

**Propuesta de mejoramiento al proceso de inducción y entrenamiento, en la Corporación  
Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia.**

**Claudia Emilce Garzón Bojacá**

**Leidy Marina Ramos León**

**Julyeth Andrea Beltrán**

**Sandra Milena Jiménez Del Castillo**

**Adriana Constanza Bejarano Calderón**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD**

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

**Programa Administración de Empresas**

**Funza**

**2021**

## Resumen

Esta investigación está basada en la inducción y entrenamiento, de la Corporación, Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia, lo cual cuenta con 13 centros de investigación ubicados en diferentes ciudades y cuenta con más de 2.000 trabajadores donde queremos mejorar cada una de las acciones que se puedan desarrollar dentro de la Corporación para los trabajadores, ya que ellos están enfocados en diferentes partes del país, por lo tanto queremos que la Corporación brinde un acompañamiento adecuado para el fortaleciendo de los puestos de trabajos y lograr obtener personas idóneas que lleven un buen acompañamiento a cada uno de los productores de cada zona garantizando un educado alistamiento con un aprendizaje

Dentro de nuestro objetivo principal se propone una propuesta de mejora al proceso de inducción y entrenamiento de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia, con el fin de facilitar la adaptación y productividad de los colaboradores a las diferentes exigencias del mercado; se ha desglosado igualmente cuatro objetivos específicos donde se realiza un diagnóstico empresarial al área de talento humano a través de la herramienta DOFA, también se realiza un cuadro comparativo donde se identifica qué acciones se están realizando desde el proceso de inducción y entrenamiento y que acciones se espera que se desarrollen, así mismo se estructura la propuesta para desarrollar el plan de inducción y capacitación y por último se hace un modelo de gestión del conocimiento tecnológico, que facilite la transmisión de información, conocimientos y habilidades a los colaboradores.

**Palabras clave:** Inducción, entrenamiento, investigación, productividad, desempeño, habilidades, fortalecimiento, conocimiento, capacitación, propuesta.

## Abstract

This research is based on the induction and training of the corporation, Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia, which has 13 research centers located in different cities and has more than 2,000 workers where we want to improve each of the actions that can be developed within the Corporation for the workers, since they are focused on different parts of the business, therefore we want the Corporation to provide adequate support for the strengthening of jobs and to obtain suitable people who carry a good accompaniment to each to one of the producers in each area, guaranteeing an educated enlistment with an apprenticeship

Within our main objective, a proposal to improve the induction and training process of the Colombian Agricultural Research Corporation Agrosavia is proposed, in order to facilitate the adaptation and productivity of the collaborators to the different market demands; Four specific objectives have also been broken down where a business diagnosis is made to the human talent area through the SWOT tool, a comparative table is also made where it is identified what actions are being carried out from the induction and training process and what actions are He hopes that they will be developed, likewise the proposal is structured to develop the induction and training plan and finally a technological knowledge management model is made, which facilitates the transmission of information, knowledge and skills to collaborators. **Keywords**

Induction, training, research, productivity, performance, skills, strengthening, knowledge, training, proposal

## Tabla de Contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivo General.....</b>	<b>7</b>
<b>Planteamiento del problema .....</b>	<b>8</b>
<b>Antecedentes del Problema .....</b>	<b>10</b>
<b>Justificación de la Investigación .....</b>	<b>12</b>
<b>Marco teórico.....</b>	<b>13</b>
<b>Marco Legal.....</b>	<b>16</b>
<b>Metodología de la Investigación.....</b>	<b>21</b>
<b>Resultados.....</b>	<b>37</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>38</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>39</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>40</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 1 .....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 2 .....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 3.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 4.....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 5.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 6.....</b>	<b>33</b>

## Introducción

La Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia, es una compañía pública, descentralizada y con participación mixta, sin ánimo de lucro, se basa en las investigaciones técnicas y científicas del ámbito agropecuario, mediante la adaptación de tecnología, las transferencias y competitividad en el mercado agrícola. Cuidando los recursos naturales y ofreciendo una calidad de vida a los colombianos.

La Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia, tiene 13 centros investigativos, los cuales son: la selva, Motilonia, la Libertad, Obonuco, Nataima, Palmira, Turipana, Nus, la Suiza y Tibaitatá, 2 fincas experimentales Trinidad y Taluma, 1 oficina en Tunja y 8 sedes en Carmen de Bolívar, Cimpa, Central, Cúcuta, eje Cafetero, Florencia, Popayán y Yopal. Actualmente Agrosavia cuenta con alrededor de más de 2.000 trabajadores.

Agrosavia en cuanto a los requerimientos de inducción y capacitación tratar de siempre dar la mayor información a sus nuevos trabajadores, para esto queremos incrementar un apoyo a la inducción y entrenamiento, por medio que se realice en dos fechas específicas al mes, en donde se dé la inducción sobre la empresa, las instalaciones, los valores corporativos, deberes y derechos como trabajadores, y que en cada área se genere una inducción más profunda sobre el puesto a ocupar, ya que en algunos es más dispendioso que en otro.

Se debe realizar una revisión del panorama ya existente de acuerdo con los procesos y procedimientos que se tienen incorporados al interior de la compañía para la inducción y entrenamiento personal nuevo y antiguo, esto con el fin de indagar en las diferentes sucursales las metodologías que se están llevando a cabo y así poder fortalecer los procesos buscando que estos sean más eficientes, productivos y satisfactorios para el puesto de trabajo.

Es importante tener en cuenta las opiniones de las diferentes gerencias, junta directiva y líderes de recursos humanos para tomar decisiones en consenso, desarrollando los métodos y

protocolos a seguir de acuerdo a las decisiones tomadas, de esta manera analizar los resultados y poder aplicar los procesos a partir de estos cambios con las nuevas metodologías para fortalecer el proceso siendo estandarizado para todas las sucursales y así poder medir la eficiencia y satisfacción de los involucrados tanto como del empleador como los nuevos miembros que harán parte de la compañía, realizando periódicamente una verificación y evaluación asegurando que los resultados obtenidos sean los esperados.

En las siguientes páginas se encuentra estructurado de manera objetiva un proyecto de mejora para el área de recursos humano de la Corporación Agrosavia el cual influye en lo que concierne a inducción, capacitación y entrenamiento; la idea básicamente es de enriquecer el proceso con los conocimientos adquiridos a través de las unidades vistas en el diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, la información base para el planteamiento de la solución, será adquirida mediante contacto directo con los empleados de la corporación (encuestas, entrevistas, etc.), posteriormente se evaluarán los procesos para así consolidar la propuesta de mejora.

## **Objetivo General**

Elaborar una propuesta de mejora al proceso de inducción y entrenamiento de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia, con el fin de facilitar la adaptación y productividad de los colaboradores a las diferentes exigencias del mercado.

## **Objetivos Específicos**

Realizar el diagnóstico empresarial, que permita saber la situación actual de la empresa, en cuanto al desarrollo del proceso de inducción y entrenamiento que se maneja desde la dirección de talento humano a través de la herramienta DOFA,

Realizar un cuadro comparativo que permita identificar qué acciones se están realizando desde el proceso de inducción y entrenamiento en la compañía y que acciones se espera que se desarrollen de acuerdo del diplomado de profundización en Gerencia del Talento Humano de la UNAD.

Estructurar la propuesta de acuerdo con el modelo de entrenamiento del autor Chiavenato que involucre, el diagnóstico en las necesidades de capacitación, desarrollo de planes y programas, impartición o ejecución del entrenamiento.

Diseñar una propuesta de mejora a través del modelo de gestión del conocimiento tecnológico, que facilite la transmisión de información, conocimientos y habilidades a los colaboradores de acuerdo con las exigencias del mercado.

## **Planteamiento del problema**

En el año de 1.962, el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) fue iniciado, heredando sus Centros Nacionales de Investigación y Estaciones Experimentales. Luego de este suceso el año 1.993, cuando el ICA fue reformado para encargarse de las funciones de normatividad, control y protección sanitaria iniciando la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria (la anterior Corpoica, actualmente Agrosavia) donde se encargan de realizar las actividades de transferencia, investigación y tecnología hasta el día de hoy.

Durante el año 2020 se generan limitaciones laborales basadas en la pandemia mundial; estas son evidencias en los procesos de contratación, inducción y capacitación que reflejan a su vez problemas de fondo estructural, esta acotación viene por,

Si bien la corporación cuenta con un plan y/o esquema de entrenamiento, el año de la pandemia dejó en evidencia la falta de preparación para afrontar situaciones no presenciales y dar cumplimiento con lo programado; en la actualidad la corporación no cuenta con un sistema digital apropiado para brindar la correcta inducción, reinducción y entrenamientos para conocer la idoneidad del personal, esto incluye el proceso de evaluación como registro de las capacitaciones y/o adquisición de conocimiento del personal apropiadamente, además del establecimiento de una periodicidad que garantice el refuerzo de las capacitaciones del personal.

Durante los procesos de contratación llevados a cabo en el año anterior, se han evidenciado falencias específicamente en el entrenamiento al cargo, el cual no detalla a un perfil de cargo específico; si bien, la corporación establece el entrenamiento adecuado durante el proceso de inducción al nuevo personal, no se cuenta con una estructura base para un perfil de cargo determinado, esto se observa debido al suceso reciente al adquirir un nuevo recurso para liderar el área de compras, en donde se presenta como situación el cambio radical de proveedores sin un estudio previo adecuado, en donde se vean reflejadas las consecuencias a corto, mediano y

largo plazo, ocasionando la pérdida de recurso adquisitivo de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia.

Basados en la misión de la corporación la cual se resume como facilitar y/o proporcionar los avances investigativos, tecnológicos y científicos para el sector agroindustrial, las anteriores situaciones pueden generar una afectación de magnitud crítica a los objetivos de la corporación, al retrasar procesos y/o inhabilitar el poder adquisitivo de suministros e insumos necesarios para realizar el desarrollo de las actividades. Esto pone en evidencia la necesidad de implementar procesos efectivos que impacten en la adquisición de nuevos recursos humanos y en la fidelización del recurso existente, estructurando de manera eficaz el proceso de inducción, capacitación y entrenamiento haciendo de este un proceso estandarizado aplicable en cualquiera de las sedes corporativas teniendo en cuenta las posibilidades de las tecnologías en la información.

## **Antecedentes del Problema**

La Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia durante el proceso de inducción tiene un enfoque corporativo referido a historia, conceptos, propósitos, objetivos y metas de la corporación, sin embargo, no se cuenta con un proceso individualizado por área.

### **ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018**

Todo el conjunto de normativas para la creación y seguimiento de un sistema de gestión integrado establecen pautas para el manejo de la idoneidad del personal. En su numeral 7.2 competencia, la organización debe determinar la competencia necesaria para las personas, debe asegurarse de que estas personas sean competentes, debe y siempre y cuando sea aplicable tomar acciones para adquirir las competencias, y debe conservar la información documentada apropiadamente.

### **Propuesta de mejora del sistema de reclutamiento y selección de personal agrario para la empresa agrícola la Venta S.A.S**

La Venta SAS es una compañía agroexportadora que se dedica a la siembra, cosecha, empaque y distribución de productos agrícolas de alta calidad como espárragos, uvas, arándanos, Granadas, Holantao y Tara. Se presenta como problema general la ineficiencia del proceso de inducción y entrenamiento, además inconvenientes puntuales con la alta rotación de personal e incremento de gastos en capacitación. Se expone el proceso de reclutamiento y selección de personal con la inducción y entrenamiento. y se propone una mejora en el área de gestión humana, como objetivo general se tiene el planteamiento de una propuesta que mejore la eficiencia del proceso del sistema actual de inducción. como resultados obtenidos al finalizar la implementación, se reduce el gasto en capacitación, se disminuye la alta rotación del personal y se sistematiza el proceso.

### **Estrategias de retención del personal**

El artículo publicado en la revista Redalyc de pertenencia a la universidad EAFIT, hace referencia a la importancia de la retención del personal basados en la eficacia productiva de una corporación al no contar con alta rotación humana. El objetivo de la investigación que plantea el artículo es el de indagar acerca de la efectividad y los alcances que se tienen en las estrategias de retención de personal que establece una compañía del valle de aburra. Como resultado de esta, se puede apreciar la falta de importancia que se le brinda a las estrategias de retención de personal, además de poder identificar las posibles estrategias que aplican a una corporación determinada.

### **Recomendaciones para el retorno inteligente en el sector de la agricultura y silvicultura, COVID 19.**

Medidas de prevención recomendadas por SURA para el retorno laboral seguro, enfocado a empresas del sector agroindustrial. El objetivo del documento es el de dar a conocer las medidas sugeridas para el regreso laboral de forma segura, mitigando el contagio de Covid-19. Al finalizar la lectura, se pueden inferir que la persona tiene claridad acerca de la implementación de medidas de bioseguridad en el sector Agroindustrial.

## **Justificación de la Investigación**

Basados en las problemáticas planteadas en los puntos anteriores, lo que se busca con el proyecto es el desarrollo de una propuesta de mejora para el proceso de inducción, capacitación y entrenamiento de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia, con el fin de facilitar la adaptación y productividad de los colaboradores externos y el recurso humano interno a las diferentes exigencias que presenta el área de investigación, ciencia y tecnología orientadas al sector agroindustrial. La adquisición de insumos para el proceso de investigación y desarrollo de la solución será planteada a través de entrevistas con el personal, encuestas que proporcionen información veraz y significativa que aporten valor agregado al proyecto. Se opta por la temática de inducción, capacitación y entrenamiento, además de la propuesta de mejora, basados en facilidad para la adquisición de información interna de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia., además de la accesibilidad al personal, documentación, mapa de procesos y demás soportes que ayudan a dar un panorama realista sobre el estado y problemáticas internas.

Detección de una problemática proveniente de una situación reciente y realista en donde se abordan temas en relación con el proceso de inducción, capacitación y entrenamiento. Adicional, es debido resaltar que la idea principal de la propuesta está basada en la mejora continua o ciclo PHVA referido en ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

Debido a que Agrosavia cuenta con una de sus sedes en Mosquera, Cundinamarca la cual es llamada centro Tibaitata se tiene cierto grado de facilidad y comodidad para la aplicación de una propuesta de mejora al proceso de inducción, capacitación y entrenamiento, la cual debería proporcionar los datos necesarios para su implementación en la corporación a nivel Nacional.

## **Marco teórico**

El objetivo del marco teórico investigar y basarnos en las teorías recursos y capacidades, relaciones humanas, aprendizaje organizacional, ya que consideramos que son las teorías que más se fundamentan con nuestro trabajo, porque en ella nos muestran la información de los procesos de inducción y entrenamiento, las formas de trabajo en equipo, ya que debemos tener un personal de alta calidad y que se acomode a los objetivos y necesidades de la compañía.

### **Teoría de Recursos y Capacidades**

Esta teoría se basa que las compañías u organizaciones se diferencian entre sí, ya que para todas no son las mismas capacidades o recursos, porque se basa bastante en las fortalezas y debilidades internas, lo cual sirve para generar un planteamiento estratégico acorde a los recursos humanos de la compañía. Lo cual ayudara a obtener una competitividad alta, se basa en el desarrollo de las capacidades distintivas.

En esta teoría Fong (2005) indica que la teoría de recursos y capacidades se basa en una herramienta que ayuda a identificar las debilidades y fortalezas internas de las compañías u organizaciones, que ayuda a identificar los atributos para continuar siendo competitiva.

En cambio, Ibidem (s.f) opina que la capacidad es la manera en que las compañías desarrollan de manera combinada.

Esta teoría nos indica que en los recursos son indispensables en el proceso de las organizaciones, y se basa en tres partes fundamentales

### **Teoría de las relaciones humanas**

Fue desarrollada por el Elton Mayo, el cual dice que la parte más importante de las organizaciones es la humana. Ya que manifiesta que si el colaborador se siente realizado y con un buen bienestar será más productivo para la organización y en el lugar que se encuentre.

### **Características de la teoría**

Estudia a las personas, no como maquinas, sino como parte fundamental dentro de las compañías.

Da confianza a los colaboradores.

Tiene una gran importancia a las relaciones de los colaboradores dentro de la compañía.

### **Teoría de aprendizaje organizacional**

Se basa en que conocemos, donde podemos ubicar el conocimiento, como se logra utilizar, y como se puede mejorar la productividad.

Esta teoría se basa en que las organizaciones, no importa su tamaño puedan crear y adquirir conocimiento, por medio del personal que labora en la compañía, que sirve para convertir en conocimientos institucionales, se evidencia de dos formas, uno de los trabajadores hacia la organización y de la organización hacia sus colaboradores.

Los tipos de aprendizaje que según Argyris (1999) y Schon identificaron son:

#### **Aprendizaje individual**

Es cuando las personas aprenden según sus necesidades y posibilidades personales, eso indica el grado de compromiso y responsabilidad que tiene con ella misma, a seguir avanzando por un reto laboral, dejando atrás a su grupo o equipo de trabajo, en este aprendizaje se quiere que el individuo aprenda, pero tampoco llenarlo de mucha información en un tiempo determinado, al contrario a medida del tiempo que vaya aprendiendo más y olvidando lo que ya no necesita, ya que ese aprendizaje ayuda a que él pueda explotar las capacidades que tiene, y así la empresa también tenga una ganancia del conocimiento del trabajador.

### **Aprendizaje colaborativo**

Es uno de los aprendizajes más eficaces que tienen las empresas, ya que bajo su modelo logra que sus colaboradores adquieran conocimientos, pero a su vez, hacen un intercambio de ello, lo que permite tener una visión amplia y conocer los diferentes puntos de vista de sus trabajadores para lograr un proyecto a corto plazo, eso se evidencia mucho en las inducciones y entrenamientos que hacen las compañías, ya que obtienen más beneficio así.

## Marco Legal

El objetivo del marco legal es la normatividad de los empleados, está creado como parte de las políticas estatales que busca el fortalecimiento de las competencias en los trabajadores de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia.

Con el designio de hacerlo cada vez más conveniente el conocimiento, mejora del personal y se enfoca en iniciar al empleado en la integración y orientación, instruirlo acerca de la compañía, como visión, misión, responsabilidad individual, derechos, deberes, crear identidad y sentido de pertenencia en la organización y funciones del cargo, se basan con los siguientes decretos, convenios, leyes y artículos.

### Leyes:

**Ley 87 del 29 de noviembre del 1993 artículo 4°.** Trata de los elementos de control interno, de las entidades bajo el compromiso de los directivos y se debe efectuar por lo menos bajo los siguientes aspectos que deben utilizar Control Interno:

- a) Instaurar objetivos y metas generales y específicas, también como formulación de planes operantes que existan obligatorios;
- b) Explicación de las políticas como modelos de trabajo e instrucciones para el desempeño de los procesos.
- c) Protección de un régimen de programación apropiada para elaborar los planes;
- d) Jurisdicción precisa de la potestad en los niveles de responsabilidad;
- e) Protección de normas para la defensa y manejo de los recursos
- f) Trayectoria y régimen del personal acorde a un régimen de derechos y sanciones;
- g) Diligenciar recomendaciones positivas de las evaluaciones en Control Interno;
- h) Compañía de mecanismos que suministren el control ciudadano y la gestión de las entidades;

- i) Entidad de sistemas actuales en la información que facilitan la gestión y el control;
- j) Formación de técnicas honestas para la evaluación de gestión;
- k) Generar los programas en inducción y capacitación, para la actualización de los dirigentes y del personal de la compañía.
- l) Aclaración y reajuste de normas y procedimientos; (Ley 87 1993) **Decretos:**

Teniendo en cuenta el **Artículo 73 del Decreto Nacional 1227 de 2005**, su objetivo es mirar que los trabajadores vinculados con nombramiento sean temporal o provisional de carácter transitorio de su relación laboral, no lograrán beneficios que brinda la entidad como lo es programas de educación formal, solo tienen derecho a una inducción y aun entrenamiento del puesto de trabajo por lo tanto es un compromiso que adquiere el área de GTHUM se fortalezca en el compromiso con los trabajadores (C 2017)

**El Decreto número 1493 de 2014 Capítulo 6 Artículo 29.** Auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sí la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso y objeto de verificación. El misterio de trabajo establece **parágrafo 2**. En el podemos percibir que el empleador da oportunidad a los trabajadores nuevos independientemente sea su vinculación de contratación para iniciar sus labores se debe realizar una inducción de manera significativa y especificar cada una de sus actividades por las cuales fue contratado, esto se le otorga a que los riesgos laborales se deben tener en cuenta a la hora del ingreso esto lo debe realizar la parte de GTHUM, esto con el fin de prevenir los accidentes laborales.

**Decreto 1567 de 1998**, El objetivo de este en el **Artículo 8º**. Nos da a conocer el Currículo Básico de los Programas de Inducción y de Reinducción La Escuela Superior de Administración Pública trazará el contenido curricular de los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con las políticas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. PARÁGRAFO. Mientras la Escuela Superior de Administración Pública expide le currículo básico de los programas de inducción y de reinducción, los entes diseñarán sus oportunos programas siguiendo las disposiciones generales contenidas en el presente Decreto - Ley y en todo caso deben estar dirigidos a lograr todos los objetivos aquí señalados. (1567 1998)

**Decreto ley 1567 de 1998**, su objetivo es dar conocer un aporte de lo que es la inducción en el capítulo II -Artículo 7, programas de inducción y reinducción donde todas las instituciones obligatoriamente deben incluir programas que definan procesos de formación y capacitación donde se puedan fortalecer la integración del empleado y se debe realizar cada dos años estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo y así contemplar cada proceso adquirido por parte de talento humano.

**a) Programa de inducción.** Está enfocado en formar al empleado en la cultura organizacional en los cuatro meses siguientes a la vinculación. El beneficio del programa para el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta al momento de evaluación de dicho período, los objetivos con respecto al empleado son:

1. Formar la integración en el sistema de valores propuestos por la entidad, así como la formación ética.
- 2 habituarse con el servicio público, la organización y las funciones generales del Estado.

3. Informarle sobre la compañía, como es la misión, las funciones de su cargo y dependencia, las responsabilidades individuales, los derechos y deberes.

4. Informarlo sobre las normas y las decisiones a prevenir y reprimir la corrupción, como las inhabilidades de los servidores públicos.

5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad; (Reservados 1998)

**Decreto 1127 de 1991**, en el artículo 3 se refiere en dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales, a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo. artículo 4º El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales. (1991 1991)

**Decreto 1072 de 2015 Artículo 29.** Auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sí la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Artículo 30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente: “.

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;

2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la

Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores;

6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

7. La gestión del cambio;

8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en la~ nuevas adquisiciones;

9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST frente a los. proveedores y contratistas;

10. La supervisión y medición de los resultados;

11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;

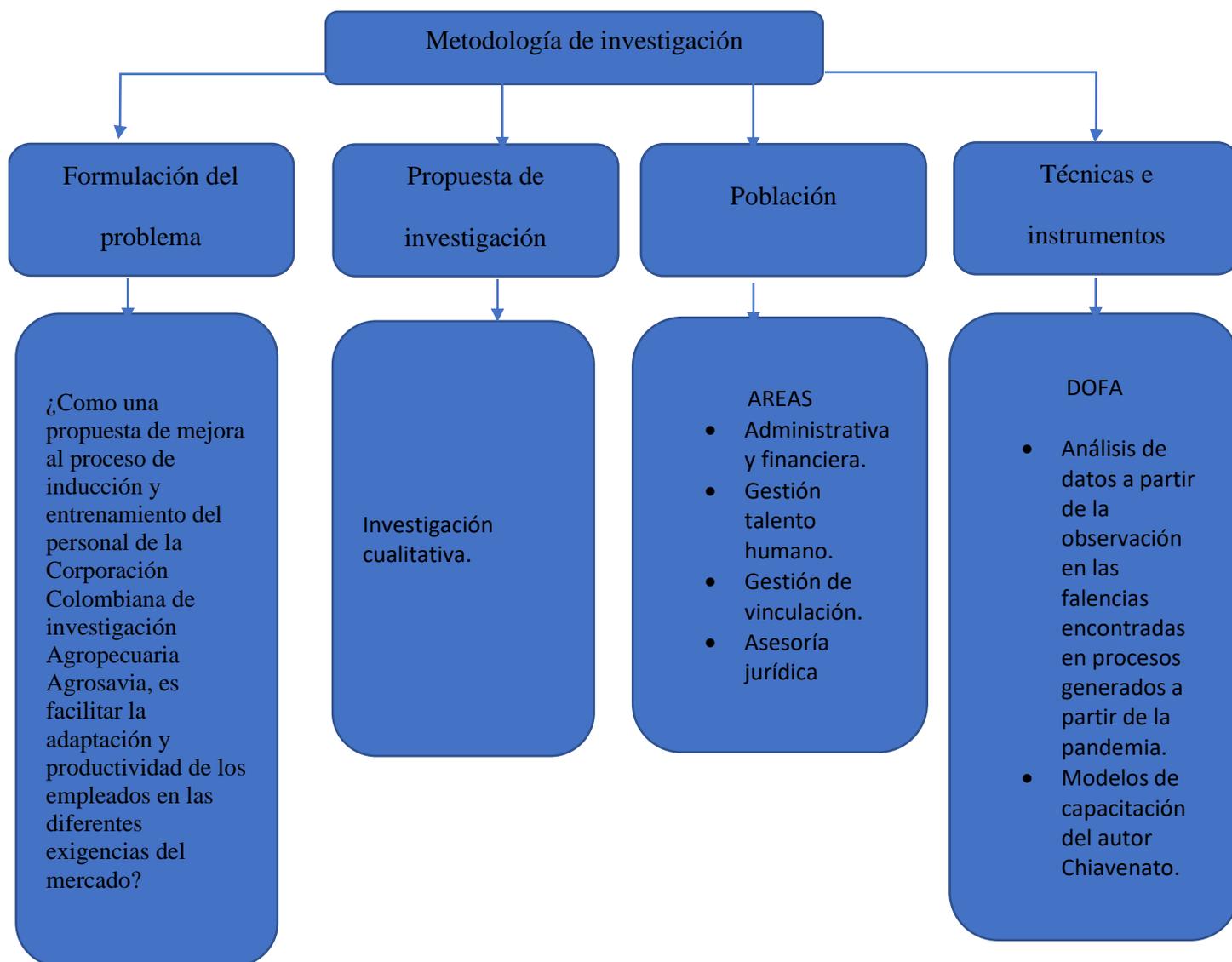
12. El desarrollo del proceso de auditoría; y 13. La evaluación por parte de la alta dirección. **Fuente especificada no válida.**

## **Metodología de la Investigación**

Para el proyecto el método propuesto de investigación que se va utilizar es la investigación cualitativa, este método permite analizar los datos de tal forma que se le pueda realizar un análisis a partir de los datos encontrados en los procesos de inducción y entrenamiento en Agrosavia, con este método podremos explorar una visión general de los procesos utilizados en esta organización lo que ayudara a que nuestro resultado se puede resolver a partir de la generación de ideas para el mejoramiento en el proceso de inducción y entrenamiento en esta organización.

Dentro de las características que posee la investigación cualitativa es que permite que el método sea descriptivo, centrándose en experiencias y sus resultados puedan ser interpretados subjetivamente; al igual que se permita generar hipótesis y que la información que sea recolectada pueda ser de forma no estructurada y/o semiestructurada.

Como herramientas de análisis se utilizará el DOFA y que es fundamental para el diagnóstico, se analizara acciones que hasta el momento se han llevado en los procesos de inducción y entrenamiento, mediante comparaciones se podrá realizar la propuesta de mejora acuerdo con el modelo de capacitación del autor Chiavenato que involucre, diagnóstico de las necesidades de capacitación, desarrollo de planes y programas, impartición o ejecución de la capacitación. En los procesos de inducción y entrenamiento en Agrosavia, con esto se podrá dentro de la investigación y utilizando el método descriptivo, podremos señalar y mencionar las acciones a mejorar y a realizar para lograr el objetivo de este proyecto.



Técnicas de Investigación Educativa G38 s.f.c)

## Ejecución Diagnostico Empresarial

En esta matriz DOFA, nos permite identificar la situación actual de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia, donde podemos realizar un análisis de las falencias que tiene la empresa con respecto a las inducciones y el entrenamiento en cada uno de los trabajadores tanto antiguos como nuevos, esto con el fin de generar una propuesta de mejora ante este proceso.

Tabla 1

<b>Matriz DOFA</b>	
<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se cumple con las capacitaciones a nuevos y antiguos funcionarios, pero no cuenta con la documentación esperada.</li> <li>2. No se realiza inducciones y entrenamientos por cargos y áreas por falta de recursos para estos procesos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Agrosavia es una Organización bien afianzada y con mucha trayectoria.</li> <li>2. Cuenta con el personal idóneo que puede hacer las respectivas inducciones y entrenamientos en la empresa.</li> <li>3. Cuenta con plataformas para sus respectivas inducciones de la Corporación.</li> </ol>
<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Mucha rotación de personal y poca efectividad en la inducción y el entrenamiento de los nuevos y antiguos.</li> <li>4. Pérdida de la productividad de los colaboradores por falta de una buena inducción y entrenamiento.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posee la tecnología necesaria para este proceso de actividades en el mercado.</li> <li>2. Cuenta con el personal idóneo que puede hacer las respectivas inducciones y entrenamientos en la empresa.</li> </ol>

Teniendo en cuenta la DOFA, conseguiremos manejar las fortalezas para obtener las oportunidades y así designar las amenazas e igualmente como usar las oportunidades para quitar las debilidades y compensar las amenazas.

## **Construcción de Estrategias**

**Estrategia FO:** Al ser una compañía reconocida y con trayectoria se debe potencializar las herramientas tecnológicas para los procesos de inducción y entrenamiento.

Un buen rendimiento en el trabajo se logra cuando se realiza una buena gestión dentro de la misma corporación, ya que puede contar con personal bien capacitado al realizar una buena inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Estrategia DO:** Se debe establecer mediante una herramienta tecnológica que permita la evaluación de los procesos que se realizan en la inducción y entrenamientos para que se conozca los resultados y el impacto que se tienen en los trabajadores.

Hay que mejorar cada uno de los procesos de inducción y entrenamiento dentro de la Corporación.

Encontrar el apoyo de personas capacitadas para el desarrollo de los procesos que se requiere en la parte de inducción y entrenamiento para los trabajadores.

Establecer estrategias que se puedan llegar a los trabajadores para lograr una inducción y un entrenamiento eficaz y puedan llegar a obtener un buen trabajo dentro del área a elaborar.

**Estrategia FA:** La personas al ser idóneas para realizar las capacitaciones, se deben comprometer a que el personal al que se les de la capacitación sea clara y dinámica para que los procesos posteriores puedan tener efectividad y con esto productividad en los resultados en los trabajadores.

Impulsar los procesos de actualización de cada una de las instrucciones de la Corporación con el fin de afianzar los conocimientos y llegar a ser los mejores en el desarrollo de inducción y en entrenamiento de sus participantes.

**Estrategias DA:** Se seleccionará por áreas, actividades que permitan que los colaboradores reconozcan mejor sus funciones y sepan las metas a las que tienen que llegar, para así evitar que se realice pronto la rotación de personal.

Crear plataformas para los procesos de inducción y entrenamiento para los trabajadores que no puedan asistir en lo presencial.

Incentivar los procesos de inducción y entrenamiento para que se lleven a cabalidad en la empresa.

### **Cuadro comparativo del proceso de Inducción y Entrenamiento**

Cuadro comparativo para identificar qué acciones se están realizando desde el proceso de inducción y entrenamiento en la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia y que acciones se espera que se desarrollen.

#### **Cuadro comparativo**

*Tabla 2*

Proceso	Requerimientos según el material bibliográfico del diplomado.	Acciones realizadas por parte de la compañía.	Resultado
<b>Autor Mcgregor</b>	Se relacionan con dos teorías y, x, donde estas han sido censuradas por el hecho de que existen donde la teoría no puede ser aplicable, como trabajar en otros tipos de trabajo operativo donde la	La compañía Agrosavia no cuenta con estas aplicaciones para el desarrollo de inducción y entrenamiento del empleado	Se realizará una página donde el empleado pueda navegar y encontrar el área adecuada de trabajo de dentro de la empresa.

	ubicación es clara.		
<b>Evaluación de desempeño</b>	Es el tiempo, la diligencia de estos métodos de evaluación se extendió a la administración de personal de las organizaciones, después de efectuar los ajustes respectivos en este campo.	Llevar acabo esta aplicación para mejorar el proceso de inducción con los empleados y ver resultados efectivos.	Se aplica una evaluación al final cuando termine el proceso inducción en la plataforma
<b>Motivación</b>	Es un factor que centra a las personas a lograr y satisfacer su ánimo por ser el mejor en sus labores realizadas con su personalidad.	Se centra en las acciones de mejora para cambiar los procesos que se requieran en el tema de inducción y entrenamiento para obtener mejoras en la Corporación Agrosavia	Lograr obtener los cambios de mejora en la motivación de los empleados y conseguir grandes resultados para la Corporación.

Tabla 3

<b>Acciones para implementar</b>	
<b>Se realiza</b>	<b>Acción de mejora</b>

<b>Inducción</b>	<b>Reconocimiento</b>
Ingreso y asignación del cargo	Identificación del entorno laboral y las tareas a realizar
Supervisión	Seguimiento por parte del líder del área
Programa de integración	Culturizar a los empleados identificando los objetivos de la corporación
Inclusión al grupo de trabajo	Vinculación y relacionamiento oportuno al grupo de trabajo
Explicación del procedimiento de la corporación interna y externamente	Identificar los derechos y deberes, así como sus funciones delegadas
<b>Entrenamiento</b>	<b>Desarrollo de Habilidades</b>
Detección de los Programas de capacitación	Aplicar el programa de capacitación acondicionado para cada departamento y cargo
Necesidades de Entrenamiento	Orientar a los empleados a desarrollar habilidades para los cambios
Fortalecer con periodicidad las actividades que cada uno desarrolla	Motivar al personal para que apropien de sus labores diarias con compromiso esperando obtener los mejores resultados
<b>Evaluación</b>	<b>Resultados</b>
Se realizan evaluaciones de acuerdo con el entrenamiento aplicado	Satisfacción de actividades dentro de la corporación Agrosavia
Desarrollar estrategias socio culturales para los líderes de trabajo	Reforzar las cualidades de los líderes de trabajo, ya que son los que orientan al grupo de trabajo

### **Propuesta de acuerdo al modelo de entrenamiento del autor Chiavenato**

En el desarrollo del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, hemos abordado mucho material bibliográfico que nos ha permitido mejorar nuestros conocimientos y reforzar el aprendizaje, desde este mismo material se trabajó sobre el autor Chiavenato, para presentar nuestro plan de mejoramiento en la inducción y entrenamiento se ha tomado como base esta bibliografía la cual se resume en el siguiente gráfico:

## Diagrama Plan de Mejora según teoría sistemas de Chiavenato



En cumplimiento de lo expuesto se presentará a continuación el paso a paso de la propuesta que servirá a la Corporación Agrosavia para mejorar su proceso de inducción y entrenamiento al personal.

### **Diagnóstico de la Corporación Agrosavia.**

#### **Detección de las necesidades**

Para lograr un análisis de las necesidades de inducción y entrenamiento es necesario tener en cuenta los siguientes 3 aspectos o niveles en la organización, de los cual se encontró lo siguiente:

#### **Análisis del sistema Organizacional.**

## **El Objeto**

El objeto de Agrosavia es trabajar en la generación del conocimiento científico y el desarrollo tecnológico agropecuario a través de la investigación científica. (Agrosavia 2021)

## **Misión**

Transformamos de manera sostenible el sector agropecuario colombiano con el poder del conocimiento para mejorar la vida de productores y consumidores. (Agrosavia 2021)

### **Los recursos**

Los recursos con los que cuenta provienen de dos fuentes principalmente, los ingresos sin contraprestación de transferencias y otros ingresos y los ingresos con contraprestación de venta de bienes, venta de servicios y otros ingresos.

### **Competencias y su distribución para poder alcanzar los objetivos:**

En este aspecto la Corporación no tiene competencia directa toda vez que es ente descentralizado de carácter estatal.

### **Ambiente socioeconómico en el cual está la organización**

El ambiente que se desenvuelve la Corporación es el en campo y en el laboratorio haciendo investigación, Económicamente tiene el respaldo y así pues la principal apuesta es cumplir con lo encomendado por el ICA como principal actividad.

### **Factores como planes, fuerza de trabajo, eficiencia organizacional, clima organizacional.**

En cuanto a estos factores la Organización está bien constituida y tiene una estructura organizacional bien conformada con un plan estratégico establecido, una fuerza laboral bien contratado y un manual de proceso y procedimientos acordes al tamaño y la forma de la corporación Agrosavia.

## **Análisis del Recurso Humano**

Se encuentra que el recurso humano es suficiente para cubrir las necesidades y de esta manera desarrollar sus actividades. En este análisis de los recursos humanos se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos de la organización:

El número de empleados totales de Agrosavia a diciembre de 2020 era de 1.920, los cuales se encuentra clasificados en dos grupos como apoyo a redes 1.118 y dentro de las redes 827.

Según el tipo de contratación la Corporación Agrosavia tiene el 97% de sus trabajadores en contrato a término indefinido y el 3% a término fijo. En cuanto a la distribución por cargos se tiene: 1.- PhD 156 personales, 2.-Master 207, 3.-Profesional de Investigación 23, 4.- Asistente de investigación 101 y 5.- PAI 340 trabajadores.

Igualmente se indago en la Corporación Agrosavia sobre varios aspectos de manejo del área de talento humano que no se logró obtener directamente, sin embargo, se obtuvo un documento de calidad que se denomina Aprendizaje y Desarrollo el cual tiene establecido todo el tema de inducción y capacitación al personal nuevo y antiguo, para lo cual se establece un programa bien definido. Así mismo especifica la reinducción y un programa de reconocimiento para investigadores que les proporciona incentivos en nuevos hallazgos.

Las principales actividades del documento son: 1.-Inducción, 2.-Entrenamiento al cargo, 3.-Mentoría para Investigador(a) Máster y Doctorados, 4.-Mentoría áreas de apoyo, 5. Reinducción, 6.-Plan de formación y sus respectivos flujogramas. (Anexo técnico del documento).

En cuanto a los aspectos tales como: Potencial del reclutamiento externo, Tiempo de capacitación necesario para la mano de obra reclutada, Tiempo de capacitación para los nuevos, Índice de ausentismo, Índice de rotación de personal y Deserción del puesto no se obtuvieron, sin

embargo, no son tan indispensables en el diagnóstico para definir el plan de capacitaciones de los trabajadores.

### **Análisis de las operaciones y tareas**

En este análisis se observó que la Corporación tiene identificados los puestos de trabajo con sus respectivos manuales de funciones y los diferentes aspectos de las tareas y las actividades que cada uno desarrolla, igualmente se tiene en cuenta para este análisis las necesidades de capacitación de acuerdo al puesto, basados en los requisitos exigidos, las habilidades actuales del ocupante del puesto y de ahí saldrán las necesidades de inducción y entrenamiento del personal.

### **Caracterización del diagnóstico realizado**

Con el anterior diagnóstico realizado a la Corporación Agrosavia, se ha vislumbrado como está conformada la organización y se puede observar que tiene un número grande de trabajadores para lo cual se considera que la rotación de personal es muy dinámica, así mismo se puede deducir que las necesidades de un buen plan de inducción y entrenamiento es indispensable para este número de trabajadores.

### **Análisis crítico y planteamiento de mejoras al Plan de inducción y entrenamiento**

Antes de plantear las necesidades de inducción y Entrenamiento es necesario tener en cuenta los conceptos de inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación los cuales se puede definir de la siguiente forma:

**Inducción:** Se entiende por Inducción la primera acción que se realiza con un trabajador nuevo que ha sido contratado y se le debe realizar una presentación de la empresa con todos sus aspectos y sus labores a desempeñar en el cargo para el cual fue contratado.

Reinducción: Es volver a realizar una inducción a los trabajadores que están laborando después de cierto periodo de trabajo, para recordar de nuevo lo que debe cumplir y hacer en su cargo y reorientar a la cultura organizacional.

Entrenamiento: El entrenamiento por lo general es realizado a un trabajador nuevo y se refiere más a la práctica de una labor y se imparte para quien no conoce del cargo asignado o también cuando se rotan dentro de la empresa para otro cargo.

Capacitación: La capacitación es muy parecida al entrenamiento, pero conlleva más a una parte de adquirir nuevos conocimientos instruir para que sea más capaz en el desarrollar ciertas funciones.

Formación: Cuando se habla de formación se refiere a preparar a las personas en área específica del sector productivo y hacer al trabajador más competente en sus labores.

Después de mejorar el conocimiento en la definición de los términos nos centramos a realizar el respectivo análisis nos centraremos en dos términos que son la Inducción y capacitación para mejora el plan de inducción y formación que tiene la empresa Agrosavia y desde este punto de vista se plantea las siguientes acciones:

#### **Propuesta con respecto a la inducción:**

Como la Corporación Agrosavia ya tiene definido un documento donde se plantea como es el procedimiento para la inducción, aquí se proponen otras acciones concretas de mejora.

*Tabla 4*

<b>No.</b>	<b>Acciones</b>
1	Llevar un formato de las temáticas a capacitar de acuerdo al cargo
2	Establecer un lineamiento con la temática a impartir a cada trabajador nuevo
3	No permitir que un nuevo trabajador inicie a realizar labores antes de recibir la inducción
4	Hacer una ruta de reconocimiento del área física de toda la sede

- |   |  |
|---|--|
| 5 | Capacitar y mantener activa una persona para que haga las indicciones por cargo  |
| 6 | Lleva un formato de seguimiento al cumplimiento de la inducción por cada persona |
| 7 | Llevar el formato de entrega puesto de trabajo con verificación de inventario    |
| 8 | Actualizar el manual de funciones de acuerdo a los cambios de la empresa         |

### Contenido del programa de inducción

Al elaborar el programa de inducción se debe incluir la siguiente información

*Tabla 5*

<b>Aspectos a tener en cuenta para la inducción del personal</b>	
1.	La empresa: su historia.
2.	El producto o servicios que ofrece.
3.	Los derechos y obligaciones del personal.
4.	Los términos del contrato de trabajo.
5.	Las actividades sociales de empleados, sus prestaciones y servicios.
6.	Las normas y el reglamento interior de trabajo.
7.	Algunas nociones sobre protección y seguridad laboral.
8.	El puesto que se ocupará; naturaleza del trabajo, horarios, salarios, oportunidades de ascensos.
9.	El supervisor del nuevo empleado (presentación).
10.	Las relaciones del puesto con otros puestos.
11.	Entrega Manual de Funciones e inventario puesto de trabajo



### Propuesta para la mejora al plan de entrenamiento

*Tabla 6*

No.	Acciones
1	Llevar un formato de las temáticas para el entrenamiento de acuerdo al cargo
2	Establecer un proceso con la temática a impartir a cada trabajador nuevo
3	División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas
4	Atender una necesidad específica para cada ocasión.
5	Definición clara del objetivo de la capacitación
6	División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
7	Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible
8	Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarias, materiales, manuales, entre otros.

---

9	Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas: a) Número de personas.
---	---

---

### **Diseño de la propuesta Modelo Gestión del Conocimiento**

Después de haber hecho el Diagnostico y análisis se presentan ante la corporación Agrosavia, una propuesta de mejora en su plan de entrenamiento el cual tiene estructurado la Corporación para su puesta en marcha y que redundara en mejora para la organización.

Esta implementación se realizar desde el momento que se aprobado por el área de recursos humanos y será incorporada al manual de calidad del programa de Administración de recursos Aprendizaje y desarrollo.

Dentro de la implementación se tiene en cuenta las siguientes acciones además de las que ya tiene definidas las Corporación Agrosavia según su plan.

1. En cada sede habrá una persona capacitada para aplicar la inducción y capacitación, de acuerdo con el perfil y el cargo que desempeñe, esto será para evitar que se deban desplazar de la sede principal.
2. No se permitiría iniciar la laborar a un nuevo trabajador que no tenga la inducción y capacitación necearías, establecida en el proceso.
3. Se podrá realizar la inducción en grupo de todos los trabajadores que ingresen al mismo tiempo, pero la capacitación será por cada cargo.
4. La inducción será para todo el personal que trabaje con Agrosavia, sin importar el tipo de contrato pues es de vital importancia que todos conozcan la corporación y sean conscientes del tipo de organización para la cual trabajan e igualmente se hará la capacitación a todo el que ingrese como nuevo a la organización.

5. Se diseñará un sistema de evaluación para comprobar la eficacia de la capacitación realizada y así poder garantizar un buen proceso.
6. Se implementará un sistema virtual para realizar las inducciones y las capacitaciones, el cual será manejado por área de recursos humanos de la sede principal.
7. El programa deberá contener toda la inducción virtual sobre la temática ya elegida y tendrá la posibilidad de ser desarrollado en línea.
8. Así mismo se diseñará la evaluación de la misma inducción y la capacitación para establecer la eficacia del proceso.
9. En este sistema virtual de inducción y capacitación también habrá un espacio para que los trabajadores siguieran una temática que consideren necesaria para capacitación, antes y durante el desempeño de las labores.

#### **Propuesta de mejora a través del modelo de gestión del conocimiento tecnológico**

En gestión del uso de las herramientas tecnológicas se implementa un sistema que pueda brindar instrumentos de forma eficaz y eficiente en el momento de la inducción y entrenamiento para el personal que hace parte del grupo de trabajo de la corporación, donde tengan acceso a las herramientas pertinentes y fácil acceso a la información y así se pueda complementar el proceso de capacitación de forma virtual asegurando que el receptor adquiriera los conocimientos de forma innovadora y complementaria para el desarrollo de su proceso interno.

Para esto se crea una página web en el sitio wix.com, que sea solo para inducción en la cual se encontrará:

**Autodiagnóstico:** En esta se encuentran dos preguntas claves, para saber que conocimientos tiene el nuevo empleador sobre la organización.

**Historia:** En esta página, se encontrará toda la información de la corporación en ella se evidencia por medio de audios e imágenes, lo que pasó en cada año a mencionar.

**Sedes:** En esta daremos una breve explicación en audios sobre los datos más importante de cada sede.

**Link.** Página de inducción y entrenamiento:

<https://samijimenez14.wixsite.com/my-site-5/evaluaci%C3%B3n-final>

The image shows a screenshot of a website page. The top navigation bar is dark blue with white text: 'Inducción y entrenamiento' on the left, and 'Inicio', 'Autodiagnostico', 'Historia', 'Sedes', 'Evaluación final', and a user profile icon 'S' on the right. The main content area has a light blue background. On the left, there is a grid of images showing various cow breeds (brown, white, and black) with the 'AGROSAVIA' logo overlaid. The logo consists of the word 'AGROSAVIA' in green and blue, with 'Corporación colombiana de investigación agropecuaria' written below it. The word 'EVALUACION' is displayed in large, bold, black capital letters in the center-right. Below it, a smaller text reads: 'En esta sección demostraras lo aprendido durante la capacitación.' Underneath this text is a rectangular button with the word 'link' inside. In the bottom right corner, there is a small dark blue square icon with a white speech bubble.

## Resultados

Después de haber realizado un proceso de estudio donde se ha trabajado una temática muy importante de desarrollo del talento humano y que mediante el proceso de inducción y entrenamiento del personal, donde para toda organización se convierte en una herramienta que puede llegar a perder su identidad, por el hecho de no manejar eficientemente su recursos humano, de esta manera el resultado de nuestro proyecto es algo muy representativo para Agrosavia, dada la importancia para toda organización del talento humano, lo que conlleva una rentabilidad social.

- 1. Ejecución Diagnostico Empresarial (Matriz DOFA):** Se logra analizar las acciones que hasta el momento se han llevado en los procesos de inducción y entrenamiento en Agrosavia.
- 2. Cuadro comparativo del proceso de Inducción y Entrenamiento:** Se identificó las acciones que se realizaron en proceso de inducción y entrenamiento en la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Agrosavia y se proponen los objetivos pertinentes para su mejoramiento y desarrollo interno.
- 3. Propuesta de acuerdo al Modelo de Entrenamiento del autor Chiavenato:** se logró analizar la metodología de la teoría del sistema de Chiavenato aplicada al plan de inducción y entrenamiento en la Corporación Agrosavia.
- 4. Diseño de la propuesta Modelo Gestión del Conocimiento:** Como plan de acción se desarrolló un modelo de página Web, que se implementara para soportar el proceso de inducción, entrenamiento y evaluación de las capacitaciones virtuales.

## **Recomendaciones**

Se sugiere seguir con la metodología expuesta en este proyecto, utilizando como herramienta de recolección de datos la encuesta, pues si bien el DOFA nos muestra a nivel general las falencias que presentan el proceso, este instrumento puede llegar a describir aspectos más específicos en cuanto a las falencias y así puede promover mejores resultados.

Analizando el gran número de colaboradores que tiene Agrosavia se puede recomendar que mantenga su proceso bien definido para el anejo de personal, donde no se puede cometer errores ya que esto puede ocasionar graves problemas para la Corporación. Es importante recomendar también que el área de Talento humano sea la más importante en esta organización pues de ahí depende también muchas veces el buen funcionamiento de toda la Corporación.

## Conclusiones

Teniendo en cuenta que la Corporación Colombiana de Investigación, Agropecuaria Agrosavia , debe fomentar más a fondo el tema de inducción y entrenamiento en la parte de talento humano, se hace necesario que los empleados nuevos y antiguos conozcan cada una de las actividades de la Corporación para poder cumplir cada una de las acciones y mejoras que deben realizar para dar cumplimiento a los ingresos y preingresos del personal a laboral y allí encontrar gente idónea que genere capacidades para lograr una producción más efectiva para sus consumidores y para esto se debe desarrollar un sistema donde los empleados puedan ingresar con facilidad y encontrar cada uno de los temas de inducción y entrenamiento y mejorar sus conocimientos para un mejor desarrollo laboral.

La utilización de la herramienta tecnológica utilizada ayuda para que el proceso de inducción y entrenamiento en Agrosavia pueda ser útil para transmitir la información de forma dinámica y se considera efectiva en los resultados para el mejoramiento de las habilidades de los colaboradores.

La inducción y el entrenamiento del personal nuevo que ingresa a una organización debe ser desarrollada de una manera muy responsable pues de esto depende que el nuevo colaborador se sienta bien en su nuevo cargo, así las cosas, para Corporación Agrosavia representa algo esencial y para lo cual se ha propuesto una mejora a estos planes que estamos seguros redundara en grandes beneficios.

## Referencias

Agrosavia, Formato AR-P-42, Versión 3, Administración de Recursos, Aprendizaje y Desarrollo.

Agrosavia. *Que hacemos*. 2021.

<https://www.agrosavia.co/qu%C3%A9-hacemos>.

Castillo P, Dorisbeth M.

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1640/dcastillo.pdf>

Contreras, Christian. *¿Qué es el entrenamiento?* 2019.

<https://www.monografias.com/trabajos82/entrenamiento-adiestramiento-recursos-humanos/entrenamiento-adiestramiento-recursos-humanos.shtml>

Decreto Ley 1567 de 1998

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Decreto 1127 de 1991

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76914>

Ferguson, Grace. *La voz de houston*. 2019.

<https://pyme.lavoztx.com/los-efectos-de-la-falta-deformacin-del-empleado-7574.html>.

Gestión de Recursos Humanos

<https://www.universidadcisneros.es/gestion-de-recursos-humanos-que-es-funciones-y-objetivos/>

Gonzales Miranda, Diego René

<https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>

Inducción de personal, qué es, tipos y etapas

<https://www.gestiopolis.com/inducccion-de-personal-que-es-tipos-y-etapas/>

Moreno Hernández, William Alejandro. 2018

<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/cual-es-el-estado-de-la-innovacion-en-colombia-286008>

Normas Iso

<https://www.nueva-iso-9001-2015.com/>

Ramírez, Gabriel Eugenio. *PROCESOS DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO*. 2016.

[https://www.arlsura.com/pag\\_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/inducccion.pdf](https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/inducccion.pdf).

## **Anexos**

<https://samijimenez14.wixsite.com/my-site-5/evaluaci%C3%B3n-final>