

**Inducción, reinducción y capacitación de la empresa “*Diseños Juan Carlos Sogamoso*”**

Aristóteles Espinosa Ramírez

Marlove Galindo Pachón

Erica Yohana Henao

Rubén Leonardo Martínez Munévar

Sandra Milena Rojas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Administración de Empresas

2021

**Inducción, reinducción y capacitación “*Diseños Juan Carlos Sogamoso*”**

Aristóteles Espinosa Ramírez

Marlove Galindo Pachón

Erica Yohana Henao

Rubén Leonardo Martínez Munévar

Sandra Milena Rojas

Trabajo para optar al título de Administrados de Empresas

Director:

Gloria Nancy Duitama Castro

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Administración de Empresas

2021

## **Página de Aceptación**

---

Gloria Nancy Duitama  
Director Trabajo de Grado

---

Jurado

---

Jurado

### **Dedicatoria**

Este trabajo es dedicado principalmente a Dios por la sabiduría y el entendimiento brindado en esta etapa; a nuestras familias, que nos apoyaron en este proceso dando amor, cariño y apoyo incondicional. A nuestra alma mater, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, la cual ha sido parte fundamental de nuestras vidas y realizadora de nuestros sueños, proyectando en nosotros la imagen de profesionales sobresalientes con altos niveles de excelencia, disciplina y humanidad.

## **Agradecimientos**

Agradecemos a todos los docentes que nos acompañaron en este proceso, en especial a nuestra tutora Gloria Nancy Duitama, por el tiempo dedicado y los conocimientos brindados para que este trabajo investigativo lograra sus objetivos.

A nuestra institución, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, que nos permitió mediante sus recursos y sus componentes académicos, financieros, logísticos y de apoyo, la realización de un proyecto afín a nuestro tema de interés investigativo. De igual forma, agradecemos a cada una de nuestras familias que nos ofrecieron protección y apoyo incondicional, con espacios abiertos para permitir y acompañar el crecimiento profesional de sus hijos, cónyuges, padres, hermanos, etc.

Finalmente, agradecemos a la empresa “Diseños Juan Carlos Sogamoso” por el gentil recibimiento en sus instalaciones. Así mismo, por proporcionarnos todas las herramientas y recursos necesarios para la obtención y análisis de la información sustraída en el lugar, en aras de definir una solución a la problemática identificada.

## Resumen

Una de las preocupaciones más importantes dentro de las organizaciones es el momento de sumar personal a su equipo de trabajo, básicamente el departamento de talento humano dentro del proceso de inducción, reinducción y capacitación, tiene el reto de seleccionar las personas más preparadas, idóneas y que aporten de manera positiva en el crecimiento institucional y la productividad de la compañía.

Los procesos de inducción, reinducción y capacitación que se llevan a cabo en la empresa, buscan reducir el riesgo de incurrir en procedimientos errados por desconocimiento de las normas internas de la organización, a causa de la desinformación o metodologías deficientes en la aplicación de estos programas. Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación tiene como fin diseñar un programa de inducción, reinducción y capacitación para la empresa Diseños Juan Carlos Sogamoso, identificando y analizando las diferentes teorías aplicables a estos procesos, permitiendo así un mejor desempeño del personal en su puesto de trabajo, siendo competitivos, eficientes y eficaces.

En el presente proyecto llevamos a cabo una etapa exploratoria, que nos permitió conocer la problemática y situación actual de la empresa, utilizando la investigación de tipo mixto, así mismo, fuentes y técnicas para la recolección de datos, haciendo un análisis estadístico de las respuestas adquiridas en una encuesta aplicada a la población objetiva en este caso.

Como resultado obtuvimos la necesidad de implementar un programa de inducción, reinducción y capacitación dirigida a los empleados que lleguen nuevos a la empresa, a los antiguos de manera periódica al menos cada año y a quienes asuman un nuevo cargo. Además, brindar acompañamiento en el proceso de inducción, haciendo participe al área de gestión humana y al encargado del proceso; implementando un manual que busca afianzar los presaberes

de la persona, coadyuvando al autoaprendizaje por medio de la información que se suministra durante la inducción. Concluimos que a partir de la puesta en marcha del programa, se cuenta con personal comprometido con su empresa, que identifica las oportunidades del entorno y, sobre todo, personas altamente calificadas para ejecutar cada una de las tareas asignadas, evitando la pérdida de continuidad en los procedimientos.

**Palabras Claves:**

Inducción, Entrenamiento, Recurso humano, Competitividad, Capacitación.

## Abstract

One of the most important concerns within the organizations is the moment of adding personnel to their work team, basically the human talent department within the induction, re-induction and training process, has the challenge of selecting the most prepared, suitable and that contribute positively in the institutional growth and productivity of the company.

The induction, reinduction and training processes that are carried out in the company, seek to reduce the risk of incurring in erroneous procedures due to lack of knowledge of the internal rules of the organization, because of misinformation or deficient methodologies in the application of these programs. Considering the above, this research aims to design an induction, reinduction and training program for the company Diseños Juan Carlos Sogamoso, identifying and analyzing the different theories applicable to these processes, thus allowing a better performance of staff in their jobs, being competitive, efficient and effective.

In this project we carried out an exploratory stage, which allowed us to know the problems and current situation of the company, using mixed type research, as well as sources and techniques for data collection, making a statistical analysis of the responses acquired in a survey applied to the target population in this case.

As a result we obtained the need to implement a program of induction, re-induction and training aimed at employees who arrive new to the company, to the old ones periodically at least every year and to those who assume a new position. In addition, to provide support in the induction process, involving the human management area and the person in charge of the process; implementing a manual that seeks to strengthen the person's pre-knowledge, contributing to self-learning through the information provided during the induction. We conclude that after the implementation of the program, we have personnel committed to their company, who identify

the opportunities of the environment and, above all, highly qualified people to perform each of the assigned tasks, avoiding the loss of continuity in the procedures.

**Keywords:**

Induction, Training, Human resource, Competitiveness, Training.

## Contenido

Lista de tablas .....	11
Lista de figuras.....	12
Lista de anexos.....	13
Introducción.....	14
Problema.....	16
Planteamiento del problema .....	16
Justificación .....	17
Objetivos .....	19
Objetivo general .....	19
Objetivos específicos .....	19
Contenido .....	20
Antecedentes del problema .....	20
Marco teórico .....	23
Marco legal .....	27
Metodología .....	30
Resultados.....	33
Conclusiones.....	43
Recomendaciones.....	45
Referencias .....	46
Anexos.....	49

**Lista de tablas****Tabla 1**

### **Lista de figuras**

**Figura 1** *Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta # 1*

**Figura 2** *Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta # 2*

**Figura 3** *Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta # 3*

**Figura 4** *Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta # 4*

## **Lista de anexos**

**Anexo A** *Modelo de encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Diseños Juan Carlos*

*Sogamoso*

**Anexo B** *Formato de inducción*

**Anexo C** *Diagrama de flujo*

**Anexo D** *Formato de seguimiento a la inducción*

**Anexo E** *Lista de chequeo de la capacitación*

**Anexo F** *Lista de chequeo de la operación*

## **Introducción**

La inducción, reinducción y capacitación cumplen un papel fundamental en la estructura organizacional de las empresas, fortaleciendo relaciones personales con los nuevos integrantes y grupos de trabajo, reforzando aspectos importantes como la normatividad de la empresa, su razón social y actividad económica, los métodos de contratación y reclutamiento de personal, las fases y líneas de producción; este espacio ayuda a identificar habilidades y debilidades del personal permitiendo una adecuada ubicación en las diferentes áreas y funciones que se encuentran relacionadas con la actividad productiva de la empresa.

Debido a la deficiencia en la inducción, reinducción y capacitación del personal de la empresa Diseños Juan Carlos Sogamoso, se hace evidente que hay desorientación de las personas frente a aspectos primarios de la organización, como también falta de apropiación en las normativas de la empresa. Se identifica que la compañía no cuenta con un programa de inducción, reinducción y capacitación para el personal adecuado y coherente a sus necesidades, viendo afectada la productividad al generar reprocesos en algunas de sus líneas de acción. Otro aspecto es el inadecuado manejo que tienen en la maquinaria que se utilizada en la fábrica, generando costos adicionales por mantenimiento.

Como se puede evidenciar, al implementar un programa de inducción, reinducción y capacitación, la directiva conoce qué puede esperar de sus colaboradores y estos saben qué les van ofrecen. Este espacio da la oportunidad para que los diferentes integrantes aporten ideas buscando el mejoramiento continuo en pro de lograr los objetivos de la empresa.

Este trabajo tiene el propósito de trazar un programa de inducción, reinducción y capacitación para el personal de la firma diseños Juan Carlos Sogamoso, estableciendo una ruta de acción apropiada que permita identificar la problemática y posibles soluciones relacionadas

con el tema. Una vez hecho este análisis, se dispondrán estrategias para evaluar la problemática hallada en la organización, se llevará a cabo por medio de la recolección de datos. Es así, como partiendo de esta información, se podrán establecer métodos aplicables y lograr implementar el adecuado programa inducción, reinducción y capacitación para la organización.

## **Problema**

Falta de conocimiento y posibles malos procedimientos por parte de los empleados de la empresa “diseños Juan Carlos Sogamoso” por ausencia de un programa de inducción, reinducción y capacitación

### **Planteamiento del problema**

Diseños Juan Carlos Sogamoso es una microempresa localizada en la ciudad de Bogotá en el barrio Bosa Recreo, la cual cuenta con 10 empleados donde se incluye el gerente administrador, esta empresa tiene una trayectoria de 5 años en el mercado diseñando y confeccionando prendas que son exclusivas para caballeros.

Al realizar un análisis de las actividades que se adelantan diariamente dentro de la compañía se ha evidenciado una problemática frente a la calidad, la producción y el bajo rendimiento de los funcionarios, que al no obtener una clara orientación de sus funciones, técnicas de trabajo y capacitación, caen en malos procedimientos y en reprocesos. Mencionado problema es originado por la falta conocimiento de las normativas internas de la empresa, por desinformación o metodologías deficientes de inducción, reinducción y capacitación.

La empresa Diseños Juan Carlos Sogamoso busca incrementar la producción en su fábrica, garantizando la calidad de los productos sin dejar a un lado la seguridad, salud y prevención de su grupo de trabajo. La compañía no cuenta con programa de inducción, reinducción y capacitación como tal que permita dar una ordenación a los grupos de trabajo y a los nuevos integrantes de la empresa,

La firma ha buscado incluir procesos de inducción, reinducción y capacitación en las áreas de trabajo, pero son insuficientes por la falta de personal, la forma empírica y poco periódica que se brinda.

## **Justificación**

De acuerdo a Martha Alles (2006), la inducción es un proceso formal, que tiende a familiarizar a los nuevos empleados con la organización, su cultura, sus tareas y su unidad de trabajo. Por lo tanto, se reconoce que los procesos de inducción y capacitación son factores claves en la consecución de los objetivos por parte de las empresas ya que favorecen el incremento del rendimiento productivo al contar con empleados más capacitados y conocedores de sus funciones en sus puestos específicos de trabajo.

Así las cosas, es pertinente el proyecto de investigación, ya que permite visibilizar la importancia de un órgano al interior de una empresa, en función de la cultura organizacional, que desarrolle procesos de inducción, reinducción y capacitación de personal acordes con el funcionamiento y éxito de una empresa. Igualmente, reiterar sobre la utilidad de los procesos mencionados, en pro de la formación técnica y profesional del empleado, así como, de medidas preventivas al cuidado físico y psicológico del trabajador, que generen conjuntamente el desarrollo de la empresa y el rendimiento del recurso humano.

Sobre este aspecto, es importante mencionar que la investigación es relevante, como se dijo, para visibilizar la implementación de procesos de inducción y capacitación en las empresas como un instrumento obligatorio para el desarrollo del aspecto organizacional e intercomunicativo entre la empresa y el trabajador.

Ahora bien, centrándonos en la problemática, el proyecto se diseña y se ejecuta con el propósito de mejorar los mecanismos de inducción, reinducción y capacitación del personal que compone a la empresa Diseños Juan Carlos Sogamoso, de tal forma que se pueda reducir el riesgo que un funcionario acuda a malos procedimientos por desconocimiento, que se apropie de su puesto de trabajo, y además que se enriquezca de la cultura y políticas propias de la compañía.

En resumidas cuentas, es necesario que en la empresa Diseños Juan Carlos Sogamoso, se planteen objetivos orientados a la creación de planes de capacitación y entrenamiento del personal, los cuales se enfoquen en el desarrollo y potencializarían todas aquellas destrezas físicas y técnicas de sus colaboradores en los diferentes puestos de trabajo, con el objeto de garantizar una mayor productividad y un conocimiento pleno de los perfiles que deben aplicar para el desarrollo de cada función y actividad propuesta.

## Objetivos

### Objetivo general

- Diseñar un programa de inducción, reinducción y capacitación de personal en la empresa *diseños Juan Carlos Sogamoso* ubicada en la localidad de Bosa, en la ciudad de Bogotá

### Objetivos específicos

- Identificar las circunstancias que contribuyen a la indebida implementación de programas de inducción, reinducción y capacitación de personal en la empresa.
- Analizar las diferentes teorías aplicables a programas de inducción, reinducción y capacitación de personal para la empresa
- Definir y poner en marcha el programa de inducción, reinducción y capacitación de personal, el cual será elaborado durante el desarrollo del presente proyecto.

## Contenido

### Antecedentes del problema

La inducción de personal es uno de los procesos más importante dentro de las organizaciones, ya que es el primer contacto del empleado con la empresa, organizando su rendimiento y adaptándose a su cargo. La inducción tiene como objetivo general lograr que el nuevo empleado se compenetre dentro de la organización, para así generar un aumento de productividad considerable, facilitar el aprendizaje y por ende la adaptación dentro de la empresa.

Tello, V. (1993) en su Tesis denominado Manual Técnico para la Selección de Personal resalta la importancia que tiene la Inducción del Personal, diciendo que facilitara el proceso de adaptación y evitando la desorientación del colaborador logrando una menos rotación dentro de la empresa (Sáenz, 2017).

En un estudio realizado por Arellano (2014) se realizó la implementación de un plan de inducción y re inducción el cual permita que el personal de la empresa pueda identificarse con los objetivos organizacionales, este trabajo se realizó mediante investigaciones descriptivas de tipo no experimental, haciendo uso de métodos inductivos, deductivos, estadísticos e históricos, realizando cuestionarios y capacitaciones al personal relacionado con el Ministerio de Deporte de la ciudad de Quito. Del ejercicio realizado por el autor se logra resaltar que el personal de apoyo conto con un plan de inducción y re inducción exitosos, ya que se logró el reconocimiento de los objetivos en común de la empresa, de igual forma se pudo evidenciar que con la mejoría en estos procesos se mejora la productividad, eficacia y sentido de pertenencia por parte de los trabajadores (Arellano, 2014).

En un estudio realizado por Díaz & Pardo (2014) los líderes de talento humano perciben un menor impacto generado por los cambios, al implementar planes de capacitación y desarrollo

de competencias, coadyuvando a mejorar el clima organizacional y aumentando la participación de todas las áreas en la empresa.

En ese mismo año, autores como Flores (2014) identificaron la incidencia del proceso de inducción del personal en el desempeño laboral de los colaboradores que se encuentran asociados con la empresa de calzado Mary Secret's de la Ciudad de Ambato, desarrollando el trabajo mediante un enfoque cuantitativo en su mayoría, realizando revisiones bibliográficas y de campo, contando con una investigación de tipo exploratoria encontrando como resultado que la empresa no cuenta con un proceso de inducción útil para los empleados o colaboradores que la conforman, generando afectaciones en sus procesos productivos, reduciendo su desempeño laboral y relaciones que puedan haber con la organización. Por lo tanto, dentro del trabajo que se realizó se reconoció la necesidad de brindar un proceso de inducción apropiadamente estructurado por etapas, desde la organización hasta la presentación y la puesta en marcha, todo orientado a una planificación apropiada del tiempo que favorezcan el desempeño de los colaboradores (Flores, 2014)

Finalmente, en el año 2017 autores como López realizaron un trabajo orientado al reclutamiento, selección e inducción de personal en Inciteco S.A.S, donde el objetivo del trabajo desarrollado era plantear propuestas en la mejoría de los procesos administrativos relacionados con el recurso humano, abarcando temáticas desde el reclutamiento, hasta la selección e inducción de empresas como Inciteco S.A.S, empresa que contaba con una necesidad elevada de mejorar sus procesos de reclutamiento selección e inducción debido a que muchos de los pasos que se supone debían seguir para la correcta selección y capacitación del personal de nuevo ingreso, se desarrollaban de forma informal sin seguir los protocolos que garantizaban un acercamiento apropiado del empleado a la empresa en cuestión. Por lo tanto, durante el

desarrollo del trabajo se enfocaron en mejorar el departamento de recursos humanos y sus funciones, delegando responsabilidades a cada uno de los puestos de trabajo y a su vez una definición de una propuesta de planes de inducción para de esta forma reducir la curva de aprendizaje de los nuevos empleados generando así un valor anticipado en la empresa. Durante el desarrollo del trabajo, el autor evidencio que estos procesos de inducción y capacitación pueden generar valor, reducir incertidumbres y asegurar desempeños en los procesos internos de las organizaciones (López, 2017).

## **Marco teórico**

Según García (2008), inducción es el proceso que se lleva a cabo para mejorar las habilidades y destreza de los empleados en el cargo que desempeña, es técnico y se centra en destrezas físicas o repetitivas enfocado principalmente en el desarrollo de las actividades del puesto de trabajo.

Según autores como Werther y Davis (2008) resaltan el propósito de los procesos de administración de los recursos humanos, los cuales se encuentran orientados al incremento y mejoría de las contribuciones de tipo productivo que puede tener el personal de trabajo interno con la organización y las formas o metodologías que son aplicadas para ser responsables abarcando puntos de vista estratégicas, éticos y sociales (Werther y Davis, 2008)

Cada personal de nuevo ingreso a las empresas cuenta con una serie de características y aptitudes diferentes las cuales deben potenciarse y orientarse al correcto funcionamiento y rendimiento en su puesto interno de trabajo, de tal forma que se puedan cumplir los objetivos individuales y globales que tiene la organización (Chiavenato, 1988)

### **Proceso de Inducción**

La inducción (RSM, 2020) de un nuevo integrante a una compañía y la capacitación del personal son factores muy importantes en las empresas, esta aporta conocimientos esenciales como el conocer la empresa, sus políticas, historia, filosofía, cultura, los patrones de conducta de la compañía, entre otros, básicamente es la forma en que se adiestra el nuevo integrante a su puesto de trabajo, siendo esta una gran oportunidad de la empresa para conocer al nuevo integrante su habilidades y aspiraciones en la vida laboral y personal, también es importante resaltar el tema de la capacitación en las empresas, como una alternativa indispensable en todas las áreas, ya que esta ayuda a fortalecer falencias y mejorar procesos, dando la oportunidad a los integrante de las organizaciones de ampliar sus conocimientos, en

muchas empresas toma la capacitación como una oportunidad de enfocar tareas y proyectos, dando a los trabajadores un conocimiento, herramientas, habilidades y actitudes, para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo planteado. (GOBIERNO DE MÉXICO , 2018).

Teniendo en cuenta lo dicho por (RSM, 2020) podemos determinar que la inducción realiza un papel fundamental en el proceso de integro en un puesto de trabajo, ayudando que el nuevo integrante pueda obtener información general y específica de la empresa y de nuevo puesto de trabajo, mejorando el rendimiento de los trabajadores, ayuda a aclarar las dudas de los nuevos trabajadores, facilita las funciones a desempeñar y el proceso de adaptación y ayuda a reducir el margen de error; para la empresa Diseños Juan Carlos Sogamoso, es muy importante brindar a sus trabajadores una adecuada inducción del nuevo personal, como una capacitación formal a los miembros de la empresa, esto con el fin de poder brindar la oportunidad a sus colaboradores de ampliar sus conocimientos, de aportar nuevas ideas, de implementar tareas y funciones, de crear lasos de confianza y fortalecer el vínculo como empresa y como equipo de trabajo.

En este escenario se reconoce que la inducción, en cualquier puesto de trabajo y organización, debe encontrarse orientada a la capacidad de proporcionar a los empleados de nuevo ingreso guías y comprensión acerca de la forma en la cual se debe desempeñar en su puesto de trabajo, de tal forma que puedan contribuir apropiadamente al éxito y el desarrollo de la organización, de tal forma que se pueda facilitar el conocimiento de los objetivos y la forma en la que se deben desenvolver en su puesto de trabajo, inculcando sentimientos de pertenencia con la institución, entusiasmo y alta moral, relacionadas con sus políticas y el personal que la compone.

Rodríguez (2007) resalta los siguientes objetivos que benefician tanto al trabajador como a la empresa:

1. Ayudar a los empleados de nuevo ingreso en el incremento y mejoría de sus procesos productivos
2. Establecer e identificar las actitudes favorables de los trabajadores en la organización de las políticas y el personal que se encuentra componiendo a la organización
3. Facilitar y promover el sentido de pertenencia del trabajador con la empresa, inculcando una alta moral dentro de la organización.

Autores como Mond (2010) resaltan los siguientes propósitos en específico:

1. Identificar la facilidad de adaptación de los empleados de nuevo ingreso a su puesto de trabajo, estructura organizacional de la empresa y las metas globales con las que esta cuenta.
2. Reconocer si los empleados tienen claridad de las políticas y reglas que rigen a la empresa, de igual forma, evaluar si se realiza una transmisión y transición adecuada del personal hacia su puesto de trabajo.
3. Socializar la información relacionada con las posibles remuneraciones que puede tener el empleado al momento de ingresar a la empresa
4. Propiciar un espacio en el que los empleados de nuevo ingreso puedan familiarizarse con la cultura corporativa de la empresa a la cual ingresan, de tal forma que identifique protocolo de vestimenta y lenguaje.

Para Grados Espinosa (2013) Cuando la persona concluye la fase de inducción, deberá hacer presentación en el departamento y área puntual de trabajo para dar inicio a los que se

denomina inducción al puesto. En este momento se debe elaborar una lista de chequeo calificable con el objetivo de evaluar de manera cualitativa y cuantitativa a cada persona

Según García Gutiérrez, (2014) Esta es la etapa de evaluación y el momento de interpretar los resultados obtenidos en el programa de inducción, lo más recomendable es cuantificar, identificando las desviaciones y fallas presentadas por aspirantes y empleados.

## **Marco legal**

En la actualidad, los procesos de inducción y capacitación del personal de nuevo ingreso a las empresas se encuentran regido por una serie de normativas las cuales buscan trazar una ruta de acción y mecanismos apropiados que pueden adoptar las empresas para la consecución de sus objetivos. Con lo anterior presente, teniendo en cuenta la temática del trabajo se resaltan los siguientes marcos normativos aplicables a los procesos de inducción y capacitación en las organizaciones.

En nuestro país, los procesos de inducción y reintroducción se instituyen de acuerdo a lo consagrado en la Ley 190 de 1995, el acuerdo al Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Vinculados estos referidos legales, observamos que todas las instituciones deben contemplar en sus guías de estrategia y de operación, programas de inducción y de reintroducción, que se sumen a las actividades encaminadas en capacitar y entrenar. Lo mencionado tiene como fin el de integrar y generar lazos entre las capacidades del trabajador y la cultura organizacional de la empresa, además fomentar en los colaboradores una serie de valores que hagan una mejora continua con experticia suficiente para un mejor desempeño.

### **Constitución política de Colombia**

Acerca de la constitución política de Colombia se deben observar los siguientes artículos que nos introducen al tema desde el aspecto normativo:

Artículo 53. "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... 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..."

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (Constitución política de Colombia, 1991)

Como se reseña, el Estado y los empleadores tienen el compromiso y la obligación de hacer jornadas de capacitación e inducción a sus trabajadores, en aras de garantizar la seguridad, la integridad física y mental, y las condiciones de trabajo. Sin ello, los trabajadores quedan desprotegidos constitucionalmente, viéndose afectados al no tener una capacitación acorde con sus funciones, lo que podría llevar a malas prácticas en el área e incluso arriesgar la integridad física del trabajador.

Además, las empresas al desconocer la normativa constitucional citada se exponen a un desastre administrativo, como quiera que la gestión de talento humano es indispensable para el desarrollo de los trabajadores a nivel cognitivo, psicológico, físico y profesional, que en últimas van en función de obtener recursos humanos útiles para los intereses y productividad de las empresas.

### **Código sustantivo del trabajo.**

El código sustantivo del trabajo regula los procesos de inducción y aprendizaje en su título II denominado período de prueba y aprendizaje. En este título, se establecen los lineamientos jurídicos que deben seguir los empleadores para el proceso de selección, capacitación y aprendizaje. Allí se mencionan dos figuras jurídicas importantes, en primer lugar, el período de prueba, el cual se define como una etapa en la cual se valoran las aptitudes y habilidades que tiene el potencial empleado. En segundo lugar, el contrato de aprendizaje el cual se presenta en el evento en que el empleado se obliga a prestar un servicio a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir la formación profesional metódica y completa de un oficio, profesión u arte. Luego, la regulación de este tipo de contratos goza de unas formalidades jurídicas que deben tenerse en cuenta para la ejecución del contrato. (Código sustantivo del trabajo, 1951)

**Decreto 1567 de 1998.**

Este Decreto, expedido por la Presidencia de la República, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos, en su capítulo II habla sobre la inducción y reinducción sosteniendo que, es un proceso de formación y capacitación para relacionar al empleado con la cultura organizacional, que para el caso de este decreto se ejerce en la actividad pública. (Decreto 1567, 1998)

La importancia de la inducción y reinducción tanto en el sector público como privado se relaciona con la familiarización del empleado con la estructura de la entidad o la empresa, con el marco normativo y moral, con las funciones propias de su área, con el perfeccionamiento de sus capacidades y/o habilidades.

**Decreto No. 154 de 2021**

Dentro del marco normativo relacionado, es importante mencionar esta ley reglamentaria que funge como un decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE. Al adentrarse en el contenido del decreto, se identifica el funcionamiento de las unidades vocacionales de aprendizaje en empresa, hacia quién va dirigida: trabajadores, aprendices y practicantes, y el propósito del mismo, el cual es mejorar las competencias de las personas y la productividad laboral.

Para finalizar, es importante apelar al reglamento interno de trabajo y políticas de inducción de la empresa, ya que se podrá de manera académica cotejar la realidad normativa de la empresa con las leyes aquí relacionadas. Lo anterior con el fin de observar si existe el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia de inducción y capacitación de empleados.

## **Metodología**

### **Descripción del Método**

Teniendo en cuenta las falencias reportadas por la empresa Juan Carlos Sogamoso en su estructura de plan de inducción y re inducción y las grandes falencias referidas por sus colaboradores vinculados se diseñara un nuevo proceso de inducción dirigido a los nuevos ingresos que se realicen en la compañía de igual forma un plan de re inducción, a continuación se plantea el diseño metodológico con el fin de estructurar mejor el proceso a desarrollar en la presente investigación.

### **Descripción de la Población**

En la investigación se contará con la población de estudio a los trabajadores de la empresa Diseños Juan Carlos Sogamoso, ubicada en la ciudad de Bogotá – Colombia.

**Fase1:** La investigación inicialmente constara de una fase de exploración donde nos permita detallar el proceso de inducción y re inducción y al personal vinculado con la empresa Juan Carlos Sogamoso y así determinar las oportunidades de mejora para la empresa y sus empleados, dentro de esta fase se analiza la composición de la estructura organizacional y los cargos que desempeñan en la misma, se realiza identificación de los procesos operativos y actividades de direccionamiento de gestión humana.

**Fase 2:** El enfoque metodológico utilizado para la presente investigación será Cualitativo porque su medición está dada por una muestra de estudio a base de un diseño de investigación vs acción, podemos determinar que esta metodología se enfoca en todos aquellos aspectos que no pueden ser cuantificados, es decir de los procedimientos, el método utilizado es de razonamiento inductivo va de lo particular a lo universal y los datos utilizados para el análisis e interpretación fueron a través de la observación directa . Por otro lado también

utilizamos un enfoque Cuantitativo por los diseños experimentales de la empresa y la herramienta utilizada fue por medio de una entrevista.

En este orden de ideas, el autor Méndez Álvarez, 1995, apoya la metodología a través de herramientas de indagación, por lo tanto “La observación puede definirse como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación”

#### **Descripción de la Muestra**

La muestra de estudio se encuentra compuesta por 10 trabajadores de la empresa de Diseños Juan Carlos Sogamoso.

#### **Técnicas de Recolección y Organización de la Información**

Se realizará un formulario tipo encuesta (Anexo A), el cual tiene aplicación en la problemática identificada. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos con relación a su objeto de investigación (Méndez Álvarez, 1995).

#### **Elementos que se Usaran en la Investigación**

La herramienta que se va utilizar para identificar y llevar a cabo la encuesta es a través de Google forms, esta nos proporciona la información de primera mano y arroja resultados verídicos que se tabulan para la toma de decisiones con respecto a los procesos de inducción, reinducción y capacitación.

**Fase 3:** Se realizara la creación y /o elaboración de un nuevo proceso de inducción y re inducción, donde se establezca con mayor claridad el contenido como el objetivo, alcance seguimiento y evaluación con los cuales se mejoren las falencias presentadas dentro de la empresa Juan Carlos Sogamoso.

**Fase 4:** Por ultimo está en esta fase se hará la socialización de todo el proceso nuevo de inducción y re inducción, para dar a conocer el nuevo prototipo a utilizar a la empresa Juan Carlos Sogamoso, lo anterior con el fin de obtener la aprobación y aplicación directa dentro de la empresa para contribuir en ambientes más sanos y climas laborales adecuados.

## Resultados

Como resultado obtuvimos la imperiosa necesidad de implementar un programa de inducción, reinducción y capacitación dirigida a los empleados que lleguen nuevos a la empresa, a los empleados antiguos de manera periódica al menos cada año y a quienes asuman un cargo, se brindará acompañamiento como inducción al puesto de trabajo. En este programa deberán participar todos los funcionarios, el responsable de gestión humana y el encargado de la inducción general. Este último ofrecerá la información inicial como es la misión, la visión, los valores corporativos, las políticas de la organización, los antecedentes históricos de la empresa, la estructura, todo lo referente con el reglamento interno de trabajo, así como el plan de beneficios e incentivos con los que cuenta la empresa. Igualmente hará parte del programa, lo concerniente al sistema de salud y seguridad en el trabajo, dando las herramientas necesarias al empleado en su autocuidado. Por último, dentro del programa de inducción, se enseñará estimulará la política de preservación y relación armoniosa con el medio ambiente.

Como herramienta principal del programa de inducción, reinducción y capacitación, se implementa el “manual de inducción”, el cual busca afianzar los presaberes de la persona y coadyuva al autoaprendizaje por medio de la información que se da durante la inducción.

El “manual de inducción” será un tipo cartilla escrito en lenguaje claro y dinámico, con gráficos de fácil comprensión, donde se dé la bienvenida por parte de la directiva y las personas sientan como se estrechan sus lazos de pertenencia para con la empresa, una cartilla amigable y sobre todo, que los individuos puedan acceder a este sin ninguna restricción.

Sin embargo, al aplicar este programa debemos conseguir una sana retroalimentación, por ello se practicará una serie de encuestas / evaluaciones a cada una de las personas una vez reciban la inducción, reinducción o capacitación, de igual manera se procederá a evaluar de

manera aleatoria a los empleados, generando planes de mejora que harán de ellos individuos más preparados y dispuestos a entregar lo mejor de sus capacidades a la compañía.

Dado el anterior análisis la empresa Diseños Juan Carlos Sogamoso desarrollo el siguiente modelo de inducción para la aplicación a todo su personal y así lograr mejorar las percepciones y la inducción y re inducción a todo su personal vinculado.

### **Diseño del Plan De Inducción y Reinducción “Diseños Juan Carlos Sogamoso”**



#### **Objetivo**

Ejecutar un proceso de inducción completo a cualquier persona que ingrese a la empresa independientemente del cargo que vaya a ocupar, que facilite los resultados de la persona en el cargo y su adaptación a la compañía.

#### **Alcance**

Este proceso inicia con la contratación de una persona nueva a la empresa, y termina con la firma del documento de inducción. Este procedimiento aplica para contratación directa y temporal.

#### **Generalidades**

El proceso completo de inducción contará con 3 fases:

- ✓ Fase I: Introducción a la compañía.
- ✓ Fase II: Inducción al cargo.
- ✓ Fase III: Inducción Corporativa

El área de Desarrollo Organizacional será la responsable de la Fase I y de coordinar lo necesario para la fase III mensualmente.

El jefe inmediato será el responsable de la inducción al cargo de la persona nueva (Fase II), haciendo énfasis en lo que se espera del cargo, conocimiento clave que debe tener y manejo de herramientas usadas en el cargo.

La empresa será la responsable del suministrar al jefe la presentación con la que se lleva a cabo este proceso de inducción.

Mensualmente se coordinará una Inducción Corporativa con el Gerente responsable de cada función o con la persona que este designe, en donde se dará a conocer al grupo de nuevos ingresos, la estrategia del área, objetivos, indicadores y procesos clave del área.

Para dar por finalizado el proceso de inducción, el jefe inmediato deberá enviar a la oficina de la empresa Juan Carlos Sogamoso según el caso el anexo “AN-002-PR-GH-008 Formato de inducción” con las respectivas firmas.

### **Descripción**

Informar el ingreso del nuevo colaborador: el Jefe de contratación informa vía correo electrónico al jefe inmediato la fecha y hora de ingreso del nuevo colaborador.

Disponer de material de apoyo: el Jefe inmediato debe disponer del material de apoyo suministrado previamente por el área de gestión humana para así dar inicio a la primera fase del proceso de inducción.

Introducción a la compañía: Inicialmente el Jefe inmediato del área presentará a la persona que ingresa la presentación llamada “Introducción a la compañía” la cual contiene siete módulos:

- ✓ Quiénes somos

- ✓ Misión, Visión
- ✓ Objetivos corporativos
- ✓ Estructura de Juan Carlos Sogamoso y portafolio.

Inducción al cargo: El jefe inmediato debe continuar con la segunda fase “Inducción al cargo” la cual consiste en la descripción en detalle de: lo que se espera del cargo (descripción del cargo, indicadores claves de desempeño), conocimiento clave (trabajo de campo, la parte operativa, sistemas tecnológicos, procedimientos específicos al cargo, interacción con otras áreas), herramientas de trabajo (manejo de máquinas, confección y cortes). Cada jefe coordinará citas específicas con el área que requiera profundizar.

Inducción corporativa: Comprende la presentación de cada área (Estrategia del área, Objetivos e indicadores claves, Procesos de operación y cómo funcionan, Proyectos en curso).

Firmar formato de inducción: Una vez finalizada la inducción haga firmar el anexo “AN-002-PR-GH-008 Formato de inducción” y envíelo a la oficina de Gestión Humana para su posterior archivo en la hoja de vida.

### **Inducción corporativa Juan Carlos Sogamoso**

Dentro de la inducción al cargo para el caso operativo se debe cumplir con cada una de las actividades descritas a continuación y dentro de los tiempos establecidos para su ejecución:

Una vez finalizada la primera fase de la inducción, el Jefe de ventas o el Supervisor de ventas según sea el caso presentará al personal que ingresa a la fuerza de ventas el primer módulo de llamado “Razón de ser” el cual comprende la misión, la visión de la compañía, el objetivo del proyecto, el rol del área, la descripción de los Factores Críticos de Éxito. El tiempo destinado en esta actividad es de cuatro (4) horas aproximadamente para así culminar con el primer día de inducción.

En el segundo y tercer día el Jefe de ventas o el Supervisor de operación según sea el caso realizará la inducción con respecto a los procedimientos del área y le indicará el funcionamiento de los sistemas y dispositivos disponibles para la realización de su labor.

En el cuarto día el Jefe de ventas o el Supervisor de operación según sea el caso presentará el módulo 3 del Código llamado “La estrategia en acción” el cual comprende tipos de corte, confección métodos para realizar las ventas, tipo de vendedores, la ruta de ventas, frecuencia de visita y rotación de producto o material. De igual forma también es presentado el módulo cuarto llamado “El vendedor” el cual comprende responsabilidad del vendedor, desarrollo de habilidades técnicas.

En el quinto día el jefe de ventas o el supervisor de operación según sea el caso presentará el módulo 2 llamado “Concepto de Trade Marketing” el cual comprende ¿Qué es Trade Marketing?, pilares de Trade Marketing, estrategia de cobertura y nivel de servicio, desarrollando capacidades de Trade Marketing, desarrollo de planes para clientes especiales y canales estratégicos, conocimiento profundo del cliente, proceso de Trade Marketing y estructura de Trade Marketing.

En el sexto día el Jefe de ventas o el supervisor según presentará al vendedor las marcas de la compañía confeccionadas, con el fin de que este tenga conocimiento del portafolio de productos con que cuenta la compañía.

En el séptimo día el jefe de ventas o el supervisor realizarán un reconocimiento de la ruta de entrega con uno de los trasportadores que estén encargados de dicha ruta.

En la siguiente semana el jefe de ventas o el supervisor de operación realizarán la entrega de la zona al nuevo vendedor y a su vez se le entrega su carpeta de trabajo. (Tarjeta de fundamentales por marca, ruterros actualizados, ayuda venta de las marcas)

Después de haber adquirido los conocimientos para desarrollar su labor, durante las siguientes dos semanas, el colaborador realiza su rutina de trabajo sin ninguna supervisión.

El último día de la cuarta semana el Jefe de ventas o el Supervisor de operación realizará una evaluación de su desempeño en su nuevo cargo.

En caso de que el Jefe de ventas o el Supervisor de operación según sea el caso vean necesario un refuerzo en alguno de los temas expuestos anteriormente, se generará un plan de acción sobre los aspectos a los cuales se les deba dar un re inducción según lo estime el Jefe.

### **Análisis de la encuesta**

De acuerdo con el resultado de la fuente de recolección de información aplicada, donde se tomó una muestra igual a la población de 10 personas, obtuvimos los siguientes resultados.

**Tabla 1**

*Tabulación de la encuesta*

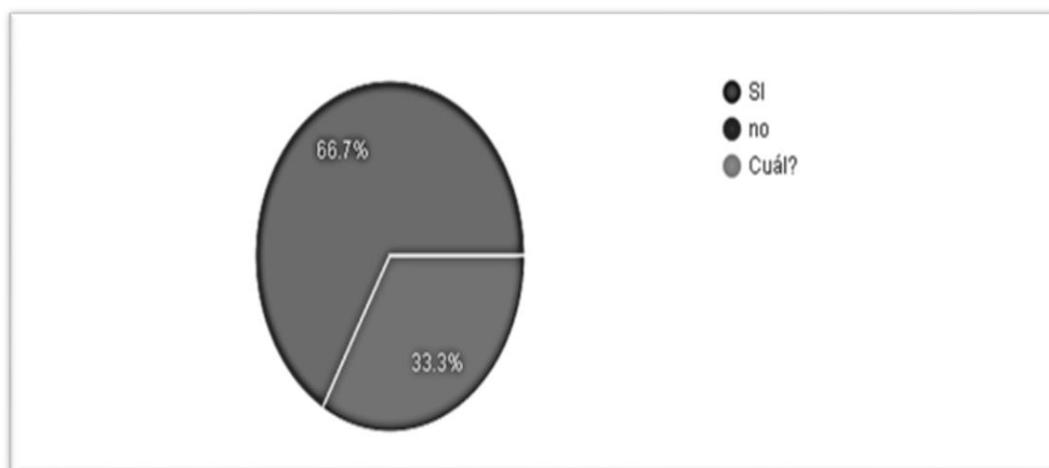
1	¿Se le realizó algún proceso de inducción y capacitación al ingreso en la empresa? *	Si 3	No 7	
2	¿Quién suele ser la persona encargada del proceso de inducción?	Jefe Área 3	Gerente 2	Usted 5
3	¿Cada cuánto la empresa realiza actividades de capacitación a los trabajadores?	Una Vez 2	2 o Más 1	Ninguna 7
4	¿Considera necesario mejorar el proceso de inducción y capacitación al puesto de trabajo?	Si 10	No 0	

Fuente: Autoría propia

**Pregunta # 1:** ¿Se le realizó algún proceso de inducción y capacitación al ingreso en la empresa?

### Figura 1

*Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta # 1*



Fuente: Autoría propia

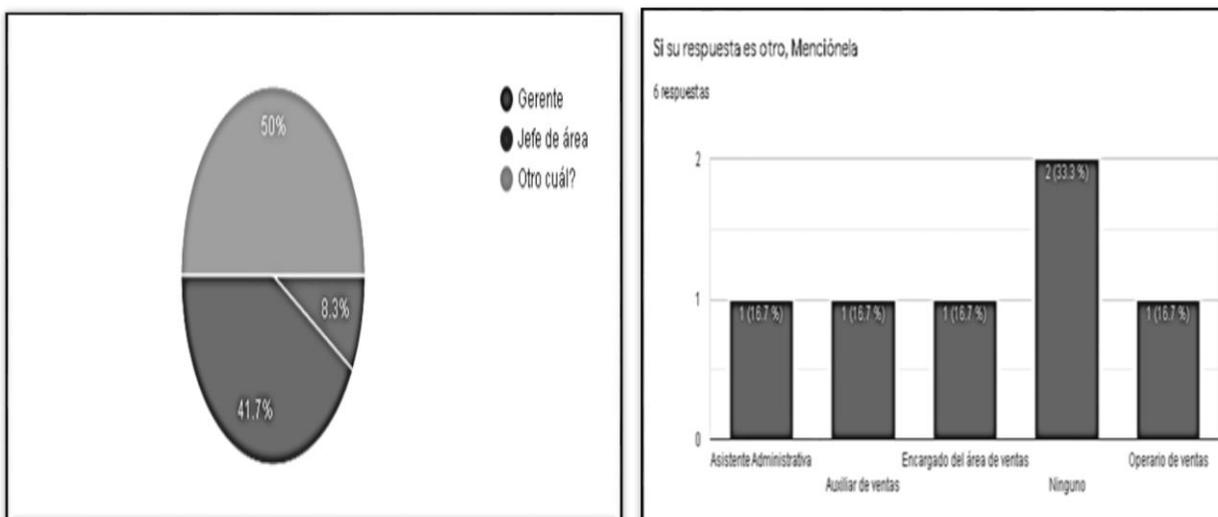
El objetivo de esta pregunta es conocer si la empresa Juan Carlos Sogamoso ha contado con la aplicación de algún proceso de inducción, reinducción y capacitación al personal de planta como también al nuevo personal, obteniendo los siguientes resultados:

El 66.7% del personal encuestado indico no fue aplicado ningún proceso de inducción, reinducción y capacitación al momento de ingresar a la compañía, solo el 33.3% aseguro que sí, fue aplicado estos procesos en algún momento, los cuales se presentaron como poco eficientes y productivos, lo que nos lleva a concluir que la empresa Juan Carlos Sogamoso no cuenta con un plan estructurado y eficiente de los procesos de inducción, reinducción y capacitación para el personal que ingresa a la compañía.

**Pregunta # 2:** ¿Quién suele ser la persona encargada del proceso de inducción?

## Figura 2

Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta # 2



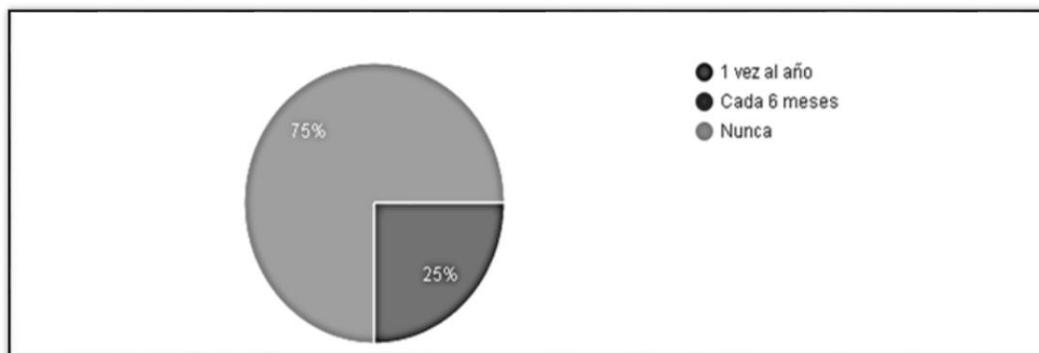
Fuente: Autoría propia

De acuerdo al resultado de la anterior pregunta, podemos concluir que el 50% de la población asegura que el proceso de inducción, reinducción y capacitación estuvo a cargo del gerente general de la compañía, un 41,7% asegura que fue llevado a cabo por el jefe de área y el 8.3% indica que fue realizado por diferentes personas tal como se evidencia en el gráfico de barras a continuación, los cual nos lleva a concluir que no se cuenta con un equipo asignado para llevar a cabo este proceso y actualmente se encuentra a cargo de personas que no cuentan con la formación y el conocimiento del proceso.

**Pregunta # 3:** ¿Cada cuánto la empresa realiza actividades de capacitación a los trabajadores?

### Figura 3

*Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta # 3*



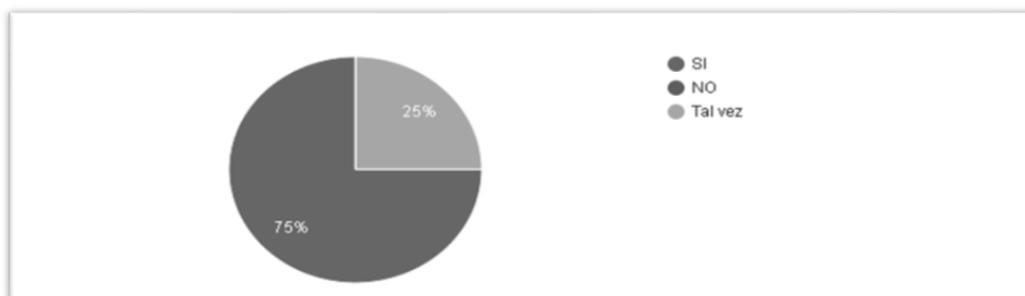
Fuente: Autoría propia

Con la anterior pregunta podemos analizar que el 75% de la población de la muestra encuestada asegura que 1 vez al año han sido partícipes de la aplicación en procesos de inducción reinducción y capacitación solo el 25% indica que se ha realizado cada 6 meses, por lo cual se concluye que estos procesos no han tenido gran influencia y participación en el aporte al mejoramiento de procesos.

**Pregunta # 4:** ¿Considera necesario mejorar el proceso de inducción y capacitación al puesto de trabajo?

### Figura 4

*Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta # 4*



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar este interrogante a la población que hace parte de la muestra delimitada, se concluye que el 75% de las personas encuestadas considera que si es necesario mejorar los procesos de inducción, reinducción y capacitación en la compañía Juan Carlos Sogamoso y solo el 25% considera que no es necesario, lo cual nos lleva a concluir de la necesidad existente en la implementación de un plan en procesos de inducción y capacitación para la compañía.

**Pregunta # 5:** ¿Cuáles estrategias sugiere que se pueden implementar para mejorar la inducción y capacitación a los puestos de trabajo? 10 respuestas

Crear programas de capacitación

Realizar un sondeo general, en todos los puestos de trabajo

Plan de mejoramiento a los indicadores

Implementación de planes de capacitación

Implementación de nuevos programas

Alianzas con las cajas de compensación capacitaciones.

Diseñar un programa de capacitación.

El objetivo de esta pregunta, es conocer la opinión que tienen los diferentes colaboradores, con respecto a las sugerencias que poseen en cuanto estrategias que se podrían aplicar e implementar con el objeto de llevar a cabo el proceso de inducción, reinducción y capacitación de la empresa Juan Carlos Sogamoso, los cuales nos presentan diferentes opciones.

## Conclusiones

Podemos concluir que el programa de inducción, reinducción y capacitación en la empresa “Diseños Juan Carlos Sogamoso” es un requerimiento vital, que va a solucionar el problema identificado durante la verificación realizada. La organización espera aumentar el nivel productivo y mejorar la calidad de vida de sus empleados.

Con la anterior investigación se logra identificar las diferentes causas, por las cuales no se ha dado la importancia de contribuir a la implementación de un plan de inducción, reinducción y capacitación para la compañía Juan Carlos Sogamoso, las cuales se basan principalmente en el desconocimiento que se tiene de la importancia de una debida implementación y cómo influye esta en los procesos productivo de la compañía, de igual manera la falta de formación y conocimientos por parte del área gerencial en la estructuración que de llevar este programa con el objeto de obtener los resultados deseados.

Luego de consultadas y analizadas las diferentes teorías, como García (2008), Werther y Davis (2008) y Rodríguez (2007), por citar algunos, se obtienen algunas bases estructuradas para iniciar con el plan a seguir en pro al diseño y la implementación del proceso de inducción para la compañía Juan Carlos Sogamoso.

Se logró definir mediante la investigación realizada, por medio de las diversas fuentes de información consultada como (teorías aplicables de los diferentes autores y encuestas realizadas a la población de muestra) el plan de inducción apropiado, para la empresa Juan Carlos Sogamoso, teniendo en cuenta sus necesidades, limitaciones y fortalezas, el cual se presenta como resultado de la investigación.

Es sustancial reconocer como conclusión, que a partir de la puesta en marcha del programa, se cuenta con personal comprometido con su empresa, que identifica las oportunidades del entorno y sobre todo, personas altamente calificadas para ejecutar cada una de las tareas asignadas, evitando la pérdida de continuidad en los procedimientos que adelanta la organización.

### **Recomendaciones**

Se le recomienda a la dirección de la empresa continuar con el programa de inducción, reinducción y capacitación, por lo menos cada 12 meses en el caso que no haya personal nuevo, dando cumplimiento al artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1075 del 2015.

Efectuar seguimiento a la normatividad vigente que tenga alguna afectación al programa de inducción, reinducción y capacitación.

Realizar una revisión periódica y ajustar el programa de acuerdo con las recomendaciones de los colaboradores y cambios del entorno.

Llevar a cabo etapas de evaluación de la efectividad de los procesos de inducción, reinducción y capacitación por medio de los indicadores que se plasman en el programa.

Hacer negociaciones y convenios con instituciones de educación que brinden las capacitaciones que requiera el personal, realizando evaluación a los capacitadores por intermedio de los empleados, conociendo de parte de ellos el nivel de apropiación y cercanía con los temas tratados.

## Referencias

- Alles, M. (2006) *Selección por competencias*. Editorial Granica. Buenos aires
- Araujo, A. (02 de abril de 2009). Etapa de Inducción o Socialización de Personal. <http://inf-tek.blogia.com/2009/040204-4.4-etapa-de-induccion-o-socializacion-de-personal.php>
- Arellano, V. (2014) *Implementación de un plan de inducción y re inducción tendiente a que permita que el personal se identifique con los objetivos organizacionales*. Trabajo de titulación de psicología industrial. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3647>
- Cabezas, L. J. & Rodríguez, L. R. (2021). *Inducción, entrenamiento capacitación y desarrollo de personal* [Archivo de Video]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>.
- Chiavenato, I. (1988). *Administración de recursos humanos*. Naucalpan de Juárez: McGraw Hill.
- Díaz, O. & Pardo, C. (2014) Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Revista Suma de Negocios*. 5(11). P. 39-48. Doi: 10.1016/S2215-910X(14)70018-7
- Flores, C. (2014) *El proceso de inducción del personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa calzado Mary Secret's de la ciudad de Ambato*. Trabajo de grado previo a la obtención del título de psicólogo industrial. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/12404>

- Gobierno de México (13 de JUNIO de 2018). *La importancia de la capacitación para las y los trabajadores*. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>
- González, L. (2015) La gerencia del talento humano para un liderazgo gerencial en la gestión universitaria. *Revista ASA*. pp 101 – 108. <https://core.ac.uk/download/pdf/71507853.pdf>
- López, J. (2017) *Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal en Inciteco S.A.S*. Proyecto de aplicación práctica. Universidad del Rosario.  
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14137>
- Franco, M., Lozano, D., Marroquín, A., Mesa, J y Silva, J. (2021). *Diseño del proceso de inducción y entrenamiento, dirigido a los nuevos funcionarios de la empresa Smartec SAS a nivel nacional*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Archivo digital.  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/41113/mafranco1.pdf?sequence=1>
- Mond, R. (2010). *Desarrollo de Recursos Humanos*. México, D.F.: Pearson Educación. Pérez Ariza, Y. S. (s.f) *Los procesos de inducción y reinducción como elementos claves que ayudan a gestionar la seguridad y salud en el trabajo: análisis orientado desde la norma ISO 45001*.
- Pinzón, S. (22 de abril de 2011). *Inducción y Reinducción de Personal*.  
<http://es.scribd.com/doc/53596737/Guia-1-2-y-3-de-Induccion-y-Reinduccion-de-Personal>
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna del Personal* (7 ed.). México, Ixtapaluca: Cosegraf.

RSM. (9 de enero de 2020). *Gestion de Talento.*: <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/la-importancia-de-la-induccion-de-personal-en-la-gestion-de-talento>

Sáenz, J. (2017) *Inducción de personal.* <https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/INDUCCI%C3%93N-DE-PERSONAL-Sistemas-de-Gesti%C3%B3n-Administrativa/4268093.html>

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos.* México DF: McGraw Hill

### **Legales**

Código sustantivo del trabajo. (1951, 7 de Junio). Congreso de la república. Diario oficial N° 27.622.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Constitución política de Colombia. (1991, 20 de julio). Congreso de la república. Gaceta constitucional N° 116.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Decreto ley 1567 de 1998. (1998, 5 de agosto). Presidencia de la república.

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

Decreto No. 154 de 2021. (2021, 11 de febrero). Presidencia de la república.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=158366>

## Anexos

## Anexo A

*Modelo de encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Diseños Juan Carlos**Sogamoso*

Aplicación Proceso de Inducción Diseños Juan Carlos Sogamoso. Encuesta de Participación	
¿Se le realizó algún proceso de inducción y capacitación al ingreso en la empresa? *	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> no <input type="radio"/> Cuál?
Justifique su respuesta *	Tu respuesta _____
¿Quién suele ser la persona encargada del proceso de inducción? *	<input type="radio"/> Gerente <input type="radio"/> Jefe de área <input type="radio"/> Otro cuál?
Si su respuesta es otro, Menciónela	Tu respuesta _____
¿Cada cuanto la empresa realiza actividades de capacitación a los trabajadores? *	<input type="radio"/> 1 vez al año <input type="radio"/> Cada 6 meses <input type="radio"/> Nunca
¿Considera necesario mejorar el proceso de inducción y capacitación al puesto de trabajo? *	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/> Tal vez
Justifique su respuesta *	Tu respuesta _____
¿Cuáles estrategias sugiere que se pueden implementar para mejorar la inducción y capacitación a los puestos de trabajo? *	Tu respuesta _____
<input type="button" value="Enviar"/>	<input type="button" value="Borrar formulario"/>
<small>Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.</small>	

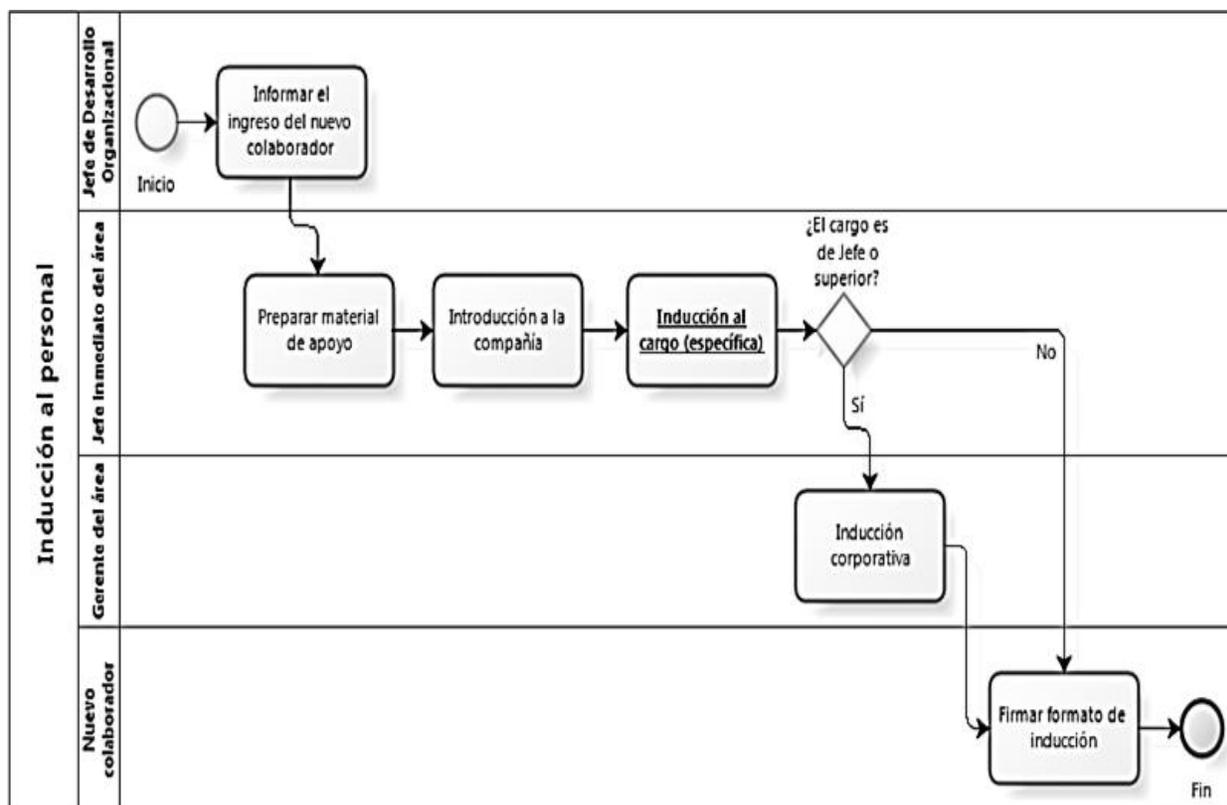
## Anexo B

### Formato de inducción

<b>Nombre:</b>		<b>Objetivo:</b>	
Eficiencia de la inducción		Determinar efectividad del proceso de inducción	
<b>Formula</b>	$= \frac{\text{Número de personas que pasan la evaluación}}{\text{Número de evaluaciones realizadas}}$		
<b>Parametrización:</b>	<b>Crítico</b>	<b>Permitido</b>	<b>Esperado</b>
	Menor de 80%	Entre 80% y 90%	100%
<b>Responsable de medición:</b>		<b>Responsable análisis y resultados:</b>	
Jefe Desarrollo Organizacional – Director de Talento (consolidación de información)		Gerente Desarrollo Organizacional	

## Anexo C

### Diagrama de flujo



## Anexo D

*Formato de seguimiento a la inducción*

FOTO	NOMBRE						
	CARGO						
	PROCESO DE INDUCCION						
	JUAN CARLOS SOGAMOSO						
	TIEMPO EN LA COMPAÑÍA						
	PROCESO DE CRECIMIENTO						
<b>OPORTUNIDADES</b>		<b>EVALUADO</b>	<b>EVALUADOR</b>	<b>FORTALEZAS</b>		<b>EVALUADO</b>	<b>EVALUADOR</b>
		60%	60%			100%	100%
		65%	60%			100%	100%
		90%	60%			100%	100%
		60%	70%			100%	100%
		100%	80%			100%	100%
		70%	60%			90%	75%
		95%	80%			100%	75%
		95%	90%			90%	100%
		80%	70%			90%	100%
<b>OBSERVACIONES DEL EVALUADO</b>							
<b>OBSERVACIONES DEL JEFE INMEDIATO</b>							
<b>PLANES DE ACCION Y COMPROMISOS</b>							
<b>FECHA INICIAL</b>	<b>PLAN DE TRABAJO A IMPLEMENTAR</b>	<b>FECHA SEGUIMIENTO</b>	<b>VALORIZACIÓN DE SEGUIMIENTO</b>	<b>FECHA INICIAL</b>	<b>COMPROMISO S A DESARROLLAR</b>	<b>FECHA SEGUIMIENTO</b>	<b>VALORIZACIÓN DE SEGUIMIENTO</b>
			CUMPLE				CUMPLE
			NO CUMPLE				NO CUMPLE
			CUMPLE				CUMPLE
			NO CUMPLE				NO CUMPLE
<b>RESULTADOS DE LOS PLANES DE ACCION Y COMPROMISOS</b>							
<b>FECHA INICIAL</b>	<b>TEMA</b>	<b>OBSERVACIONES DE SEGUIMIENTO</b>					<b>FECHA NUEVO SEGUIMIENTO</b>
<b>CONCLUSION</b>							
<b>CONCEPTO DEL PROCESO DE INDUCCION</b>							
<b>JEFE INMEDIATO</b>				<b>RESPONSABLE</b>			

# Anexo E

## Lista de chequeo de la capacitación

JUAN CARLOS SOGAMOSO							
<b>TEMARIO DE CAPACITACION PARA:</b> <b>NOMBRE:</b> <b>ENCARGADO/ TUTOR:</b> Seguir las siguientes instrucciones: 1. Presentación PowerPoint 2. Leer los procedimientos asignados 3. Trabajo Operativo 4. Explicación, descripción y solución de dudas, acerca del funcionamiento de los procesos. 5. Retroalimentación - evaluación							
FECHA	TEMA	ESPECIFICACIONES	TUTOR	HORARIO	REFUERZO		OBSERVACIONES
					SI	NO	
	GENERALIDADES DE LA EMPRESA	Áreas y composición Análisis de cifras - Presupuestos Áreas de servicios Generalidades de Merchandising Bodegas y parqueadero Funciones, responsabilidades del cargo y Procesos Deberes, manual de convivencia, circular normativa					
	TRABAJO OPERATIVO	Apertura y Cierre almacén ( Reconocimiento de equipos, Raíls y cuartos de sistemas) Bitácoras Firmas Autorizadas Control de gastos Funciones (Manejo practico de cada uno de los cargos bajo					
	PROCESOS DE LA EMPRESA	Los procedimientos de la área a cargo.					
	SUMISTROS - UNIFORMES	Entrega de Uniformes (Políticas) Activos Fijos Remisiones					
	REUNIONES	Generales - Comerciales - reunion diaria ( 5 min en cada					
	CAJA MENOR	Cajas menores -Procedimiento - Actividad Practica Arqueo					
	RRHH	Procesos Disciplinarios (políticas) - Retroalimentaciones - Plantas Autorizadas Reporte Novedades Elaboración de permisos Horas Extras ( Autorizaciones - Relación - Control ) Control incapacidades - Accidentes de Trabajo Copaso-Normas salud ocupacional Brigadas de Emergencia Plan de Mitigación Capacitaciones - Reinducciones-Código de ética y conducta Créditos Empleados Clima Organizacional PROGRAMACION DE TURNOS Políticas de Horarios -					
	TRABAJO EN PISO	Pedidos de reposición, re-abasto y refuerzos- Sugeridos - Surtido y resurtido (aseo y limpieza) Devoluciones - Averías - Hurlos - Faltantes-					
	BODEGAS	Reconocimiento de Bodega recibo e interna Recibo de Mercancia Traslados - Devoluciones - Averías Digitación de traslados entre bodegas.					
	Procesos	Revisión y control a los procesos CONTROL INTERNO. Procesos de control, manejo y trazabilidad Invenarios almacenes: Devoluciones - Servicios - Notas de Pedido - Bonos) - Inventarios Generales - Cíclicos - Vitrinas - Transacciones de inventario mercancía. - Esquemas de Combos y controles					

Anexo F

Lista de chequeo de la operación

CHECK LIST - RUTINAS OPERATIVAS										CORTE Y CONFECCIÓN		MEDICION SEMANAL						
ALMACEN										JEFE		ZONA		FECHA				
JORNADA	FRECUENCIA	TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES DIARIAS								L	M	M	J	V	S	D	
AM/PM	DIARIO	OPERATIVO	DAR CUMPLIMIENTO A LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS Y COMERCIALES ASIGNADAS EL DIA ANTERIOR															
AM/PM	DIARIO	COMERCIAL	USAR ADECUADAMENTE EL UNIFORME MANTENIENDO LA POLITICA ESTABLECIDA DEL BUEN VESTIR															
AM	DIARIO	OPERATIVO	REALIZAR LOS RESPECTIVOS CORTES DE CONFECCION , VALIDANDO QUE NO SE HALLAN RECIBIDO AVERIAS, DE ENCONTRARSE ENTREGAR AL AREA DE BODEGA															
AM/PM	DIARIO	OPERATIVO	GARANTIZAR EL SURTIDO DE LAS TELAS															
AM/PM	DIARIO	OPERATIVO	LIMPIEZA DE LOS PASILLOS A SU CARGO															
AM/PM	DIARIO	OPERATIVO	MARCACION DE LAS PRENDAS A SU CARGO															
AM/PM	DIARIO	OPERATIVO	GARANTIZAR CIERRE DE OPERACION A LAS 11:59 AM															
AM/PM	DIARIO	COMERCIAL	GARANTIZAR CUMPLIMIENTO DE LAS CANTIDADES A CONFECCIONAR DIARIAMENTE															
AM/PM	DIARIO	COMERCIAL	EJECUTAR EL PROTOCOLO DE SERVICIO AL CLIENTE															
AM/PM	DIARIO	OPERATIVO	MANTENER ROTULADO, ENCAMADO Y ENTALLADO LAS PRENDAS CONFECCIONADAS															
AM/PM	DIARIO	OPERATIVO	MANTENER EL ORDEN DE LA TRASTIENDA, DESPEJADA DE ESTIBAS, CARTON Y HERRAJES															
AM/PM	DIARIO	OPERATIVO	REPORTAR OPORTUNAMENTE LAS AVERIAS A SU CARGO															
AM/PM	DIARIO	OPERATIVO	ENTREGAR AL FINAL DEL TURNO LOS PASILLOS A SU JEFE INMEDIATO															
AM/PM	DIARIO	OPERATIVO	MEDICION DIARIA															
AM/PM	SEMANAL	OPERATIVO	EJECUCION DE CODIGOS DE BARRAS															
AM/PM	SEMANAL	OPERATIVO	GARANTIZAR EL ALISTAMIENTO DE LOS INVENTARIOS															
AM/PM	SEMANAL	COMERCIAL	REPORTAR A SU JEFE INMEDIATO LA PRENDA MAS VENDIDA															
AM/PM	SEMANAL	COMERCIAL	REALIZAR EL IMPULSO DEL PRODUCTO DE LA SEMANA Y REPORTAR EL CUMPLIMIENTO DE LA VENTA															
TOTAL											FIRMA							
PRODUCTO MAS VENDIDO DE LA SEMANA		MECA	DESCRIPCION	CANTIDAD		VENTA												
PRODUCTO DE IMPULSO FIN DE SEMANA																		
CODIGO	DESCRIPCION:		VENTA:		UNIDADES:													
HOJA DE TRABAJO DE LA SEMANA																		
DIA	QUIEN ASIGNA	COLABORADOR	OBSERVACIONES COMERCIALES					OBSERVACIONES OPERATIVAS					ESTADO					
LUNES																		
MARTES																		
MIERCOLES																		
JUEVES																		
VIERNES																		
SABADO																		
DOMINGO																		
CALIFIQUE LAS RUTINAS EJECUTADAS DE 1 A 5 SIENDO 1 LA CALIFICACION MAS BAJA Y 5 LA CALIFICACION MAS ALTA			1 - INSUFICIENTE 3 - REGULAR 5 - EXCELENTE															