

**Plan de mejoramiento del proceso de inducción y entrenamiento de la empresa
Agrícola Cunday en el segundo periodo del año 2020**

Presentado por:

Angie Paola López

Daniela Gómez Giraldo

Diana Marcela Parroquiano

Luis Eduardo Cortes

Yeimmy Carolina Alvarado Sáenz

Presentado a:

Clara Viviane Villalobos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano

Facatativá

Noviembre, 2020

Resumen

En la empresa agrícola Cunday dedicada a la producción y comercialización de flores se ha detectado fallas en el proceso de inducción y capacitación de personal, ya que se evidencia que la empresa no cuenta con un programa formal para el desarrollo de este proceso tan importante, lo que le ha causado problemáticas en las diferentes áreas de la empresa, ya que las personas no tienen claras las funciones que deben realizar, no conocen información básica de la empresa como misión, visión, objetivos, políticas, entre otros, lo que ha llevado a que se pierda tiempo y se realicen reprocesos que perjudican de una u otra manera a la empresa. Es por esto que surge la necesidad de elaborar este proyecto enfocado en proponer un plan de mejoramiento en el proceso de inducción y capacitación de personal en la empresa con el fin de mejorar los procesos y afianzar los conocimientos de los empleados.

Para saber con certeza los puntos a mejorar en este proceso se realiza un estudio por medio de una entrevista aplicada a 12 trabajadores de la empresa del área directiva quienes tienen conocimientos sobre el proceso de inducción y capacitación de personal, la cual nos arrojó información importante para saber exactamente en que parte necesita reforzar el tema de inducción y capacitación, de acuerdo a los resultados obtenidos se realiza una propuesta de plan de inducción y capacitación de personal con el fin de mejorar el proceso y evitar retrasos en el desarrollo de las funciones de cada persona de acuerdo con el cargo que ocupa, así mismo se propone la realización de capacitaciones periódicas con el fin de que las personas estén actualizadas en los diferentes procesos de su cargo.

Palabras Claves: Inducción, entrenamiento, capacitación, oportunidad, crecimiento, proceso, organización, empleado, colaborador.

Abstrac

In the company Agrícola Cunday dedicated to the production and commercialization of flowers, failures have been evidenced in the induction and training process of the personnel, since it is evident that the company does not have a formal program for the development of this important process. which has caused different problems in the different areas of the company, since people are not clear about the functions they must perform, they do not know basic information about the company such as mission, vision, objectives, policies, among others, which has led It wastes time and reprocesses are carried out that harm the company in one way or another. That is why the need arises to develop this project focused on proposing an improvement plan in the induction and training process of the company's personnel in order to improve the processes and strengthen the knowledge of the employees.

To know with certainty the points to improve in this process, a study is carried out through an interview applied to 12 workers of the company in the management area who have knowledge about the induction and training process of personnel, which provided us with information It is important to know exactly where the induction and training subject needs to be reinforced, according to the results obtained, a proposal for an induction and training plan for the personnel is made in order to improve the process and avoid delays in the development of the functions of each person according to the position they occupy, likewise it is proposed to carry out periodic training in order for people to be updated in the different processes of their position.

Keywords: Induction, training, training, opportunity, growth, process, organization, employee, collaborator.

Tabla de Contenido

Resumen.....	ii
Abstrac	iv
Introducción	vi
Objetivos	vii
Objetivo general	vii
Objetivos específicos	vii
Planteamiento del problema	6
Antecedentes del problema	7
Justificación de la investigación.....	10
Marco teórico	12
Marco Legal	15
Metodología	17
Resultados	18
Recomendaciones	23
Conclusiones	28
Bibliografía	31

Introducción

El programa de inducción y entrenamiento tiene gran importancia dentro de la organización ya que es el que permite que el nuevo miembro tenga claridad y conocimiento sobre los aspectos más importantes de la organización como la historia de cómo se fundó, a que se dedica, cuál es su misión, su visión y políticas. También por medio de la inducción se deja claridad sobre los deberes y derechos de las dos partes.

Por otro lado, tanto el entrenamiento como la inducción al personal ayudan a asegurar un proceso próspero y exitoso, ya que el trabajador tendrá claridad sobre las funciones a desempeñar, los tiempos y los parámetros establecidos para el proceso y los resultados esperados del cargo.

Si una empresa no realiza un buen proceso de inducción tendrá un nuevo empleado que no conoce la compañía, las políticas, el proceso, ni los proyectos de la misma, será un empleado al que no se le puede exigir por falta de conocimiento sobre el proceso.

Del proceso de inducción depende en gran parte los resultados del nuevo empleado por ende los de la organización respecto al cumplimiento de metas, así que a continuación destacamos los pasos y aspectos más importantes para que sea exitoso, productivo e imprescindible dentro de la empresa.

Objetivos

Objetivo general

Implementar un plan de mejoramiento del proceso de inducción y entrenamiento en la empresa Agrícola Cunday en el segundo periodo del 2020.

Objetivos específicos

- Identificar las necesidades y debilidades de la empresa en los procesos de inducción y capacitación.
- Analizar las problemáticas presentadas en el proceso de inducción y entrenamiento en la empresa Agrícola Cunday
- Implementar y aplicar estrategias de mejora en el proceso de inducción y capacitación del personal en la empresa
- Realizar un plan de mejoramiento para el proceso de inducción y entrenamiento del personal en la empresa Agrícola Cunday

Planteamiento del problema

La Empresa Agrícola Cunday no cuenta con un adecuado plan para el programa de inducción y entrenamiento, por tanto, el personal no cuenta con las herramientas básicas para dar los resultados que la empresa espera, teniendo en cuenta que no tienen bases que faciliten el desempeño, se evidencia poco conocimiento técnico y experiencia de los trabajadores en la realización de las labores; hay deficiencia ya que los nuevos integrantes no identifican la cultura organizacional, historia, políticas y manuales existentes. Es importante tener en cuenta que todo nuevo empleado debe contar con un conocimiento previo de lo que debe hacer y las expectativas que la empresa tiene frente a su desempeño, lo cual no es claro; por tanto, se hace esencial desarrollar unas estrategias acordes a las necesidades de la empresa, de esta manera se puede avanzar hacia el potencial del nuevo y actual personal, garantizando el aumento en la productividad y el desarrollo de las funciones.

De acuerdo a lo anterior surge el siguiente interrogante, ¿Cuáles acciones de mejora se requiere implementar en el proceso de inducción y entrenamiento para la empresa Agrícola Cunday en el segundo periodo del 2020?

Antecedentes del problema

A lo largo del tiempo las empresas se han dado cuenta que muchas veces el bajo rendimiento de sus procesos es a causa del deficiente programa de inducción y capacitación que tienen en sus compañías e incluso la necesidad de no tener uno, a raíz de esto se han visto en la necesidad cada vez más en mejorar e implementar nuevas estrategias que les ayuden al aumento de su rentabilidad y eficiencia.

Gracias a estudios e investigaciones realizadas por Yoceline Barrios del portal web Pymempresario nos da a conocer los grandes beneficios que se obtienen de la inducción y capacitaciones implementadas en las organizaciones como el incremento de productividad y calidad de trabajo, aumenta la rentabilidad, desarrolla una alta moral en los empleados, ayuda a la solución de problemas, reduce en muchos casos la reducción de supervisión, ayuda a prevenir accidentes de trabajo y mejora la estabilidad laboral dentro de la organización.

Yoceline concluye con que la capacitación debe ser obligatoria en cualquier empresa, ya que es un factor importante el cual le ayudará a la empresa a ser más competitiva y eficiente, logrando así un cambio organizacional notorio en todas las áreas y en la compañía en general.

Igualmente autores como Sherman, Bohlander y Snell a raíz de diferentes estudios han podido llegar a la conclusión que para que haya un buen entretenimiento de personal se debe primeramente que todo realizar un diagnóstico o análisis de las necesidades de capacitación que tiene el personal para así mismo darle una solución por medio del diseño de programas de capacitación que posean los métodos necesarios, habilidades y capacidades que se deban aprender según el objetivo definido por la empresa, luego de diagnosticar y diseñar llega la parte

de implementar es allí donde se pone en curso el programa de capacitación, por último llega el tema de la evaluación el cual definirá si los resultados esperados si se cumplieron o en realidad hay que realizar nuevamente cambios en el programa diseñado.

Algunos años atrás el proceso de inducción consistía en dar a conocer al nuevo empleado, la misión, la visión y las políticas de la empresa lo cual buscaba que el empleado tuviera un reconocimiento superficial sobre su entorno de trabajo, dejando vacíos en la misma.

Hoy las organizaciones han identificado el proceso de inducción como un factor de éxito, ya que este permite al nuevo empleado familiarizarse con todos los aspectos generales de la organización y tener amplias expectativas respecto a su nueva casa.

El proceso de inducción ha venido evolucionando debido a los resultados que este ha tenido, un empleado que perciba en la inducción grandes rasgos de crecimiento tanto profesional como personal, será un empleado estable con más motivación y mejores resultados, comparado con uno que en la inducción no se motive ni se emocione con la organización quedando con vacíos que no logran atraerlo. La inducción es favorable para el empleado como para el empleador; por una parte, permite al empleado conocer al detalle cómo está compuesta la organización y las normas a las que debe adaptarse, se familiariza con sus compañeros y con las labores a desempeñar en el proceso y beneficia al empleado, reduciendo, ausentismo laboral, rotación de personal, accidentalidad, desmotivación, entre otros y se logra satisfacer las necesidades del empleado.

En conclusión, un empleado que haya recibido un buen proceso de inducción generará bienestar a la compañía, igualmente el conocer los diferentes puntos de vistas de autores, las investigaciones y los reconocimientos que hacen las diferentes organizaciones sobre la

importancia de la inducción y entrenamiento dentro de la empresa puede generar grandes beneficios que dará resultados a mediano y/o largo plazo en donde se verá reflejado en el aumento de la productividad y algunos beneficios ya mencionados anteriormente.

Justificación de la investigación

La propuesta del siguiente proyecto sobre el plan de mejoramiento del proceso de inducción y entrenamiento de la empresa Agrícola Cunday en el segundo periodo del año 2020 es identificar que está ocurriendo en la organización para que los empleados no puedan dar el rendimiento que se espera como empresa, por esta razón se han diseñados metas y objetivos para poder aclarar e identificar las problemáticas y así mismo dar solución y mejoramiento al plan de capacitación que se tiene actualmente.

Nuestra investigación se realizará directamente dentro de la empresa, la muestra seleccionada será hombres y mujeres mayores de 18 años del personal de cada área del cultivo y/o personal operativo dividida en los diferentes procesos que se encuentra en el sector floricultor como lo son las áreas de siembra, riego, plantas madres, cortes, fumigación y Postcosecha en un tiempo aproximadamente de 3 meses de análisis y estudio, donde se incluirá la identificación de las problemáticas encontradas, el diseño del programa de inducción y entrenamiento, la implementación del programa elaborado y por último la evaluación de los resultados obtenidos después del término del tiempo de estudio.

Claramente conocer los procesos que cada labor conlleva es importante al momento de querer mejorar algún proceso de la mano de las personas expertas en ellos, por medio de sus estudios profesionales y experiencia laboral como lo son los Ingenieros Agrícolas y Supervisores se podrá definir y diseñar un mejor programa según los problemas presentados e identificados para así mismo proponer estrategias que ayuden al rendimiento y a los procesos en general de la empresa.

Como justificación teórica realizaremos una comparación de los procesos que se venían realizando hace tiempos y compararlos con las nuevas tecnologías que están implementando varias competencias del sector que han sido consideradas como grandes potenciales por su gran crecimientos durante los últimos años el cual ha dejado a la empresa Agrícola Cunday atrás con sus procesos aún un poco obsoletos o de bajo rendimiento lo cual atrasa procesos o los demora lo cual no permite el crecimiento y la productividad esperada a comparación a las grandes compañías del sector floricultor y de la sabana en general.

Como conclusión en realidad a lo que se quiere llegar es poder conocer desde sus orígenes que procesos ha conllevado la empresa hasta el día de hoy, comparándolos con las competencias y empresas líderes del sector y así mismo poder identificar las falencias que se encuentran en la compañía Agrícola Cunday y poder darle un giro de nuevas tecnologías, ambición por los nuevos procesos y avances futuristas que deben ser implementados, sino poder implementar los grandes avances en introducción y entrenamiento para el personal y así brindarle un mejor rendimiento a los procesos y así mismo buscar nuevas estrategias para que estos puedan avanzar más hasta el punto de ser líderes en la producción y exportación de flores gracias a la calidad de sus procesos lo cual proviene de la buena capacitación de su personal para llevar un buen producto al cliente final.

Marco teórico

Algunas organizaciones consideran que una vez vinculado el nuevo empleado este sea inmediatamente productivo, olvidando que todo es un proceso y que se requiere de una estructurada y completa inducción para que este sueño se haga realidad.

En Agrícola Cunday para el segundo periodo de 2020 se ha querido implementar un plan de mejoramiento en el proceso de inducción y entrenamiento teniendo en cuenta que la inducción se define como “El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos” (Chiavenato, 2006, p.142).

De acuerdo a lo anterior si no se realiza una adecuada inducción el nuevo empleado no podrá desempeñarse dentro de la organización de manera correcta, y es que algunas empresas ven al empleado como un recurso más y no como el nuevo talento que permitirá el cumplimiento de objetivos, por ende, la bienvenida que dan al nuevo integrante no es la correcta.

Cuando llevamos a nuestros hijos al jardín o al colegio por primera vez y este es recibido de manera amorosa, grata, con toda la información de lo que hará en el colegio, conoce sus compañeros y empieza a hacer amigos, este se propone unas metas que el mismo desea lograr y al siguiente día anhela llegar de nuevo a su colegio, por el contrario, si nadie le explica el objetivo de ir al colegio, si todos le hacen mala cara, si él no sabe dónde sentarse ni a qué hora salir al recreo lo más probable es que al siguiente día lllore y le pida a su mami que no lo lleve de nuevo, así mismo pasa con los empleados

La inducción es un esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo dirigido a los nuevos empleados para informarles acerca del puesto de trabajo y el grupo de trabajo. Un buen programa de inducción al cargo es muy importante porque con frecuencia las primeras impresiones son las más duraderas. De hecho, los nuevos empleados por lo regular deciden si desean quedarse o no en una compañía dentro de sus seis primeros meses de empleo. (Mondy, 2010, p.210).

De acuerdo con esto se consideran conceptos importantes también el entrenamiento, ya que es un proceso educativo de corto plazo por medio del cual se adquieren conocimientos, aptitudes, habilidades y desarrollo de las competencias técnicas y algunas veces de conducta de los empleados con la finalidad de que sean aptos para los cargos que desempeñan o alcanzar un objetivo específico de una organización.

Cuando se habla de desarrollo de habilidades y demás, se habla de un entrenamiento que está dirigido a las labores y operaciones a ejecutar o simplemente a aspectos informativos de la empresa como productos, servicios, políticas, la organización de la empresa y demás.

El propósito principal del entrenamiento es desarrollar al máximo el potencial de los trabajadores para que puedan utilizar todas sus capacidades, tanto dentro como fuera del trabajo. El desarrollo del personal es el resultado del entrenamiento.

El entrenamiento además de responder a los intereses de la empresa, ofrece también la oportunidad de satisfacer las necesidades naturales del ser humano por progresar, con lo cual se convierte en un recurso de motivación de los trabajadores (Castillo, 2007, p.177)

De esta manera definimos que entendemos que para la organización es tal vez un esfuerzo el tiempo y el dinero que debe invertir en la inducción de personal, pero también comprendemos la importancia del proceso y los resultados que indudablemente benefician a ambas partes teniendo en cuenta que posteriormente el empleado se seguirá capacitando determinamos que: “De este modo la capacitación es el proceso por el cual la organización provee a los trabajadores de las herramientas y métodos necesarios para el fortalecimiento de sus habilidades, destrezas y conocimientos en un momento determinado” (Carmona,2004), con el fin de que el crecimiento y los beneficios sean continuos y precisos

Marco Legal

Las normas, leyes y decretos por medio de las cuales se establece los deberes y derechos bajo los cuales debe regirse la empresa Agrícola Cunday para el correcto proceso de entrenamiento e inducción, se nombran a continuación algunas con las que es posible adelantar este proyecto: El reconocimiento que hace la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 53, donde indica que las empresas deben asegurar la capacitación y el entrenamiento del personal.

Podemos tener en cuenta la participación de dos decretos, uno de ellos es el Decreto Nacional 1443 de 2014. Artículo 11. Parágrafo 2. El cual especifica que la empresa debe suministrar a su nuevo personal, sin interesar el tipo de contrato y antes que comience a ejercer las labores, inducción detallada de las actividades que desempeñara, el control y peligro al cual pueda estar sometido en su cargo, precaución de accidentes y enfermedades laborales. Otro es el Decreto Nacional 1227 de 2005. Artículo 35. Indica que en el periodo de prueba el nuevo integrante evidenciara sus capacidades de adaptación al cargo y la incorporación a la cultura de la organización. Dicho periodo debe iniciar con el programa de inducción al puesto para el cual fue contratado.

Por otra parte, se encuentra una Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 26000:2010. Que dispone en el numeral 6.4. La práctica laboral incluye las políticas y procedimientos que tengan relación con las labores a desempeñar, también se incluye el trabajo subcontratado. Este término va más allá de una relación entre trabajador y empleador o de los deberes que tenga la empresa con el trabajador.

Es importante tener en cuenta que la inducción además evita temas legales frente a lo que demanda el código sustantivo del trabajo, donde siempre debemos garantizar el bien de los empleados, la organización debe tener claro que la inducción también previene accidentes de trabajo por los cuales cuando son graves debe responder la empresa.

Los aspectos nombrados anteriormente son fundamentales ya que direccionan el estudio, exponiendo la normatividad y estableciendo parámetros que permiten crear herramienta para construir el plan de mejora que requiere la empresa en su programa de inducción y entrenamiento.

Metodología

El tipo de investigación empleado será investigación descriptiva, donde se describirá las características del fenómeno que para este caso es la deficiencia en el sistema de inducción y entrenamiento de la empresa Agrícola Cunday; lo más importante es identificar a profundidad la población de este sector y entender su necesidad sin afectar el comportamiento habitual de sus labores, por lo que nos permite evaluar la conducta de cada individuo y su justificación frente al problema planteado.

Esta información mostrara el panorama general para sugerir consejos de cuáles serán las variables a llevar a fondo en esta investigación.

La herramienta de investigación que se utilizara para obtener y analizar los datos es el método cualitativo; por medio de este método se describirán las cualidades del fenómeno que afecta la falta de inducción y entrenamiento del personal de la empresa Agrícola Cunday, se tratara de llegar a los hechos, procesos, la estructura empresarial y las personas.

Tomaremos como población los trabajadores de la empresa Agrícola Cunday y la muestra es hombres y mujeres mayores de 18 años.

La técnica e instrumentos de recolección de datos empleada será la entrevista, la cual se realizará a los directivos, especialmente al área de recursos humanos quienes identificarán con facilidad las necesidades de la empresa en cuento al proceso de inducción y entrenamiento.

Debe ser estructurada donde se realizar preguntas ya planeadas y el entrevistado responde las preguntas que se enfocan en el tema planteado, por lo que esta información será sencilla de interpretar.

Resultados

Al evaluar los resultados obtenidos accedemos a identificar los diferentes aspectos estudiados, de esta manera es factible tener resultados cualitativos que permiten presentar una consideración de oportunidades para mejorar y fortalecer, por lo tanto, se hace indispensable realizar una observación a los aspectos mencionados anteriormente.

La oportunidad de mejorar es realizar determinada actividad efectivamente y que esta sea mantenida de forma continua, buscando mejorar en este caso las prácticas laborales. El objetivo es identificar las dificultades principales en las áreas de trabajo y procesos que generar inconvenientes en su desarrollo

Por otra parte, las fortalezas son los logros encontradas en cada área de trabajo y procesos que se han estudiado y que han logrado mantener un adecuado desarrollo de sus labores cotidianas.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se hace necesario evaluar el proceso de inducción y entrenamiento que se realiza en la empresa Agrícola Cunday, esta evaluación se realiza por medio de una entrevista a doce directivos donde se efectúa una serie de preguntas y se muestra sus respectivos resultados por medio de un análisis general.

Se puede evidenciar que el 83% de las respuestas reflejan que, si tienen implementado el proceso de inducción y entrenamiento para sus colaboradores, de otro lado el 17% manifiesta no tener; estos resultados evidencian que este es un proceso fundamental y de vital importancia para las empresas, ya que este permite que los empleados tengan un acercamiento más rápido a la misión, visión y objetivos de la empresa.

Uno de los aspectos relevantes que se encontraron es que actualmente la mayoría de las empresas maneja un proceso de inducción, con el cual se apoyó para dar a conocer a las empresas, las funciones de los cargos y los diferentes procesos internos, es importante tener en cuenta que el proceso de entrenamiento también es fundamental ya que con este se apoyó en adecuado desempeño de los colaboradores, de igual forma se busca el mejoramiento continuo de los procesos.

En este punto podemos evidenciar que la empresa no considera los procesos de inducción y capacitación como un proceso que requiere una inversión continua que debe ser tenido en cuenta en los presupuestos anuales, por otro lado el 75% de las respuestas muestran que la empresa no se apoya en otros recursos que permitan mejorar estos procesos, de otro lado el 25% de los encuestados responde que si está en su presupuesto, por lo que la implementación de procesos y mejoramiento garantizan que los colaboradores tengan los conocimientos y motivaciones necesarias para desarrollar sus actividades, es claro que son pocas las empresas que se preocupan por el recurso humano.

El 100% de los encuestados responden que su empresa realiza un proceso de inducción el cual permite que las personas entiendan la razón de ser de la empresa y puedan conocer los equipos de trabajo, igualmente el desarrollo organizacional y los cambios en los diferentes procesos de la empresa permite ver que un 58% de las personas encuestadas piensan en las necesidades de personal no solo de gestión de nómina, sino que es importante los proceso de conocimiento y reconocimiento de la empresas de otro lado el 42% de los encuestados afirma no tener a una persona encargada de estos procesos, por lo que sus procesos de inducción pueden carecer de orden y claridad.

También pudimos evidenciar que, a pesar de contar con el proceso o protocolo de inducción, no hay una estructura que garantice abarcar todas las áreas de la empresa y los diferentes procesos internos que permitan desarrollar todos los frentes de trabajo de la empresa y de esta forma garantizar que las personas que llegan tendrán la información necesaria para entender y desempeñar de la mejor manera sus labores.

De acuerdo a diferentes normatividades en relación laboral, todas las empresas deben tener soportados sus procesos; podemos ver que la empresa no cuenta con la información organizacional y de control de proceso, ya que al no contar con documentación clara y organizada de cada uno de los procesos es casi indetectable en que partes del procesos se está teniendo debilidades o falencias para tener mejoramiento continuo de igual forma se evidencia un problema de comunicación interna el cual es una herramienta fundamental para el mejoramiento continuo.

La evaluación es un proceso claro y fundamenta en los procesos administrativos y en este caso evaluar la forma en la que se está informando y capacitando a los colaboradores, permite hacer mejor el trabajo en el futuro, por lo que el 91% de las respuestas en esta pregunta son negativos, por lo que en la mayoría de las empresas la inducción es vista como un protocolo mas no como una herramienta de mejora continua.

En este contexto y siguiendo el proceso de control administrativo, no se hace una evaluación clara al proceso de inducción y capacitación en la empresa Agrícola Cunday, ya que estas personas confunden o mezclan las evaluación de desempeño o cumplimiento de metas, con el proceso de evaluación y reconocimiento del objetivo de este primer acercamiento para conocer las funciones y la razón de ser de las empresas, podemos evidenciar que las empresas de personas que respondieron a esta pregunta de forma afirmativa, lo procesos internos no tiene un

control o seguimiento en el cual los colaboradores, puedan identificar cada uno de los procesos, protocolos, manuales de la empresa.

En todo proceso formativo es importante que los colaboradores capacitadores cuenten con la información básica de la empresa, por lo que evidenciamos que el 50% de los encuestados responde que el personal que realiza el proceso de selección no cuenta con los conocimientos básicos y fundamentales sobre la empresa, por lo que se continúan evidenciando debilidades en estos procesos fundamentales de la empresa.

El 92% de las personas encuestadas informan tener conocimiento de las funciones que debe desarrollar bajo el cargo que desempeñan, pero hay un 8% de personas que no conocen ni lo básico de sus actividades, por lo que el proceso de inducción no fue lo suficiente claro o no se hizo este proceso básico para la empresa.

En el proceso de conocer la empresa, es importante explicar cada uno de los pasos de la cadena de producción o de la razón de ser de la empresa, en este caso el 67% de los encuestados reportan conocer cada uno de los procesos de sus empresas, pero el 33% registran no conocerlo por lo que hay un limitante en la forma de dar a conocer la empresa y los componentes de la misma.

La forma como se tienen documentados los procesos en la empresa se puede identificar que es una herramienta fundamental para dar a conocerlos, por lo que los manuales permiten que los empleados puedan tener a la mano la información que en un determinado momento no tengan clara o para seguir el conducto relacionado con los procesos en este sentido el 83% de los encuestados evidencian que su empresa no cuenta con los manuales de los procesos, por lo que continuamos evidenciado que existen procesos de inducción.

El 58% de los encuestados afirman tener retroalimentación de su desempeño, por medio de la evaluación de desempeño, lo que permite conocer las falencias o avances en los puestos de trabajo, de otro lado el 42% de los encuestados afirma no ser evaluado, por lo que es un alto porcentaje en la empresa que no realizan este importante proceso o que no está diseñado de forma que los colaboradores, sienta o identifiquen falencias y debilidades y hacer los correspondientes ajustes en los procesos.

En los resultados de las encuestas se puede evidenciar el desconocimiento o las malas prácticas por parte del área de gestión Humana y de los directivos en preocuparse por el recurso más importante de la empresa Agrícola Cunday, el mantener el personal capacitado, no solo garantiza estar en un proceso de mejora continua, sino que es una forma de motivación a los colaboradores, permitir que adquieran nuevos conocimientos es fundamental, gracias a esto se puede evidenciar que son muy pocas las empresas que se preocupan por este proceso, por lo que es claro que, no existe o no está bien implementada una política dentro de la empresa que determine la necesidad de aplicación.

Si bien es cierto en algunos casos se realiza la capacitación no existe una validación y/o evaluación del proceso de inducción y entrenamiento que se desarrolla en cada uno de los trabajadores, esto lo que hace es que no se logre saber a ciencia cierta la magnitud del programa de entrenamiento en la empresa.

Recomendaciones

Después de analizar los resultados obtenidos de la entrevista realizada podemos observar que en la empresa Agrícola Cunday si existe un proceso de inducción para los empleados y para las personas nuevas de la organización, sin embargo, presenta bastantes falencias porque existe un programa de inducción pero no de capacitación en cuanto al cargo que se va a ocupar, por otro lado se puede evidenciar que la inducción que reciben los nuevos empleados no toma el tiempo suficiente para que sea productiva y no existe un método de evaluación y seguimiento formal para medir el proceso de inducción, de acuerdo a esto se debe implementar un plan de inducción y capacitación donde se lleve un orden, se evalúe el proceso y se dé a conocer toda la información necesaria para que el nuevo trabajador tenga los conocimientos básicos suficientes acerca de la organización y del cargo que va a ocupar, así mismo realizar un seguimiento por lo menos de 30 días para verificar que el empleado se haya acoplado de la mejor manera al cargo y a las funciones que debe realizar.

Por lo tanto, se propone el siguiente plan de inducción y capacitación de personal con el fin de lograr cada uno de los objetivos propuestos en esta investigación.

El plan de inducción y capacitación este compuesto por una serie de actividades, las cuales tienen una duración y un objetivo, una de ellas es la Bienvenida y recibimiento, donde corresponde a conocer al nuevo empleado lo importante que es para la organización tener un nuevo integrante y las expectativas que se tienen a partir de ese momento de la nueva relación que inicia. El tiempo prudente de esta actividad es de 1 hora, de la misma manera contamos con los Trámites de contratación; es allí donde se da a conocer toda la información respecto al contrato de trabajo, donde se aclara tipo de contrato, duración del contrato, lugar de trabajo,

horario, salario, condiciones especiales, explicar y resolver todas las dudas que surjan, la duración de esta actividad es de una hora, donde el empleado puede aclarar todas las dudas que tenga respecto al contrato, una vez firmado el documento el empleado oficialmente hace parte de la organización

Otra de nuestras actividades dentro del plan está la Información de la empresa y la cultura organizacional, donde el objetivo de esta actividad es dar a conocer claramente la información de la empresa, misión, visión, historia, valores, principios, entre otros, la duración es de 2 horas donde se da a conocer de manera didáctica la información de la empresa, esto puede apoyados de cartillas, videos y presentación en power point.

Dentro de las Políticas y reglamentos de la empresa es dar a conocer de manera detallada las políticas y el reglamento interno trabajo de la empresa y del cargo que van a ocuparla duración es de 1 hora 30 minutos donde se explica horario de trabajo, días compensatorios, horas extras, el tema de los permisos, incapacidades uso de los espacios de la empresa entre otras cosas.

Se da una breve presentación del cargo que va a ocupar, con el fin de cumplir con la descripción del puesto laboral y cuya duración es de 1 hora. Una vez el empleado ya está familiarizado con lo que es la empresa para la cual va a trabajar se menciona de manera teórica las funciones que tiene de acuerdo a su cargo, se aclara la línea jerárquica que exista y se menciona las expectativas; es de resaltar de igual forma, dar a conocer al nuevo miembro de la organización las políticas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los riesgos y peligros a los cuales se expone dependiendo el cargo que vaya a ocupar, la duración es de 3 horas. Esta actividad es una de las más importantes ya que es donde se aclara al empleado conceptos que ayudan a proteger la seguridad y salud del empleado, y se explican los riesgos

dentro y fuera de la organización; ya sea físicos, químicos, mecánicos, biomecánicos, psicosociales, etc., se presentan los comités, se explica cómo funciona la brigada de emergencia y se explica procedimiento para reporte de incidentes y accidentes laborales. Allí se hace énfasis y se explica la importancia del uso de la dotación y de los EPP.

EL nuevo trabajador es presentado con su equipo de trabajo para lograr que se integre con ellos la duración es de 1 hora donde se hace una presentación rápida con el jefe inmediato y con los integrantes de su grupo de trabajo, se realiza por medio de una dinámica.

Posterior a ello se informa al empleado de los métodos de aprendizaje y las capacitaciones que se realizan para potencializar sus habilidades de acuerdo al cargo que desempeña, la duración de esta actividad es de 1 hora o dependiendo el tipo de capacitación y el tiempo que la empresa disponga, lo que se hace es informarle al empleado acerca de los planes de formación y capacitación que existen en la organización y cómo estos pueden ayudarlo a potencializar sus habilidades o fortalecer aquellas áreas en las que crea que requiere más entrenamiento. La idea de esta actividad es que inicialmente se realice de manera presencial en las instalaciones de la empresa y luego desarrollar una plataforma donde el empleado tenga acceso con un usuario y contraseña a los cursos de formación de su cargo y cursos de actualización.

Dentro de la fase final se indica al trabajador cuales son los objetivos propuestos y como será evaluado su desempeño en la organización, esto también es conocido como periodo de prueba la duración depende del tipo de contrato que tenga cada empleado, El jefe directo es el encargado de brindar al trabajador esta información con el fin de realizar las respectivas evaluaciones y retroalimentaciones si lo requiere para dar seguimiento a su desenvolvimiento en el puesto.

Por último, se realiza la encuesta de satisfacción de inducción, esta tiene el objetivo de identificar el impacto que tuvo la inducción en el nuevo trabajador, la duración es de 30 min donde el empleado Realiza una breve encuesta acerca de la inducción que recibió el trabajador con el fin de identificar posibles falencias y aspectos a mejorar

Es importante aclarar que se debe tener un registro y evaluar cada una de las actividades que se realizan durante el proceso de inducción del empleado, para esto se pasa una planilla donde el empleado registra datos tales como nombre, cargo, número de identificación, y nombre de la capacitación que están recibiendo o que recibieron y al finalizar cada una de las actividades se realiza una pequeña evaluación, esto con el fin de asegurarnos que la información que se está brindando este siendo recibida de manera correcta y satisfactoria en caso contrario se citara nuevamente al empleado a recibir la capacitación de cierta actividad toda esta documentación es utilizada como soporte y como material de medición del proceso de inducción de la empresa.

También se propone la implementación de indicador de procesos donde sea posible iniciar una medición partiendo del formato relacionado anteriormente (Evaluación de Satisfacción Proceso de Inducción), estaríamos hablando de un indicador de procesos, este permitirá medir los parámetros del desempeño de la inducción, lo que nos arrojará información útil donde se confirma si se está cumpliendo con la meta que se ha establecido. El nombre con que se relacionará este indicador será satisfacción proceso de inducción y su objetivo es medir la satisfacción del proceso de inducción del personal que ingresa a la organización, la persona encargada es el jefe de Gestión Humana y los aspectos a medir son: Si se está haciendo la inducción al personal, los temas son claros y utilices, la motivación del nuevo integrante, si las instalaciones son óptimas para el proceso de inducción, el conocimiento de la estructura organizacional, la claridad con que el entrenador transmite la información, se evalúa si los

medios tecnológicos ayudan a comprender los temas de la inducción, entre otros. No generar mayor impacto económico ya que la información se suministra de una encuesta que se debe realizar o todo el personal contratado terminado su proceso de inducción. Cualquier directivo puede comprobar los resultados pues es fácil de supervisar. La frecuencia para la medición y retroalimentación debe ser mensual, es decir que es necesario que el jefe de Talento Humano presente un informe al director en este tiempo estipulado, donde se mostraran los resultados finales para tomar medidas correctivas.

Conclusiones

Este proyecto ha ayudado de forma significativa a identificar los aspectos que son necesarios mejorar en el proceso de inducción y entrenamiento de la organización Agrícola Cunday, de esta manera llevar a cabo la implementación de acciones de mejora

Dentro de los aspectos a mejorar se encuentra que la mayoría de los entrevistados concordaron que el proceso de entrenamiento no tenía tanto importancia como la que se le debe dar, pero de este depende el adecuado desempeño del cargo y las habilidades en los procesos cotidianos, contribuyendo al desarrollo tanto profesional como personal de los colaboradores.

Se hace importante hacer énfasis en la imagen organizacional cuando se realiza la inducción, es necesario incluir los temas como lo son la visión, misión, políticas y principios para que los colaboradores tengan siempre presente cuales son las metas y objetivo.

El personal debe conocer el cronograma de las capacitaciones que se adelantan en la organización y toda la información que se relacione con este proceso. Además, se debe incorporar los indicadores ya que en la entrevista se refieren a estos, pero se evidencia falta de conocimiento a que tipo indicadores manejan

Vemos que según los directivos se está cumpliendo con una parte de la inducción y entrenamiento, pero se muestra desacuerdos en varios procesos que se realizan, por lo que se hace importante dejar evidencia cuando se desarrolle alguna de estas actividades

Al inicio del proyecto se mencionó cuáles son los objetivos que dé sea alcanzar al realizar este estudio y es la importancia de realizar un proceso de inducción y entrenamiento estructurado, donde se logre una buena adaptación que facilite el ágil desarrollo de las

actividades para las cuales fue contratada una persona sea nueva o antigua, que tengan conocimiento claro de su cargo, todo este conjunto conducirá el potencial del personal en el mismo sentido de los objetivos y metas que la organización desea alcanzar, lo que conllevará a mejorar la productividad de la empresa.

El objetivo general de esta investigación es implementar un plan de mejoramiento para el proceso de inducción de la empresa, después de realizar la entrevista a los funcionarios podemos observar que es necesario mejorar este proceso ya que de acuerdo a los resultados para la empresa, la inducción y capacitación no tiene la importancia que debería tener, y lo están implementando de manera incorrecta lo que ha traído consecuencias en el desarrollo de los diferentes cargos presentando deficiencias y reprocesos en las funciones de cada cargo.

Dentro de las problemáticas presentadas en la empresa encontramos que el departamento de recursos humanos no lleva a cabo un plan de capacitación de personal y no dan la importancia que requiere este proceso en la empresa, también pudimos darnos cuenta que no existe un método de evaluación para este proceso algún tipo de documento que soporte el proceso de inducción y capacitación de personal lo cual se convierte en oportunidad de mejora.

Uno de los aspectos más relevantes que se encontró para mejorar es la organización e implementación de un plan de inducción y sobre todo de capacitación tanto al inicio del cargo como de manera periódica, donde se den a conocer aspectos importantes de la empresa como misión, visión, políticas, reglamentos, procesos, beneficios esto con el fin de dar confianza al trabajador, para que desde el inicio conozca la empresa para la cual va a trabajar, y los reglamentos que debe seguir al aceptar trabajar allí.

Gracias a los resultados obtenidos por medio de la encuesta se puede concluir que la empresa Agrícola Cunday necesitaba de un cronograma de actividades para su proceso de inducción y entrenamiento, logrando así un mejor orden en cada fase las cuales todas son importantes y necesarias para el trabajador.

Se pudo conocer también que la falta de inversión en los procesos de inducción y entrenamiento han sido un factor determinante al momento de que la empresa Agrícola Cunday desee mejorar sus procesos ya mencionados, donde afecta directamente a su desarrollo productivo como de reconocimiento en el sector.

Igualmente se llegó a la conclusión de que es necesario que varios departamentos estén involucrados en cada fase de la parte de inducción y entrenamiento para que el trabajador percate el compromiso que hay por parte de la compañía para que su desarrollo en la empresa sea bueno y sobre todo valorado.

Para finalizar ha sido fácil de reconocer que la empresa Agrícola Cunday debe tomar decisiones y optar por un proceso de inducción y entrenamiento organizado, presupuestado y sobre todo implementado en la empresa, ya que es allí donde se podrán ver los resultados favorables en un futuro.

Bibliografía

- Castillo Aponte, J. (2007). Administración de personal Un enfoque hacia la calidad. 2da Edición. Ecoe Ediciones. Universidad de Antioquia (p.177).
<https://books.google.com.co/books?id=1aXmDqJpEc8C&pg=PA180&dq=entrenamiento+de+personal+en+una+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjWxdzroOvsAhUImVkKHfOVCHsQ6AEwAHoECAMQA#g#v=onepage&q=entrenamiento%20de%20personal%20en%20una%20empresa&f=false>
- Constitución Política de Colombia. Art. 53, de julio de 1991 (Colombia).
- Decreto Nacional 1227 de 2005. Art. 35. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. 21 de abril de 2005
- Decreto Nacional 1443 de 2014. Art. 11. Parágrafo 2. Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). 31 de julio de 2014
- Díaz, O., & Pardo, C. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. Science Direct, p. 41
- Granados Espinosa, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal. 4ta Edición. Editorial El EmanuelModerno S.A. de C.V.
<https://books.google.com.co/books?id=Dff9CAAQBAJ&pg=PT554&dq=inducci%C3>

%B3n+y+entrenamiento&hl=es-
419&sa=X&ved=2ahUKEwj9hbOaodjsAhVHuVkKHWqNDLsQ6AEwBHoECAYQA
g#v=onepage&q=inducci%C3%B3n%20y%20entrenamiento&f=false

Granados Espinosa, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal. 4ta Edición. Editorial El EmanuelModerno S.A. de C.V. <https://books.google.com.co/books?id=Dff9CAAQBAJ&pg=PT554&dq=inducci%C3%B3n+y+entrenamiento&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj9hbOaodjsAhVHuVkKHWqNDLsQ6AEwBHoECAYQA#g#v=onepage&q=inducci%C3%B3n%20y%20entrenamiento&f=false>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.110-118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 26000:2010. Guía de responsabilidad social. (p.34)

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>