

**Programa de inducción y capacitación para el área operativa de la empresa
Harinera del Valle en la ciudad de Palmira**

Sandra Patricia Saavedra Díaz

Rubén Darío Banderas Arias

Sandra Liliana Bolaños Muñoz

Jorge Andrés Vidal Gómez

Angy Gineth Murillo Barco

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo primero a Dios ya que siempre ha sido nuestra guía y nos ha iluminado este bello camino académico en todo momento, dándonos la sabiduría y fuerza para seguir adelante a pesar de las adversidades que se nos pudieran presentar.

Igualmente, a nuestras familias compuesta por esposos (as), hijos (as), padres, madres, hermanos (as), que han sido claves dentro de nuestra formación profesional, como apoyo en nuestros momentos más difíciles, también dedicamos nuestro trabajo a Dios, que nos ha dado la vida y la salud para poder crecer como personas, profesional como laboralmente.

Agradecimientos

Nuestros profundos agradecimientos a los directores y tutores, que han estado en toda nuestra formación profesional, sirviendo de guías y acompañándonos en el proceso, también a la Universidad por hacernos sentir parte de esta familia e inculcarnos valores, como un compromiso con sentido social y humano.

A nuestros compañeros y amigos quienes han sido un apoyo incondicional para la culminación de nuestras metas.

Resumen

La presente investigación que tiene por título “Programa De Inducción Y Capacitación Para El Área Operativa De La Empresa Harinera Del Valle En La Ciudad De Palmira”, se realizó en compañía del departamento de Recursos Humanos y con la participación del Gerente, Representante Legal y los Trabajadores operarios de maquinaria directamente, donde el objetivo principal es determinar la relación que hay entre capacitación y desempeño laboral.

La formación y el desempeño laboral son elementos muy importantes en la dinámica laboral de una empresa. Para conocer la importancia de la capacitación en la empresa es necesario averiguar si se incrementa el desempeño al capacitar a los empleados, esto se realiza a través de un estudio cuantitativo en el cual participan 18 operarios directamente, se entrevista a las personas a través de una encuesta, donde se determinan las necesidades existentes en cuanto a capacitación para el manejo de la maquinaria.

Se evidencia actualmente que se presentan daños en los equipos utilizados para la fabricación de los diferentes productos alimenticios, estos daños son causados por falta de inducción y capacitación del personal, lo cual ha venido afectando la economía de la empresa.

Uno de los aspectos fundamentales para que las empresas tengan éxito, es contar con el personal capacitado para cada cargo, esto con el fin de lograr que se desarrollen adecuadamente cada uno de los procesos, a pesar de que en la empresa se tienen programas de inducción y capacitación del personal, se puede evidenciar que en el área de producción no se realizan adecuadamente estos programas.

Las capacitaciones deben basarse en la mejora continua y deben ser cíclicas. El ciclo de mejora continua se debería hacer de la siguiente manera: creación de un programa de formación o capacitación, realización y desarrollo de cursos, evaluación de los que han realizado diferentes

capacitaciones, evaluación de capacitadores y herramientas de evaluación, de la misma manera debe haber una etapa donde se analizan los resultados de las evaluaciones y se proponen las temáticas de acuerdo con las necesidades evidenciadas en los resultados de las evaluaciones.

Este trabajo está encaminado a analizar las diferentes teorías, métodos y metodologías con el fin de proponer soluciones a la problemática detectada a través del análisis y uso adecuado de las fuentes de información.

Palabras clave: Capacitación, Inducción, personal, equipos, operarios, fallas

Abstract

The present investigation, entitled "Induction and Training Program for the Operational Area of the Harinera Del Valle Company in the City of Palmira", was carried out in the company of the Human Resources department and with the participation of the Manager, Legal Representative and the Machinery operator's workers directly, where the main objective is to determine the relationship between training and job performance.

Training and work performance are very important elements in the work dynamics of a company. To know the importance of training in the company, it is necessary to find out if performance increases when training employees, this is done through a quantitative study in which 18 operators participate directly, people are interviewed through a survey, where the needs that are required in terms of training for the handling of machinery are determined.

It is currently evident that there are damages to the equipment used for the manufacture of different food products, these damages are caused by lack of induction and training of personnel, which has been affecting the economy of the company.

One of the fundamental aspects for companies to be successful is to have trained personnel for each position, this in order to ensure that each of the processes is adequately developed, despite the fact that the company has induction programs and personnel training, it can be seen that these programs are not properly carried out in the production area.

Training must be based on continuous improvement and must be cyclical. The cycle of continuous improvement should be done in the following way: creation of a training or training program, realization and development of courses, evaluation of those who have carried out different trainings, evaluation of trainers and evaluation tools, in the same way it should There will

be a stage where the results of the evaluations are analyzed and the themes are proposed according to the needs evidenced in the results of the evaluations.

This work is aimed at analyzing the different theories, methods and methodologies in order to propose solutions to the problems detected through the analysis and proper use of information sources.

Keywords: Training, Induction, personnel, equipment, operators, failures

Tabla de contenido

Introducción	12
Justificación	13
Objetivos.....	15
Planteamiento del problema.....	16
Antecedentes	19
Marco Teórico.....	21
Marco Legal	28
Metodología de Investigación.....	30
Conclusiones	50
Recomendaciones	51
Referencias Bibliográficas	52
Apéndices.....	55

Lista de tablas

Tabla 1 Programa de Inducción44

Tabla 2 Programa de Capacitación46

Lista de figuras

Figura 1 Capacitación en el manejo de los equipos las maquinarias críticas en su área de trabajo	33
Figura 2 Capacitación recibida en procedimientos de manejo y mantenimiento de los equipos y maquinaria crítica.....	34
Figura 3 Identificación de las piezas críticas de los equipos y maquinarias por parte del personal operativo	35
Figura 4 Conocimiento de las medidas de seguridad para manipular las piezas críticas de los equipos y maquinarias.....	36
Figura 5 Conocimiento de los procesos de mantenimiento preventivo de los equipos y maquinaria crítica utilizada en el área de trabajo.....	37
Figura 6 La capacitación recibida es suficiente para garantizar la seguridad en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias de la empresa	388
Figura 7 Identificación de situaciones que generan problemas o riesgos laborales por falta de capacitación en el manejo y mantenimiento de la maquinaria y los equipos	39
Figura 8 Necesidad en el reforzamiento de la capacitación para el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias de trabajo.....	40
Figura 9 Sugerencias por parte del personal para el mejoramiento de los programas de capacitación para el manejo y mantenimiento de la maquinaria y equipos	41

Lista de Apéndices

Apéndice A Diseño del Instrumento	55
Apéndice B Formato para el reporte de daños	58

Introducción

La empresa Harinera del Valle Palmira, es una organización la cual representa un pilar fundamental en la economía de la ciudad y del país, actualmente se ha evidenciado continuos daños en los equipos utilizados para la fabricación de los diferentes productos alimenticios, estos daños son causados por falta de inducción y capacitación del personal, lo cual ha venido afectando la economía de la empresa y su respuesta oportuna a las solicitudes de los clientes, por lo cual el desarrollo del presente trabajo nos permite analizar diferentes teorías, métodos y metodologías con el fin de proponer soluciones a la problemática detectada a través del análisis y uso adecuado de las fuentes de información.

El trabajo que se presenta a continuación está orientado hacia un análisis de los factores que generan el uso inadecuado de la maquinaria y equipos de la empresa, por parte del personal operativo, así como las diferentes causas y consecuencias de los mismos con el fin de sugerir la implementación de un plan de inducción y capacitación que ayude a garantizar el adecuado uso de estos equipos y lograr así su buen funcionamiento, con el fin de garantizar la disminución de las fallas por falta de conocimiento de los operarios y la ausencia de una adecuada inducción y capacitación.

Esta propuesta busca sugerir la implementación de una adecuada y constante formación y capacitación del talento humano con el fin de lograr reducir los daños de los equipos ocasionados por mal uso por parte del personal operativo de la empresa, logrando así un buen rendimiento operativo, disminución en los costos de reparación de equipos y poder garantizar una oportuna respuesta a las necesidades de los clientes, a través de un adecuado diagnóstico de las fallas que se están presentando para poder así plantear las posibles soluciones.

Justificación

Debido a la crisis económica que ha venido presentando el país, muchas empresas han tenido que ajustar sus gastos para poder continuar operando. Existen algunos gastos que se pueden reducir y optimizar en este caso los gastos de mantenimiento y reparación, pues estos gastos acarrearán problemas económicos a la empresa ya que se deberá invertir en ellos y por ende dejar a un lado otros gastos que podrían generar utilidades, es por eso que se hace sumamente necesario capacitar al personal operativo para que cuide y maniobre adecuadamente sus herramientas de trabajo pues de la apropiada ejecución de los procesos depende en gran medida el éxito de las empresas y para contribuir con el adecuado uso de los equipos.

Es necesario llevar a cabo este proyecto para demostrar la importancia de llevar a cabo un plan de inducción y capacitación para el personal, con el fin de contribuir al logro del mejoramiento en la calidad de los procesos, buenas prácticas operativas, reducción de gastos por arreglos innecesarios, y lo más importante es que con la implementación de un programa de inducción y capacitación se logre mejoras en los tiempos de respuesta en cada uno de los procesos, permitiendo ser más competitivos en el entorno, ofreciendo servicios de calidad que permitan fidelización de clientes y crecimiento dentro del mercado.

Con el presente trabajo se propone una alternativa de solución para la problemática que causa una inadecuada aplicación de los planes de inducción y capacitación en la organización, a través de una correcta aplicación de cada uno de los pasos necesarios para que el personal tanto nuevo como antiguo, puedan conocer los procesos fundamentales que se deben llevar a cabo en sus puestos de trabajo, estar en constante aprendizaje, despejar sus dudas, conocer más de la empresa e integrarse adecuadamente a la organización, logrando que el personal este motivado y

pueda aportar todo su potencial hacia el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un programa de inducción y capacitación efectivo que permita mejorar la productividad del área operativa de la empresa Harinera del Valle de la ciudad de Palmira.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de la empresa Harinera del Valle analizando los aspectos que involucran el proceso operativo.

Conocer la percepción que tienen los trabajadores del área operativa de la empresa Harinera del Valle de la ciudad de Palmira frente al programa de inducción y capacitación.

Construir un programa de inducción y capacitación dirigido al área operativa de la empresa Harinera del Valle de la ciudad de Palmira.

Planteamiento del problema

La empresa Harinera del Valle fue fundada en el año 1947 en la ciudad de Pasto, luego gracias al esfuerzo de sus dueños se expande al Valle del Cauca, donde tiene un crecimiento exponencial hoy en día, se destaca por la gran variedad de sus productos, lo que la ha llevado a convertirse en una de las empresas más innovadoras del país y hoy es calificada como una de las compañías más importantes en el sector de producción y comercialización de alimentos en Colombia.

Uno de los aspectos fundamentales para que las empresas tengan éxito, es contar con el personal capacitado para cada cargo, esto con el fin de lograr que se desarrollen adecuadamente cada uno de los procesos para los cuales se contratan, lograr este objetivo es posible gracias a los diferentes métodos creados para lograr que el empleado se incorpore efectivamente en su puesto de trabajo, por lo cual la inducción y capacitación es un aspecto vital a tener en cuenta dentro de las empresas, más aún cuando existen procesos que conciernen el uso de maquinaria y equipo especializado, pues una inadecuada manipulación de estos puede generar daños muy graves que causen sobrecostos y pérdidas económicas tanto para las empresa como para los empleados.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la empresa a pesar de existir programas de inducción y capacitación del personal se evidencia que dentro del área de producción no se realizan adecuadamente, existe una programación para el personal tanto nuevo como antiguo, pero no se está llevando a cabo en esta área, pues no hay espacios necesarios que faciliten la asistencia, además que la alta demanda y la falta de organización, hacen que todos los empleados sean imprescindibles, sin embargo es fundamental que se cumplan a cabalidad estos programas de inducción y capacitación tanto a la hora de su ingreso como durante su permanencia en la empresa, para lograr mejores resultados y así disminuir los daños que se presentan constantemente, ya que

se puede evidenciar que el personal operativo no está totalmente capacitado en el uso adecuado de los equipos e implementos de trabajo ya sea por falta de conocimiento, experiencia u otras causas, y al no realizarse una adecuada inducción y capacitación se van a seguir presentando estas falencias o quizás otras mucho más graves que puedan implicar la seguridad y la vida del personal.

Haciendo entonces un análisis al proceso, a partir de entrevistas realizadas con los líderes de planta y de procesos, se puede evidenciar que se han venido presentando daños frecuentes en los equipos afectando de manera directa las finanzas de la compañía y cada uno de los procesos relacionados con el cumplimiento efectivo de los pedidos de los clientes, se identifica que la información dada al personal es muy dispersa y las metodologías usadas no son las más efectivas ya que no cuentan con la capacidad de generar interés en los trabajadores, lo anteriormente mencionado se da debido a que el volumen de producción es alto, por lo cual no se toman el tiempo necesario para realizar un entrenamiento adecuado, tampoco existe una persona que se dedique a entrenar y realizar capacitación al personal que ingresa y al personal que está ya laborando dentro de la empresa, por consiguiente, es imperativo aplicar un plan de inducción, reinducción y entrenamiento para el personal, de esta manera mejorar la parte productiva, disminuyendo las fallas que se presentan dentro del área operativa por falta de conocimiento en el manejo de las maquinas principalmente y que afectan tanto el desempeño grupal como la economía de esta gran empresa.

El área de recursos humanos es la encargada de realizar la gestión para que el ingreso del personal a la empresa tenga un adecuada capacitación e inducción sobre las labores que deben realizar, es esencial un buen uso de las herramientas de trabajo para que los procesos sean efectivos, ya que el empleado al no contar con esta información que debe brindar la empresa va a generar que los procesos no se realicen con eficiencia ocasionando que la productividad se disminuya y no se pueda cumplir con los objetivos.

Cuando el empleado no cuenta con estos factores de inducción y capacitación que son primordiales en una empresa, lo que va a ocasionar es un rendimiento deficiente de sus labores, lo cual se está presentando actualmente en esta organización.

Formulación del problema

¿Puede un programa de inducción y capacitación mejorar el desempeño del área productiva de la empresa Harinera Del Valle de Palmira?

Antecedentes

De acuerdo con los autores Gómez et al, La Inducción de personal es fundamental ya que busca proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo.

La inducción es un proceso clave en la integración de nuevos miembros al equipo de trabajo, ya que permite transmitir de manera efectiva la cultura, valores, objetivos y políticas de la organización. Además, contribuye a generar una imagen positiva de la empresa en los nuevos empleados, lo que a su vez puede aumentar su compromiso y motivación para desempeñar su trabajo de manera eficiente. El propósito de los programas de inducción tradicionales es introducir nuevos empleados a la organización y ayudarlos a integrarse para que puedan contribuir de la manera más efectiva posible a la fuerza laboral (Cane, 1997, p. 68).

Cane (1997), apoyándose en su experiencia como consultor de empresas y su propuesta de “crear un programa de recursos humanos para ganar competitividad y rentabilidad” en su libro *Cómo triunfar a través de las personas*, advierte que una vez elegidas, las organizaciones saben que deben introducir el nuevo empleado al puesto de trabajo y entienda que es un requisito fundamental que empiece desde el principio a ser una persona productiva.

Tanto los expertos en gestión de recursos humanos como los consultores especializados han destacado durante varias décadas la importancia de implementar procesos personalizados de bienvenida para los nuevos trabajadores, para asegurar su integración exitosa en la empresa. Este proceso recibe los nombres de “inducción general” o “socialización organizacional. (Bermúdez Restrepo, 2011).

De acuerdo con Chiavenato (2011), ayudar a las personas a crecer no solo implica brindarles información para que puedan adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y ser más efectivos en lo que hacen. Para que los empleados mejoren su desempeño y modifiquen

sus comportamientos para ser más efectivos en sus funciones, la capacitación implica brindarles los conocimientos fundamentales que necesitan para adquirir nuevas habilidades, conocimientos, actitudes y enfoques.

La capacitación es una importante y fundamental herramienta en el éxito de las organizaciones modernas, la globalización en la que se encuentran inmersas ha generado una necesidad fundamental de innovación y de herramientas para la competitividad en las mismas lográndose esta con el aporte intelectual de todos y cada uno de los miembros que laboran en ellas”. (Osorio, Bernal, Jaraba, Romero y Cervantes, 2016)

La capacitación del personal en los diferentes estamentos institucionales constituye un factor fundamental para la organización y funcionamiento de la misma. Las estrategias, las medidas de capacitación y las prácticas de gestión de recursos humanos inciden de modo positivo en cualquier empresa o institución, siempre y cuando se organice de modo participativo. (Palladino y Palladino, 1998)

La capacitación es un término muy importante que se aplica a todas las empresas, ya que gracias a diversos estudios y definiciones se puede determinar que de un adecuado programa de inducción, formación y capacitación, depende el rendimiento de los empleados y el rendimiento e impacto de la empresa dentro del mercado, se debe prestar atención a el trabajo realizado por cada individuo para implementar diversas estrategias de formación que conlleven al desarrollo personal de cada empleado generando repercusiones positivas para la organización.

Marco Teórico

La capacitación al personal debe ser un proceso continuo dentro de las organizaciones puesto que es una estrategia que permite mejorar el desempeño y las habilidades de los empleados con el fin de lograr los objetivos de una organización, el componente humano es el factor clave en el adecuado funcionamiento de las empresas ya que son los encargados de llevar a cabo diversos procesos que deben ser realizados de forma precisa con el fin de garantizar la reducción de errores y costos innecesarios.

El objetivo del entrenamiento es la preparación de las personas en actividades específicas de su trabajo en la organización; también permite que el trabajador después de haber sido vinculado a la empresa pueda actualizar sus conocimientos. (Carlos Parra Penagos, 2015)

Según estudio realizado por Tamez, Abreu y Garza, (2009) a una empresa del ramo eléctrico en relación con la capacitación del personal se concluye lo siguiente:

En el presente estudio se determina la importancia de la relación entre capacitación y productividad en una empresa dentro del marco de la toma de decisiones, definiendo las mejores prácticas de detección de necesidades de capacitación y explicando el rol que juegan las actitudes de los trabajadores en la relación capacitación- productividad. Se identificaron las causas que promueven la inversión en capacitación, verificando que los programas de capacitación cumplan con las necesidades de la organización. En adición, se analizaron hasta qué grado influye la capacitación en la toma de decisiones de los empleados determinando la relación existe entre capacitación y motivación. Finalmente, se identificaron los beneficios de dar capacitación a los empleados, la disposición del trabajador ante la capacitación y la relación con la satisfacción del trabajador.

Como se puede observar gracias a los datos obtenidos en el estudio realizado para determinar la importancia de la capacitación del personal dentro de una empresa, se determina la relación directa que existe entre la capacitación y la productividad de cada uno de los empleados, ya que se evidencia que los procesos de capacitación contribuyen con el mejoramiento de cada

uno de los procesos que se realizan de forma continua y adicionalmente genera mayor motivación por parte de quienes reciben estas capacitaciones, por lo cual el personal de talento humano debe dar prioridad al tema de capacitación y formación de personal y crear programas que van a generar el mejoramiento en cada uno de los procesos y por ende crecimiento de las empresas y sostenibilidad, a su vez que influirá en el servicio al cliente garantizando su fidelización.

En otra Investigación realizada por Cruz et. al (2017) en una empresa Industrial sobre la importancia de la capacitación al personal operativo dentro de la empresa concluyen lo siguiente:

Lo único que justifica a la capacitación es que en alguna parte hay alguien que tiene que hacer algo y no sabe hacerlo, frase mencionada por Robert Mager citada en el libro de Blake, J. (2001:19). Lo anterior hace referencia a la necesidad que tienen las empresas de capacitar, no simplemente porque esté estipulado en la Ley Federal del Trabajo o en algún Contrato Colectivo de Trabajo, o porque se vean obligadas para cumplir con este rubro.

La capacitación es una necesidad empresarial, capacitación es educar, es enseñar, es instruir, es entrenar al trabajador para que desarrolle sus actividades laborales con el objetivo de realizar sus tareas de la manera adecuada, fortaleciendo así sus conocimientos, habilidades y cambiando sus actitudes, coadyuvando al crecimiento de su centro de trabajo, a mejoras de la producción, al cuidado de las instalaciones y por supuesto a mejorar su nivel de vida con la oportunidad de ofrecerle a su familia una estabilidad económica.

Un trabajador capacitado, tiene múltiples oportunidades para crecer. Con la capacitación se fomenta la seguridad del trabajador al desarrollo de sus tareas laborales, un trabajador capacitado sabe cómo responder ante situaciones críticas. Cuando el trabajador se siente seguro mejora su actitud sintiéndose motivado a crecer laboralmente, cuando se está bien capacitado, el trabajador se atreve a explorar, se atreve a crecer, se atreve a pedir puestos de mayor responsabilidad. El crecimiento es conjunto y dinámico trabajador – empresa.

Es por lo anterior y por los resultados procesados que arrojó el instrumento de recolección de datos, se finaliza que el trabajo de investigación alcanzó los objetivos debido a que se identificaron si los cursos se desarrollan con base a un diagnóstico de necesidades, que existe una programación del curso y por último que los cursos recibidos los llevan a la práctica ya que la mayoría de ellos le proporcionan los conocimientos, habilidades y

actitudes para desarrollar de manera eficaz y eficiente, contribuyendo al fortalecimiento en su área laboral. Cruz et. al (2017)

Una vez detectadas las fallas es fundamental trabajar en ellas, con la finalidad de poder corregirlas y generar el menor impacto negativo posible al interior de la empresa, como se determina en la investigación si se cuenta con personal formado continuamente y capacitado se va a lograr que sea personal capaz de responder a las tareas que se le impongan, en la empresa Harinera del Valle, se puede evidenciar que no se le da importancia a el factor de inducción y capacitación del personal, y esto está generando pérdidas para la empresa en sus recursos económicos, de ahí la importancia de reestructurar su forma de pensar y comprender que el mercado actual obliga a las organizaciones a cambiar la forma como vienen trabajando, donde se le dé mayor importancia al talento humano, el cual es el factor más importante dentro de la organización pues es quien realiza cada uno de los procesos y garantiza que se hagan bien desde el principio.

Bohlander, G. W., & Snell, S. A (2013) mencionan que, en la industria, la maquinaria y equipos son fundamentales para la producción y el éxito de las empresas. Sin embargo, su uso constante y prolongado, así como el mal manejo y la falta de mantenimiento, pueden causar daños y fallas, lo que resulta en tiempos de inactividad y pérdidas económicas. La reducción de estos daños es vital para asegurar la continuidad de la producción y minimizar los costos de reparación y reemplazo.

Importancia de la capacitación en la reducción de daños

La capacitación es un elemento crucial en la reducción de daños en la maquinaria y equipos de una empresa. Cuando los empleados son capacitados adecuadamente sobre las medidas de seguridad y el correcto uso de la maquinaria y equipos, disminuyen significativamente las posibilidades de accidentes y daños. Además, la capacitación permite a los empleados adquirir habilidades y conocimientos necesarios para detectar y reportar posibles fallas o riesgos en la maquinaria y equipos, lo que puede prevenir daños mayores en el futuro.

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L (2012) afirman que, la capacitación también contribuye a crear una cultura de seguridad en la empresa, donde todos los empleados son conscientes de la importancia de la seguridad en el trabajo y trabajan en equipo para prevenir accidentes y daños. Una cultura de seguridad sólida no solo contribuye a la reducción de daños, sino que también puede mejorar la moral y el compromiso de los empleados, lo que puede llevar a un aumento en la productividad y la eficiencia en la planta de producción. Por lo tanto, en el marco de la propuesta de reducción de daños en la maquinaria y equipos de Harinera del Valle, la capacitación del personal debe ser una parte integral de la estrategia para lograr los objetivos de seguridad y productividad de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior el personal de recursos humanos debe dirigir sus esfuerzos hacia la formulación de estrategias de formación y capacitación con el fin de lograr el máximo desarrollo de las competencias de los trabajadores, las cuales deben comprender un plan estratégico para que los empleados puedan conocer adecuadamente su puesto de trabajo y cada una de sus funciones desde su ingreso, para esto es necesario que tanto la dirección como el área de recursos humanos proporcionen las condiciones necesarias para que dentro de la cultura de la empresa se le dé la importancia necesaria al desarrollo del personal a través de la formación y

capacitación, así lograr que cada uno de los integrantes de la organización puedan responder adecuadamente a los diferentes retos que se les presentan y aportar positivamente al mejoramiento continuo de las organizaciones, evitando errores que afecten el desarrollo de cada proceso y que generen pérdidas para la organización.

Factores que contribuyen a los daños en la maquinaria y equipos

Leal, J. E. (2012) describen algunos factores que pueden contribuir a los daños en la maquinaria y equipos, pueden incluir:

Falta de capacitación y conocimientos técnicos del personal encargado de operar y mantener la maquinaria y equipos.

Mal uso de la maquinaria y equipos debido a la falta de comprensión de las instrucciones de operación y mantenimiento.

Mantenimiento deficiente o inadecuado de la maquinaria y equipos.

Uso de piezas y componentes no originales o de baja calidad.

Sobrecarga o uso excesivo de la maquinaria y equipos.

Condiciones ambientales adversas, como la temperatura, la humedad y la corrosión.

Es importante identificar estos factores y abordarlos en la capacitación y la inducción del personal para reducir los daños y aumentar la vida útil de la maquinaria y equipos.

Métodos de capacitación efectivos

Martínez, E. (2015) define que, la elección del método de capacitación es crucial para lograr una formación efectiva y garantizar la transferencia de conocimientos y habilidades al personal. Algunos métodos de capacitación efectivos que se pueden considerar para este proyecto son:

Capacitación en el trabajo: se trata de aprender haciendo y puede ser especialmente útil para la capacitación en maquinaria y equipos. Consiste en la realización de actividades y tareas reales bajo la supervisión de un entrenador o mentor.

Capacitación en línea: la capacitación en línea permite a los empleados aprender en su propio ritmo y tiempo, lo que es ideal para los trabajadores que tienen horarios variables. Los cursos en línea pueden incluir presentaciones de video, pruebas y simulaciones interactivas.

Talleres prácticos: los talleres prácticos pueden ser muy efectivos para la capacitación en habilidades prácticas y técnicas. Estos talleres pueden ser impartidos por expertos en la materia y pueden incluir demostraciones en vivo y oportunidades para que los participantes practiquen y mejoren sus habilidades.

Capacitación en grupo: la capacitación en grupo puede ser una opción efectiva para la capacitación en temas que se aplican a un grupo de empleados. Estas sesiones pueden ser lideradas por un experto en la materia y permitir la interacción y el aprendizaje colaborativo entre los participantes.

Simulaciones y juegos de rol: las simulaciones y los juegos de rol pueden ser efectivos para la capacitación en situaciones complejas o peligrosas que no se pueden replicar en el entorno de trabajo real. Estas actividades permiten a los empleados practicar la toma de decisiones y la resolución de problemas en un entorno seguro y controlado.

Es importante considerar el costo y la logística de cada método de capacitación antes de seleccionar el más adecuado para el proyecto.

Evaluación de la efectividad de la capacitación

Puchol, L. (2012) afirma que, la evaluación de la efectividad de la capacitación es un aspecto fundamental en cualquier programa de capacitación y desarrollo. La evaluación permitirá

identificar si los objetivos de aprendizaje se han alcanzado, si los participantes están satisfechos con la capacitación y si el programa de capacitación ha contribuido a mejorar el desempeño de los empleados. Algunos de los métodos de evaluación de la efectividad de la capacitación incluyen:

Evaluaciones de reacción: estas evaluaciones miden la satisfacción y la opinión de los participantes sobre la capacitación. Se pueden utilizar cuestionarios y encuestas para obtener información sobre la calidad de la capacitación, la relevancia del contenido y la efectividad del instructor.

Evaluaciones de aprendizaje: estas evaluaciones miden el grado en que los participantes han aprendido los objetivos de aprendizaje de la capacitación. Se pueden utilizar pruebas y evaluaciones para medir el conocimiento y las habilidades adquiridas por los participantes.

Evaluaciones de comportamiento: estas evaluaciones miden el grado en que los participantes han aplicado los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación en su trabajo diario. Las evaluaciones de comportamiento se pueden realizar a través de observaciones directas, informes de supervisores o autoevaluaciones de los participantes.

Evaluaciones de resultados: estas evaluaciones miden el impacto de la capacitación en el desempeño de la organización. Se pueden medir indicadores clave de desempeño, como la productividad, la eficiencia, la calidad y la seguridad, para evaluar si la capacitación ha contribuido a mejorar el desempeño de la organización.

La evaluación de la efectividad de la capacitación permitirá identificar fortalezas y debilidades del programa de capacitación, y permitirá realizar ajustes y mejoras para lograr una mayor efectividad en futuras sesiones de capacitación.

Marco Legal

El marco legal para este proyecto puede incluir normativas relacionadas con la seguridad laboral y la prevención de riesgos en el lugar de trabajo.

Es importante tener en cuenta que quien rige principalmente las normas relacionadas con capacitación es el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).

En Colombia la ley legisla las siguientes resoluciones y decretos los cuales debe cumplirse a cabalidad. (derecho M. d., 2022).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) establece la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo la formación e información adecuada sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención necesarias. (Bermúdez Restrepo, 2011).

La Ley 54/2003, sobre prevención de riesgos laborales y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas con discapacidad, establece la obligación de garantizar la seguridad y salud de las personas con discapacidad en el trabajo, incluyendo la formación e información adecuada sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención necesarias.

Las normas ISO 9001 e ISO 14001 sobre gestión de la calidad y del medio ambiente, respectivamente, establecen la necesidad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y la protección del medio ambiente en todas las actividades de la empresa, incluyendo la necesidad de proporcionar una formación adecuada para el manejo seguro de los equipos y para la gestión de la calidad y el medio ambiente.

Artículo 54, Plantea que es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación profesional y técnica a quienes sea necesario. De igual manera plantea que el estado debe propiciar

lugares de trabajo para personas en edad de laborar e incluir a personas con discapacidad teniendo en cuenta sus condiciones de salud y el derecho al trabajo. (Constitución Política de Colombia).

Resolución 1111 de 2017, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. (Ministerio de trabajo, 27 de marzo de 2017).

Resolución 0312 de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (Ministerio de trabajo, 13 de febrero de 2019)

Resolución 2646 de 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Ministerio de la protección social, 17 de julio del 2008).

Resolución 1401 de 2007, Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. (Ministerio de la protección social, 24 de mayo de 2007)

Ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones para lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. (Congreso de Colombia, 23 de diciembre de 1993).

Resolución 1016 de 1989, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 31 de marzo de 1989)

Metodología de Investigación

El tipo de investigación escogido para este proyecto es el descriptivo de campo debido a que se ajusta más al proceso que se va a realizar, ya que se ha identificado una problemática en la empresa Harinera del Valle de la ciudad de Palmira, por lo cual se busca identificar por medio del análisis descriptivo cuales son las debilidades en el área operativa en cuanto al uso de los equipos utilizados, para posteriormente plantear soluciones pertinentes de acuerdo con el diagnóstico realizado. De esta forma se analizan los datos para proponer acciones de mejora dentro de los cuales se encuentra la formación y capacitación del personal de manera frecuente con el fin de dar solución a la problemática detectada.

Tipo de investigación: Cuantitativa

Población: Empleados Harinera del Valle Palmira

Muestra: 18 Operarios.

Técnica de recolección

La técnica e instrumento aplicado para recoger información necesaria para llevar a cabo el objetivo propuesto será una investigación cuantitativa que utiliza la encuesta como método para la recolección de información.

Instrumento: Cuestionario

Técnica de análisis de datos: análisis estadístico de los datos obtenidos y análisis de los resultados de las encuestas desarrolladas.

Objetivo

Identificar cuáles son las causas que generan los daños más comunes en los equipos, con el fin de reducirlos a través de la implementación de capacitaciones periódicas con el objetivo de formar al personal para que utilice adecuadamente cada uno de los equipos y así disminuir los

daños que afectan actualmente tanto las finanzas de la empresa como la operatividad de la misma, se generan actas donde los colaboradores involucrados se comprometan por escrito a generar un buen uso de las herramientas y el área de gestión humana se compromete a crear los espacios necesarios para llevar a cabo un adecuado proceso de inducción y capacitación del personal operativo.

Para el desarrollo de este trabajo, teniendo en cuenta la temática principal de nuestra investigación, y considerando el alcance que se desea obtener, se empleará la metodología de tipo investigación Cuantitativa y Descriptiva porque se utilizará un cuestionario como técnica para conocer el problema de una manera minuciosa y estructurada, relacionándola con los conocimientos científicos que ayudaran a realizar un análisis del problema para poder identificar la situación actual y sus efectos.

Este método se implementará ya que permite de una manera más sencilla a través de una encuesta conocer el grado de conocimiento y percepción en relación con la forma como manejan los equipos

A continuación, se presenta una propuesta de metodología para el proyecto denominado “Programa de inducción y capacitación para el área operativa de la empresa Harinera del Valle en la ciudad de Palmira”:

Identificación de los equipos y maquinarias críticas: En esta etapa se identificarán los equipos y maquinarias que son críticos para el proceso productivo de la empresa. Se puede utilizar un análisis de riesgos para identificar los equipos que presentan un mayor riesgo de daño o de interrupción del proceso productivo.

Evaluación del estado actual de la capacitación del personal: Se realizará una evaluación del estado actual de la capacitación del personal en cuanto a la utilización y mantenimiento de los

equipos y maquinarias críticas. Para esto, se puede aplicar una encuesta o cuestionario que permita conocer el nivel de conocimientos del personal sobre el manejo de estos equipos.

Diseño del programa de capacitación: En esta etapa se diseñará el programa de capacitación que incluirá los temas y habilidades necesarias para la utilización y mantenimiento adecuado de los equipos y maquinarias críticas. Se pueden utilizar diferentes métodos de capacitación, como charlas, talleres prácticos y entrenamiento en el lugar de trabajo.

Aplicación del programa de capacitación: Se llevará a cabo la aplicación del programa de capacitación diseñado en la etapa anterior. Se debe asegurar que todos los empleados que utilizan o mantienen los equipos y maquinarias críticas reciban la capacitación adecuada.

Evaluación de la efectividad del programa de capacitación: Se realizará una evaluación de la efectividad del programa de capacitación aplicado. Para ello, se puede aplicar una encuesta o cuestionario similar al utilizado en la etapa 2 para conocer si se ha mejorado el nivel de conocimientos del personal.

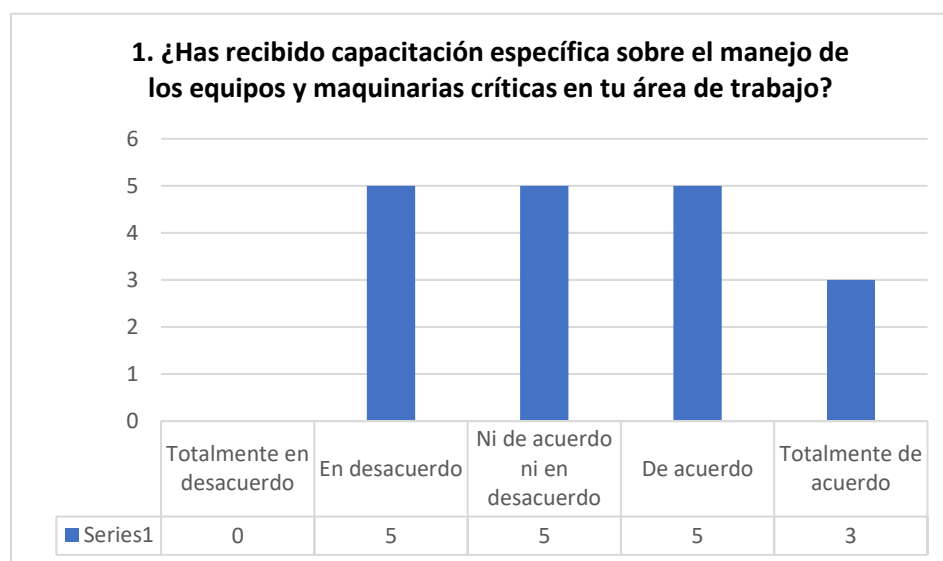
Implementación de medidas correctivas: En caso de que se identifiquen deficiencias en el programa de capacitación o en el uso de los equipos y maquinarias, se implementarán medidas correctivas para mejorar la eficacia del programa y reducir los riesgos de daño.

Resultados de la investigación

En el presente informe se presentarán los resultados de una encuesta realizada con el fin de identificar las causas que generan los daños más comunes en los equipos de la empresa Harinera del Valle en la Ciudad de Palmira. El objetivo principal de esta encuesta es reducir los daños a través de la implementación de capacitaciones periódicas para el personal, con el fin de enseñarles a utilizar adecuadamente cada uno de los equipos y así disminuir los daños que afectan actualmente tanto las finanzas de la empresa como su operatividad.

Figura 1

Capacitación en el manejo de los equipos las maquinarias críticas en su área de trabajo



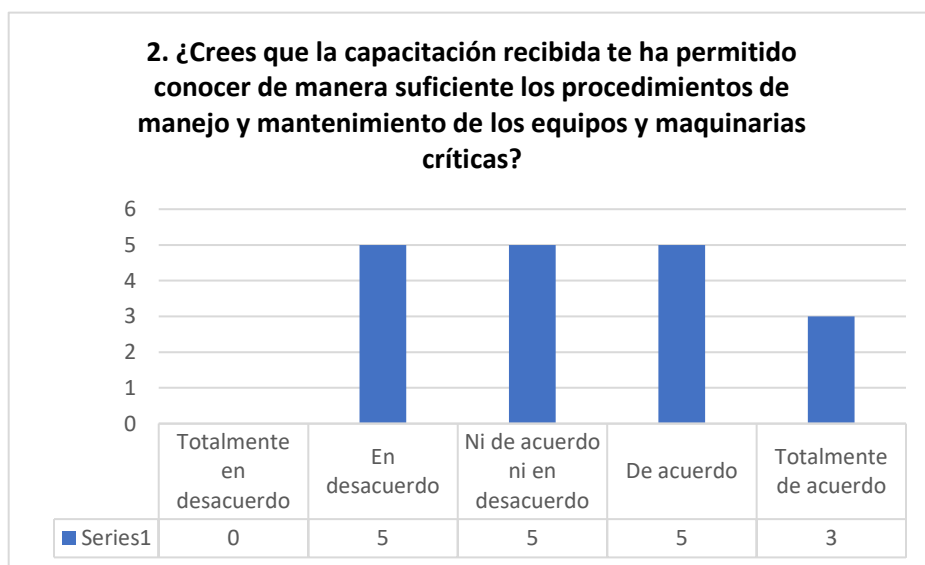
Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos se determina que 5 de los 18 funcionarios encuestados responden que se encuentran de acuerdo que, si han recibido capacitación específica sobre el manejo de los equipos y maquinarias críticas en el área de trabajo, otros 5 funcionarios responden que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, otros 5 responden que se encuentran en desacuerdo en relación con que no han recibido capacitación específica. Los tres

restantes afirman que se encuentran totalmente de acuerdo. Este resultado es preocupante, ya que la falta de capacitación puede llevar a un uso incorrecto de los equipos y, por lo tanto, a daños y pérdidas financieras para la empresa. Es importante destacar que los programas de inducción y Capacitación son fundamentales a la hora de reducir los daños en los equipos y, por lo tanto, mejorar la eficiencia operativa de la empresa.

Figura 2

Capacitación recibida en procedimientos de manejo y mantenimiento de los equipos y maquinaria crítica



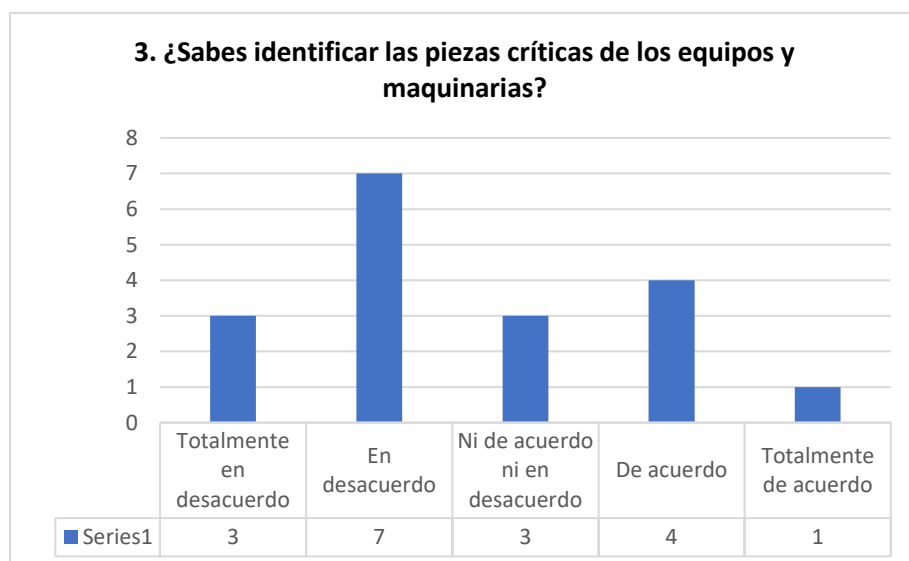
Fuente. Elaboración propia.

Tal y como se muestra en el la figura 2, 5 de los 18 funcionarios encuestados se encuentran de acuerdo en que la capacitación recibida les permitió conocer de manera suficiente los procedimientos de manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas, otros 5 funcionarios responden que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, otros 5 responden que se encuentran en desacuerdo con lo cual se determina que la capacitación e inducción recibida no ha permitido conocer de manera suficiente los procedimientos de manejo y

mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas. Los tres restantes afirman que se encuentran totalmente de acuerdo. Con lo cual se puede evidenciar que para que todos los procesos funcionen adecuadamente es necesario que todo el personal implicado conozca de manera suficiente cuales son los procedimientos que se deben llevar a cabo.

Figura 3

Identificación de las piezas críticas de los equipos y maquinarias por parte del personal operativo



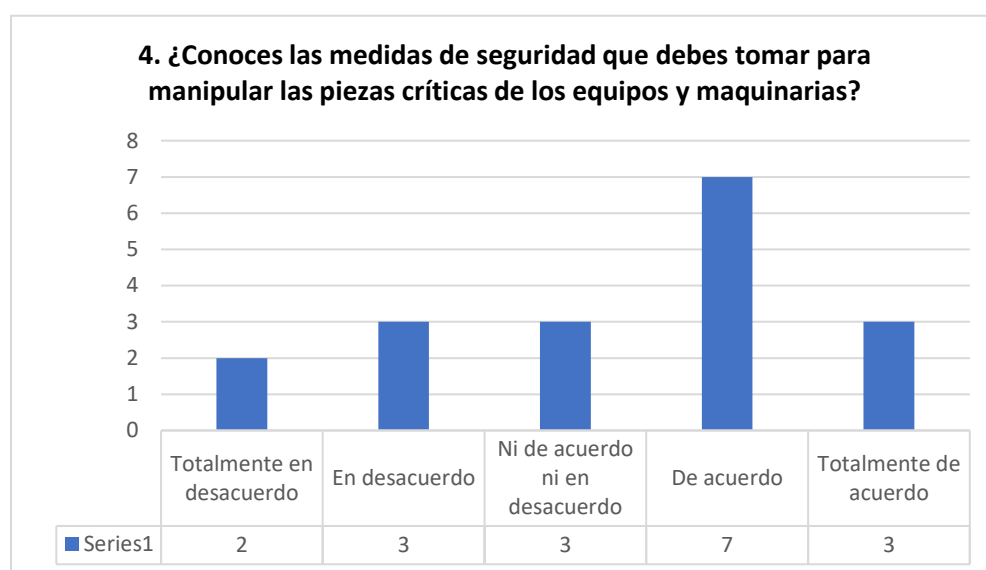
Fuente. Elaboración propia.

En la figura 3, se muestra que 7 de los 18 funcionarios encuestados no saben identificar las piezas críticas de los equipos y maquinarias de la empresa, 4 funcionarios de acuerdo con los datos saben identificar las piezas críticas, 3 funcionarios afirman estar en total desacuerdo, es decir que no saben identificar las piezas críticas de los equipos y la maquinaria y solo un funcionario afirma saber identificarlos totalmente. Los resultados muestran que hay una falta de conocimiento en la identificación de las piezas críticas de los equipos y maquinarias, lo que puede limitar la capacidad de los funcionarios para realizar un mantenimiento preventivo

adecuado y detectar posibles problemas en los equipos antes de que se conviertan en fallas críticas. En consecuencia, se hace evidente la necesidad de la aplicación y cumplimiento de los programas de capacitación y formación para el personal de la empresa Harinera del Valle en la Ciudad de Palmira.

Figura 4

Conocimiento de las medidas de seguridad para manipular las piezas críticas de los equipos y maquinarias



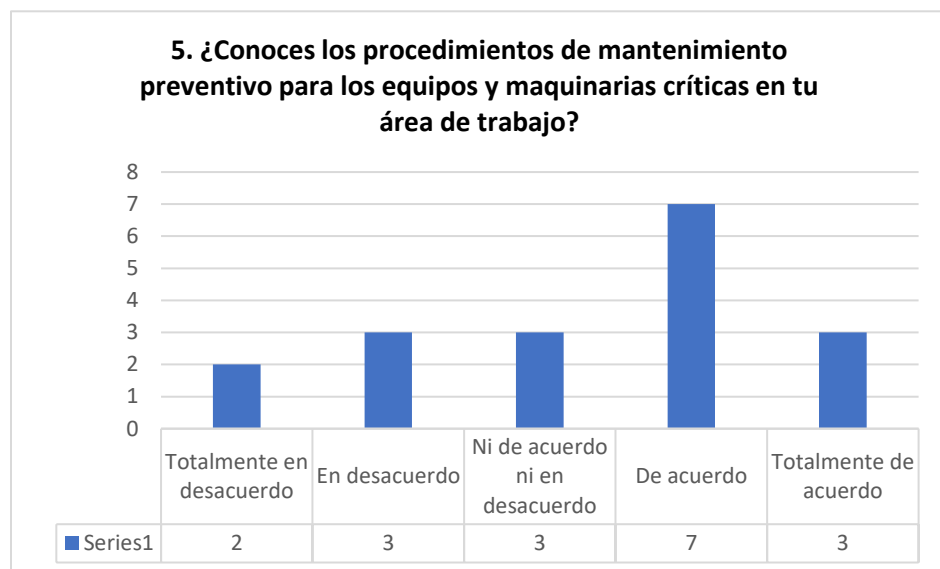
Fuente. Elaboración propia.

En la figura 4, se muestra que 7 de los 18 encuestados conocen las medidas que se deben tomar para manipular las piezas críticas de los equipos y maquinarias, 3 funcionarios respondieron que se encuentra en desacuerdo, otros 3 no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo y los tres restantes si se encuentran totalmente de acuerdo con que conocen las medidas que se deben tomar para manipular las piezas críticas de los equipos y maquinarias. Es importante, llevar a cabo los programas de capacitación continua y periódica que permita actualizar los conocimientos y habilidades de los trabajadores en cuanto al manejo y

mantenimiento de equipos y maquinarias críticas. Estos programas deben estar diseñados de manera que permita adaptarse a las necesidades de cada trabajador y a las particularidades de cada equipo.

Figura 5

Conocimiento de los procesos de mantenimiento preventivo de los equipos y maquinaria crítica utilizada en el área de trabajo



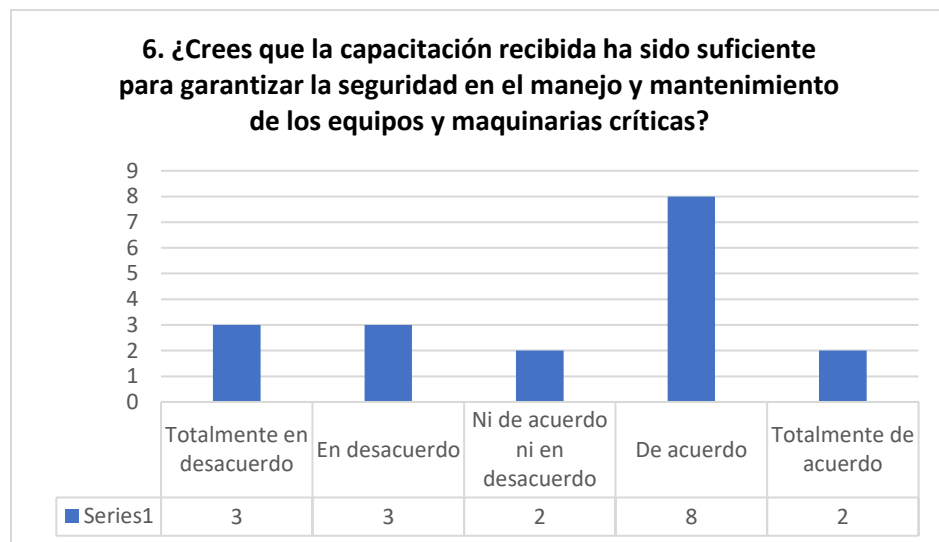
Fuente. Elaboración propia.

En la figura 5, de acuerdo con los datos obtenidos, 7 de los 18 encuestados afirman que, se encuentran de acuerdo que conocen los procedimientos de mantenimiento preventivo para los equipos y maquinarias críticas en el área de trabajo. 3 afirman que se encuentran en desacuerdo, otros 3 funcionarios afirman que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Finalmente, los 3 restantes consideran que están totalmente de acuerdo con que si conocen los procedimientos de mantenimiento preventivo para los equipos y maquinarias críticas en el área de trabajo. La encuesta realizada permitió identificar las áreas en las que se debe mejorar la capacitación, y en

base a ello, se pueden proponer sugerencias y planes de acción que permitan cubrir estas necesidades.

Figura 6

La capacitación recibida es suficiente para garantizar la seguridad en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias de la empresa

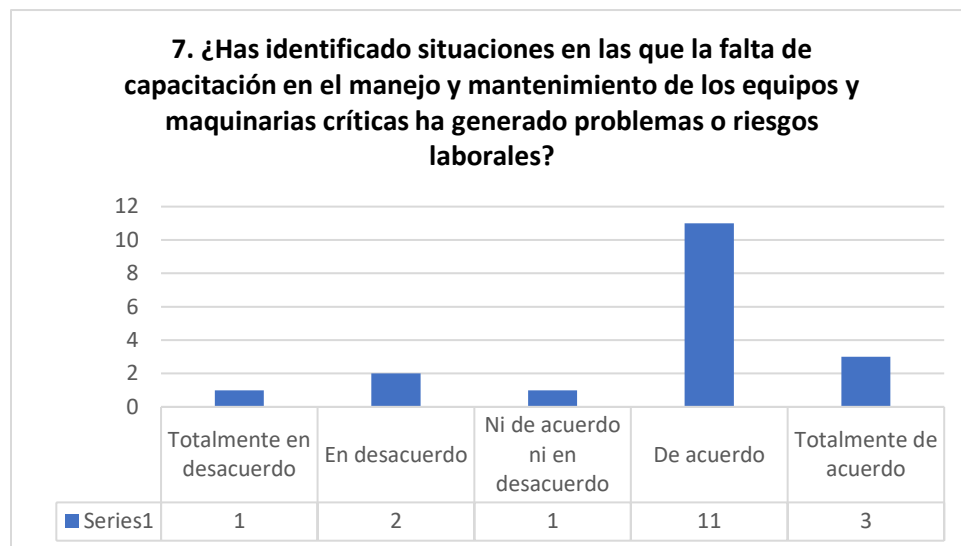


Fuente. Elaboración propia.

Tal y como se muestra en la figura 6, 8 de los 18 encuestados afirman que se encuentran de acuerdo con que la capacitación recibida ha sido suficiente para garantizar la seguridad en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas. 3 funcionarios respondieron que están en total desacuerdo, 3 funcionarios están en desacuerdo, 2 funcionarios están ni de acuerdo ni desacuerdo y los otros 2 si se encuentran totalmente de acuerdo. Es evidente que aún hay áreas en las que los funcionarios de la empresa pueden mejorar en cuanto a su conocimiento y habilidades para el manejo y mantenimiento de equipos y maquinarias críticas.

Figura 7

Identificación de situaciones que generan problemas o riesgos laborales por falta de capacitación en el manejo y mantenimiento de la maquinaria y los equipos

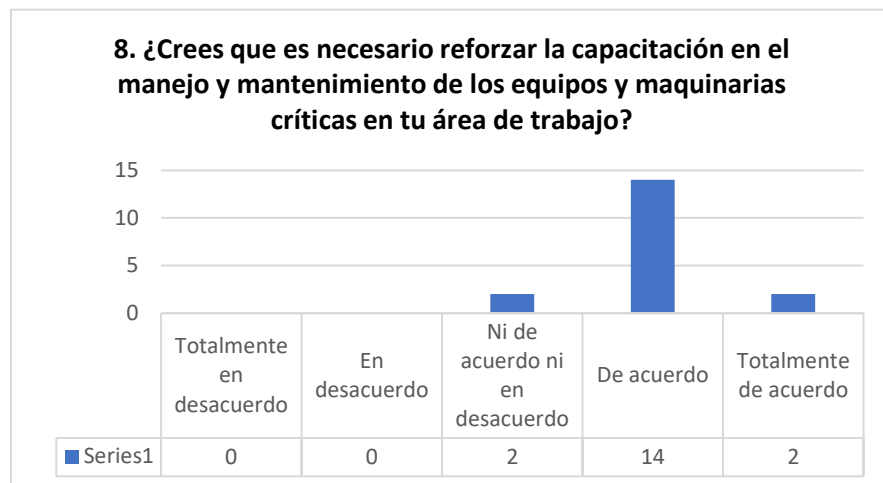


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 7, se observa que, 11 de los 18 funcionarios encuestados afirman estar de acuerdo con que han identificado situaciones en las que falta capacitación en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas han generado problemas o riesgos laborales, sumado a 3 funcionarios quienes afirman estar totalmente de acuerdo, 3 funcionarios afirman lo contrario estar en desacuerdo. Podemos concluir que hay una necesidad evidente de mejorar la capacitación en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas en el área de trabajo de la empresa Harinera del Valle en la Ciudad de Palmira. Aunque algunos funcionarios afirman haber recibido capacitación, hay una cantidad significativa que no se siente segura en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas y que no han recibido capacitación suficiente en procedimientos de manejo, mantenimiento y seguridad.

Figura 8

Necesidad en el reforzamiento de la capacitación para el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias de trabajo

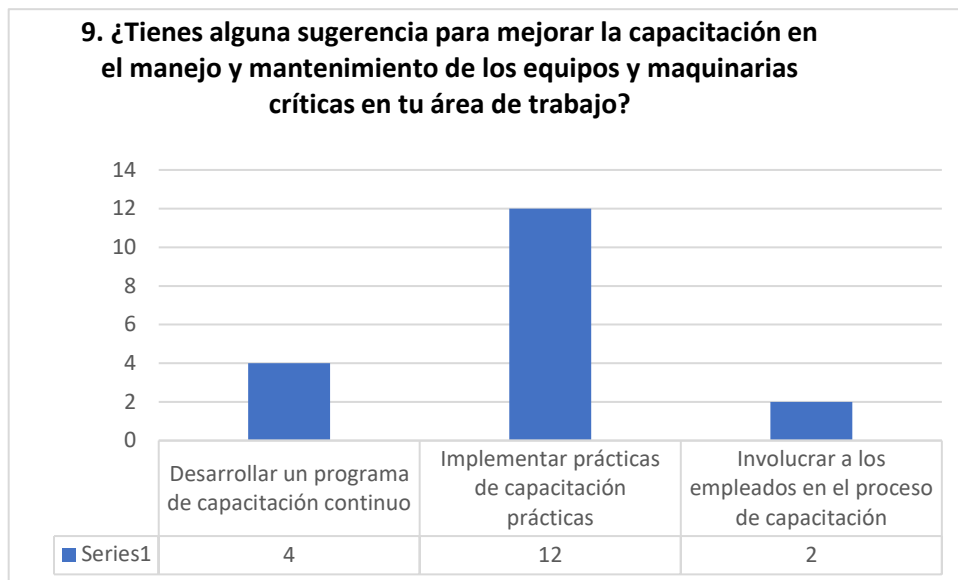


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 8, se observa que, 14 de los 18 funcionarios encuestados están de acuerdo en la necesidad de reforzar la capacitación en el manejo de maquinarias críticas en el área de trabajo, 2 funcionarios más afirman estar totalmente de acuerdo y otros 2 afirman no estar ni de acuerdo ni desacuerdo. Por lo tanto, se deben tomar medidas para mejorar la capacitación en esta área y así garantizar la seguridad de los trabajadores y la operatividad de la empresa. En base a los resultados obtenidos, se pueden sugerir acciones como la implementación de capacitaciones periódicas, la creación de manuales de procedimientos detallados y la evaluación constante del personal para asegurar que se estén aplicando los conocimientos adquiridos

Figura 9

Sugerencias por parte del personal para el mejoramiento de los programas de capacitación para el manejo y mantenimiento de la maquinaria y equipos



Fuente. Elaboración propia.

Tal y como se observa en la figura 9, 12 de los 18 funcionarios encuestados afirman que es necesario implementar prácticas de capacitación, las cuales permitan mejorar la manipulación y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas en el área de trabajo, 4 sugirieron que se debe desarrollar un programa de capacitación continuo, los 2 faltantes afirman que es necesario involucrar a los empleados en el proceso de capacitación.

De acuerdo a la información obtenida a través de la encuesta realizada al personal operativo se puede determinar que actualmente existe una deficiente capacitación e inducción para los empleados, a pesar de existir planes de capacitación y formación no se llevan a cabo adecuadamente, lo cual está generando los daños continuos y afectaciones en los equipos para las operaciones diarias, por lo cual surge la necesidad de implementar un plan de inducción, formación y capacitación constante con el fin de mejorar cada uno de los procesos y garantizar el adecuado manejo de cada uno de los equipos designados al personal, estas capacitaciones se deben realizar una vez al mes y estarán dirigidas a todo el personal encargado de manipular cada uno de los equipos, así como a los supervisores y jefes de área, con el fin de reforzar sus conocimientos y garantizar una operación adecuada en cada procedimiento.

Es importante tener en cuenta que cuando se realicen cambios en los equipos o se adquiera equipos nuevos se realizaran planes de formación dirigidos a todo el personal encargado, además se implementa el formato F-001- Reporte de daños, donde se especifica la fecha, hora, procedimiento realizado, persona que realiza el procedimiento, descripción del daño y firma del empleado y jefe de área, con el fin de llevar un control de los daños y reforzar los aspectos que estén directamente relacionados con el mal uso de estos equipos.

Cuando no existe una adecuada capacitación del personal se evidencia el manejo inadecuado de los equipos ya sea por desconocimientos o descuido, lo cual acarrea consecuencias negativas para la empresa, como pérdida de tiempo del personal, daños en los equipos, paro en las actividades, riesgos de capital, lo cual puede conllevar a perder clientes tanto actuales como potenciales, por esta razón es importante realizar planes de formación y capacitación para cumplir con la demanda y necesidades de los clientes, evitando el deterioro y las fallas en los equipos lo cual incurre en costos y perdidas de dinero para la empresa.

La formación y capacitación del talento humano es muy importante para las empresas ya que su finalidad es que cada persona realice los procesos adecuadamente lo cual va a influir en los resultados positivos de la organización, como lo menciona Palladino y Palladino “La capacitación del personal en los diferentes estamentos institucionales constituye un factor fundamental para la organización y funcionamiento de esta. Las estrategias, las medidas de capacitación y las prácticas de gestión de recursos humanos inciden de modo positivo en cualquier empresa o institución, siempre y cuando se organice de modo participativo” (1998)

Por lo cual la necesidad es que la empresa implemente un proceso que garantice que se lleven a cabo los planes de inducción, formación y capacitación para todo el personal el cual deberá ser realizado de forma continua, acompañado de herramientas que incentiven a la participación y la evaluación de cada uno de los empleados, e incentivándolos para que a través de estos planes desarrollen mayor sentido de pertenencia hacia la empresa y contribuyan cada uno de manera significativa al desarrollo y éxito de la misma.

Programa de inducción y capacitación

La tabla número 1, contiene las diferentes actividades del programa de inducción dirigido a los empleados de la empresa Harinera del Valle de la ciudad de Palmira.

Tabla 1

Programa de Inducción

Nombre	Programa de inducción
Fecha de implementación:	1/07/2023
Objetivo	Establecer las actividades a realizar, para que los funcionarios de la empresa Harinera del Valle de la ciudad de Palmira tengan un conocimiento global en el momento de su ingreso, así como de las funciones a desarrollar propias de su cargo, con el objeto de que su adaptación sea rápida y exitosa.
Alcance	Coordinar las actividades necesarias para que el personal que ingrese reciba en el tiempo más próximo conocimiento de la compañía y documentos reglamentarios. Aplica para funcionarios contratados directamente por la empresa, a través de temporal, practicantes universitarios y SENA.
Procedimientos siguientes	Evaluación a funcionarios
Áreas relacionadas	Gerencia de Gestión Humana, Coordinación de SG- SST, Gerencia Operativa

Desarrollo del Programa

Id	Actividad	Descripción de la actividad	Cargo	Aplicación
1	Recibir al nuevo funcionario y entrega documentos de obligatorio conocimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Analista de contratación, recibe al nuevo funcionario y le expresa la bienvenida por su ingreso a la empresa. 2. Entrega al nuevo funcionario, el formato del perfil del cargo con la descripción de funciones e indica cual va a ser su superior inmediato. 3. Indica al nuevo funcionario la ruta en la plataforma de capacitación dónde se encuentra los siguientes documentos: las políticas, reglamentos, manuales y demás documentos. 4. Por medio de correo electrónico y/o acta se le comunica al nuevo funcionario el listado de lecturas a realizar y el link de acceso a la plataforma. 5. Indica al nuevo funcionario los beneficios de trabajar en Harinera del Valle 6. El Analista de contratación comunica su cronograma de ingreso; fecha, hora y lugar a la que se debe presentar para iniciar sus labores. 7. El analista de capacitación consulta el listado en Excel de los nuevos ingresos para iniciar el ciclo de capacitaciones de inducción 	Analista contratación Analista de formación y capacitación	Correo corporativo Ciudad Universitaria

		corporativa. Después de realizado el proceso de inducción y pasados los dos meses, se realiza la evaluación de periodo de prueba/Evaluación a los funcionarios		
2	Dar bienvenida a nuevo funcionario	<p>1. El jefe inmediato da la bienvenida al funcionario y da una breve explicación del área, del método de trabajo, relación con otras áreas internas o externas a la compañía para la realización del trabajo o de algún tema que considere importante.</p> <p>2. El nuevo funcionario es presentado por su jefe inmediato, ante su grupo de trabajo y en cada una de las demás áreas de la compañía.</p> <p>3. Coordina las herramientas y recursos requeridos por el funcionario para que inicie con sus labores.</p>	Jefe Inmediato	
3	Realizar inducción específica en el puesto de trabajo	<p>1. El jefe inmediato designa a uno de los miembros de su equipo, para que capacite al nuevo funcionario en los sistemas específicos que debe manejar por ocasión de su cargo.</p> <p>Nota: Harinera del Valle cuenta con una plataforma donde se encuentran publicados los procedimientos, manuales, políticas, que pueden ser consultados por el funcionario en cualquier momento.</p>	Jefe Inmediato	Correo corporativo
4	Realizar la presentación de Harinera del Valle	<p>1. El Especialista de Cultura y Bienestar y/o Analista de Capacitación y Formación, recibe el listado en Excel de los nuevos ingresos y prepara una introducción general que maneja temas como; la presentación de la empresa en cuanto a su historia, lineamientos estratégicos, función de la organización y organigrama.</p> <p>2. Envía correo electrónico al nuevo funcionario, al jefe inmediato y a la vicepresidencia del área, informando fecha y hora en la que se realizará la introducción general.</p> <p>3. Coordina las horas con las personas encargadas de dictar la inducción con temas referentes de su área y se agenda.</p> <p>4. Entregar al funcionario el kit de bienvenida.</p> <p>5. El día de la inducción coordina la logística que incluye el lugar para el desarrollo de la inducción.</p> <p>6. Se inicia la inducción, con la presentación general de la empresa y una breve explicación de cómo se llevará el proceso de Inducción.</p> <p>Nota 1: Al final de la inducción se pasará soporte de asistencia. Esta asistencia es obligatoria, el registro lo custodia GH</p>	Especialista cultura y bienestar Analista de formación y capacitación	Correo corporativo Excel
5	Informar sobre las personas que no asistieron	<p>1. El Especialista de Cultura y Bienestar y/o Analista de Capacitación y Formación, dan por terminado el proceso de inducción general, para las personas que asistieron.</p> <p>Actividad de control:</p>	Especialista cultura y bienestar Analista de formación y	Correo corporativo

2. El Especialista de Cultura y Bienestar y/o Analista de Capacitación y Formación, envía correo electrónico una semana después de la fecha en la que se realizó la inducción a los jefes del área correspondiente informando el nombre de las personas que no asistieron a la inducción y la nueva fecha en la que esta se realizará, para que sea informado dentro de cada área con los jefes inmediatos y estos se encarguen de programar a los funcionarios para la siguiente inducción.

Fuente. Elaboración propia.

Este programa se diseñó con el fin de que haya un mejoramiento continuo en los diferentes procesos y así lograr la disminución de los daños y afectaciones a los equipos.

En la tabla numero dos se presenta el programa de capacitación para los empleados de la empresa Harinera del Valle de la ciudad de Palmira, donde se enumeran los pasos necesarios para capacitar al personal una vez detectada la necesidad de capacitación.

Tabla 2

Programa de Capacitación

Nombre	Programa de capacitación a funcionarios
Fecha de implementación:	1/07/2023
Objetivo	Establecer las actividades para el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes de las personas vinculadas a Alianza, con el fin de fortalecer las competencias asociadas a su desempeño laboral.
Alcance	Realizar las actividades necesarias para realizar la capacitación de los funcionarios contratados directamente o través de temporal y practicantes. No aplica para terceros y proveedores.

Desarrollo del programa

Id	Actividad	Descripción de la actividad	Cargo	Aplicación	Documento relacionado
1	Detectar la necesidad de capacitación	1. El área de Gestión Humana recibe solicitud de capacitación de un gerente de área y la informa por medio de correo electrónico al Especialista de Cultura y/o Analista de Formación y Capacitación, para que evalúen si dicho requerimiento se alinea con la estrategia del programa de capacitación de la compañía. Se envía correo de confirmación a la solicitud de capacitación.	Especialista cultura y bienestar Analista de formación y capacitación Gerente gestión humana	Correo corporativo	Formato de solicitud de capacitación

2	Elaborar y consolidar ficha técnica de la capacitación	<p>2. También desde el área de gestión humana se puede identificar la necesidad de capacitaciones de la empresa Harinera del Valle.</p> <p>Nota: La evidencia de la solicitud de necesidad de capacitación, debe ser custodiada por el área de gestión humana</p> <p>1. Analista de Formación y Capacitación y/o Especialista de Cultura una vez recopilada y analizada la información, la clasifica para determinar el proceso necesario. Estos entrenamientos estarán dirigidos para el nivel operativo, después de estos se priorizan las necesidades de capacitación, de acuerdo con el presupuesto aprobado. Nota: En el plan de capacitaciones se desarrollarán capacitaciones de normativa y actualizaciones de reglamentos que le corresponden a la compañía. 2. Si existe alguna capacitación que esta por fuera del presupuesto, pero se requiere que se ejecute en el año, la Gerencia de Recursos humanos, solicitará la aprobación a la Gerencia; de acuerdo con el presupuesto disponible Nota: Si las capacitaciones no son aprobadas, se programaran de acuerdo al cronograma establecido en los años siguientes y se da por terminado el procedimiento.</p> <p>3. Analista de Formación y Capacitación o Especialista elabora la consolidación del requerimiento que contiene el objetivo, temática, metodología, población, proveedor y fecha a tomar. Los cursos pueden ser virtuales o presenciales y las capacitaciones pueden ser con un formador interno o externo.</p> <p>Nota: El registro de consolidación de necesidades y plan institucional de capacitación son custodiados por el área de gestión humana</p> <p>4. Para las capacitaciones normativas el material de la capacitación es elaborado por la Gerencia responsable con el apoyo del Analista de Formación y Capacitación o Especialista de Cultura y Bienestar; teniendo en cuenta la normatividad vigente.</p> <p>Analista de Formación y Capacitación o Especialista de Cultura y Bienestar envía a través de correo electrónico el material de capacitación al respectivo responsable de la capacitación (*) para revisión y aprobación del material, en caso de observaciones la envía por correo electrónico al Analista de Formación y Capacitación o Especialista de Cultura y Bienestar, sino tiene observaciones da su aprobación</p>	Especialista cultura y bienestar Analista de formación y capacitación Coordinador seguridad y salud en el trabajo Gerencia	Correo corporativo	Registro de consolidación de necesidades Plan Institucional de Capacitación
3	Programar las capacitaciones	1. Con el plan de capacitación, el área de Gestión Humana con el Analista de Formación y Capacitación realiza las programaciones de las respectivas capacitaciones, de acuerdo con el cronograma de cada una de las mismas.	Especialista cultura y bienestar Analista de formación y capacitación	Excel	

4	Coordinar y realizar capacitación con Formador interno	<p>Teniendo en cuenta el recurso humano si se cuenta con un especialista en el tema se realiza la capacitación interna, de lo contrario se coordina y Realizar capacitaciones con formador externo.</p> <p>Coordina la disponibilidad de la persona que va a dictar la capacitación. Envía correo electrónico a las áreas informando el lugar y la hora en la que va a realizarse la capacitación, para que realicen su inscripción. Nota: Para ejecutar las capacitaciones se debe completar el mínimo de personas que deben asistir, de acuerdo con el tipo de capacitación.</p>	Especialista cultura y bienestar Analista de formación y capacitación	Correo corporativo	Registro de evaluación de capacitación Solicitud de capacitacion es internas
5	Coordinar y realizar capacitación con formador externo	<p>Para las capacitaciones que se realizan con formador externo el área de Gestión Humana y/o Analista de Formación y Capacitación, realiza el proceso administrativo pertinente para la prestación del servicio teniendo en cuenta la contratación, definir horario, fecha y lugar y contenido del programa).</p> <p>Control: Especialista o Gerente de Gestión humana teniendo en cuenta los montos establecidos en la política de compras, autoriza el gasto por medio de correo electrónico.</p> <p>Nota: Para las capacitaciones que se requieran de manera externa y que no estén contempladas en el plan de capacitaciones, el jefe inmediato debe enviar solicitud al Especialista de Cultura y Bienestar, quien verificará aprobado de Gerencia. Una vez confirmada la aprobación, coordinará la inscripción e informará al participante que quedó inscrito para que asista.</p> <p>Nota: La solicitud de inscripción a cursos externos, es custodiada por el área de gestión humana.</p>	Especialista cultura y bienestar Analista de formación y capacitación	Correo corporativo/ Plataforma	
6	Dar cierre a las capacitacion es	<p>1. Para las capacitaciones con formador interno los certificados se encuentran disponibles para descargar y consultar en la plataforma de la empresa.</p> <p>2. Para las capacitaciones con formador externo o interno el Analista de Formación y Capacitación recibe de cada participante el certificado de participación.</p> <p>Nota 1: Es obligación del funcionario entregar el certificado de la capacitación.</p> <p>Nota 2: En el caso de que la capacitación haya sido virtual, indicar al funcionario que descargue el certificado y lo haga llegar por correo electrónico al Analista de Formación y Capacitación o Especialista de Cultura y Bienestar, quien hará llegar al área de administración de personal para su anexo a la hoja de vida.</p> <p>Nota 3: El registro de asistencia a capacitaciones, certificado de ejecución del plan de capacitación y seguimiento al plan de capacitación, es custodiado por el área de gestión humana.</p>	Especialista cultura y bienestar Analista de formación y capacitación Funcionario Gerencia Coordinador seguridad y salud en el trabajo	Correo corporativo / Plataforma	Registro de asistencia a capacitacion es Ejecución del plan de capacitación Seguimiento al plan de capacitación

3. Control 1: para las capacitaciones normativas el Analista de Formación y Capacitación o Especialista de Cultura y Bienestar hace seguimiento del cumplimiento de la presentación de la capacitación, envía comunicados con recordatorios de la capacitaciones disponibles en la plataforma y la fecha de vencimiento, presenta estadísticas al respectivo jefe de área y Gerencia de las personas que no han presentado la capacitación para su seguimiento y en última instancia se sigue un proceso disciplinario.
Control 2: Para las capacitaciones normativas el Analista de Formación y Capacitación o Especialista de Cultura y Bienestar notifica trimestralmente a la Gerencia o Coordinación responsable de la capacitación el nivel de cobertura de las capacitaciones.

Fuente. Elaboración propia.

Este programa se diseñó con el fin de detectar las necesidades de capacitación de los empleados de la empresa y lograr establecer las actividades necesarias para que reciban la formación requerida.

Conclusiones

El área de recursos humanos es muy importante dentro de las empresas, ya que son los encargados mediante una adecuada planificación y ejecución de las actividades de lograr el aumento de la productividad, prestar un servicio eficiente y obtener un crecimiento empresarial.

Gracias a la realización del presente trabajo se puede concluir que la inducción y capacitación del talento humano es una herramienta fundamental en el éxito de una organización, ya que gracias a ella es posible aumentar el conocimiento de los empleados con el fin de reducir los errores más frecuentes que causan pérdidas para la empresa y así formular un plan de capacitación que contribuya con el adecuado manejo de los equipos de la empresa.

En conclusión, es importante considerar que, actualmente es de gran relevancia las estrategias que se ejecutan en el ámbito de la dirección de recursos humanos dentro de las distintas organizaciones, entendiendo que la gestión o talento humanos es el conjunto de métodos trascendentales que se fundamentan en el ser humano como componente vital que le permite alcanzar a dicha organización un nivel productivo avanzado (Gonzalez, 2011). La gestión humana se encuentra encaminada a la búsqueda del desarrollo de los individuos que hacen parte de una organización mediante la satisfacción que se les provee en el trabajo. El conjunto de métodos que se llevan a cabo dentro de la gestión humana se encuentra relacionada con las actividades estratégicas, que permiten desarrollar una motivación fuerte al personal y de esta forma lograr la potencialización de los procesos organizacionales.

Recomendaciones

De acuerdo a la investigación realizada en la empresa Harinera del Valle de la ciudad de Palmira, es recomendable aplicar un plan de inducción adecuado para el personal que ingresa, así como la capacitación mensual dirigida a todo el personal operativo, con el fin de promover el aprendizaje en aquellas áreas más débiles relacionadas con el uso de los equipos, esto con el fin de disminuir aquellos daños causados por mal uso, los cuales afectan la economía de organización y el servicio a los clientes, causando demoras en los procesos y poca efectividad en el desarrollo de las actividades diarias.

Es fundamental que el área de talento humano implemente capacitaciones periódicas, las cuales deben ser dictadas por personal capacitado, esto implica no solo aumentar la cantidad de capacitación ofrecida, sino también asegurarse de que sea de alta calidad y esté dirigida a las necesidades específicas de los trabajadores, donde se resuelvan las dudas de los operarios y se evalúe sus conocimientos.

Es importante que todo el personal en la empresa Harinera del Valle, conozca toda la información pertinente de acuerdo con todos los requerimientos necesarios para el funcionamiento de los equipos que permiten cuidar y mantener los equipos adecuadamente.

Es importante promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo que fomente la importancia de la capacitación en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas. Esto puede lograrse mediante la creación de políticas y procedimientos claros en cuanto a la seguridad, la comunicación efectiva entre los trabajadores y la gerencia, y la implementación de medidas preventivas para reducir los riesgos laborales.

Referencias Bibliográficas

- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes*, 16(33), 01–25.
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24582015000100001&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Bermúdez Restrepo, H. L. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno Sociológico. Bogotá - Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187222420006.pdf>
- Bohlander, G. W., & Snell, S. A. . (2013). Administración de recursos humanos. Cengage Learning.
- Cárdenas, L. C., & Peláez Tejada, M. M. (2011). Plan estratégico de marketing para incrementar las ventas y ganar participación del Centro de Diagnóstico Automotor de Jamundí (Bachelor's thesis, Universidad Autónoma de Occidente).
<https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/1490/TMD00632.pdf?sequence=1>
- Cipriano Luna González, A. (2015). Proceso administrativo. Grupo Editorial Patria. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/39415?page=278>
- Constitución Política de Colombia. Artículo 54.
<https://constituciondecolombia.com.co/cpcart54.html>
- De Jesús Cruz Olivares, M., Aoyama Argumedo, E., Vázquez Ramírez, D., Alejandro Espinosa, M., & Arenas, I. R. C. (2017). La capacitación del personal operativo en una empresa industrial. *Congreso Internacional de Investigacion Academia Journals*, 9(4), 2349–2358.
<https://web-s-ebsohost->

com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=21&sid=549613a4-2050-474d-9ea3-295829bbfbff%40redistamez

file:///C:/Users/Janus/Downloads/flaviofernandes,+ART-03-Rev_RIDI_Vol6-No-2.pdf

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). Gestión del talento humano. Pearson Educación.

González, C. H. (2011). Organización y planificación del área de gestión humana. Cali.

Harinera del Valle (HV). (2022, 16 diciembre). Nuestro Equipo. Harinera del Valle (HV) |Somos parte de tu vida. <https://www.hv.com.co/nosotros/nuestro-equipo/>

<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961006.pdf>

Leal, J. E. (2012). La capacitación del personal en la empresa. Revista Científica de Administración, Finanzas e Informática, 3(1), 9-19.

Martínez, E. . (2015). La capacitación del personal y su importancia en la gestión del talento humano. Revista Científica de Administración, Finanzas e Informática, 6(2), 47-56.

Ministerio de justicia y del derecho secretaria general (Enero 31, 2022). El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG SST, se desarrolla en el marco de la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. [https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Documents/Gestion-](https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Documents/Gestion-Humana/Plan%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%202022.pdf)

[Humana/Plan%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%202022.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Documents/Gestion-Humana/Plan%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%202022.pdf)

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). Aseguramiento en Riesgos Laborales. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

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

Osorio Villarreal, L. A., Bernal, D., Jaraba Hoyos, L., Romero Cervantes, S., & Cervantes Atia,

V. (2016). La capacitación de personal como fundamento del desarrollo humano y productivo en las organizaciones modernas. *Liderazgo Estratégico*, 6(1), 82-93.

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/4570>

Palladino, E. y E. Palladino, L. (1998). Administración organizacional: calidad-capacitación-

evaluación.

Espacio

Editorial.

[https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66902?page=101)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66902?page=101](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66902?page=101)

Puchol, L. (2012). La formación y el desarrollo del talento humano. Gestión del conocimiento y

aprendizaje organizativo. ESIC Editorial.

Radio, c. (2021). El 80% de las empresas en Colombia ofrecen capacitación a sus colaboradores.

Bogota.

Tamez, H. G., Abreu, J. L., & Garza, E. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del

ramo eléctrico. (Spanish). *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 4(1),

194–249.

[https://web-s-ebSCOhost-](https://web-s-ebSCOhost-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=549613a4-2050-474d-9ea3-295829bbfbff%40redis)

[com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=549613a4-](https://web-s-ebSCOhost-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=549613a4-2050-474d-9ea3-295829bbfbff%40redis)

[2050-474d-9ea3-295829bbfbff%40redis](https://web-s-ebSCOhost-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=549613a4-2050-474d-9ea3-295829bbfbff%40redis)

Apéndices

Apéndice A

Diseño del instrumento

Proyecto: Programa de inducción y capacitación para el área operativa de la empresa Harinera del Valle en la ciudad de Palmira

1. ¿Has recibido capacitación específica sobre el manejo de los equipos y maquinarias críticas en tu área de trabajo?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- b. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de acuerdo

2. ¿Crees que la capacitación recibida te ha permitido conocer de manera suficiente los procedimientos de manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- b. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de acuerdo

3. ¿Sabes identificar las piezas críticas de los equipos y maquinarias?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- b. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

c. De acuerdo

d. Totalmente de acuerdo

4. ¿Conoces las medidas de seguridad que debes tomar para manipular las piezas críticas de los equipos y maquinarias?

a. Totalmente en desacuerdo

b. En desacuerdo

b. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

c. De acuerdo

d. Totalmente de acuerdo

5. ¿Conoces los procedimientos de mantenimiento preventivo para los equipos y maquinarias críticas en tu área de trabajo?

a. Totalmente en desacuerdo

b. En desacuerdo

b. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

c. De acuerdo

d. Totalmente de acuerdo

6. ¿Crees que la capacitación recibida ha sido suficiente para garantizar la seguridad en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas?

a. Totalmente en desacuerdo

b. En desacuerdo

b. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

c. De acuerdo

d. Totalmente de acuerdo

7. ¿Has identificado situaciones en las que la falta de capacitación en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas ha generado problemas o riesgos laborales?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- b. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de acuerdo

8. ¿Crees que es necesario reforzar la capacitación en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas en tu área de trabajo?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- b. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de acuerdo

9. ¿Tienes alguna sugerencia para mejorar la capacitación en el manejo y mantenimiento de los equipos y maquinarias críticas en tu área de trabajo?

Apéndice B

Formato para el reporte de daños

HARINERA DEL VALLE PALMIRA**F-001-Reporte de daños**Fecha: Hora:

Proceso realizado:

Descripción del daño

Observaciones

Persona que realiza el procedimiento:

Firma del empleado_____
Firma del jefe a cargo