

**Proceso de inducción laboral, capacitación y entrenamiento en la empresa
ASISERVER.COM en el municipio de La Argentina Huila (marzo – junio 2022)**

Diana Elizabeth Vargas Rojas

Leidy Bibiana Díaz Cuellar

Luz Adriana Taborda Bermúdez

María Alejandra Yule Ibagón

Tatiana Molina Silva

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

2022

**Proceso de inducción laboral, capacitación y entrenamiento en la empresa
ASISERVER.COM en el municipio de La Argentina Huila (marzo – junio 2022)**

Diana Elizabeth Vargas Rojas

Leidy Bibiana Díaz Cuellar

Luz Adriana Taborda Bermúdez

María Alejandra Yule Ibagón

Tatiana Molina Silva

Trabajo para optar al título de Administración de Empresas

Tutor:

Silvana Victoria Tamayo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

2022

Página de Aceptación

Silvana Victoria Tamayo

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Este trabajo de grado está dedicado inicialmente a Dios por brindarme la vida para ir escalando en cada una de mis metas, a mis padres Ramiro Molina y Niria Silva quienes con su inmenso amor, confianza y trabajo me han ayudado para cumplir un anhelo más en mi vida, por infundir desde pequeña en mí el modelo de trabajo, de no sentir miedo frente a las dificultades y buscar una solución; a mi abuela María Ahermen Valenzuela que me cuida desde el cielo, que su cariño y amor fue luz en mi vida y estuvo a mi lado de manera incondicional con sus consejos, oraciones y palabras de aliento en los momentos difíciles que hicieron en mí una mejor persona en cualquier tipo de entorno.

(Tatiana Molina Silva)

En este trabajo de grado me permito dedicarlo primero que todo a Dios por darme la sabiduría necesaria para llevar a cabo este logro, a María Santísima por interceder por mis oraciones cuando sentí que no podía más. A mis padres por crear en mi la necesidad del estudio, de ser una persona profesional, a mi esposo y mis hijos, por motivarme a seguir en el camino, a demostrarme que no nacimos para quedarnos en el pasado y que los sueños son para cumplirlos no para soñarlos. Dedico mi vida a ser una gran Administradora de Empresas y a generar el empleo que nunca pude alcanzar.

(Leidy Bibiana Díaz)

Quiero dedicar este gran logro a Dios, un ser lleno de amor y bondad que en todo el proceso educativo jamás se alejó de mí y por el contrario me ha bendecido infinitamente, por ser inspirador y darme fuerzas para continuar un largo camino obteniendo un anhelado deseo, a mi familia que con paciencia y mucho apoyo han permitido cumplir un sueño más, porque estas

importantes personas han inculcado valentía y perseverancia en mi ser. Por último, dedico esta gran dicha de cumplir una meta a las personas que han ofrecido sus conocimientos y acompañamiento como amigos y jefe en el trabajo, sus consejos fueron de guía para continuar siempre y no rendirme.

(Diana Elizabeth Vargas)

Mi dedicatoria en primer lugar es para Jehová Dios todo poderoso, que en su infinita misericordia y amor incondicional a puesto en mi camino oportunidades para mejorar mi vida personal y laborar, a mis hijas por toda la paciencia que me han tenido y el apoyo que he recibido de su parte, teniendo en cuenta que, para iniciar este trayecto de aprendizajes académicos, hemos tenido que sacrificar el tiempo en familia; a los Tutores y compañeros de la Universidad Unad, por su apoyo, esta ha sido una experiencia fortificante y productiva a fin de llevar a cabo el cumplimiento de nuestro propósito de vida y de los cuales estaré eternamente agradecida con todos los involucrados en este proceso.

(Luz Adriana Taborda)

Los nuevos inicios siempre van seguido de la culminación de grandes etapas en la vida del ser humano, es por ello quién en esta primera medida dedico el trabajo de grado a Dios, quién en mi diario vivir me acompaña, me protege y fortalece, mis metas y proyectos se lo dedico a mi esposo, hija y padres quién han sido parte del proceso de mi formación académica; Nos ha permitido con esfuerzo tomar este diplomado para dar por terminado nuestra formación profesional y esperar ser referentes y reflejo de nuestro aprendizaje, Asimismo le dedicó a cada tutor, docente y director quién me dio y ofreció lo mejor de sus conocimientos, esfuerzo para

motivarnos a arrebatar y aprender para nuestra vida y nuestra formación de futuros profesionales.

(María Alejandra Yule)

Agradecimientos

Este trabajo de grado tendrá como primer agradecimiento a Dios y María Santísima, por permitirnos alcanzar algunas de las metas propuestas en la evolución de nuestras vidas y darnos la oportunidad diaria de vivir, a nuestras familias que siempre han estado ahí para apoyarnos en los momentos cuando hemos sentido que no damos más, que tratar de cumplir miles de responsabilidades que como mujeres tenemos que afrontar, a nuestros docentes, directivos y todos los miembros integrales pertenecientes a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, que han estado enfrente del desarrollo de nuestra carrera, sacrificando días familiares para poder brindarnos una asesorías o requerimiento que necesitamos.

Del mismo modo agradecemos a los tantos compañeros que encontramos en el camino de nuestra carrera, que como todos dimos todo lo que estaba a nuestro alcance, dando unos más que otros, pero luchando por continuar en el camino profesional, que como personas comprendemos que todos tenemos miles de problemas y desconocemos por los que están pasando nuestros compañeros, pero, aun así, ya estamos en el final de este largo camino.

Por último, agradecemos a nosotros mismos, por demostrarnos que los sueños no son imposibles, que somos mamás, hermanas, hijas, amigas y esposas, pero que nada ni nadie está por encima de nosotros, que lo más importante en la vida, somos nosotros, que el respeto no lo ganamos y eso se inicia por el propio. Es por ello que finalizamos agradeciéndonos, por demostrarnos que, si podemos, que con miles de problemas y necesidades este es un logro muy grande para muchos y con las expectativas aún más grandes de ser unas grandes empresarias.

Resumen

El desarrollo del presente trabajo se ejecuta como estudio de grado para conseguir el título de Administración de Empresas, además de ofrecer a la empresa ASISERVER.COM un plan de mejora al proceso de inducción y entrenamiento que se ha venido ejecutando, pues actualmente se cuenta con un sistema poco estructurado, el cual al parecer presenta falencias en los procesos determinados para la incorporación del próximo recurso humano.

Durante la elaboración de esta actividad, se tiene como expectativa sobre los colaboradores puedan obtener conocimientos requeridos sobre la organización, su historia, políticas, deberes, procesos y funciones del cargo que ocuparán, que se logre gestionar el desarrollo de sus habilidades con las que pueden demostrar un buen rendimiento para el cumplimiento de las operaciones atribuidas, además que sean trabajadores comprometidos, eficientes, con gran sentido de pertenencia con la empresa que les da la bienvenida y les hace sentir que tienen un respaldo y/o apoyo, toda vez que están recibiendo las herramientas y conocimientos que requieren para efectuar a cabalidad las funciones que les competen, consiguiendo que se sientan orgullosos de trabajar en la empresa de la hacen parte.

Teniendo en cuenta la investigación que se realizará en el desarrollo de esta actividad se decidió que debe ir dirigido por un método cualitativo; con el fin de identificar la trazabilidad de los procesos e identificar las falencias que se puedan estar presentando, además de conocer qué recursos se pueden utilizar para plantear estrategias de mejora, para ello se manejará como herramienta de investigación la entrevista, para conocer por parte de los mismos colaboradores, cuál y/o cómo ha sido su experiencia al ingresar a la empresa, qué resultados notaron al recibir la inducción y entrenamiento laboral. Y a través de los resultados crear un plan para mejorar y organizar los procesos de inducción y entrenamiento el cual será aplicado al nuevos y antiguos empleados.

Para toda empresa es relevante contar con el esquema competente sobre la inducción y el entrenamiento laboral correspondiente a las actividades económicas y funciones de los cargos que en ella se emplean, pues este es el punto de partida en el que se recibe a los nuevos integrantes de la familia laboral, que merecen ser presentados con la empresa debidamente, para que desde su inicio se integren y comprendan el motivo por el cual empiezan a hacer parte de una empresa que ofrece calidad en servicio no solo para los clientes externos sino también para sus colaboradores.

Por lo anterior, es preciso estructurar muy bien el plan de inducción y entrenamiento laboral tras el análisis respecto a los hallazgos que se reflejen a través de la entrevista que se realizará al personal de la empresa ASISERVER.

Palabras claves: Inducción, entrenamiento implementación, procesos, trabajo, información, recursos, investigación, procedimientos.

Abstract

The development of this work is executed as a degree study to obtain the title of Business Administration, in addition to offering the company ASISERVER.COM a plan to improve the induction and training process that has been carried out, since it currently has a poorly structured system, which apparently has shortcomings in the processes determined for the incorporation of the next human resource.

During the preparation of this activity, it is expected that the collaborators can obtain the required knowledge about the organization, its history, policies, duties, processes and the function of the position they will occupy, that they manage the development of their skills with which they can demonstrate good performance for the fulfillment of the attributed operations, in addition to being committed, efficient workers, with a great sense of belonging to the company that welcomes them and makes them feel that they have support and/or support, whenever they are receiving the tools and knowledge they require to fully carry out the functions that correspond to them, making them feel proud to work in the company they are part of.

Taking into account the research that will be carried out in the development of this activity, it was decided that it should be directed by a qualitative method; in order to identify the traceability of the processes and identify the shortcomings that may be presenting, in addition to knowing what resources can be used to propose improvement strategies, for this the interview will be used as a research tool, to know by the same collaborators, what and/or how their experience has been when joining the company, what results they noticed when receiving the induction and job training. And through the results create a plan to improve and organize the induction and training processes which will be applied to new and old employees.

For every company it is relevant to have the competent scheme on induction and job training corresponding to the economic activity and functions of the positions that are employed in it, since this is the starting point in which the new members of the company are received. work family, who deserve to be introduced to the company properly, so that from the beginning they integrate and understand the reason why they begin to be part of a company that offers quality service not only for external clients but also for its collaborators.

Due to the above, it is necessary to structure the job induction and training plan very well after the analysis regarding the findings that are reflected through the interview that will be carried out with the personnel of the ASISERVER company.

Keywords: Induction, implementation training, processes, work, information, resources, research, procedures.

Tabla de Contenido

Introducción.....	17
Planteamiento del problema	19
Justificación.....	21
Objetivos.....	24
Objetivo general.....	24
Objetivos específicos.....	24
Antecedentes.....	25
Marco teórico.....	27
Marco legal.....	30
Metodología de la investigación.....	33
Método de la investigación.....	33
Población y muestra	34
Técnica e instrumento	35
Cronograma	36
Resultados.....	37
Desarrollo de la Herramienta de investigación (la encuesta)	37
Conclusiones.....	48
Recomendaciones	50
Referencias Bibliográficas.....	52
Anexos.....	54

Lista de figuras

<i>Figura 1. Gráfica pregunta #1</i>	<i>37</i>
<i>Figura 2. Gráfica pregunta #2.....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 3. Gráfica pregunta #3.....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 4. Gráfica pregunta #4.....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 5. Gráfica pregunta #5.....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 6. Gráfica pregunta #6.....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 7. Gráfica pregunta #7.....</i>	<i>41</i>
<i>Figura 8. Gráfica pregunta #8.....</i>	<i>42</i>
<i>Figura 9. Gráfica pregunta #9.....</i>	<i>42</i>
<i>Figura 10. Gráfica pregunta #10.....</i>	<i>43</i>
<i>Figura 11. Gráfica pregunta #11.....</i>	<i>43</i>
<i>Figura 12. Gráfica pregunta #12.....</i>	<i>44</i>
<i>Figura 13. Gráfica pregunta #13.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 14. Gráfica pregunta #14.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 15. Gráfica pregunta #15.....</i>	<i>46</i>

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma.....	36
--------------------------	----

Lista de anexos

Anexo A. Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa ASISERVER.COM.....	54
---	----

Título

Proceso de inducción laboral, capacitación y entrenamiento en la empresa

ASISERVER.COM ubicada en el Municipio de La Argentina Huila (marzo – junio 2022)

Introducción

Sin importar la evolución tecnológica, el recurso humano continúa siendo indispensable en las organizaciones, y por tanto es relevante continuar innovando en estrategias para mejorar la dirección, organización y planificación en la administración de personal, con el fin de que se pueda conseguir un óptimo desarrollo en cuanto a una visión precisa y clara de los desafíos que existen en el área de gestión del talento humano, desde la administración de empresas.

En Colombia actualmente las organizaciones se organizan, direccionan y plantean sistemas de relaciones humanas basadas en el talento humano de cada uno de los colaboradores que las conforman, logrando así tener personal capacitado y eficaz en cada cargo, brindando respeto y equidad humana.

Las empresas basadas en los recursos y capacidades quieren obtener rentas económicas con la capacidad de dar valor al recurso humano de modo estratégico que les permitan ser personas más eficaces y felices en sus puestos de trabajo.

El siguiente trabajo es realizado de manera grupal, tras evidenciar una inconsistencia en lo referente al proceso de inducción, capacitación y entrenamiento al puesto de trabajo dentro empresa ASISERVER.COM la cual fue propuesta y elegida mancomunadamente con el fin de trabajar el proyecto de grado, tras realizar un análisis profundo y conciso estableciendo elementos preliminares que permitan eliminar o disminuir dicha inconsistencia, con un enfoque integral e interdisciplinario, que se desarrolle en un ambiente de excelente comunicación y participación, para que se puedan alcanzar los objetivos planteados.

Por lo anterior, el equipo ha tomado la decisión de estudiar a fondo el desarrollo del proceso de inducción, capacitación y entrenamiento en el puesto de trabajo que se viene

implementando en la empresa ASISERVER.COM, teniendo en cuenta que al parecer presenta falencias porque se ha venido manejando al parecer de manera empírica, lo que ha ocasionado problemáticas laborales por la falta de la implementación de aprendizajes en las personas que ingresan o ya hacen parte de la empresa.

La idea es presentar una propuesta de mejora continua en la implementación del proceso de inducción, capacitación y entrenamiento al puesto de trabajo que se ha venido realizando, con el objetivo de involucrar el talento humano con la razón de ser de la empresa, además de crear un sentido de pertenencia por la empresa donde se labora, identificando cada uno sus actividades de acuerdo con los puestos de trabajo que ocupa cada colaborador.

Planteamiento del problema

Dentro de la perspectiva laboral en Colombia, uno de los procesos con mayor problemática en algunas organizaciones es la adecuada implementación en los procesos de ingreso de un colaborador como lo es la inducción, capacitación y entrenamiento del personal nuevo que lleguen a la empresa, con la implementación y desarrollo del proyecto, se pretende poder mejorar los conocimientos de los colaboradores al momento que ingresan a la empresa. Como bien sabemos, estos procedimientos son de vital importancia a la hora del ingreso para poder resolver las preguntas o inquietudes que se tengan al momento, pues al no dar respuestas eficaces, claras y concisas se pueden generar falencias en las relaciones interpersonales desencadenando en malentendidos y obstáculos a nivel interno como la rotación continua de personal, incumplimientos en sus tareas, mal ambiente laboral, incidentes y accidentes laborales, baja productividad y alterar el desarrollo de los procesos de selección; como se dijo anteriormente, estos procesos son de vital importancia en la organización puesto que de su buena ejecución depende el cumplimiento de los objetivos, desarrollando su gestión con calidad y productividad así mismo, generar una buena empatía y actitud, buen ambiente y una excelente motivación por parte del empleado.

Para el desarrollo de la actividad la empresa que seleccionamos es ASISERVER.COM, donde se identifican falencias en el proceso de inducción, capacitación y entrenamiento del personal de la empresa, el procedimiento que se maneja actualmente dentro de la organización no está estructurado de la manera correcta, pues no logra realizar el ingreso de manera correcta y la adaptación permanente que se requiere.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado para que podamos corregir las falencias identificadas se empleará el método de acogida que contiene el adecuado proceso de selección,

una bienvenida afectuosa, incorporación y seguimiento. Los colaboradores deben contar con la información general básica de la empresa para brindar una buena experiencia a los clientes, donde es primordial la creación de un procedimiento adecuado con el cual se pueda implementar de una manera sencilla, didáctica y de fácil recordación cada una de las fases que han sido establecidas como objetivos, teniendo la posibilidad de que los colaboradores generen un mayor sentido de pertenencia, responsabilidad y compromiso durante el desarrollo de cada una de las actividades que le sean encomendadas.

Justificación

En el desarrollo de esta actividad se realizará una mejora al programa de selección de nuevo personal vinculado a la empresa ASISERVER.COM, teniendo en cuenta que la compañía actualmente cuenta con un diseño poco organizado establecido para realizar de manera acorde este proceso, siendo considerado de gran importancia para la organización en temas de integración al puesto de trabajo en el que se va a desempeñar el personal contratado.

Se realizará un análisis en donde se busca directamente el beneficio para la empresa y sus empleados que hacen parte de los recursos de esta, creando estrategias de transparencia, generando mejores condiciones y oportunidades, para lograr así, aumentar la eficacia y productividad de la empresa mediante la contratación de personal idóneo con los conocimientos y capacidades para desarrollar con diligencia sus funciones.

Para ASISERVER.COM es fundamental la correcta aplicación del plan adecuado de selección y su seguida contratación de personal, pues este debe ser claro, detallado y ordenado, para optimizar la inversión que se genera en la inducción y entrenamiento que requiere el personal de la empresa, ya que en el momento se está realizando este proceso de manera general y empírico por parte de sus directivos; una vez se logre su adecuada implementación se obtendrán de manera inmediata una ganancia tanto para el empleado, como para el empleador; pues al empleado le permitirá adaptarse e integrarse de manera acelerada y con mayor confianza, a la empresa le va a generar disminución en cuanto a los costos, pues una buena implementación de los procesos logra que disminuya la constante rotación de las personas que ingresan a la empresa, su desmotivación y la improductividad.

Es relevante hallar las mejoras necesarias siendo estratégicamente necesario este plan de selección y contratación, teniendo en cuenta que, a raíz del reconocimiento que la empresa

ASISERVER.COM ha obtenido en los últimos años por las licitaciones que ha logrado obtener con entidades públicas, gubernamentales y del sector privado en el departamento del Huila, y algunas empresas reconocidas a nivel nacional, esta ha tenido que enfrentarse a la alta y constante demanda de empleo en el mercado para lo que la empresa en mención no cuenta con un proceso de selección objetivamente estructurado y definido de selección y contratación del talento humano, ni un plan estructurado en la inducción, capacitación y entrenamiento para los nuevos colaboradores.

La inducción en la actualidad es un proceso muy importante dentro de cualquier empresa, lastimosamente la empresa cuenta hasta el momento con un programa ineficaz ya que no se ha dado la tarea de estudiar el plan y generar soluciones por los dirigentes, a través de un apropiado y acertado progreso en el desenlace del programa que haga una total diferencia en el desempeño de todo el personal de la empresa, es un claro objetivo unir y apegar al nuevo colaborador con ASISERVER.COM y con el equipo de trabajo, además de sus principales funciones, sus políticas y los reglamentos que han sido puestos para dar orden dentro de la organización.

Normalmente este obligatorio proceso se efectúa desde antes de iniciar el trabajo para el cual ha sido contratado, así se logra evitar esos tiempos y por supuesto los costos que se pierden cuando no se aplica el procedimiento y por el contrario el personal desarrolla sus labores sin un guía y es que no es solo realizar estas tareas si no tener conocimiento de en qué empresa trabaja, los objetivos, su misión y visión, sus compañeros de trabajo y a quién recurrir para solucionar un problema, las actitudes no toleradas o los comportamientos no justificados.

El desarrollo de este trabajo tiene como finalidad encontrar la manera eficiente de realizar cambios progresivos al modelo de selección del personal que ingresa a las vacantes efectivas en la empresa ASISERVER.COM que se logró seleccionar por el grupo de trabajo en el desarrollo

de la fase 1 del curso, pues se logra identificar que es una de las organizaciones con mayor necesidad en cuanto al tema de inducción, y con la facilidad de tener acceso a la información interna que poseen; por lo anterior se considera importante que se logre dar al proceso una perspectiva además de integral también interdisciplinario, que se pueda desarrollar en un entorno donde se tenga una buena comunicación y contribución, para que se puedan lograr los objetivos propuestos en la empresa como de cada uno de los colaboradores, debido que el no cumplir con los objetivos impiden el crecimiento de la misma debido a aquellas falencias y errores presentes en el procedimiento de capacitación y entrenamiento en donde no hay una inducción a fondo sobre la organización en general y por el contrario se ha establecido que esta serie de grandes errores provoca un retorno en lugar de avanzar y crecer en el mercado como potencial ante la competencia.

Objetivos

Objetivo general

Desarrollar una propuesta de mejora en el área de gestión del talento humano, para así mejorar los procesos de inducción, capacitación y entrenamiento de los colaboradores internos de la empresa.

Objetivos específicos

Identificar los factores de la gestión del proceso actual de inducción, capacitación, control y evaluación del personal en todas las áreas de la empresa.

Diseñar soluciones que permitan mejorar el proceso de inducción y entrenamiento del personal en ASISERVER con el fin de aumentar su productividad, competitividad y mejorar el desarrollo de sus funciones.

Efectuar un diagnóstico que permita conocer el estado actual del sistema de contratación e inducción en la empresa ASISERVER.

Antecedentes

ASISERVER.COM, nace en el año 2011 en el municipio de La Argentina- Huila con el nombre de Huila Radios, posteriormente dado al éxito de la misma era necesario migrar a otro nombre que fuese más comercial, es así como llegó D´Hostilive pero este nombre no era fácil para recordar y diligenciar para sus clientes actuales y potenciales, por ende el cambio definitivo llegó en el 2019 donde se pensó en renombrarla como ASISERVER, la relación que tiene entre la asistencia permanente y un servicio de calidad; SERVER traducido al español significa servidor. ASISERVER pretende transmitir la razón de ser de la empresa a través de un concepto fresco y juvenil, adoptando una fusión anglosajona que permita en un futuro incursionar en mercados internacionales.

Nace como una respuesta a las necesidades actuales que hay en el mercado que con el paso del tiempo se van integrando a la era digital, esta empresa digital se creó para brindar los mejores resultados y soluciones en cuanto a la tecnología, pues en su portafolio de servicio se destacan: desarrollo de sitios web, hosting, dominio, Streaming audio y video, desarrollo de aplicaciones móviles y marketing digital; además la experiencia los acredita desde el año 2011, contando actualmente con más de 1.000 clientes a nivel nacional.

La estructura organizacional de Asiserver está conformada actualmente por cinco (5) personas que laboran con la empresa de manera directa; en el nivel directivo por el gerente, en el nivel administrativo por un jefe creativo; el nivel operativo cuenta con un desarrollador, un web master y un community manager.

ASISERVER desde su inicio hasta la actualidad cuenta con un promedio de 1000 clientes distribuidos a nivel nacional, logrando subir posiciones en el mercado actual de servicios digitales obteniendo muy buenos resultados, además durante el transcurso del año 2020 a causa

de los aislamientos preventivos por la pandemia COVID-19, la empresa tuvo su mayor crecimiento pues el comercio busco de manera precisa y urgente los servicios para poder continuar con el funcionamiento de sus ventas de servicios y productos y no llegar al punto de la quiebra.

Aun con todo lo positivo que se ha mencionado anteriormente respecto a la empresa como en todo hay falencias y problemas internos que obstaculizan el cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento de la misma; el gerente de la empresa ASISERVER.COM es el señor DUVER ARLEY ZUÑIGA quien de manera atenta y cordial nos concedió un espacio en su empresa para conocer más a fondo sus servicios, sus fortalezas y también sus debilidades; en dicha conversación se logra identificar la problemática con la que estamos trabajando, pues nos indica que ha estado presentando de manera frecuente la rotación del personal con el que labora porque no tienen estructurado el manual de funciones que deben desarrollar y ejecutar en cada uno de los puestos de trabajo y al cabo de un tiempo si no consiguieron llenar sus expectativas personales deciden abandonar la empresa pues el procedimiento que se maneja actualmente dentro de la organización en cuanto a la inducción y entrenamiento que se brinda no está estructurado de la manera correcta y no logra realizar el ingreso y la adaptación permanente de los colaboradores.

“Según Gómez, Balkin y Cardy (2003) la inducción; Pretende proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo” (p.69). “La inducción y entrenamiento dentro de la empresa es la primera impresión de un nuevo empleado, para cautivarlo y lograr que elija quedarse y formar parte del equipo. La inducción y entrenamiento es un proceso estratégico el cual tiene como objetivo lograr que ese nuevo trabajador se comprometa con la organización en todo sentido”

Marco teórico

Para el desarrollo de esta investigación es de vital importancia tener en cuenta algunas referencias teóricas que permitan ampliar la visualización de la investigación la cual está conformada por un elemento importante, la investigación de como diseñar el proceso acorde de inducción y reentrenamiento de personal de la empresa ASISERVER.COM:

ASISERVER.COM: como bien se sabe, el área de recursos humanos, es una de las áreas más importantes de las empresas, pues es ahí donde se define el personal que reúna todas las cualidades, capacidades y el perfil idóneo para la empresa. (Camargo, 2014) dentro del proceso de selección del personal, no se debe dejar pasar ninguna fase de contratación, iniciando con la publicación de la oferta labor, recolección de las hojas de vida de los candidatos que reúnan todo lo requerido en la oferta y citar parara la entrevista de trabajo, en esta fase, los entrevistadores evaluaran la puntualidad, la presentación personal y la forma de expresarse, del mismo modo se efectuarán las pruebas psicológicas y técnicas, una vez el seleccionado será visitado por una persona capacitada para la valoración domiciliaria y así finalizar con la vinculación laboral.

El principal objetivo de las empresas, consiste en aplicar nuevos procesos en las técnicas de selección y contratación de personal, Según (Trigos, 2021) teniendo en cuenta las policías y normas establecidas en la compañía que sobrelleven el cumplimiento de los objetivos y políticas de la empresa, cabe resaltar, que es de vital importancia que cada empresa cuente con un modelo de selección de personal diferente, es decir que cada compañía cuente con su modelo, teniendo en cuenta que cada compañía cuenta con objetivos diferentes a las demás y que no es conveniente que exista un modelo definido para todas las empresas. Para (Franco, 2021) es de vital importancia contar con un diseño, ya que se lograra identificar a tiempo las falencias que se tienen en el momento de realizar la inducción y contratación del personal que estará ingresando a

la empresa. Es por ello que las empresas deben realizar un estudio detallado al personal con el que iniciaran su recorrido en el mercado, puesto que el análisis e investigación que se realice a al personal están importante como cualquier proceso que la compañía realice, bien sean en ventas, producción, cobranzas entre otros, cabe resaltar que para (Pimiento Niño, 2013) habla que el activo más importante para las empresas es su personal, clasificando el conocimiento como uno de los aspectos más importantes a la hora de penetrar los mercados, es ahí donde el personal deberá destacarse y resaltar sus conocimientos en el cumplimiento de los objetivos de la empresa y sobre todo, luchar por el constante crecimiento de la misma. En Colombia existen varias empresas que apoyan y clasifican un personal de talla mundial, resaltando el saber “saber hacer” y el “ser”, es por ello que esas empresas han tenido bastante éxito en su trayectoria, haciendo que muchas personas deseen ser parte de su equipo laboral.

Por otro lado, resaltando la relación que existe entre el empoderamiento y la satisfacción laboral en la vida del ser humano y por consiguiente la importancia de como este se está sintiendo en su ambiente laboral y social. La calidad del personal en las empresas es tan importante como el empoderamiento que estos tengan en sus puestos de trabajo; Según (trabajo, 2020) “con esta realidad se habla de alcanzar los resultados organizacionales pero a la par alcanzar que el trabajador realice su actividad en un ambiente de trabajo saludable. En este sentido se toma como base al empoderamiento como un modelo teórico-metodológico para alcanzar el bienestar de los trabajadores, tomando como referente que diferentes autores refieren que esto solo se logra cuando estos se sienten motivados a participar en el logro de las metas y objetivos organizacionales y es el empoderamiento una estrategia de dirección por excelencia para alcanzar dicho fin”.

Dentro del material bibliográfico para el desarrollo de esta investigación, se halló que ya se había realizado una investigación teniendo en cuenta el proceso de inducción y entrenamiento de los colaboradores de una empresa, evidenciando que la empresa no contaba con un plan de inducción y entrenamiento estructurado, dando como resultado el retrasos en su producción; (Álvarez Tarapuez, 2020) proponen “fortalecer el talento humano de la empresa donde el programa de inducción este orientado a fortalecer la integración de los nuevos empleados a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la misma, de la mano del proceso de entrenamiento que garantice el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para un buen desempeño en el puesto de trabajo de todo el personal de la empresa”.

Marco legal

La empresa ASISERVER.COM se basa en la legislación colombiana para que sus empleados logren conocer y analizar toda la parte en cuanto a lo legal, que identifiquen sus deberes y también sus derechos, durante el desarrollo de este trabajo se toma en cuenta el código sustantivo del trabajo vigente que es de carácter forzoso en Colombia tanto de parte del empleador como del empleado y donde se indica aquello que los rige. Además, también se tiene en cuenta los decretos que han sido expedidos por el ministerio de trabajo que refuerzan el contexto de inicio de labores y sus obligaciones dentro de las empresas; además una resolución por parte de la corte suprema de justicia, que respalda las bases para la adecuada implementación en el desarrollo del proceso de inducción, capacitación y entrenamiento, y por último la Constitución Política de Colombia 1991, que recuerda la importancia de la capacitación.

Código Sustantivo de Trabajo: Tiene como finalidad lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, además de proteger las partes involucradas en un contrato laboral. Uno de las causas más sobresalientes que se necesita es el reglamento o normas de trabajo que se tienen de manera interna en la empresa, es de carácter obligatorio en cualquier tipo de organización o empresa en Colombia, el código sustantivo del trabajo indica los contenidos y estructura que se debe contener para lograr un óptimo desarrollo y posterior ejecución dentro de la organización- Titulo IV, capítulo I.

“El decreto 1072 del 2015 del ministerio de trabajo el capítulo 6 artículo 2.2.4.6.8. : Obligaciones de los Empleadores: El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente, de acuerdo a las características de la empresa se deberán brindar capacitaciones a los colaboradores en cuanto a

temas de salud y seguridad en el trabajo – SST, logrando así poder identificar los peligros, los riesgos relacionados con las tareas asignadas para su posterior evaluación.

Decreto 1127 de 1991, artículos 3,4 y 5 hace referencia a las capacitaciones: Las capacitaciones, actividades y charlas que sean organizadas por parte del empleador serán de carácter obligatorio para cada uno de los colaboradores y podrán ser programadas bien sea dentro de la jornada laboral o en días de descanso que serán remunerado.

Corte Suprema de Justicia, Resolución del 11 de septiembre de 1997, Actividades diferentes a las Contratadas: Hace referencia a las características de las obligaciones que se contratan, donde se establece libertad por la Ley 50 de 1990, con la que se pueden desarrollar y contemplar las actividades que sean diferentes a las inicialmente contratadas.

Constitución Política Colombiana 1991: En el artículo 53 de la constitución nos da a conocer como origen mínimo y de vital importancia la garantía y eficaz capacitación de cada uno de los colaboradores; pues menciona la igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Decreto Nacional 1567 de 1998, Capítulo 2: Inducción y Reinducción Artículos 7 y 8 del: Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de

inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Currículo Básico de los Programas de Inducción y de Reinducción La Escuela Superior de Administración Pública diseñará el contenido curricular de los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con las políticas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo N° 35 - Decreto Nacional 1227 de 2005: El periodo de prueba o ingreso se considera un lapso de tiempo en el que el trabajador tendrá la posibilidad de mostrar sus habilidades, capacidad de fácil adaptación a los cambios dentro del cargo que va a desempeñar, además de sus aptitudes, competencias, eficiencias y desempeño laboral dentro de la empresa, y este periodo debe iniciar con el proceso de inducción en el puesto que desempeñará.

Metodología de la investigación

Método de la investigación

La pregunta de investigación es si la empresa ASISERVER.COM presenta deficiencia en el proceso de inducción y entrenamientos de los nuevos colaboradores pues se requiere la retención y el buen funcionamiento de los nuevos miembros del personal a laborar. De acuerdo al tipo de investigación se realiza de carácter mixto donde los métodos afectar son cuantitativos y cualitativos y llevando a cabo un estudio de medida sobre las mejoras de plan de inducción y entrenamiento ante las competencias requeridas para la empresa.

Por medio del diseño de la investigación se debe realizar un proceso empírico el cual planifica las etapas Al momento de tener respuestas al interrogante de investigación y por medio de estrategias básicas donde se llega a recopilar y analizar información de los datos para generar investigación exacta momento de interpretar. Siendo así que la presente investigación es de carácter transversal donde se especifica el estudio por ser empírico siendo observacional y descriptivo y se caracteriza por medio de la observación de la realidad en un contexto que lo describe llegando analizar interpretar y registrar las condiciones de una población dentro de un tiempo determinado.

De acuerdo con la investigación se integra diferentes fases la primera de ellas es la preliminar de diseño donde se crea la encuesta qué contiene preguntas de carácter abierto y cerrado sobre la identificación de aquellas competencias necesarias que requiere el equipo de trabajo de la empresa ASISERVER.COM para una correcta aplicación y observación de la herramienta y realizar la recolección de datos de una base precisa compárame que permitan implementar está medida.

En cuanto a la sección de un plan piloto realizado en campo, se procede a validar y ajustar la herramienta aplicar para identificar las debilidades y fortalezas de la empresa y diseñar una versión final de la encuesta para tomar la información primaria y la implementación en la zona de estudio de igual forma la selección de la muestra a encuestar mediante un muestreo por conveniencia y que se ajuste al propósito de la investigación.

En cuanto a la fase de recolección de datos se debe estructurar un cronograma con el fin de implementar una encuesta a particular de los participantes seleccionados y de esta manera implementar el campo de la propuesta de la encuesta. Continuando con la fase de Procedimientos se llega a analizar los datos recolectados y presentar los debidos resultados obtenidos por medio de un servicio de herramienta computacional donde se ordenen y consoliden los datos conseguidos en el campo una vez tomada la muestra seleccionada se debe realizar una inferencia de los datos que se han obtenido y presentar un informe con identificación de las competencias y las mejoras que se necesitan para que la empresa pueda aplicar de manera correcta la inducción y el entrenamiento que le brindará a sus nuevos empleados.

Población y muestra

La población objetiva de estudio fueron los habitantes y la comunidad de la Argentina, Huila dónde son los principales fuente de recurso humano para la empresa está recolección de datos se dio mediante una encuesta y observación llevando a cabo de manera presencial se selecciona de manera meticulosa una población de los empleados que poseen las características y requerimientos necesarios con el fin de afirmar si desarrolla o no los componentes necesarios para generar una buena gestión qué las funciones ante la inducción y el entrenamiento que se les debe brindar.

Técnica e instrumento

El método aplicar incluye un cuestionario estructurado que se le suministra a los encuestados y este diseño debe obtener información específica por lo tanto al tener esta información se abre una base de interrogantes en el que se hace una variable de preguntas en cuanto a las conductas intenciones actitudes conocimientos motivaciones y características relacionadas con el tema de estudio en cuanto a la observación con participación moderada se consiste en la descripción sistemática de los eventos y comportamientos mediante el contexto Social seleccionado para el estudio con el fin de caracterizar la investigación ante la situación adoptada y una posición de observador.

La entrevista estructurada tiene una mayor posibilidad de obtener el tipo y la cantidad de información que se requiere para la toma de decisiones y que está sea más sólida y aceptada con el fin de construir de manera precisa la base de emplear ante los instrumentos la toma de información planteada siendo necesario tener claro los objetivos de la investigación y concreto los aspectos a observar en cuanto al contexto, la situación de los participantes y las preguntas que se van a ejecutar para tomar los datos y de esta manera cuantificarlos.

Cronograma

Tabla 1.

Cronograma.

ACTIVIDAD	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Acta de inicio	22/02 /2022 AL 12/03 /2022											
Reconocimiento de las fuentes de información y construcción marco teórico y referenciales	13/03 /2022 AI 22/03 /2022											
Diseño, validación, del instrumento y recolección de la información	23/03 /2022 AI 13/04 /2022											
Aplicación del instrumento y recolección de la información	14/04 /2022 AI 21/04 /2022											
Procesamiento de la información y elaboración del primer informe de resultados	22/04 /2022 AI 10/05 /2022											
Procesamiento de la información y elaboración del Segundo informe de resultados	11/05 /2022 AI 26/05 /2022											
Presentación de ponencia y escritura de working paper	26/05 /2022 AI 30/10 /2022											
Elaboración de informe final del proyecto	27/10/ 2023 AI 27/12/ 2023											

Nota. Cronograma de actividades

Fuente: Autoría Propia

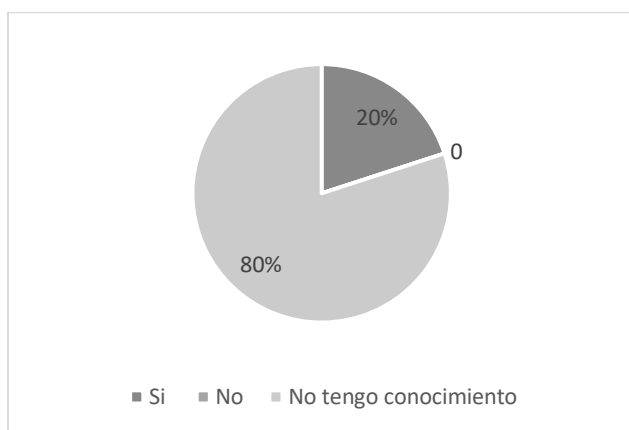
Resultados

Desarrollo de la Herramienta de investigación (la encuesta)

1. ¿El área de proceso de capacitación y/o entrenamiento cuenta con un presupuesto autónomo para el proceso de inducción y capacitación?

Figura 1.

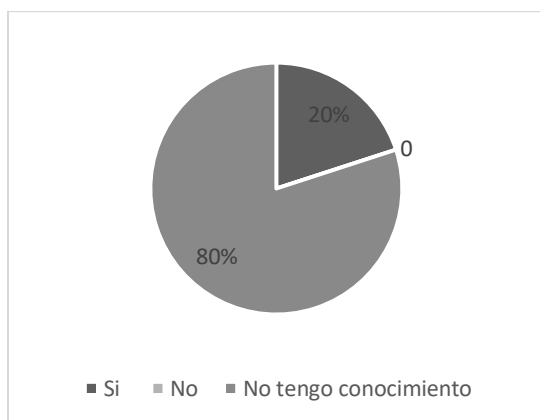
Gráfica Pregunta #1



Fuente: Autoría Propia

Se puede evidenciar a través de la gráfica que el 80% del personal de ASISERVER no tiene conocimiento si su empresa cuenta con un presupuesto autónomo para el proceso de inducción y capacitación, y solo el 20% tiene conocimiento al respecto.

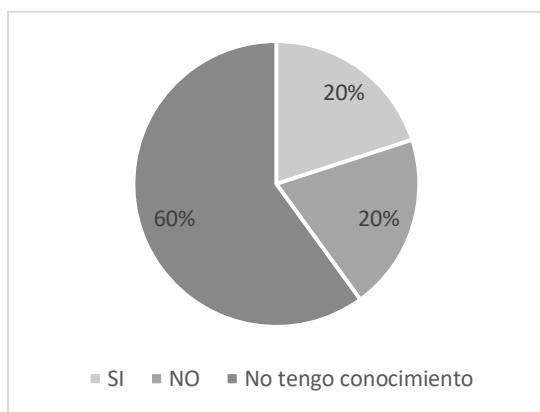
2. ¿El sistema de capacitación empleado por la empresa tiene enfoque en su historial de sucesos, proveedores y costos?

Figura 2.*Gráfica Pregunta #2.*

Fuente: Autoría Propia

Se puede estimar que el 80% del personal refiere no tener conocimiento del enfoque que la empresa tiene en cuanto a su historia de sucesos, proveedores y costos, y que solo el 20% responde que la empresa tiene ese enfoque.

3. ¿Sabe si la empresa cuenta con un programa trimestral, semestral o anual de capacitación?

Figura 3.*Gráfica Pregunta #3.*

Fuente: Autoría Propia

En esta grafica se puede observar que el 60% no tiene conocimiento de la existencia de un programa de capacitación en la empresa, y el 20% respondió que si hay uno.

4. ¿Considera necesario que la empresa emplee un modelo de indicador que mida la efectividad e impacto de las capacitaciones internas?

Figura 4.

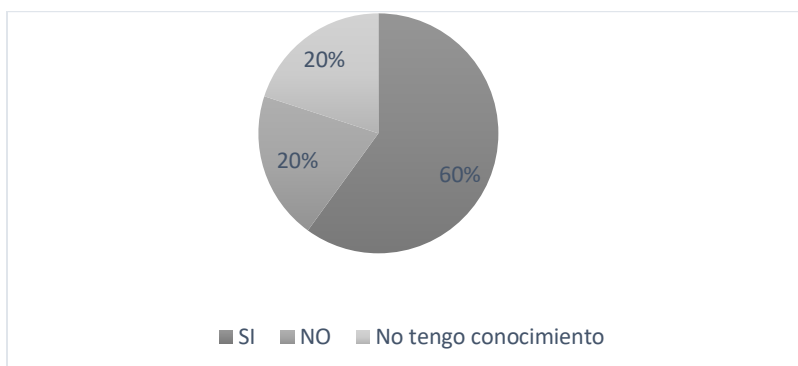
Gráfica Pregunta #4.



Fuente: Autoría Propia

Esta respuesta del 100% se afirma que todo el personal considera necesario un modelo de indicador que mida la efectividad e impacto de las capacitaciones internas, demuestra la disposición que tienen para capacitarse y desempeñar sus labores con mayor calidad.

5. ¿Conoce si se verifican los resultados del procedimiento de entrenamiento por parte del colaborador a cargo en la empresa?

Figura 5.*Gráfica Pregunta #5.*

Fuente: Autoría Propia

La grafica demuestra que el 60% sabe que la empresa verifica los resultados del procedimiento de entrenamiento que reciben, el 20% responde que no y el otro 20% no tiene conocimiento.

6. ¿Cree necesario que el programa de formación en la Inducción y entrenamiento laboral se realice con un instructor interno preparado?

Figura 6.*Gráfica Pregunta #6*

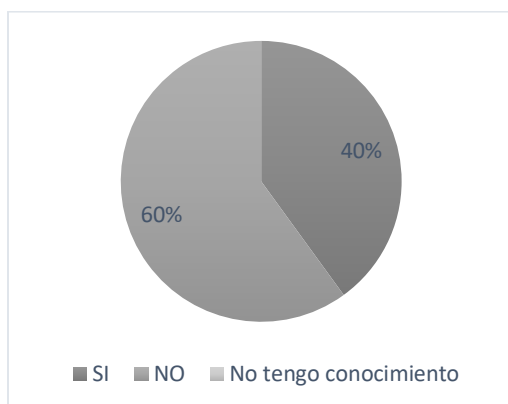
Fuente: Autoría Propia

Tras la respuesta a esta pregunta se evidencia que el 100% del personal demuestra que es necesario que el programa de inducción y entrenamiento laboral debe realizarse por parte de un instructor interno preparado.

7. ¿La empresa cuenta con un programa de inducción y entrenamiento por competencias?

Figura 7.

Gráfica Pregunta #7



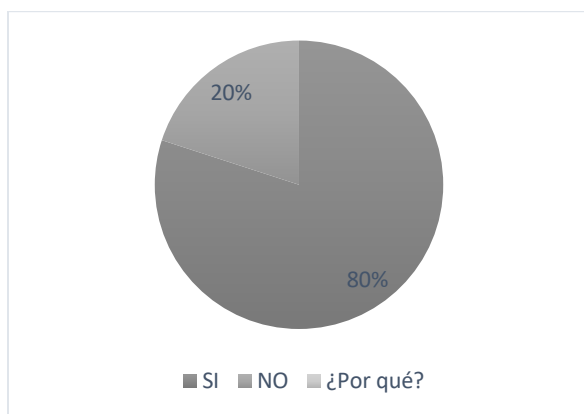
Fuente: Autoría Propia

En esta grafica se puede observar la opinión dividida de los empleados de la empresa ASISERVER pues el 60% responde que la empresa no cuenta con un programa de inducción entrenamiento por competencias, pero el 40% afirma que sí.

8. ¿Considera importante el procedimiento correcto de la capacitación en la empresa para usted?

Figura 8.

Gráfica Pregunta #8,



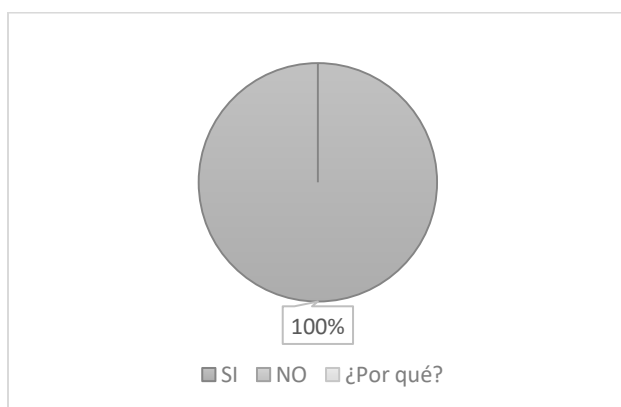
Fuente: Autoría Propia

El 80% considera a manera personal que es importante un procedimiento correcto en su capacitación, solo el 20% respondió que no.

9. ¿Es necesario que la empresa capacite y certifique por competencias laborales?

Figura 9.

Gráfica Pregunta #9.



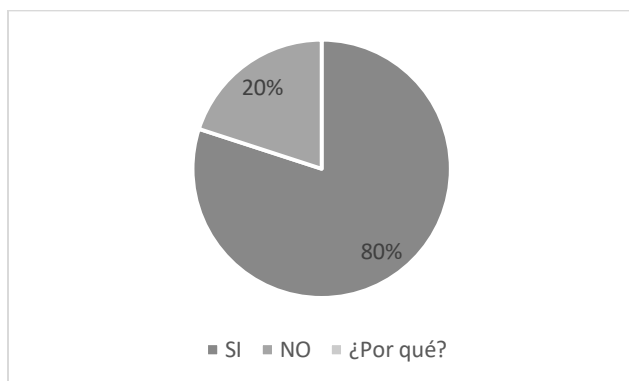
Fuente: Autoría Propia

Se refleja en esta grafica que el 100% del personal afirma que es necesario que la empresa les capacite y certifique por competencias laborales.

10. ¿Considera que ha recibido una inducción y entrenamiento laboral acorde con los aspectos generales y específicos de la empresa?

Figura 10.

Gráfica Pregunta #10.



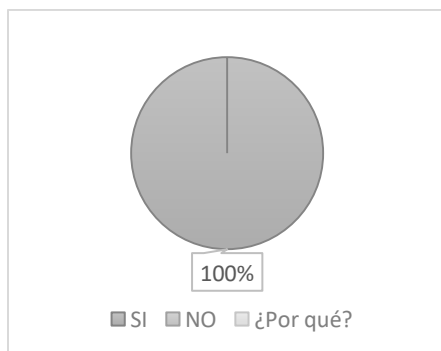
Fuente: Autoría Propia

En esta pregunta tan importante el 80% de los encuestados responde que la inducción y entrenamiento laboral que recibió fue acorde con los aspectos generales y específicos de la empresa, solo el 20% considera que no fue así.

11. ¿Consideran que las personas que le brindaron la inducción y entrenamiento al puesto de trabajo fueron las idóneas?

Figura 11.

Gráfica Pregunta #11



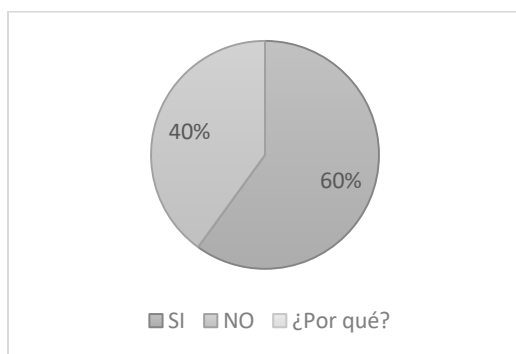
Fuente: Autoría Propia

De acuerdo con esta respuesta afirmativa del 100% del personal, consideran que las personas que les brindaron la inducción y entrenamiento al puesto de trabajo fueron las idóneas.

- 12.** ¿Cree que el tiempo establecido en la inducción y entrenamiento fueron suficientes para comprender los procesos y funciones de su cargo?

Figura 12.

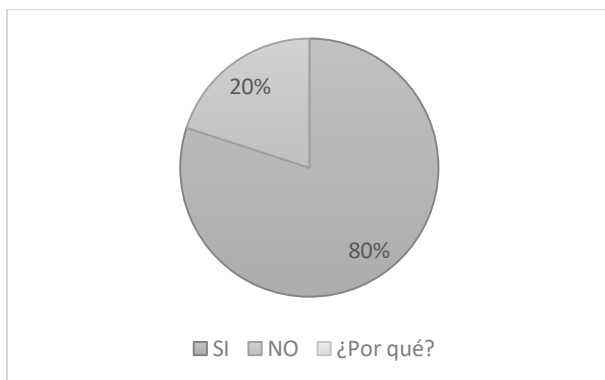
Gráfica Pregunta #12.



Fuente: Autoría Propia

El 60% del personal manifiesta que fue suficiente el tiempo establecido en la inducción y entrenamiento al puesto de trabajo para comprender los procesos y funciones de su cargo, aunque el 40% no cree que el tiempo establecido fue suficiente para comprender los procesos y sus funciones laborales.

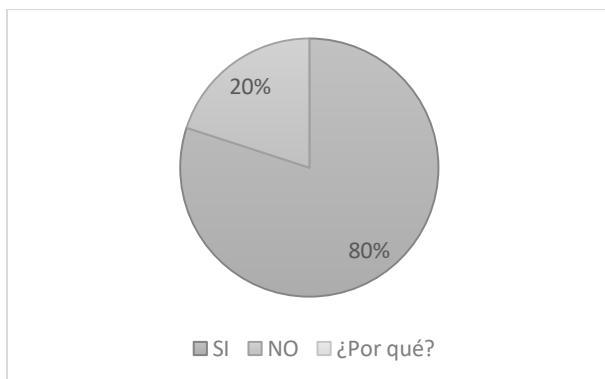
- 13.** ¿Se siente satisfecho con la inducción y entrenamiento laboral recibido por parte de la empresa?

Figura 13.*Gráfica Pregunta #13*

Fuente: Autoría Propia

En la gráfica se puede determinar que el 80% de los encuestados se sienten satisfecho con la inducción y entrenamiento laboral recibido, pero el 20% no lo está.

- 14.** ¿Considera que la inducción y entrenamiento laboral fue crucial para entender la razón de ser de la empresa y de su puesto de trabajo?

Figura 14.*Gráfica Pregunta #14.*

Fuente: Autoría Propia

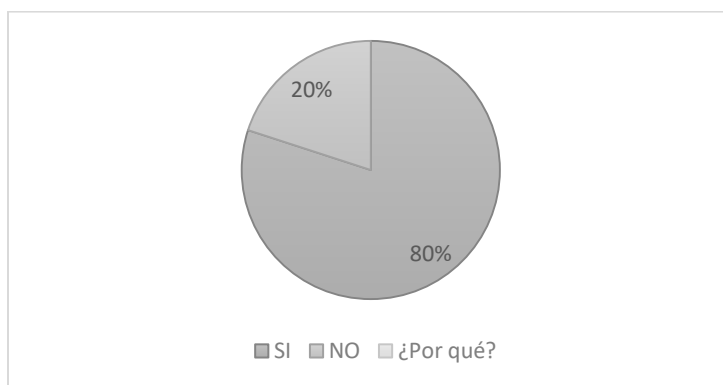
Esta grafica refleja la importancia que los empleados le dan a la inducción y entrenamiento laboral para entender la razón de ser de la empresa y de su puesto de trabajo

manifestado en el 80% de ellos que respondieron afirmativamente, solo el 20% no lo considera tan crucial.

15. ¿Tras desarrollar la inducción y entrenamiento laboral tiene claras sus funciones dentro de la empresa?

Figura 15.

Gráfica Pregunta #15



Fuente: Autoría Propia

Esta grafica demuestra que el 80% de las personas que respondieron la encuesta manifiestan que tienen claras sus funciones dentro de la empresa tras efectuar su inducción y entrenamiento laboral, y el 20% responde que a pesar de desarrollar la inducción y entrenamiento laboral no tiene claras las funciones correspondientes dentro de la empresa.

Análisis de la encuesta

Esta encuesta diligenciada por el personal de la empresa ASISERVER evidencia y afirma que no todos tiene el mismo ritmo de aprendizaje, que es algo que también se debe tener en cuenta en un programa de inducción y entrenamiento laboral.

Es relevante considerar la percepción que tienen los empleados del actual proceso de inducción y entrenamiento laboral, para crear propuesta de mejoramiento al programa actual, en el que se tenga presente una buena programación de las etapas, metodología y procedimientos

para que el nuevo empleado aprenda los métodos y las técnicas de trabajo, la información relevante de la empresa, su razón de ser, su historia, el contexto de sus compañeros y superiores, que perciba con claridad sus deberes y derechos, la cultura y ambiente laboral que se tiene y espera en la organización, que conozca los aspectos importantes del oficio a desempeñar, los factores de riesgos a los que puede estar expuesto, y que entienda que el programa de inducción y entrenamiento laboral se realiza con el objetivo de orientarlo al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, para potencializar su desarrollo personal, en equipo y organizacional, en que se considerará como se expuso al inicio; su perfil profesional a fin de facilitar su desempeño inicial con el fin de que se integre y adapte con más facilidad a su nuevo entorno.

Es importante evaluar y que el empleado sepa que se verificarán los resultados del procedimiento de entrenamiento que recibe, además que periódicamente se evaluarán sus competencias comportamentales y funcionales, para conocer sus destrezas y/o falencias, y de requerirlo prestarle apoyo con capacitaciones.

Conclusiones

En esencia la empresa está en constante avance y como objetivo se establece los recursos necesarios para ser competitivo ante un mercado que todos los días crece y se vuelve fuerte.

Logramos hallar aquellos puntos débiles que generan pérdidas ya que es necesario elegir el personal con el perfil idóneo para un desempeño alto en todas las áreas de la empresa.

El proceso de inducción y entrenamiento al personal para que se adapte de manera óptima y permita un desarrollo de todos los procesos propios de la empresa es importante para fortalecer el ambiente laboral y su calidad organizacional.

En el desarrollo de este trabajo se realizó una investigación de cómo se encuentra actualmente la empresa ASISERVER.COM teniendo en cuenta la estructura organizacional que se posee sobre de la empresa y su direccionamiento estratégico, detectando así las necesidades y las falencias que presentan para poder realizar una adecuada implementación de un diseño del proceso de inducción y entrenamiento, dirigido a los nuevos funcionarios.

Conocida la normatividad que rige el buen desempeño en los procesos administrativos de la empresa, en aras de implementar una propuesta de mejora del proceso de gestión del talento humano, para aumentar la eficacia en los procesos de inducción y entrenamiento del personal de la empresa se opta por una metodología de investigación y valoración a nivel interno para conocer las falencias que perciben los empleados desde su ingreso y que pudieran interferir en su desarrollo y evolución laboral.

Lo anterior, teniendo en cuenta que dentro del macro proceso del talento humano se pueden hallar varios procesos que permiten administrar y gestionar a los colaboradores permitiendo mejorar sus capacidades, su desempeño y el crecimiento de la empresa.

El 80% de los colaboradores de la empresa ASISERVER.COM no posee conocimiento sobre si su empresa cuenta con un presupuesto autónomo para el proceso de inducción y capacitación.

El 60 % de los empleados de la empresa ASISERVER.COM manifiestan que no tuvieron un proceso de inducción o capacitación por competencias adecuado a la hora de su ingreso a laborar en la empresa.

Una vez realizado el análisis de la encuesta aplicada a los colaboradores se evidencia que es de vital importancia conocer y tener una buena programación de las etapas, la metodología y los procedimientos para que el personal nuevo a la hora de su ingreso logre aprender los métodos y las técnicas de trabajo para que sus labores sean eficaces.

El proceso de inducción aplicado de la manera correcta es un elemento fundamental dentro de una empresa para alcanzar cada uno de los objetivos planteados, y mediante este tipo de proceso a la hora del ingreso de un colaborador se logra que se motiven y demuestren un eficaz y oportuno desempeño en las labores que le sean asignadas.

Recomendaciones

En este informe se logró evidenciar que la empresa ASISERVER.COM cuenta con un proceso de inducción definido para realizarle el entrenamiento a su personal, pero este manual de inducción y entrenamiento para que el ingreso de los nuevos colaboradores es muy deficiente debido que no se logra generar permanencia en la contratación y eficaz comprensión de los empleados en sus funciones. Es importante que esté procedimiento se actualice de forma constante logrando versiones más recientes e innovadoras que permitan generar una trazabilidad y que a la vez pueda ser consultado y aplicado a cualquier persona que se ha integrado a la empresa.

Se le debe dar a conocer a los empleados por escrito sobre los planes de entrenamiento e inducción para obtener un mayor conocimiento y eficiencia en estos procesos.

Adicionar al mejoramiento del plan de inducción y entrenamiento se debe diseñar un plan de rendición dónde les permita a los empleados que tienen una antigüedad en la empresa instruirse nuevamente con los conocimientos y de esta forma mejorar cada día sus funciones laborales.

También se recomienda la implementación de un plan de inducción y entrenamiento en ambientes virtuales dónde se le facilite al personal de Nueva contratación tener a la mano dicha información y un mejor manejo de su tiempo para el aprendizaje y acceso a consultas posteriores de igual forma apuntando a la normalidad de uso digital.

Brindar capacitaciones e inducción al personal que se vincula de manera directa con la empresa y de esta forma orientar a los colaboradores tanto antiguos como nuevos sobre las relaciones e información importante de la empresa.

Teniendo en cuenta lo importante que son las competencias laborales y cómo funcionan en este tiempo las empresas, que se encuentran en un constante desarrollo de estrategias y búsqueda de habilidades que sirvan como motor para un crecimiento sostenible, para la empresa sería sustancioso lograr aplicar la contratación por competencias laborales con el fin de satisfacer la actividad asignada al personal nuevo.

Según el análisis hay muchos factores que intervienen en el desarrollo correcto de las tareas como una desorganización, falta de comunicación interactiva y trabajo en equipo, por estas razones es necesario el apoyo y complemento de un instructor muy capacitado y destinado específicamente a ayudar a los nuevos colaboradores en sus cargos, se lograría la adaptación brindando al empleado una zona de confort y confianza para sentirse menos tensionado y confundido aumentando la seguridad en sí mismo para cumplir con las labores dadas.

De acuerdo con los resultados de la encuesta se observa que los empleados están satisfechos con la inducción dada, lo que da a entender que tal vez es necesario desarrollar un mecanismo para seleccionar a personas estables y disponibles a realizar labores en los que se sientan a gusto y confiados.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez Tarapuez, A. Y. (2020). Diseño del proceso de inducción y entrenamiento de la empresa Fershoes del municipio de Túquerres, Nariño. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/38487>
- Boso, Roxana (2012). El informe Psicolaboral: Lineamientos y claves para su confesión. Política Universidad Católica Argentina UCA. https://www.academia.edu/15561593/El_informe_psicolaboral_lineamientos_y_claves_para_su_confecci%C3%B3n
- Camargo, V. M. (2014). La importancia del proceso de selección de personal y vinculación en empresas. <http://hdl.handle.net/10654/12447>
- Franco, M. A. (2021). Diseño del proceso de inducción y entrenamiento, dirigido a los nuevos funcionarios de la empresa Smartec S.A.S nivel nacional. [Curso de Profundización]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/41113>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.299-316). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.76-83). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Pimiento Niño, P. A. (28 de 08 de 2013). Diseño del módulo de inducción en gestión del conocimiento como curso e-learning en la plataforma de SPP.<http://hdl.handle.net/20.500.1>
- Trabajo, R. C. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/154>
- Trigos, D. (2021). Rediseño del proceso de selección y contratación de personal para la Compañía de Transporte Coomalpe. (Cooperativa Multiactiva de Pueblo Bello). [Curso de Profundización]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/41131>

Anexos

Anexo A.

Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa ASISERVER.COM.

URL: <https://forms.office.com/r/j4SSfXK3dP>



Encuesta percepción frente a la Inducción y Entrenamiento Laboral empresa ASISERVER

Déjanos conocer tu percepción acerca de la inducción y entrenamiento laboral que recibiste al ingresar a la empresa, no te tomara más de 5 minutos. Las preguntas con () son obligatorias para continuar con la encuesta. Gracias.

* Obligatorio

1. ¿El área de proceso de capacitación y/o entrenamiento cuenta con un presupuesto autónomo para el proceso de inducción y capacitación? *

- SI
- NO
- No tengo conocimiento

2. ¿El sistema de capacitación empleado por la empresa tiene enfoque en su historial de sucesos, proveedores y costos? *

- SI
- NO
- No tengo conocimiento

3. ¿Sabe si la empresa cuenta con un programa trimestral, semestral o anual de capacitación? *

- SI
- NO

No tengo conocimiento

4. ¿Considera necesario que la empresa emplee un modelo de indicador que mida la efectividad e impacto de las capacitaciones internas? *

- SI
- NO
- ¿Por qué?

5. ¿Conoce si se verifican los resultados del procedimiento de entrenamiento por parte del colaborador a cargo en la empresa? *

- SI
- NO
- No tengo conocimiento

6. ¿Cree necesario que el programa de formación en la Inducción y entrenamiento laboral se realice con un instructor interno preparado? *

- SI
- NO
- ¿Por qué?

7. ¿La empresa cuenta con un programa de inducción y entrenamiento por competencias? *

- SI
- NO
- No tengo conocimiento

8. ¿Considera importante el procedimiento correcto de la capacitación en la empresa para usted? *

- SI
-

NO

¿Por qué?

9. ¿Es necesario que la empresa capacite y certifique por competencias laborales? *

SI

NO

¿Por qué?

10. ¿Considera que ha recibido una inducción y entrenamiento laboral acorde con los aspectos generales y específicos de la empresa? *

SI

NO

¿Por qué?

11. ¿Consideran que las personas que le brindaron la inducción y entrenamiento al puesto de trabajo fueron las idóneas? *

SI

NO

¿Por qué?

12. ¿Cree que el tiempo establecido en la inducción y entrenamiento fueron suficientes para comprender los procesos y funciones de su cargo? *

SI

NO

¿Por qué?

13. ¿Se siente satisfecho con la inducción y entrenamiento laboral recibido por parte de la empresa? *

- SI
- NO
- ¿Por qué?

14. ¿Considera que la inducción y entrenamiento laboral fue crucial para entender la razón de ser de la empresa y de su puesto de trabajo? *

- SI
- NO
- ¿Por qué?

15. ¿Tras desarrollar la inducción y entrenamiento laboral tiene claras tiene sus funciones dentro de la empresa? *

- SI
- NO
- ¿Por qué?

Enviar

No revele nunca su contraseña. [Notificar abuso](#)

Este contenido lo creó el propietario del formulario. Los datos que envíes se enviarán al propietario del formulario. Microsoft no es responsable de las prácticas de privacidad o seguridad de sus clientes, incluidas las que adopte el propietario de este formulario. Nunca des tu contraseña.

Con tecnología de Microsoft Forms |

El propietario de este formulario no ha proporcionado una declaración de privacidad sobre cómo utilizarán los datos de tus respuestas. No proporcionas información personal o confidencial.

| [Términos de uso](#)