

**LA CAPACITACIÓN ESTRATÉGICA BASADAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS EN
LAS PYME COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD Y DIFERENCIACIÓN**

Presentado por:

SANDRA MILENA MOSCOSO RUBIO

Ensayo Expositivo

Asesor:

BLANCA AURORA BUITRAGO RODRIGUEZ

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, D.C.
2018**

Contenido

Resumen.....	3
Abstract	3
Introducción	5
Contexto de Estudio - Pymes	6
Pymes en Colombia	7
Capacitación Estratégica	9
Tecnologías para la capacitación en las Pymes	13
Recomendaciones.....	16
Conclusiones	17
Referencias.....	18

LA CAPACITACIÓN ESTRATÉGICA BASADAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS PYME COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD Y DIFERENCIACIÓN

Resumen

El presente ensayo expositivo relaciona conceptos fundamentales para las organizaciones modernas sobre la importancia de la capacitación estratégica, como herramienta para buscar entre muchas cosas, un desempeño responsable de los colaboradores con los más altos estándares de calidad en las Pymes (Pequeñas y Medianas Empresas), resaltando las características propias de este tipo de corporaciones y considerando la necesidad de construir una cultura laboral y establecer un clima organizacional que favorezca los intereses de la alta gerencia, promoviendo los principios y valores de la empresas mediante procesos de capacitación integral que puedan ejecutarse dentro del entorno de las Pymes. En el mismo contexto se consideran los factores tecnológicos que están en permanente evolución y que exigen a las organizaciones cambios constantes en sus sistemas, procesos y métodos de trabajo, incluyéndose los escenarios de capacitación que puedan ser empleados por corporaciones con características específicas como las Pymes, presentándose entre muchas alternativas el uso de plataformas virtuales y otras herramientas que proporcionan las nuevas tecnologías para facilitar los procesos de enseñanza a nivel organizacional con un propósito específico de mejora en las habilidades y competencias para el trabajo, construyendo así factores de competitividad y diferenciación necesarios para garantizar el crecimiento, desarrollo y sostenibilidad de la empresa en el tiempo.

Palabras Claves: Capacitación Estratégica, Alta Gerencia, Tecnología, Competitividad, Diferenciación, Pymes.

Abstract

The present expository essay relates fundamental concepts for modern organizations on the importance of strategic training, as a tool to search among many things, a responsible performance of employees with the highest quality standards in SMEs (Small and Medium Enterprises), highlighting the characteristics of this type of corporation and considering the need

to build a work culture and establish an organizational climate that favors the interests of senior management, promoting the principles and values of companies through comprehensive training processes that can be executed within the environment of SMEs. In the same context are considered the technological factors that are in constant evolution and that require organizations constant changes in their systems, processes and work methods, including training scenarios that can be used by corporations with specific characteristics such as SMEs, The use of virtual platforms and other tools that provide new technologies to facilitate teaching processes at the organizational level with a specific purpose of improving skills and competencies for work, thus building competitiveness and differentiation factors necessary for guarantee the growth, development and sustainability of the company over time.

Key Words: Strategic Training, Senior Management, Technology, Competitiveness, Differentiation, SME's.

Introducción

La capacitación estratégica en las organizaciones se ha constituido en un proceso cuyos resultados se reflejan en el aumento de la calidad, efectividad, eficiencia, entre otros, de los resultados de las diferentes dependencias de las empresas, sin embargo, en el contexto de las pequeñas y medianas corporaciones (Pymes) se presentan limitaciones para la implementación de estrategias de capacitación al personal de colaboradores, principalmente por la carga administrativa y de operación que puede representar a la empresa el desarrollo de estos procesos. No obstante, desde la Alta Gerencia se deben considerar alternativas como el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones como una opción para que las Pymes puedan generar planes de capacitación estratégica que fortalezcan las capacidades, habilidades y competencias profesionales y personales de sus miembros y que a la vez se alineen a las políticas de direccionamiento estratégico de la corporación para el cumplimiento de la misión y los objetivos de la misma.

En consecuencia, el presente ensayo tiene como objetivo principal determinar la importancia de la capacitación estratégica basada en nuevas tecnologías en las Pyme como factor primordial para la construcción de competitividad y diferenciación a nivel organizacional, con fundamento en la creciente necesidad de las Pymes de trabajar para aumentar los niveles de productividad y calidad de los productos o servicios ofrecidos. En el mismo sentido el documento busca presentar una breve reseña de la importancia de las Pymes en la economía de Colombia y los beneficios de establecer políticas corporativas de capacitación estratégica integral enfocada en el crecimiento profesional y personal de los colaboradores.

Relacionando los planteamientos del premio nobel de economía 1992 Gary S. Becker al respecto del tema de estudio, se distingue la necesidad de articular los componentes sociales y económicos de las organizaciones a partir de estrategias de *capacitación* o generación de hábitos que garanticen el desempeño adecuado de los colaboradores en concordancia con la visión y misión de las empresas, potenciando al mismo tiempo el desarrollo corporativo, la cultura y clima organizacional en armonía con el contexto social (MLA, 2018). Se trata entonces de establecer una dinámica expositiva donde se relacione la información sobre la incidencia de la capacitación estratégica de las organizaciones con un enfoque específico sobre las Pymes y la articulación con el uso de tecnologías que flexibilicen la posibilidad de preparación continua de

los colaboradores, minimizando los impactos financieros y de tiempo que se desprenden de este tipo de procesos para las Pymes.

Contexto de Estudio - Pymes

A nivel organizacional se debe distinguir que hasta la década de los años 90 las investigaciones empresariales se centraban en las grandes corporaciones, como consecuencia del modelo de industrialización de dicha época, fundamentada en el concepto sobre el cual las pequeñas y medianas organizaciones eran signos de subdesarrollo económico en muchos países ante su reducido aporte a la economía y por las características de informalidad que representaban (Perez, 2013). Sin embargo, las grandes crisis financieras a nivel global permitieron identificar que las organizaciones que sufrían menos impactos frente a estos escenarios eran aquellas de una envergadura menor, que ya que por sus características de flexibilidad y dinámica era susceptibles a adaptarse rápidamente a condiciones económicas adversas en comparación con las grandes empresas. De allí que surgiera un gran interés por parte de muchos países para la generación de políticas públicas enfocadas a brindar mejores condiciones para las pequeñas y medianas empresas.

Por otra parte, puntualizando sobre el concepto de Pyme se relaciona la sugerida por Soto (2017), quien considera que se trata de pequeñas y medianas corporaciones con un número no mayor a 250 trabajadores; con un flujo financiero moderado; con una estructura física de pequeñas y medianas proporciones y con limitaciones en cuanto a la cantidad de trabajadores, la facturación y la capacidad operativa en comparación con las grandes corporaciones. Adicionalmente Gallo (2014) considera una tipología específica de las Pymes a partir de su tamaño, número de colaboradores y volumen de negocio en relación con el salario mínimo legal vigente así:

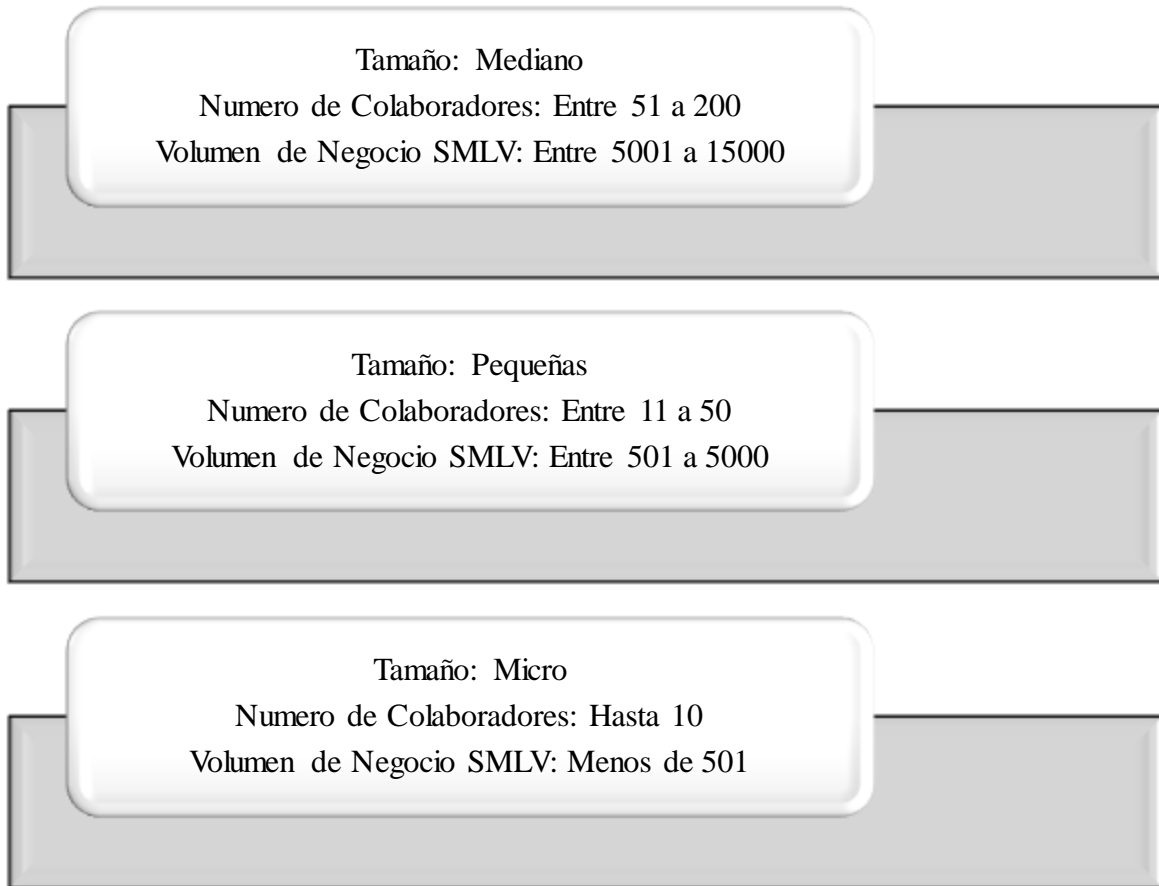


Figura 1. Clases de Pymes según Gallo (2014)
 Fuente: Tomado de (Gallo Fernández, 2014)

En concordancia con la anterior información se puedan hacer algunos planteamientos sobre las condiciones en las cuales operan las Pymes y los retos que surgen para la implementación de cualquier estrategia para su crecimiento y desarrollo, tomando en consideración las capacidades o limitaciones que pueden surgir para ello. Es por tanto necesario profundizar sobre el impacto de generar estrategias de capacitación estratégica con características adaptativas y de flexibilidad que permitan su inclusión a este tipo de corporaciones en beneficio directo de los colaboradores y de la misma organización.

Pymes en Colombia

Para establecer el rol de las Pymes en Colombia es pertinente referenciar los últimos datos que ofrece el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) al respecto, en los

cuales se destaca que este tipo de organizaciones genera alrededor el 80% de empleo en el país y esto representa un aporte de al menos el 35% del Producto Interno Bruto mediante un 90% de participación de las Pymes en el sector productivo nacional (DANE, 2018). Significa entonces que cualquier tipo de estudio que busque fortalecer los diferentes procesos que se llevan al interior de estas corporaciones, redundara directamente en las condiciones en las cuales un alto número de colombianos labora a diario, e igualmente en el incremento de la productividad nacional.

Ahora profundizando en el contexto de estudio del presente ensayo, se destacan los resultados del último estudio de Brother International Corporation (2018), denominada “Visión Pymes 2018”, el cual se fundamenta en una encuesta que se efectuó a 801 gerentes y propietarios de pequeñas y medianas corporaciones de Panamá, Ecuador, Costa Rica y Colombia, arrojando información de distintos aspectos como expectativas de negocio para 2018, análisis y clima económico en el país, situación del recurso humano, entre otros, y el que interesa a este documento relaciona indicadores del crecimiento de la tecnología como herramienta de trabajo, reconociendo entre otras cosas una importancia en el uso de computadores del 84%, un 73% mediante el uso de telefonía celular y un 66% en el uso de Wifi. Lo anterior sin contar con el aumento del uso de las redes sociales como herramienta de interacción de las pymes con el cliente interno y externo, sustentado en el hecho que un 65% de las organizaciones con un número mayor a 30 empleados usa tecnología móvil integrada para desarrollar procesos cotidianos en la empresa.

Sin embargo, el estudio de Brother International Corporation también arroja información problemática sobre las limitaciones que tienen algunas Pymes en aspectos como el acceso a créditos y financiamiento, las dificultades para incorporar nuevas tecnologías a los procesos y la reducida capacidad para la inyección de dinero en ciertas actividades. Es así como se presenta una oportunidad de estudio para la construcción de estrategias que permitan el uso de tecnologías en aspectos como la capacitación permanente de los colaboradores, sin que ello represente un gran impacto en el ámbito financiero de la empresa y una reducción en el rendimiento y productividad de los trabajadores. Es claro que todo aquello que beneficie a las Pymes en cualquier parte de su estructura la condicionará directamente en el escenario de la competitividad y diferenciación de negocio.

Capacitación Estratégica

Se debe considerar que toda empresa sin importar su tamaño o tipología debe enfocar sus esfuerzos por fortalecer activos intangibles como la generación de valor para el crecimiento de sus ventajas competitivas y el más importante la gestión que se haga sobre su capital humano para potenciar sus capacidades personales y profesionales en procura de cumplir la misión-visión y los objetivos de la empresa. No se trata entonces de invertir grandes sumas de dinero en nuevas tecnologías, en infraestructura, en materias primas, entre otras cosas, ya que estas acciones por si mismas no generan un resultado sin la participación activa del colaborador, siendo entonces relevante la generación de modelos de capacitación permanente que incremente las competencias, habilidades y capacidades de los empleados, y que a la vez minimice la posibilidad de fallas en los procesos que signifiquen pérdidas de dinero y tiempo para la organización (Latorre & Rivas, 2015).

Ahora la capacitación estratégica surge de la necesidad de superar el concepto de capacitación de mínimos, cuya definición habla de métodos de enseñanza sin gran relevancia con las cuales las empresas buscan dar cumplimiento a políticas de adiestramiento, sin un grado profundización que impacte de forma positiva en el colaborador y peor aún, que no genere un resultado tangible en la actividad económica de la organización. Así las cosas, la capacitación estratégica se fundamenta en conceptos como los de Gary Becker (1984), quien destaca que el capital humano no está representado en las personas como tal, sino en sus competencias, conocimientos, habilidades, su salud, es decir, en todo aquello intangible que representa el insumo para la construcción de ventajas competitivas para la empresa, razón por la cual se requiere la generación de modelos de capacitación desde una óptica estratégica para formar un verdadero capital humano.

En el mismo sentido, autores como Goldstein (1991) y West & Wood (2010), formularon modelos de capacitación estratégica respectivamente que hoy en día se articulan apropiadamente para estructurar una figura integral de capacitación que buscar alinearse con la visión estratégica de la organización y va más allá de un programa de preparación convencional para los colaboradores. Particularmente este modelo vincula áreas fundamentales de la alta gerencia que

son necesarias para direccionar a las organizaciones sin distinción de tamaño, siendo de igual manera una alternativa para las Pymes en sus procesos de crecimiento y desarrollo. En ellas se relacionan aspectos fundamentales del direccionamiento estratégico, la planificación estratégica, el pensamiento complejo, la gerencia del talento humano, entre otros.

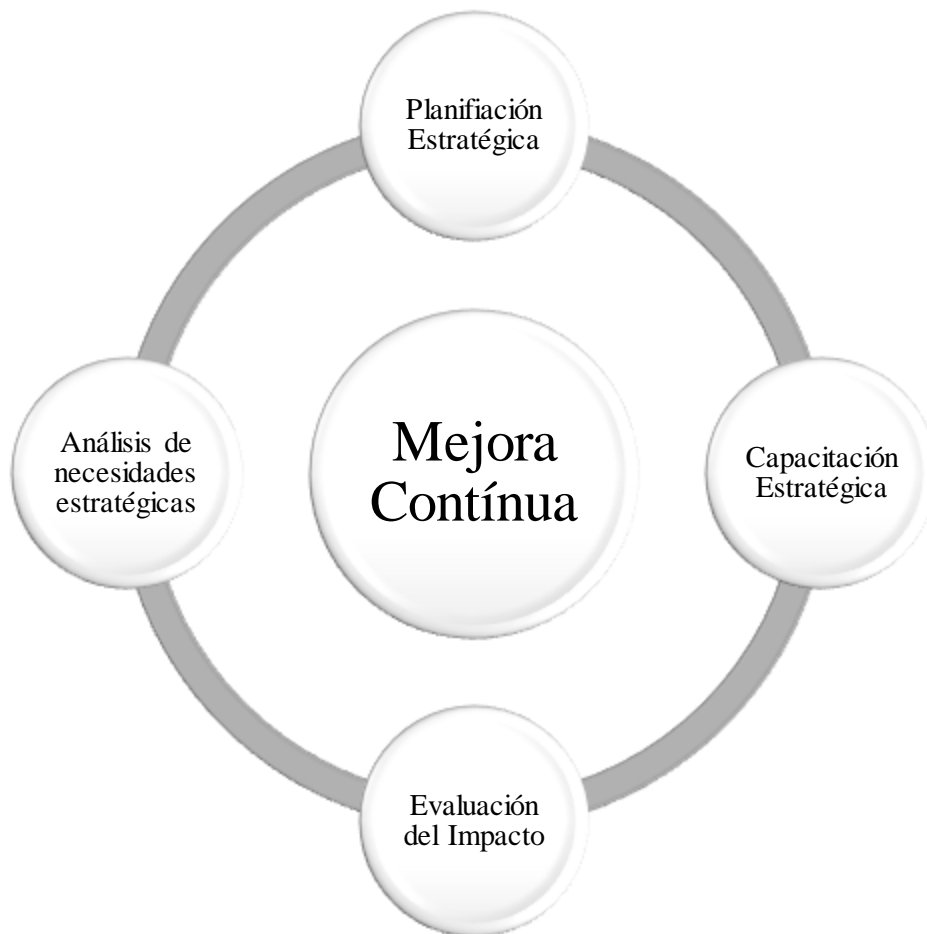


Figura 2. Modelo de capacitación estratégica basada en Goldstein (1991) y West & Wood (2010)

Fuente: Elaboración a partir de datos tomados de (Goldstein, 1991) y (Woods & West, 2010)

Es así como el modelo propuesto en la figura 2 requiere de aspectos como la evaluación de necesidades de aprendizaje, donde será fundamental hacer un diagnóstico organizacional interno que identifique las áreas de intervención, tomando en consideraciones aspectos como la cultura corporativa, el entorno de aprendizaje, los puestos y trabajos y una información detallada de las capacidades, habilidades y conocimientos que requiere cada colaborador para ejecutar las actividades respectivas. La información recopilada servirá para trazar un plan estratégico de

capacitación alineado a las necesidades estratégicas de la empresa y allí surgen la posibilidad del empleo de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para las Pymes, en materia de aprovechamiento de las condiciones que ofrece este escenario respecto de los costos y tiempo para la corporación y los colaboradores.

Como todo proceso es fundamental estructurar un modelo de medición de resultados que permita retroalimentar a la alta gerencia y establecer los planes de mejora continua con respecto a la capacitación estratégica y los medios empleados para su asimilación por parte de los colaboradores.

Surge entonces los cuestionamientos para poder incorporar modelos de capacitación estratégica en las organizaciones tipo Pyme, como parte de las acciones para generar valor y ventajas competitivas sin que se presente un impacto negativo en el sector financiero de las mismas, particularmente por las condiciones que se señalan al inicio de este documento, en las cuales las pequeñas y medianas empresas tienen unas características específicas que limitan en alguna medida la inversión en aspectos como la capacitación de su personal. Estudios en Colombia reflejan que aunque las Pymes tienen un aporte importante en la economía del país, existen condiciones específicas que limitan su competitividad y la posibilidad de ampliar su rango de acción, no solo en el orden regional y nacional, sino también en el espectro internacional (Dinero, 2017).

Sergio Clavijo, presidente de la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) y Rosmery Quintero, presidente de la Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Empresas (ACOPI) (Dinero, 2017), relacionan en algunos de sus estudios que entre las condiciones limitantes de las Pymes en Colombia se encuentran:

1. Visión de corto plazo por parte de la gerencia.
2. Falta de planificación estratégica
3. Faltan de estrategias para la generación de valor agregado
4. Bajo nivel de diversificación de mercados.
5. Escasa sofisticación del aparato productivo.
6. Falta de cultura exportadora

7. Informalidad laboral.

Ahora, haciendo un análisis rápido de los condicionamientos anteriormente señalados, se puede destacar que la capacitación estratégica puede convertirse en una herramienta fundamental para permitir que todos los colaboradores se integren a los propósitos de crecimiento y desarrollo de las organizaciones ampliando la posibilidad de responder de mejor manera a la creciente exigencia de la sociedad en términos de competitividad y productividad. Es claro que los procesos de capacitación sin distinción alguno generan valor agregado en las organizaciones y fortalecen los ambientes de innovación y creatividad en la empresa, por tal razón es fundamental indagar en esta materia para buscar que las Pymes, como segmento importante de la economía colombiana, continúen con su consolidación en el país.

Particularmente se considera que la capacitación del recurso humano en las organizaciones debe tener un mayor énfasis en la actividad operativa, administrativa o técnica que desarrolle el individuo, sin embargo este ensayo presenta datos que reflejan la importancia de establecer modelos de capacitación sobre aspectos estratégicos de la organización en todos los niveles, facilitando la labor de la alta gerencia en el entendimiento de aspectos como el cumplimiento de la misión, visión, objetivos, entre otros, pero también profundizando sobre el planeamiento, el direccionamiento, el pensamiento complejo, el control de gestión estratégica y todas aquellas áreas que buscan consolidar a una empresa en todos sus escenarios. Para el caso de las Pymes se presentan retos aún mayores en este sentido, teniendo en cuenta factores como el tipo de actividad económica desarrollada, la cantidad de personas que las componen y los recursos que deberían invertir para ello.

Se debe considerar igualmente que el ámbito estratégico no es propio de la Gerencia y el conocimiento de aspectos asociados a este contexto les permite a todos los miembros de la organización integrarse de forma directa en los procesos de toma de decisiones, facilitando la función de dirección del gerente. Es por lo anterior que la capacitación estratégica brinda herramientas para que los colaboradores puedan incorporarse a las acciones orientadas desde la dirección para cumplir el modelo de negocio al cual pertenece la Pyme y así mismo construir

propuestas de valor para los diferentes segmentos de mercados que se buscan impactar, generando ventajas competitivas sobre otras organizaciones del mismo sector.

Tecnologías para la capacitación en las Pymes

Actualmente con el incremento del uso de las tecnologías en las organizaciones se plantean nuevas oportunidades para buscar el desarrollo y crecimiento de las mismas, sin embargo, la incorporación de estos avances exige de análisis detalladas que se ajusten a las condiciones de la empresa, requiriéndose la construcción de estrategias que puedan articular dichas tecnologías con las actividades propias de la organización. Para el caso de estudio del que trata este ensayo se busca resaltar la importancia de las tecnologías de la información y las comunicaciones para generar modelos de capacitación estratégica dirigidos a todos los miembros de organizaciones como las Pymes.

En el mismo sentido, es pertinente considerar investigaciones sobre los factores que determinan la competitividad y diferenciación de las Pymes, y entre ellas se destacan aquellos asociados al ambiente interno de estas corporaciones, como son la tecnología, el recurso humano, la planeación estratégica, la innovación y la certificación de calidad (Estrada, García, & Sánchez, 2009). Ahora de acuerdo a lo anterior se distingue la relación de conceptos como la tecnología y el contexto estratégico como acciones que conllevan a la construcción de escenarios favorables de competitividad.

En el caso de Colombia, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) en su Primera Gran Encuesta realizada en 2017 con base en datos suministrados por cientos de gerentes de Pymes en el país, se pudo evidenciar entre muchas cosas que el 63 % de los encuestados tiene un concepto claro sobre la importancia del dominio de las TIC por parte de todo su personal, no obstante por lo menos el 72% de este tipo de empresas aún tienen limitaciones para invertir apropiadamente en la formación de su personal (MinTIC, 2017). Lo anterior contrasta con los esfuerzos del Gobierno Nacional, mediante programas como “Empresario Digital” que busca llegar a gerentes y colaboradores de las Pymes, para que pueden acceder de forma gratuita y en línea a una serie de contenidos orientados hacia la administración, la productividad, las operaciones, la toma de decisiones, la planeación

estratégica, el comercio electrónico, entre otros, como parte de la estrategia de articulación de las Pymes y las TIC (MinTIC, 2018).

Ahora, analizando el concepto de capacitación estratégico y empleo de las TIC como base para el acceso a los contenidos asociados a ella, se puede evidenciar que existe una correlación directa que obedece a la necesidad de las Pymes de consolidar sus procesos desde el mismo ambiente estratégico de la organización, buscando siempre fortalecer sus niveles de competitividad y diferenciación. No se trata simplemente de capacitación técnica u operativa, sino de buscar que todos los colaboradores pueden acercarse a las diferentes acciones estratégicas de la organización que están representadas por los lineamientos con los cuales se construye la misión, visión, direccionamiento, planeación, control de gestión, etc de la Pyme. Indudablemente estas acciones permitirían una clara comprensión del propósito de la alta gerencia, sin importar la envergadura de la misma.

Si bien es cierto las características de las Pymes plantean retos para la construcción de modelos de capacitación por aspectos como el flujo de recursos financieros, la cantidad de personal, la importancia del tiempo para el desarrollo de procesos al interior de la empresa, entre otras cosas, es claro que las TIC están diseñadas para flexibilizar la disponibilidad de quienes acceden a ella para asuntos como la capacitación.

Entre algunas de las plataformas que se pueden referenciar y que actúan como apoyo en los procesos de capacitación desde diferentes ángulos, se encuentran:

1. Plataforma de Educación Virtual para Empresas Pyme. Esta plataforma es el resultado de la articulación entre el Servicio de Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Se destaca que los cursos ofrecidos están disponibles español, inglés y portugués.
2. Proyecto Plataformas E-Learning de la Universidad Nacional de Colombia con énfasis en el intercambio de experiencias por parte de los gerentes de organizaciones tipo pyme buscando escenarios para el intercambio de soluciones a problemas frecuentes en estas empresas.
3. Especialización en la modalidad virtual para la Gerencia Estratégica de Pymes de la Fundación Universitaria Los Libertadores cuyo propósito principal es preparar a los miembros de estas organizaciones para que construyan ambientes propicios para el

mejoramiento de la competitividad desde una perspectiva estratégica y con capacidades en áreas como la toma de decisiones, la innovación, la creatividad, el pensamiento complejo, entre otros.

Las plataformas o espacios de formación anteriormente señalados son solo algunas de las posibilidades con las que cuentan actualmente las Pymes para permitir que sus miembros se capaciten de forma estratégica para fortalecer los procesos de la empresa. Se distingue entonces la posibilidad de aprovechar los beneficios de la capacitación estratégico empleando como medio de difusión las tecnologías de la información y las comunicaciones, representadas con plataformas E-Learning que facilitan el acceso a las mismas. Cabe resaltar que existen programas de capacitación en esta modalidad que son gratuitos, y aquellos que no lo son, requieren de costos que no representarían una inversión mayúscula para una Pyme.

Se debe resaltar que el mismo uso de las tecnologías requiere un tratamiento especial cuando se trata de capacitar a los colaboradores en el uso de las mismas, ya que es fundamental establecer un proceso de aprendizaje específico para garantizar que todos los miembros de la organización puedan acceder de forma adecuada a los modelos de capacitación estratégica que sean implementados desde la alta gerencia. En este sentido se debe distinguir desde el contexto gerencial del recurso humano las capacidades, habilidades y competencias que tienen los colaboradores para el uso de las diferentes tecnologías de la información y las comunicaciones, y más aún en el uso de las plataformas educativas que hay en el mercado, razón por la cual se requiere un escenario exclusivo para el aprovechamiento de todos los recursos que la corporación pueda poner a disposición para alcanzar los objetivos de la capacitación estratégico empleando medios tecnológicos para ello.

Recomendaciones

De acuerdo a los planteamientos desarrollados a lo largo del presente ensayo se distingue la importancia que tiene para las pymes y sus miembros la capacitación estratégica, por tal razón como recomendación primaria se busca que este tipo de organizaciones efectúen diagnósticos sobre los procesos de capacitación que se están ejecutando en la actualidad y establecer cuáles son los saberes que se están fortaleciendo, entendiendo que en muchos casos la prioridad se encuentra en los conocimientos técnicos, operativos o administrativos específicos que debe tener cada colaborador de acuerdo a su cargo. Sin embargo, para el caso de estudio es fundamental identificar cuales áreas del ámbito estratégico organizacional a los que tienen acceso los miembros de la organización en el contexto educativo, a partir de lo cual se recomienda estructurar los modelos de capacitación estratégica que más se ajuste a los propósitos de la empresa y empleando como herramienta de aprendizaje las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Se recomienda igualmente que la gerencia de las organizaciones tipo pyme, sin distingo de tamaño o características específicas, puedan identificar los elementos que aporta el conocimiento de los miembros de la empresa en campos como el direccionamiento estratégico, el control estratégico de gestión, la planeación financiera, la planeación estratégica, etc., con lo cual se busca que los procesos presentes en cada uno de ellos pueda tener una ejecución más adecuada y una aceptación más efectiva por parte de todos los colaboradores, redundando en el cumplimiento de la misión y visión de la corporación y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Conclusiones

En concordancia con el objetivo planteado para la elaboración del presente ensayo se resalta la importancia y necesidad de incorporar modelos de capacitación estratégica en las organizaciones tipo pyme, principalmente por los beneficios que en materia de competitividad y diferenciación se pueden obtener. Particularmente es pertinente destacar que siendo las Pymes las principales generadoras de empleo en Colombia, se hace necesario que se fortalezcan desde el factor más relevante de las mismas, el cual está representado por el recurso humano. En este sentido es claro que las características de las Pymes exigen de gerentes que puedan poner en marcha procesos tan importantes como el de capacitación, a pesar de las limitaciones que pueda tener y para ello el uso de las nuevas tecnologías se convierte en el principal aliado.

Consecuentemente, se debe considerar que los datos reflejados en este documento destacan el crecimiento en el uso de nuevas tecnologías por parte de pequeñas y medianas organizaciones, aunque muchas de ellas se enfocan principalmente en el sector técnico, dejando de lado la posibilidad de su aprovechamiento en ámbitos como la capacitación. No se trata de modelos de entrenamiento netamente técnica o de acuerdo al cargo de cada colaborador, sino de la incorporación del concepto estratégico en la preparación de todos los miembros de la empresa, como parte fundamental en la generación de valor mediante el aporte que cada uno de ellos puede hacer en aspectos tan esenciales como el direccionamiento estratégico, la planeación estratégica, el pensamiento complejo, el control estratégico de gestión, entre otros.

Así las cosas, este ensayo hace referencia a la importancia de la capacitación estratégica a partir del uso de tecnologías representadas en plataformas educativas con características de flexibilidad y bajo costo que pueden adecuarse a las condiciones de las Pymes y que seguramente redundaran en el desarrollo y crecimiento de la mismas, mediante el potenciamiento de las capacidades, habilidades y competencias, que en el ámbito estratégico, pueden adquirir los colaboradores.

Por otra parte, se debe considerar que los elementos estratégicos que se relacionan en el presente documento pueden ser valorados como parte de los insumos para la generación de un modelo de capacitación estratégica, ajustado a las características de la organización, siendo ello, una práctica que puede facilitar la actividad gerencial desde la potenciación del recurso humano en el contexto estratégico de la empresa. Consecuentemente cualquier acción que busque fortalecer los procesos de la empresa se reflejara en el rendimiento y productividad de las dependencias y a nivel general en la Pyme.

Finalmente, esta investigación se complementa a partir del aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para el acercamiento adecuado de modelos de capacitación estratégica para todos los miembros de la empresa, brindando herramientas para la generación de valor, de ventajas competitivas y como factor de diferenciación con respecto a otras corporaciones de las mismas características.

Referencias

- Becker, G. (1984). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- Brother International Corporation . (2018). *Visión PYMES 2018* . Mexico: Brother International Corporation .
- DANE. (2018). *Estadística Industria en Colombia*. Obtenido de www.dane.gov.co: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria>
- Dinero. (02 de Febrero de 2017). *Los retos que enfrentan las mipymes en Colombia*. Obtenido de www.dinero.com: <https://www.dinero.com/edicion-impres/pymes/articulo/los-retos-que-enfrentan-las-mipymes-en-colombia/241586>
- Estrada, R., García, D., & Sánchez, V. (2009). Factores determinantes del éxito competitivo en la Pyme: Estudio Empírico en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 169-182.
- Gallo Fernández, P. (2014). *¿Su empresa familiar es micro, pyme o grande? Características particulares para su clasificación actual en Colombia*. Obtenido de www.ceipa.edu:

file:///C:/Users/NEGRO/Downloads/77-Texto%20del%20art%C3%ADculo-376-1-10-20140923.html

Goldstein, I. (1991). *Training in work organizations*. Los Ángeles: Consulting Psychologists Press.

Latorre, M., & Rivas, C. (2015). *La Capacitación Estratégica en la empresa*. México: Dirección Estratégica.

MinTIC. (2017). *Primera Gran Encuesta TIC/2017. Estudio de acceso, uso y retos de las TIC en Colombia*. Bogotá: Gobierno de Colombia.

MinTIC. (07 de Marzo de 2018). *MinTIC lanza plataforma para que micro, pequeños y medianos empresarios se certifiquen con cursos gratuitos e inicien su transformación digital*. Obtenido de www.mintic.gov.co: <https://www.mintic.gov.co/porta/604/w3-article-64046.html>

MLA. (18 de Septiembre de 2018). *Gary S. Becker*. Obtenido de NobelPrize.org: <https://www.nobelprize.org/prizes/economics/1992/becker/auto-biography/>

Perez, L. (Marzo de 2013). *MiPyMes - Empresa familiar*. Obtenido de <http://www.psi.uba.ar>: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/039_psico_institu2/material/bibliografia/perez-pymes.pdf

Soto, B. (3 de 11 de 2017). *¿Qué son las pymes?* Obtenido de www.gestion.org: <https://www.gestion.org/economia-empresa/creacion-de-empresas/6001/que-son-las-pymes/>

Woods, S., & West, M. (2010). *The Psychology of Work and Organizations*. Hampshire: CENGAGE Learning Business Press.