

Modelo del programa procedimientos de inducción y entrenamiento de la empresa

PROQUIMSA

Sergio Stik Durán López

Yeraldin Menco Prados

Jhoana Marcela Mier

Andrés Mauricio Pico Vásquez

Oscar Eduardo Vera Arciniegas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Grupo No. 101007_23

Noviembre 7 de 2020

Modelo del programa procedimientos de inducción y entrenamiento de la empresa

PROQUIMSA

Sergio Stik Durán López

Yeraldin Menco Prados

Jhoana Marcela Mier

Andrés Mauricio Pico Vásquez

Oscar Eduardo Vera Arciniegas

Presentado a:

M. Sc. Javier Mauricio Gallardo

Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Grupo No. 101007_23

Noviembre 7 de 2020

Resumen

El proceso de inducción y entrenamiento en las organizaciones es necesario para garantizar una correcta incorporación y aprendizaje continuo a corto plazo para los empleados tanto en sus roles como en las diferentes áreas, extendiendo su potencial y contribuyendo al crecimiento de la organización. El presente modelo denominado programa de procedimientos de inducción y entrenamiento toma importancia en la mediana empresa industrial PROQUIMSA S.A. ya que se considera como eje central del proyecto, en donde se pudo visualizar la problemática establecida, la cual consistió en conocer que la empresa PROQUIMSA S.A. no cuenta con un claro proceso de inducción y entrenamiento por esta razón se hace explícita la necesidad de diseñar un modelo para dicha empresa en el cual los empleados encuentren una metodología idónea para su adaptación y aprendizaje, por lo que se adelantó una investigación cualitativa para analizar detenidamente los procesos estructurados por la organización, observando que se han implementado de manera incorrecta se tomó una población de personas entre gerentes, propietarios, encargados de los recursos humanos y empleados a quienes se les aplicó como instrumento de trabajo la formulación de encuestas.

Los resultados permitieron reafirmar el problema mencionado, tomando en cuenta los datos estadísticos obtenidos se realizaron conclusiones y recomendaciones lo cual permitió llegar a la elaboración de un modelo del programa procedimientos de inducción y entrenamiento para la empresa PROQUIMSA S.A. el cual facilitará la rápida adaptación y aprendizaje que permitirá un mejor desempeño laboral. La empresa utilizará las metodologías de inducción y entrenamiento con las que se cumplirán los objetivos y metas establecidas.

Palabras claves: Capacitación, Desempeño Laboral, Entrenamiento, Inducción, Recurso Humano.

Abstract

The process of induction and training in the organizations is necessary to guarantee a correct incorporation and continuous learning in the short term for the employees both in their roles and in the different areas, extending their potential and contributing to the growth of the organization. The present model called induction and training procedures program takes importance in the medium industrial company PROQUIMSA S.A. because it is considered as the central axis of the project, where it was possible to visualize the established problems, which consisted in knowing that the company PROQUIMSA S.A. does not have a clear process of induction and training for this reason it is made explicit the need to design a model for this company in which employees find a suitable methodology for adaptation and learning, so a qualitative research was conducted to carefully analyze the processes structured by the organization, noting that they have been implemented incorrectly took a population of people between managers, owners, human resources managers and employees to whom they apply as a working tool the formulation of surveys.

The results allowed to reaffirm the mentioned problem, taking into account the obtained statistical data, conclusions and recommendations were made which allowed to arrive at the elaboration of a model of the program procedures of induction and training for the company PROQUIMSA S.A. which will facilitate the fast adaptation and learning that will allow a better labor performance. The company will use the methodologies of induction and training with which they will meet the objectives and goals.

Keywords: Training, Work Performance, Training, Induction, Human Resources.

Tabla de Contenido

Introducción.....	7
Objetivos.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos Específicos.....	8
Planteamiento del Problema.....	9
Antecedentes del Problema.....	10
Justificación del Problema	12
Marco Teórico	14
Marco Legal.....	20
Metodología de la Investigación de la Propuesta del Proyecto de Grado	22
Resultados.....	24
Conclusiones.....	30
Recomendaciones	31
Referencias Bibliográficas	32
Anexos.....	34

Lista de Figuras

Figura 1. Información sociodemográfica de las personas encuestadas.....	25
Figura 2. Duración del proceso de inducción.....	26
Figura 3 Información que se entrego en el proceso de inducción.....	26
Figura 4 Acompañamiento de la empresa en el proceso de inducción.....	27
Figura 5. Creación de espacios por parte de la empresa	28

Introducción

En la actualidad en el mundo laboral, las organizaciones se encuentran a la vanguardia de los avances tecnológicos, como del desarrollo empresarial siendo constante la incorporación de personal nuevo, idóneo para el desempeño del cargo que responda de manera positiva a las expectativas. Así mismo resulta fundamental para la organización contar con personal capacitado para lograr resultados satisfactorios. Siendo modelo el programa de procesos de inducción y entrenamiento un pilar fundamental para el crecimiento de estas.

De esta manera, se ha seleccionado la empresa PROQUIMSA con el fin de analizar las dinámicas correspondientes a los procesos de inducción y entrenamiento de personal con el fin de adaptarse a la principal actividad económica de la empresa que se basa en la producción, comercialización y la fabricación de productos derivados del petróleo, lo que ocasiona, que al estar vinculada a la industria del petróleo, se someta constantemente a avances y cambios tecnológicos que necesitan, como se mencionó antes, de una revisión en sus actividades de inducción y entrenamiento.

La manera de cómo se realice el modelo será clave tanto para la integración de nuevo personal como en las capacitaciones de todos los colaboradores en sus cargos con el propósito de mejorar el rendimiento y las capacidades no solo de los colaboradores si no también el de la organización, mediante conocimientos y desarrollo de habilidades para mejorar el desempeño, así como la reducción de los gastos y la optimización de recursos, tiempo y dinero.

Objetivos

Objetivo general

Identificar las necesidades de personal de la organización mediante la gestión de los procedimientos de inducción y entrenamiento del personal que permita la integración del candidato a la cultura organizacional de la compañía, en relación con la constante evolución sistemática y tecnológica dentro de la industria petrolera.

Objetivos Específicos

Realizar un análisis en cada uno de los procesos y procedimientos que involucren la inducción y entrenamiento del recurso humano de la empresa PROQUIMSA.

Encontrar una técnica de divulgación efectiva para hacer el reclutamiento mucho más amplio y de esta manera obtener mejores perfiles para PROQUIMSA S.A.S

Evaluar las necesidades de la organización para definir los perfiles de cargos idóneos mediante los requerimientos de formación y competencias.

Examinar las falencias que se presentan en la aplicación de cada uno de los procesos de inducción y entrenamiento con el recurso humano de la empresa PROQUIMSA.

Planteamiento del Problema

Durante los últimos años el recurso humano se ha convertido en un activo de vital importancia en el mundo laboral, el cual juega un papel determinante en la consecución de los resultados que se quieren alcanzar por parte de las organizaciones. Es por ello que se hace necesario resaltar que tanto el crecimiento y la permanencia de estas se basan en aspectos relacionados con la inducción y entrenamiento, los cuales requieren de contar con el personal adecuado de manera que puedan familiarizarse con la organización como con el puesto de trabajo, favoreciendo su adaptación con la cultura organizacional la cual influirá en el desempeño de sus labores y de esta manera se logre alcanzar los resultados que se esperan de él, contribuyendo a las metas de la misma.

En la actualidad Proquimsa viene presentando inconvenientes internos con el recurso humano, como consecuencia de un deficiente proceso de inducción y entrenamiento, afectando los procesos por carencia de conocimiento y orientación en los objetivos y metas a alcanzar por parte de la organización.

Este modelo del programa procedimientos de inducción y entrenamiento tiene como objetivo ser una herramienta fundamental para que la empresa Proquimsa pueda obtener una visión sobre la manera de orientar a los nuevos empleados y conseguir una rápida adaptación a la organización y mejorar en su puesto de trabajo.

Antecedentes del Problema

La inducción es el proceso por el cual la organización busca que el nuevo integrante se adapte de manera rápida a la cultura, los comportamientos y procesos de la organización.

Gómez, Balkin y Cardy (2003), consideran que la inducción pretende proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo.

El entrenamiento por su parte es un proceso diferente a la inducción de personal debido a que es a corto plazo. Carmona (2004), define la capacitación como “la generalidad de los esfuerzos que realiza una organización para impulsar el aprendizaje de sus trabajadores a corto plazo”. Así entonces, la capacitación es el proceso mediante 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.

Proquimsa S.A.S. ha sido una empresa líder en el desarrollo, producción, comercialización y prestación de servicios de fabricación de grasas y aceites lubricantes y productos afines, dirigidos a los sectores industrial y automotor, produce y comercializa lubricantes para los sectores automotor e industrial de manera eficiente a través de una cultura basada en la disminución de los impactos ambientales, la prevención de lesiones y enfermedades laborales y el compromiso por cumplir con los requisitos legales y otros aplicables. Proquimsa cuenta con una planta de producción ubicada en Barrancabermeja, cuenta con capacidad de producción para satisfacer las necesidades de clientes directos y empresas del sector de lubricantes.

En la actualidad se ha detectado desmejoras en el desempeño de sus empleados que han impactado la producción de la planta, al realizar un análisis se identificó que el personal nuevo no conoce funcionamiento de la planta ya que, aunque cuenta con experiencia certificada, en la inducción y entrenamiento solo fue reforzado los conocimientos básicos de la empresa como por ejemplo normas de seguridad y estructura organizacional.

Su metodología se basa en una inducción breve sobre información general de la compañía, sin ningún entrenamiento establecido, confían en que una auto-capacitación es suficiente para el desarrollo de sus labores.

Proquimsa no cuenta con un programa estructurado de inducción y entrenamiento en el cual se garantice en un periodo prudente se les entregue a los empleados toda la información y herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones.

En base a lo expuesto anteriormente la empresa ha identificado que este aspecto es de suma importancia y debe ser mejorado, en vista de que las acciones implementadas (capacitaciones, estandarización de procesos, modelos básicos de inducción entre otros) anteriormente no han cumplido con las necesidades de la organización y no han generado los resultados esperados, debido a que la técnica aplicada no ha sido elegida correctamente.

Justificación del Problema

Como se ha venido exponiendo, los recursos humanos ocupan uno de los lugares más importantes dentro de las lógicas de las empresas, puesto que son estos los que dan garantía o brindan un camino ameno de los objetivos a alcanzar, por lo cual es fundamental que los recursos humanos se den en un marco de preparación y respondan a entrenamientos totalmente definidos que den a los empleados la capacidad de crear respuesta a las diversas situaciones de riesgo o adversidad que se den en el marco laboral.

La importancia de realizar este proyecto radica en la idea de construir unas nuevas formas de inducción y entrenamiento dentro de la empresa PROQUIMSA S.A.S, con el fin de que esta siga siendo una de las empresas más importantes en las dinámicas de producción y desarrollo de los productos derivados del petróleo.

La realización de este proceso investigativo implica un análisis totalmente minucioso que va de la mano de una revisión conceptual en la cual, de manera pedagógica, se creen procesos de instrucción y entrenamiento con el fin de crear personas capacitadas para los diversos escenarios de la cadena de producción que la empresa maneja y, de esta manera, hacer aportes y mejoras significativas en el nivel desempeñado por los empleados que, durante los últimos años, ha venido decreciendo notoriamente por la ausencia de procesos de inducción y entrenamiento adecuados, partiendo siempre de metodologías que muchas veces no son acordes o relevantes para las actividades que en general se desarrollan.

Para la obtención de esto, finalmente, es importante deslizarse por las ramas teóricas, donde se analicen los diversos aportes a nivel de enseñanza en un contexto pedagógico, pero de igual forma, buscar el análisis correspondiente desde las experiencias individuales de los

trabajadores y las sensaciones que estos les dejan los procesos de capacitación y cuan frecuentes son.

Marco Teórico

En la actualidad las empresas son conscientes de la importancia de los recursos humanos, para alcanzar los objetivos y metas. Es por ello que cuando se ha reclutado y seleccionado un nuevo empleado o colaborador, ésta debe brindarle una orientación y proporcionarle la suficiente información acerca de la misión, visión, valores, objetivos entre otras, para que comprendan y se apropien de ellos, buscando el beneficio exitoso en su cargo, teniendo en cuenta que el empleado deberá tener un proceso de inducción y entrenamiento que garantice su activa y dirigida participación en la organización.

La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo. Es común que el proceso de inducción incluya historia de la empresa, la misión, visión, los valores corporativos, objetivos, políticas, horarios laborales, días de descanso, días de pagos, prestaciones, servicios, calidad, trabajo de equipo, visita a las instalaciones, entre otros. Este proceso de adaptación consiste en guiar al nuevo personal hacia la incorporación a su puesto o cargo siendo la etapa inicial al ser contratado buscando su adaptación al nuevo ambiente de trabajo, a sus nuevos compañeros a sus nuevas responsabilidades, con el propósito de lograr que el nuevo empleado identifique la organización como un sistema dinámico de interrelaciones internas y externas en permanente evolución, en las que el desempeño de su parte incide directamente en los logros de los objetivos y metas.

Para que un programa de inducción y entrenamiento sea efectivo, debe permitir encausar el potencial del nuevo personal en la misma dirección de los objetivos de la organización por lo que se considera que todo proceso de inducción y entrenamiento.

Programas de inducción: Son de importancia porque ayudan al nuevo personal a su adaptación en la organización, disminuye la tensión y nerviosismo que lleva consigo el nuevo trabajador, ya que tiende a experimentar sentimientos de soledad e inseguridad.

Estos programas varían según el tipo de organización, la cantidad de información y el volumen de ingreso del personal y hacen que el nuevo personal se familiarice con la organización y los compañeros, se explican los asuntos de la empresa que deben conocer como la historia de la empresa, productos, servicios, normas, es por ello que en algunas empresas cuyo manual de inducción es una cartilla que se le entrega al nuevo personal al momento de su incorporación y el resto de la información se brinda verbalmente y se le pide que lo conserve mientras dure su permanencia en la organización, otras empresas con el avance de la tecnología han diseñado un programa de inducción interactivo a través de computadores donde cada empleado tiene acceso a él cada vez que lo desee, existen también charlas de inducción que se realizan en grupos y donde los empleados de la compañía comparten la responsabilidad.

Responsabilidad por la inducción: Comparte el área de talento humano y el supervisor inmediato, por lo general se orienta a los empleados sobre los intereses amplios y los beneficios de la organización, los supervisores se encargan de las capacitaciones y de la adaptación al grupo de trabajo.

Beneficios de la inducción: Resultados positivos sobre la conducta de los empleados, el asedio de los compañeros a las críticas de los supervisores puede mantenerse en su perspectiva apropiada, puesto que los trabajadores mejor orientados tienen mejores esperanzas más realistas de empleo, como resultado los empleados nuevos no se sentirán observados y desvirtuados permitiendo tener un mejor y mayor rendimiento.

Cuanto más información previa tengan los nuevos empleados en relación a la organización más fácil será el proceso de socialización.

Estos programas producen ayuda a las personas a comprender aspectos sociales, técnicos y culturales del sitio de trabajo. El proceso mediante el cual las personas se adaptan a una organización se denomina socialización, siendo una etapa crítica hacia la aceptación por parte de otros miembros, cuando se aceptan nuevos miembros, empleados entran a formar parte del grupo social. Cuando más se involucre a los nuevos empleados en las actividades que se van a realizar en la organización, más fácil será su integración mayor será su compromiso y rendimiento.

Construye un sentimiento de pertenencia y permanencia en la organización, reduciendo la rotación, estrés y ansiedad de los nuevos empleados.

Comprobación de la inducción: Incluyen un procedimiento de comprobación, el cual es necesario debido a que los nuevos empleados, con frecuencia, se sienten renuentes a admitir que no recuerda todo lo que se les dijo en la inducción y orientación inicial, con este procedimiento se despejan sus preguntas.

El seguimiento puede ser una reunión programada o una simple lista de verificación, pidiéndole al empleado que manifieste los puntos débiles del programa de inducción, esta lista sirve como retroalimentación para el área del personal con el fin de que puedan identificar las partes buenas o malas del programa. El mal desempeño de las tareas de supervisión también resulta evidente por medio de la retroalimentación.

Inducción general: Se brinda toda la información general de la empresa que se considere relevante para el conocimiento y desarrollo del cargo, considerando la organización como un sistema, sin embargo es importante considerar a todo el personal de la empresa, lo cual es fundamental para la orientación hacia una misma imagen corporativa.

Inducción específica: Se brinda toda la información específica de acuerdo al oficio que va a desempeñar dentro de la organización, profundizando en todo aspecto relevante del cargo, siendo importante recordar, que todo el nuevo personal necesita una instrucción clara, sencilla, completa y la forma en cómo va a ser evaluada individual y colectivamente por parte del dirigente del cargo quien realizará la presentación del jefe inmediato, de los compañeros de trabajo.

Evaluación: Luego de finalizar el proceso de inducción y antes de terminar o durante el periodo de prueba, el personal dirigente del cargo debe realizar una evaluación con el fin de identificar cuáles de los puntos clave de la inducción, no quedaron lo suficientemente claros para el trabajador, con el fin de reforzarlos o tomar acciones concretas sobre los mismos. La diferencia entre las capacidades de un nuevo empleado y las exigencias de su puesto puede ser importante, la inducción y el entrenamiento complementan las capacidades de los nuevos empleados, el resultado que se espera obtener es un equilibrio entre lo que puede hacer y lo que le exige el puesto. Aunque esos esfuerzos requieren mucho tiempo y resultan costosos, reducen la rotación de personal y ayuda a los nuevos trabajadores a ser productivos, se considera que para efectos de este proceso la utilización de un modelo que permitirá que el funcionario reciba durante los primeros días una buena impresión de la organización.

La capacitación: Según Chiavenato; es la educación profesional para la adaptación de la persona para un puesto o función, Sus objetivos están ubicados en el corto plazo, son restringidos e inmediatos y buscan proporcionar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto, preparándole adecuadamente para él. (Chiavenato, 2008) Para aplicar una adecuada capacitación por medio de la cual se cumplan todos los objetivos planteados por las compañías, se requieren cuatro contenidos importantes: Transmisión de la información: Entre jefes o

personas encargadas de la capacitación y los empleados que la reciben. Es un contenido muy importante ya que se entrega toda la información general de la empresa, los productos o servicios, la organización, políticas y reglamentos adicionalmente puede involucrar la transmisión de nuevos conocimientos.

Desarrollo de habilidades: Se trata de un procedimiento orientado a las tareas operacionales específicas que serán realizadas y por medio del cual se facilita el desarrollo de las destrezas, habilidades y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del puesto.

Desarrollo o modificación de actitudes: Es la búsqueda del cambio de actitudes negativas de los trabajadores para que se conviertan en otras más positivas, que generen motivación y reacciones positivas en el desempeño de las personas.

Desarrollo de conceptos: Esta dirigida a la concepción de ideas y filosofías para facilitar la aplicación de los conceptos en la práctica de la administración.

Existe un sistema de capacitación en el cual se estudia cada una de las necesidades de la empresa para determinar en qué áreas se hace más necesaria o qué tipo de capacitación aplicar, además cómo y dónde aplicarlos, sin dejar a un lado que tanto los empleados nuevos como los anteriores deben estar en constante proceso de evolución para que los objetivos generales de las compañías siempre sean cumplidos en su cabalidad. (Bohlander & Snell, 2008). Consta de cuatro fases:

Evaluación de necesidades: análisis de la organización, análisis de las tareas, análisis de las personas.

Diseño: objetivos de la instrucción, disponibilidad de los capacitadores, principio de aprendizaje.

Implementación: métodos en el puesto, métodos fuera del puesto, desarrollo gerencial.

Evaluación: reacciones, aprendizaje, comportamiento, transferencia.

Teóricamente la capacitación tiene tres objetivos principales aplicables para todas las compañías: preparar a las personas en la realización de las diferentes tareas de sus puestos de trabajo; brindar desarrollo continuo al personal en todas sus funciones y crear un ambiente organizacional satisfactorio, en el que la actitud de las personas aumenta la productividad de la empresa.

Entrenamiento: Según Chiavenato el entrenamiento se basa en un vínculo que impulsa tareas, crea competencias y estimula potenciales. El entrenamiento es un relación que involucra a dos personas: el líder quien orienta, guía, aconseja y entrena al aprendiz, quien aumenta y complementa sus conocimientos, los perfecciona y aplica nuevas metodologías que contribuyen a su eficiencia. Gran parte del capital intelectual de las empresas se encuentra constituido por el capital humano, el cual representa mucho más que un conjunto de personas en una organización, constituyen un activo intangible el cual requiere un entrenamiento de sus conocimientos y validación de sus competencias (Chiavenato, 2008).

Marco Legal

Leyes y decretos bajo los cuales rige la capacitación y entrenamiento en Colombia

- ✓ Constitución política de Colombia Artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- ✓ Plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos (PNFC) para garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.
- ✓ Ley 115 de 1994: por la cual se expide la ley general de educación. Formal, no formal e informal.
- ✓ Ley 190 de 1995: En su Artículo 64 Establece que “Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley”.
- ✓ Ley 909 de 2004: En su Artículo 36 establece los objetivos de capacitación para los empleados públicos, así: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

- ✓ Ley 1064 de 2006: por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Decreto 4904 de 2009: “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”
- ✓ Decreto 2020 de 2006: “Por medio del cual se organiza el sistema de calidad de formación para el trabajo” (SCAFT) el cual es el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados.
- ✓ Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 9 resume los lineamientos para Capacitación. Entre los Artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.6 describe la definición, finalidad, el plan Nacional de Formación y Capacitación, la Red Interinstitucional de Capacitación y los Proyectos de Aprendizaje por Competencias

Metodología de la Investigación de la Propuesta del Proyecto de Grado

En un nivel general, hablar de la metodología de la investigación implica hacer una revisión conceptual dentro de los aportes teóricos desarrollados alrededor de las formas de investigar y de cuál de ellas es pertinente para cada escenario académico. Para los fines de esta investigación, sin duda alguna, es fundamental trabajar sobre una metodología de la investigación cualitativa en tanto que los problemas que se desarrollan no son del todo cuantificables y, por el contrario, son resultado de dinámicas interpretativas de la información que se recoge.

Precisando un poco más sobre el problema de investigación que surge para el desarrollo de la presente pesquisa, es fundamental pensar que se busca analizar de manera detenida los aspectos relevantes alrededor de los procesos de inducción y entrenamiento de los empleados de la empresa PROQUIMSA, lo que a su vez quiere decir que se hará una observación de los sucesos en un contexto natural basándose en la lógica de lo universal a lo particular, donde se revisan los aportes en una especie del estado del arte de los aspectos relevantes de la gestión del talento humano en general, hacia un caso específico dentro de la empresa mencionada.

En relación con las diversas formas de abordar la investigación cualitativa, en esta oportunidad se pretende centrar desde lo correspondiente a la investigación-acción, la cual brinda la posibilidad de no solo entender los diversos problemas de un contexto, sino que el proceso de investigación va de la mano con la creación de propuestas de solución con el fin de mejorar la realidad que ha sido dada dentro de ese contexto. En este orden de ideas, se pretende configurar el desarrollo del proyecto alrededor de entender cómo se han venido dando los procesos de inducción y entrenamiento dentro de la empresa, pero adicionalmente, se pretende buscar la

forma en que sea posible mejorar esos procesos en beneficio de los trabajadores y la productividad de la empresa.

Como medidas generales, los instrumentos pensados son básicamente dos que se articulan entre sí. Por un lado se encuentra la formulación de encuestas que condensan la información pertinente para conocer las sensaciones y las condiciones generales de los trabajadores respecto a los procesos de inducción y entrenamiento. Por otro lado, se encuentra la observación y revisión de los diversos procesos de la empresa con el fin de dar verificación con lo que se responde en la encuesta y lo que como trabajador realiza dando así el vistazo general sobre si se aprende y se crean procesos correctos de entrenamiento para laboral dentro de PROQUIMSA.

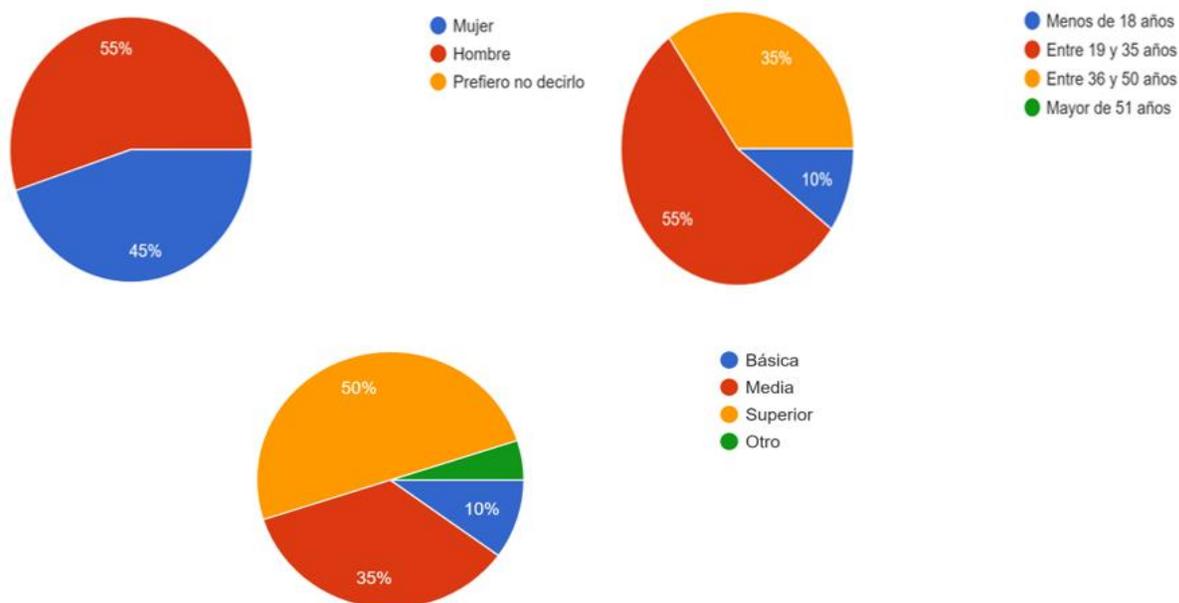
Resultados

Aplicación de encuestas y análisis de resultados

La aplicación de las encuestas, dada la emergencia sanitaria, se dio bajo el uso de los medios digitales y virtuales que permitió que desde la distancia los trabajadores y empleados de la empresa PROQUIMSA pudieran dar respuesta a los interrogantes que se vinculan con los objetivos de la presente investigación, los cuales giran alrededor de la vinculación de los procesos de inducción y entrenamiento con la etapa y diversos procesos pertenecientes a la productividad.

De modo que la encuesta sobre la cual se trabajó fue aplicada a 20 empleados de la empresa. Entre datos generales y de información orientadora, se logró evidenciar, que, de la muestra extraída, el 55% son hombres y el 45% mujeres; de igual forma, se encontró que la mayoría de los trabajadores se encuentran en un rango de edad entre 19 y 35 años representando un 55% de la población. El 35% se lo llevan las personas pertenecientes al rango de 36 a 50 años y solo el 10% tienen 18 años o menos. También, por ejemplo, se logró evidenciar un aspecto muy relevante y es que el 50% de los encuestados posee un grado de escolaridad superior, lo que indica o brinda la percepción de que la contratación o selección de personal responde en mayor medida a procesos donde se espera que se contraten personas jóvenes, pero con una preparación académica ya definida.

Figura 1. Información sociodemográfica de los encuestados.

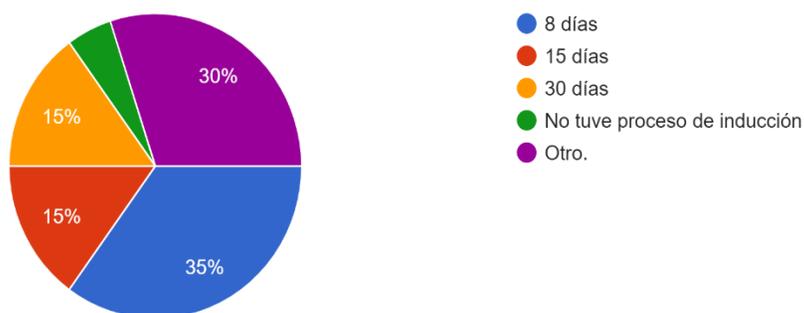


Fuente: Autoría Propia

Ahora bien, eso solo responde a aspectos muy generales que sirven solo como orientadoras para la discusión y la comprensión del personal encuestado que hace parte de la empresa PROQUIMSA; sin embargo, lo realmente importante surge de las respuestas dadas alrededor de la cuestión correspondiente a los procesos de inducción y entrenamiento, en las cuales se logra percibir, desde la mirada de los trabajadores que la mayoría de los procesos de inducción duraron alrededor de 8 días, con un 35% parece indicar que es el denominador común, sin embargo se encuentra también dos aspectos que vale la pena señalar, que son los procesos de inducción de 15 días y 30 días, los cuales cumplen con un 15% cada uno, pero lo más relevante resulta ser la selección en esta pregunta del ítem ‘otro’ que cuenta con 30% que no corresponde a que sean más días de inducción, sino que simplemente son menos o por el contrario el proceso de inducción no estuvo dado en términos de fechas y solo se cumplió con la entrega de material bibliográfico o didáctico para que el aprendizaje fuera autónomo y así lo dejan saber las

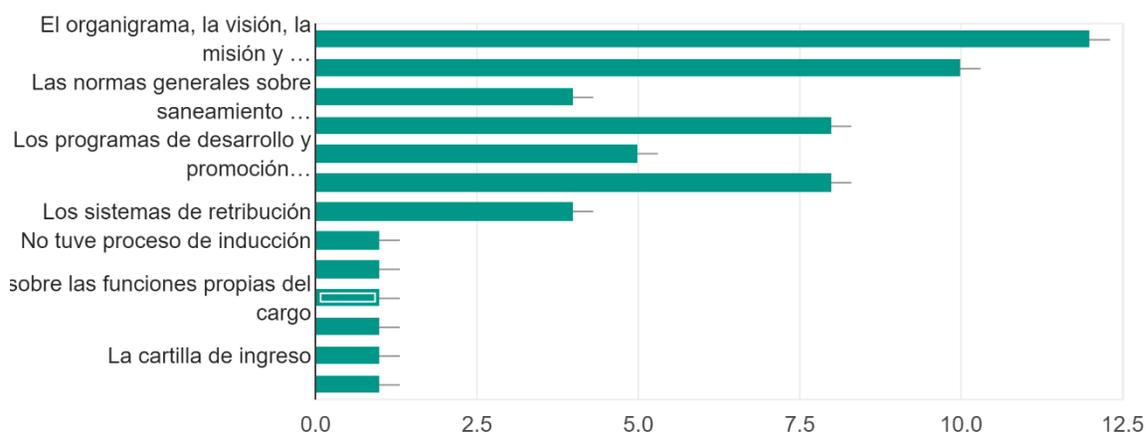
respuestas en la última parte de la encuesta, donde se les pregunta por los aspectos sobre los cuales recibieron información en los procesos de inducción, pero se encuentra, en la parte de otros, respuestas escritas por los encuestados en los que dicen que solo se les hizo entrega de una cartilla o de algún otro material y no otro tipo de información detallada.

Figura 2. Duración del Proceso de Inducción



Fuente: Autoría Propia

Figura 3. Información que se entrego en la etapa de Inducción



Fuente: Autoría Propia

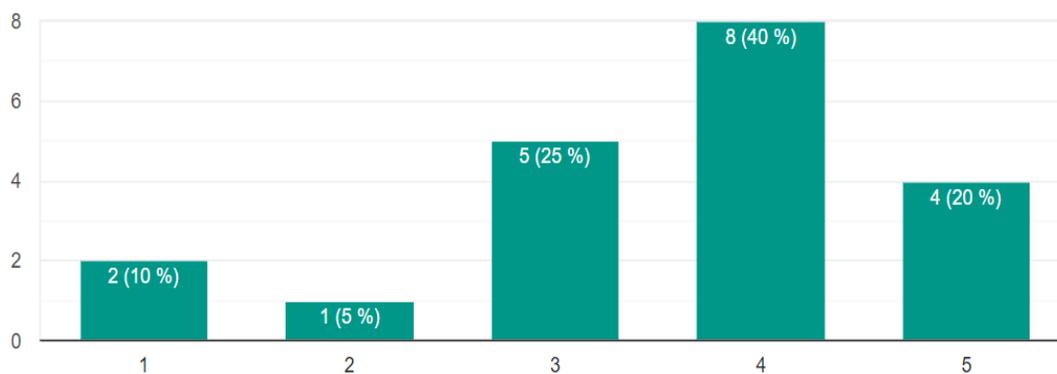
Finalmente, en términos generales, fue importante para el desarrollo de la pesquisa, saber de qué manera se sintieron los empleados en los procesos de acompañamiento, lo cual permitió ver que la empresa en primer recibe una gran aceptación por parte de los empleados de los cuales el 20% y el 40% calificaron con 5 y 4, respectivamente, el acompañamiento de la empresa en el proceso de inducción, pero igualmente se les preguntó a los empleados si sentían que PROQUIMSA generaba espacios de capacitación o posibilitaba que los empleados aumentaran sus conocimientos mediante diversidad de procesos académicos sobre lo cual respondieron de manera afirmativa en un 60%.

Figura 4. *Acompañamiento de la empresa en el Proceso de Inducción*

7. El acompañamiento de la empresa en su proceso de inducción, en una escala de 1 a 5, siendo 1 la más baja y 5 la más alta, ¿qué tan constante fue?



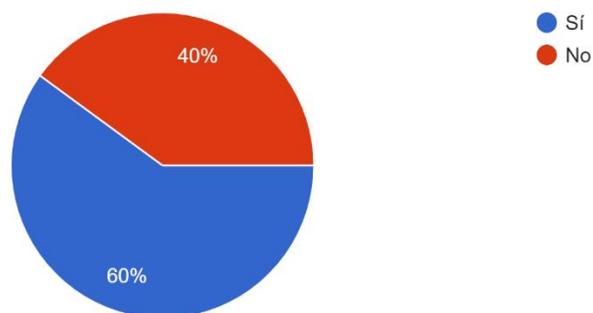
20 respuestas



Fuente: Autoría Propia

Figura 5. Creación de espacios de capacitación por parte de *la empresa*.

9. Adicional a los procesos de inducción, ¿la empresa ha creado más espacios de capacitación con el fin de aumentar los conocimientos de los emplea...ntas, máquinas, o diversas situaciones laborales?
20 respuestas



Fuente: Autoría Propia

Toda la información extraída permite afirmar que la empresa crea espacios medianamente adecuados de inducción que posibilitan que a nivel productivo los empleados respondan acertadamente; sin embargo, es importante volver sobre esos elementos en los cuales las respuestas son poco satisfactorias que indican que solo se otorgaron cartillas, manuales y no un proceso serio de entrenamiento que influyera en el correcto desarrollo de las actividades laborales.

Conclusiones

La inducción y el entrenamiento del personal, procura la adaptación del nuevo empleado al comportamiento, la cultura y los diferentes procesos dentro de la empresa. En la inducción se hace una introducción a la organización, en este proceso se presenta al empleado una perspectiva global de la compañía, las prestaciones y los servicios a los cuales tiene derecho dentro de la relación contractual, así también como el conocimiento del reglamento interno, las políticas y procedimientos que se llevan a cabo dentro de la misma.

Tener unos parámetros de selección definidos y alineados con las políticas de la empresa es clave para la generación de valor en la empresa por medio de la nueva contratación, Por lo tanto, Una correcta inducción puede reducir notablemente la curva de aprendizaje del nuevo empleado, generando valor a la compañía.

Se concluye que elaboración de este informe generara un aporte valioso a la organización PROQUIMSA .S.A.S, debido a que obtendrán herramientas de mejora para sus proceso de inducción y entrenamiento de personal en su recurso humano.

De la presente actividad se logra adquirir nuevos y enriquecedores conocimientos, los cuales son valiosos para nuestra vida profesional y cualquier proyecto que se desee implementar.

Recomendaciones

La evolución de las organizaciones y la complejidad del mundo competitivo, ha traído consigo modificaciones en la manera en la cual se gestiona la relación de las empresas con Los empleados de los distintos niveles de la organización. La gestión por competencias juega un papel muy importante dentro de las Organizaciones, ya que es aquella que ayuda a detectar las capacidades que desarrolla el Profesional con talento, para que de una manera u otra lo posicione en el puesto ideal para Lograr el mejor desempeño posible; de su lado, la inteligencia emocional nos ayuda a Conocer mejor nuestros sentimientos para aprender a controlarlos, y mejorar las relaciones con todos los miembros de la organización, con el fin de lograr mayor eficiencia y eficacia.

Es por ello que Se propone el modelo del programa procedimientos de inducción y entrenamiento para las medianas empresas industriales, el cual incluye la presentación de la misión y visión de la empresa, su estructura organizacional. Funciones, procedimientos, responsabilidades y evaluación.

Se recomienda la utilización del modelo como un medio para lograr la adecuada adaptación e integración del personal que recién ingreso y darle seguimiento continuo hasta que finalizar el proceso.

Se recomienda que las personas encargadas de la inducción que conozcan a cabalidad los objetivos que se quieren alcanzar, así mismo tener claridad con su cargo en la organización.

Se recomienda la importancia de dar a conocer el modelo para todos los cargos y las áreas de trabajo, para facilitar el ingreso, el entrenamiento y formación del nuevo empleado.

Referencias Bibliográficas

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 54 de julio de 1991 (Colombia).

Decreto 1567 de 1998. [con fuerza de ley]. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. 10 de agosto de 1998. Diario Oficial No. 43.358.

Decreto 4904 de 2009. [Ministerio De Educación Nacional]. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones. 16 de diciembre de 2009.

Decreto 2020 de 2006. [Ministerio De La Protección Social]. Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo. 16 de junio de 2006.

Decreto 1083 de 2015. por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 26 de mayo de 2015. Diario Oficial No. 49523

Función Pública y ESAP, (2017) recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/funcion-publica-y-esap-presentan-el-nuevo-plan-nacional-de-formacion-y-capacitacion-para-todos-los-servidores-publicos

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). Recuperado de: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación. 8 de febrero de 1994. Diario Oficial No. 41.214

Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. 6 de junio de 1995. Diario Oficial No. 41.878

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 23 de septiembre de 2004. Diario Oficial No. 45.680.

Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. 26 de julio de 2006. Diario Oficial. año CXLII. N. 46341.

Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social? (2020). Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). Recuperado de:

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. Recuperado de:

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Anexos

Anexo A. Formato de la Encuesta Virtual en Google

28/11/2020

Encuesta sobre los procesos de inducción y entrenamiento en la empresa PROQUIMSA

Encuesta sobre los procesos de inducción y entrenamiento en la empresa PROQUIMSA

Trabajo desarrollado en el marco del DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

*Obligatorio

1. ¿Cuál es su género? *

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo
- Otros:

2. Seleccione el rango de edad en el que se encuentra. *

- Menos de 18 años
- Entre 19 y 35 años
- Entre 36 y 50 años
- Mayor de 51 años

28/11/2020

Encuesta sobre los procesos de inducción y entrenamiento en la empresa PROQUIMSA

3. ¿Cuál es su grado de escolaridad? *

- Básica
- Media
- Superior
- Otro

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en Proquimsa? *

- De 0 a 1 año
- De 1 a 3 años
- De 4 a 6 años
- Más de 6 años

5. Indica el tiempo en que se ejecuto tu proceso de inducción y entrenamiento *

- 8 días
- 15 días
- 30 días
- No tuve proceso de inducción
- Otro.

28/11/2020

Encuesta sobre los procesos de inducción y entrenamiento en la empresa PROQUIMSA

6. En caso de que su respuesta sea afirmativa: ¿La empresa brindó herramientas para el aprendizaje y el entrenamiento de las actividades?

- Sí
 No

7. El acompañamiento de la empresa en su proceso de inducción, en una escala de 1 a 5, siendo 1 la más baja y 5 la más alta, ¿qué tan constante fue?

- 1 2 3 4 5

8. ¿Si tuvieras que calificar tus conocimientos en los procesos a tu cargo siendo 5 el mas alto y 1 el más bajo, que elegirías?

- 1 2 3 4 5

9. Adicional a los procesos de inducción, ¿la empresa ha creado más espacios de capacitación con el fin de aumentar los conocimientos de los empleados en el manejo de herramientas, máquinas, o diversas situaciones laborales?

- Sí
 No

28/11/2020

Encuesta sobre los procesos de inducción y entrenamiento en la empresa PROQUIMSA

10. Marque con una casilla los aspectos que estuvieron presentes en los procesos de inducción

- El organigrama, la visión, la misión y los objetivos de la empresa.
 Políticas y compromiso de la Gerencia con la salud y la seguridad.
 Las normas generales sobre saneamiento básico.
 • Los aspectos relativos a la relación contractual laboral
 Los programas de desarrollo y promoción del personal.
 • Generalidades sobre seguridad social.
 Los sistemas de retribución
 Otros:

Página 1 de 1

Enviar

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios