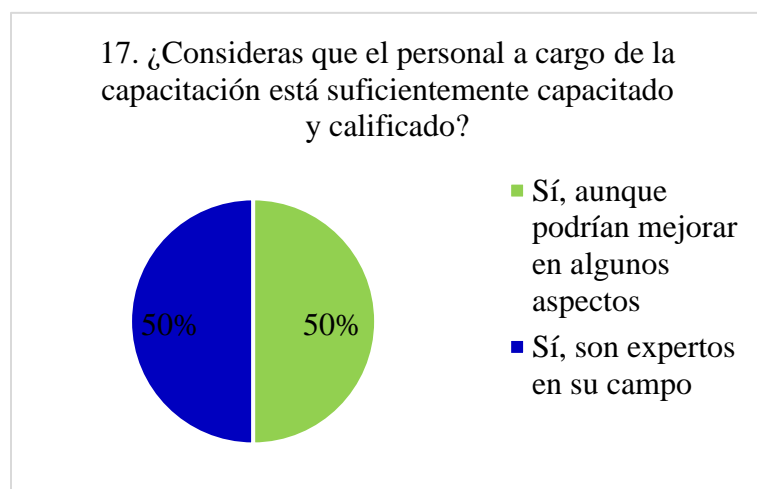
Gráfica respuestas número 16. Elaboración propia.



en su área de trabajo como lo han venido haciendo según 8 de los jefes de área encuestados. Sólo 1 jefe de área respondió que nunca son evaluados.

Figure 26.

Gráfica respuestas número 17. Elaboración propia.



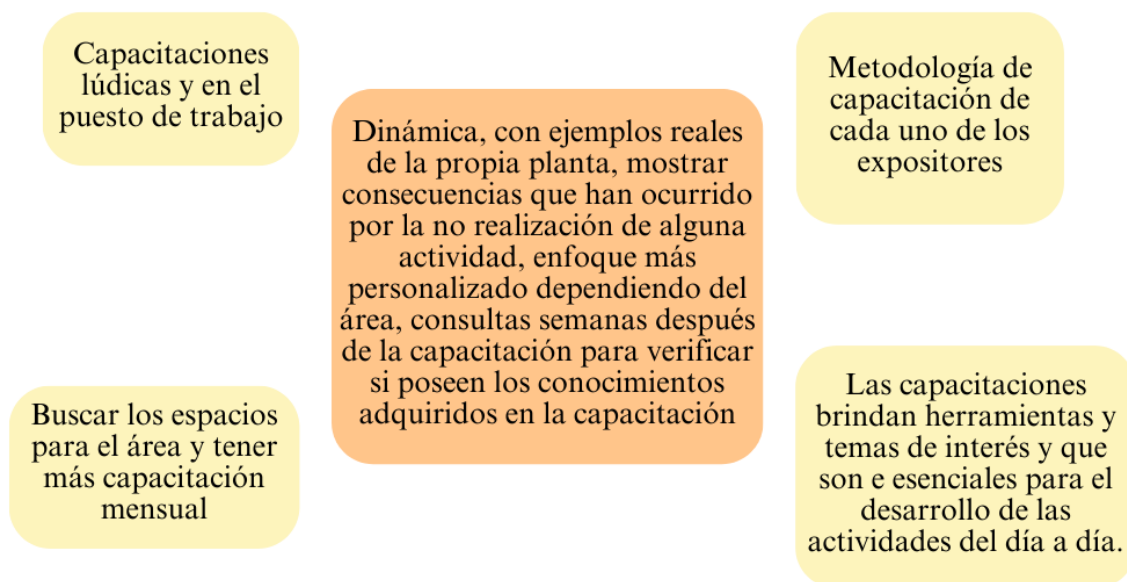
En la pregunta 17 se busca saber si los jefes y auxiliares están a gusto con los capacitadores que dictan las charlas, si consideran que están suficientemente capacitados y calificados, a lo cual respondió el 50% que sí lo están y consideran que son expertos en su campo, y el otro

50% considera que, aunque están calificados, podrían mejorar en algunos aspectos.

Por último, la pregunta 18 era opcional, buscando que pudieran exponer con sus palabras algunas sugerencias para el modelo de capacitación de la empresa Operadora Avícola Colombia. En las sugerencias plantean que las capacitaciones podrían ser más dinámicas y lúdicas, al mismo tiempo implementar un mayor número de capacitaciones en el puesto de trabajo y evidenciar las consecuencias y peligros a los que pueden estar expuestos al no seguir indicaciones o instrucciones que se brindan en las charlas y entrenamientos, adicionalmente realizar seguimientos y consultas a los operarios para verificar si poseen y aplican los conocimientos adquiridos en la capacitación.

Figure 27.

Gráfica respuestas número 18. Elaboración propia.

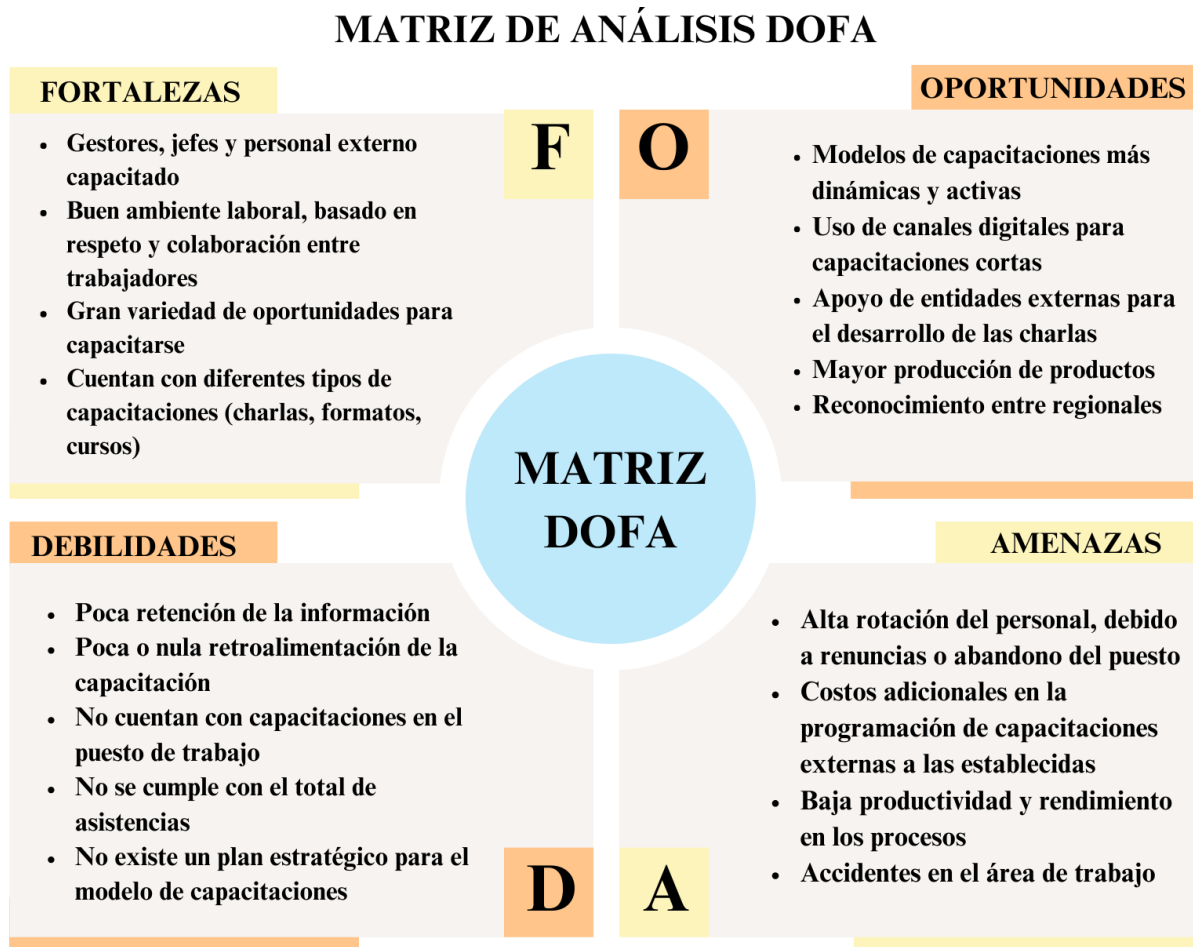


En resumen, en la encuesta realizada se evidencia que, aunque tienen gran variedad de oportunidades para capacitarse dentro de la empresa tanto los jefes de área como los operarios de planta, no reciben una correcta retroalimentación de lo aprendido o estudiado, ni se realiza un seguimiento o control posterior a los entrenamientos y capacitaciones que se dictan, pero aun así en muchos casos se puede evidenciar que implementan sus conocimientos en los puestos de trabajo y lo transmiten a sus trabajadores a cargo.

Por otro lado, aunque la metodología que mejor consideran para las capacitaciones es mediante charlas presenciales y en el puesto de trabajo, también optan por recibir capacitaciones más dinámicas y lúdicas, con ejemplos reales de la planta y que estén alineadas con las necesidades de cada área, con el fin de que se pueda evidenciar las consecuencias que tendría el mal desarrollo de alguna actividad.

Figure 28.

Matriz DOFA. Elaboración propia.



Capítulo 9

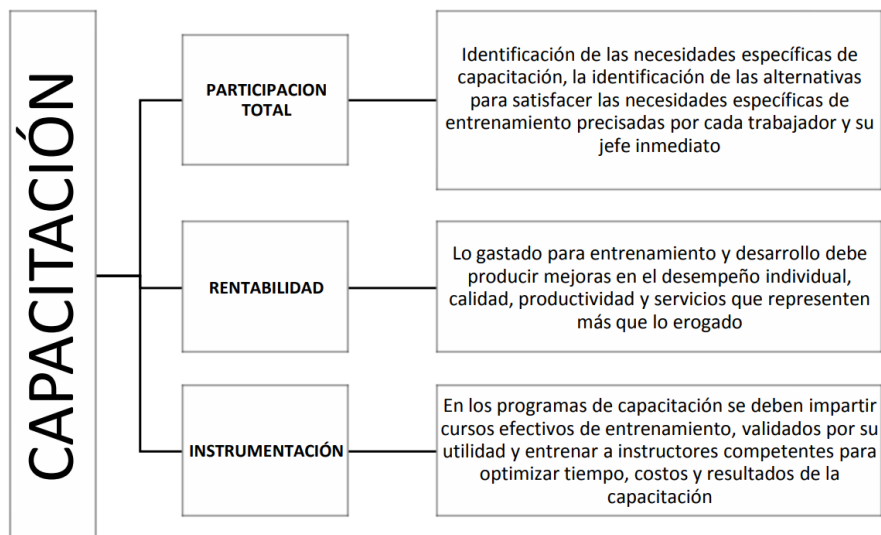
Plan de Mejora al Modelo de Capacitación

Las capacitaciones dentro de una empresa ofrecen a los trabajadores la oportunidad de adquirir y desarrollar nuevas habilidades técnicas y blandas que son fundamentales para mejorar su desempeño laboral. El acceso a una formación con personal capacitado les permite mantenerse al día con las últimas tendencias y prácticas en sus respectivas áreas de trabajo, lo que les otorga una ventaja competitiva tanto a nivel personal como organizacional.

Adicionalmente, las capacitaciones contribuyen al aumento de productividad y eficiencia dentro de la empresa. Los trabajadores bien capacitados se sienten más seguros y motivados, lo que se traduce en una mayor calidad de trabajo y una reducción de errores. Asimismo, al mejorar sus habilidades, los trabajadores pueden asumir nuevas responsabilidades y roles, lo que potencia su crecimiento profesional y favorece la retención del talento/personal en la empresa.

Figure 29.

Capacitación. (Quian, Li, & Zhou, 2008)



Otro aspecto importante es el impacto positivo en el clima laboral. Cuando los trabajadores perciben que la empresa invierte en su desarrollo, se sienten valorados y comprometidos con la organización. Esto genera un ambiente laboral más satisfactorio y una cultura de aprendizaje que fomenta la innovación y el trabajo en equipo.

En el ámbito organizacional, las capacitaciones son una inversión estratégica a largo plazo, al contar con un equipo de trabajo altamente calificado, la empresa se vuelve más competitiva en el mercado y puede adaptarse rápidamente a los cambios y desafíos que surjan. Además, esto puede facilitar la obtención de certificaciones y cumplimiento de normativas, lo que es esencial en el sector avícola.

Figure 30.

Etapas de la capacitación. (Carrillo, 2012)



1. Análisis de necesidades

- Identificar las áreas o competencias en las que los trabajadores requieren capacitación, mediante encuestas, entrevistas o evaluaciones de desempeño para determinar las habilidades y conocimientos que deben reforzarse y fortalecerse.

2. Planteamiento de objetivos

- Definir objetivos específicos y medibles para cada capacitación
- Los objetivos planteados deben estar alineados con las necesidades identificadas al análisis previo y a las metas que espera cumplir la empresa a corto, mediano o largo plazo.

3. Diseño del programa de capacitación

- Seleccionar el contenido y los materiales didácticos adecuados para lograr los objetivos establecidos.
- Considerar la diversidad de estilos de aprendizajes de los trabajadores y emplear métodos interactivos y prácticos.

Ejemplo de actividades didácticas, interactivas y prácticas

- Uso de material de apoyo con contenido multimedia, como videos explicativos, infografías, presentaciones interactivas y simulaciones, para hacer las charlas más interesantes y fáciles de comprender.
- Presentar actividades y ejemplos reales basados en la planta de proceso, realizando un enfoque en cada área y mostrando las posibles consecuencias que tendría el mal manejo o desarrollo de alguna actividad dentro del proceso,

fomentando el análisis de las situaciones y generando el pensamiento crítico y la toma de decisiones.

50

- Organizar sesiones prácticas donde trabajen en grupos más pequeños para resolver problemas planteados, abordar temas específicos relaciones con la capacitación y participar en actividades prácticas.
- Programar un espacio en donde los trabajadores puedan hacer preguntas, resolver dudas o aportar puntos de vista, igualmente emplear herramientas de votación en tiempo real para involucrar a los asistentes y obtener retroalimentación en tiempo real.
- Implementar elementos de juego en la capacitación para mantener el interés y la motivación de los trabajadores, como concursos, retos y recompensas.

4. Elección de capacitadores - instructores – facilitadores

- Asegurarse de elegir y contar con instructores capacitados, calificados, experimentados y estudiados en el tema a enseñar.
- Los capacitadores deben ser capaces de comunicar eficazmente la información y fomentar la participación de los trabajadores.
- De igual manera, deben contar con un material de apoyo eficiente que aumente el interés y atención de los trabajadores durante la charla.

5. Programación de fechas y horarios

- Adecuar la jornada de capacitación a un día y horario que sea conveniente para los trabajadores, gestores y jefes de área, evitando interrumpir el flujo de trabajo o los procesos dentro de la planta.

- Dividir los temas a tratar en la jornada en varias sesiones cortas, con el fin de mantener la atención de los trabajadores.
- Es importante tener en cuenta un margen de tiempo entre cada charla, por si alguna se extiende un poco más o termina antes del tiempo estipulado.

6. Elección del lugar y alimentación

- Es importante escoger un lugar con buen espacio, iluminación y comodidad para que los trabajadores estén a gusto y dispuestos a enfocar toda la atención a las sesiones.
- Al mismo tiempo, que el lugar cuente con acceso a parqueaderos con el fin de facilitar la movilidad de los trabajadores y asegurar su asistencia a la jornada.
- Por otro lado, escoger un proveedor de alimentos que asegure un buen refrigerio e hidratación durante toda la jornada de capacitación, en los tiempos estipulados en la programación.

7. Evaluación previa y posterior

- Realizar una evaluación previa para conocer el nivel de conocimientos y habilidades de los trabajadores antes de la capacitación.
- Después de la capacitación, llevar a cabo otra evaluación para medir el impacto y la efectividad de esta.
- De igual manera, es importante realizarles a los trabajadores una encuesta de valoración y satisfacción de la jornada.

8. Retroalimentación y mejora continua

- Recopilar comentarios y respuestas de las encuestas presentadas por los trabajadores sobre la calidad y utilidad de la capacitación.

- Utilizar la retroalimentación para mejorar futuros programas de capacitación y ajustar enfoques según las necesidades detectadas.

9. Seguimiento y aplicación práctica

- Asegurarse que los trabajadores tengan oportunidades para aplicar los conocimientos adquiridos en su trabajo diario.
- Proporcionar apoyo y recursos adicionales para reforzar lo aprendido.

10. Reconocimiento y motivación

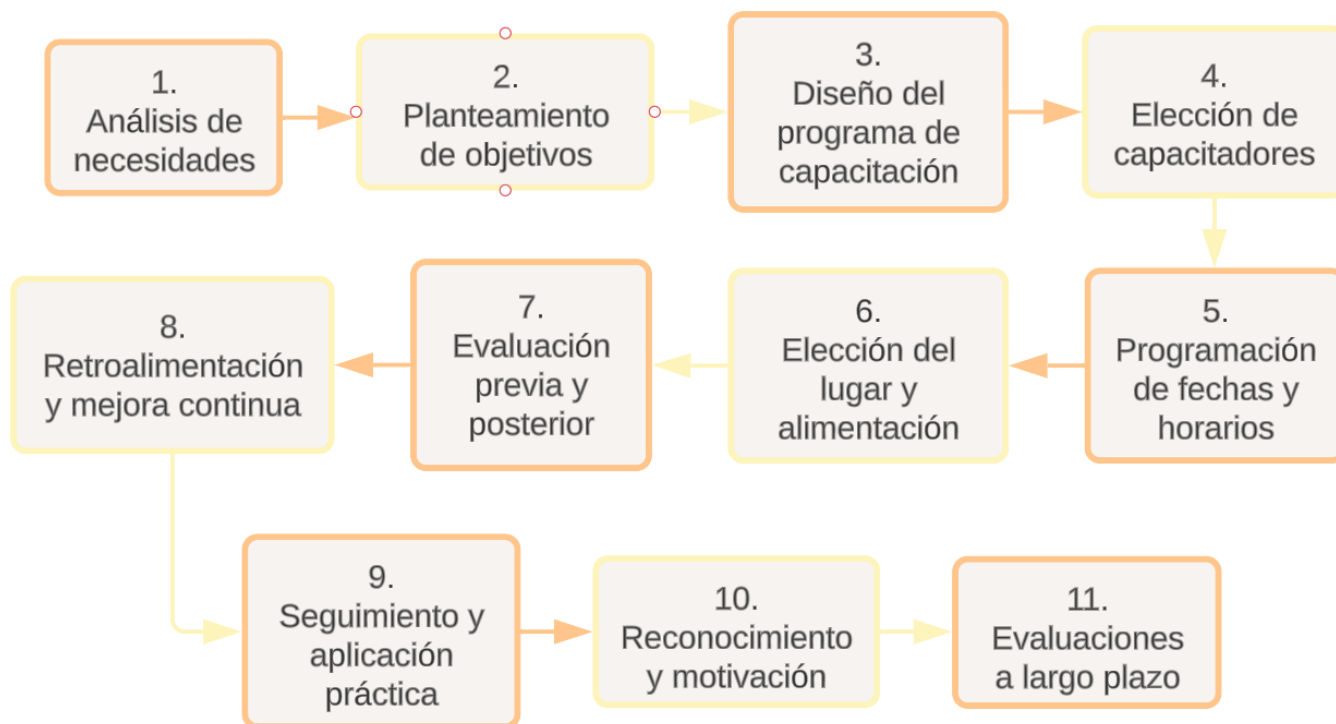
- Reconocer y recompensar los logros y mejoras obtenidas a través de la capacitación.
- Fomentar una cultura que valore y promueva el aprendizaje continuo dentro de la empresa.

11. Evaluaciones a largo plazo

- Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto a largo plazo de las capacitaciones en el desempeño individual y grupal
- Utilizar los resultados para ajustar y mejorar las estrategias de capacitación en el futuro.

Figure 31.

Pasos del plan estratégico de capacitación. Elaboración propia.



Uso de herramientas digitales dentro del modelo de capacitación

- Utilizar plataformas de aprendizaje en línea, que permiten crear cursos interactivos donde los trabajadores puedan completarlos a su propio ritmo y al mismo tiempo, los jefes de área encargados puedan tener un seguimiento del progreso de ellos, permitiendo una mayor flexibilidad en el aprendizaje.
- Proporcionar acceso a recursos en línea adicionales, como artículos, documentos técnicos y tutoriales, en donde los trabajadores puedan consultar en su propio tiempo para ampliar su conocimiento.

- Hacer uso de aplicaciones móviles específicas para la capacitación, 54
que permitan a los trabajadores acceder a contenido de aprendizaje desde sus dispositivos móviles en cualquier momento y lugar conveniente.
- Implementar evaluaciones en línea para medir el progreso de los trabajadores y asegurar que hayan comprendido el material de capacitación, evitando así una mayor contaminación imprimiendo las evaluaciones en formato físico.
- Ofrecer a los trabajadores módulos de capacitación cortos y concisos, que puedan realizar en pequeños tramos a lo largo del tiempo, facilitando el aprendizaje continuo y la retención de conocimientos.

Conclusiones y Recomendaciones

Las capacitaciones son una herramienta indispensable para el desarrollo y éxito de los trabajadores en una empresa. Proporcionan beneficios tanto a nivel individual como organizacional, incluyendo el crecimiento profesional, la mejora de la productividad, la retención del talento y el fortalecimiento del clima laboral. Asimismo, permiten a la empresa mantenerse competitiva y preparada para enfrentar los cambios del entorno empresarial en constante evolución. Por lo tanto, la promoción y el fomento de la formación continua deben ser una prioridad para las empresas que deseen prosperar en el futuro.

La empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S cuenta con un modelo de capacitación que, aunque ha sido efectivo durante los años, le hace falta actualizaciones y mejoras en algunos campos; la implementación de nuevos métodos como actividades interactivas que promuevan una mayor participación por parte de los trabajadores y el uso de herramientas digitales aumentarán el interés y motivación de los trabajadores, debido al fácil acceso y la entretención que vía online podrían ofrecer, garantizando un mejor aprendizaje y retentiva de conocimientos, logrando un mejor desarrollo de actividades tanto individualmente como en equipo dentro del área de trabajo.

Recomendaciones

Es importante tener en cuenta las sugerencias y requerimientos que los trabajadores solicitan, puesto que esto ayudará a identificar posibles falencias dentro de la planta y los puestos de trabajo que no se podrían notar a simple vista. Realizar retroalimentaciones de las charlas y talleres que se realicen dentro de la planta, con el fin de asegurar la retención de información y el buen desarrollo de actividades por parte de los trabajadores.

- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: Una herramienta de Fortalecimiento de las Pymes. *Intersedes: Revista de las Sedes Regionales - Universidad de Costa Rica*, págs. 1-25.
- Bohorquez Arévalo, L. E., Caro Ballestas, A. S., & Morales, N. D. (junio de 2017). Impacto de la Capacitación del personal en la productividad empresarial: Caso Hipermercado. *Dimensión Empresarial*.
- Cámara de Comercio de Bogotá. (s.f.). *Cámara de comercio de Bogotá*. Obtenido de <https://www.ccb.org.co/Preguntas-frecuentes-CCB/Tramites-registrales/Que-es-una-empresa#:~:text=Es%20toda%20actividad%20econ%C3%B3mica%20organizada,o%20de%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios>.
- Carrillo, Y. (2012). *Capacitación*. Acatlan: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Castañeda Calzadilla, M. R., Hernández Rabell, L., & Ramos Díaz, J. L. (2016). Una práctica innovadora en la capacitación empresarial. *Revista Cubana de Educación Superior*.
- Cruz Nieto, A. E., & Sánchez Segura, L. A. (2016). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal de la empresa Publicidad y Servicios Generales BOGA S.A. que labora en el campus Upao de la ciudad Trujillo en el año 2016*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Diez Somaza, J., & Abreu, J. (2009). *Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Friko. (s.f.). *Nuestros Productos*. Obtenido de Friko: <https://www.momentosfriko.com/nuestros-productos>

- García, G. (22 de mayo de 2023). *La capacitación del personal es prioritaria para tener una robusta cultura de seguridad alimentaria*. Obtenido de The Food Tech: <https://thefoodtech.com/seguridad-alimentaria/la-capacitacion-de-personal-es-prioritaria-para-tener-una-robusta-cultura-de-seguridad-alimentaria/>
- Grupo BIOS. (s.f.). *Historia Grupo BIOS*. Obtenido de <https://www.grupobios.co/quienes-somos/historia>
- Maíz y Soya. (agosto de 2022). *Capacitación, clave para el desarrollo avícola*. Obtenido de Maíz y Soya: <https://www.maizsoya.com/lector.php?id=20200947>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Gov.co*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de los recursos Humanos*. México, D.F: Pearson Educación.
- Quian, X., Li, Z., & Zhou, Y. (2008). *Modelo de formación y desarrollo a implementar en las Universidades*. Las Villas: Universidad Central de las Villas.
- Torres Hernández, A. (18 de diciembre de 2013). *Sobre el concepto de formación*. Obtenido de <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/sobre-el-concepto-de-formacion>