

**Plan basado en competencias para el proceso de Inducción y Entrenamiento del nuevo personal que se incorpore a la empresa Cámara Colombiana de la Construcción – CAMACOL, con la finalidad de dar alcance al cumplimiento de los objetivos organizacionales.**

Presentado por

Kristhian Farlin Arzuza Toro

Senit Paola Benavides Charris

Rosana Carreño Maury

Anthony Junior Jaraba Pacheco

Liliana Patricia Pinto Mancilla

Director

Andrés Felipe Pérez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa Administración de Empresas

Noviembre 2021

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios y seguidamente a mis padres, quienes con su amor, oraciones, consejos y esfuerzo hicieron de mí una mejor persona y me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

Igualmente quiero dedicar este trabajo a todos mis compañeros, por su apoyo y compromiso permanente en cada una de las actividades que permitieron el desarrollo y la consecución de este logro.

## **Agradecimientos**

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Abierta y a Distancia – UNAD y a todo su cuerpo de profesores, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron posible nuestro crecimiento como profesional, gracias a cada uno de ellos por su paciencia, dedicación y apoyo permanente e incondicional.

Finalmente expresamos nuestro sincero agradecimiento al Tutor Andrés Felipe Pérez, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

## Resumen

El presente proyecto tiene como principal objetivo el aprendizaje y conocimiento de cómo se debe implementar un proceso de inducción y entrenamiento efectivo para el ingreso de un nuevo personal a una empresa. Basándonos en principios como el desarrollo y la innovación que conlleven a dar a conocer las necesidades que como empresa se tiene y desarrollar el potencial máximo de los empleados.

Para los profesionales de la ciencia administrativa, es de gran relevancia saber que los procesos de inducción y entrenamiento juegan un papel fundamental en el fortalecimiento de una empresa, ya que la estabilidad emocional de un empleado arrojará ciertos resultados que pueden o no afectar la solvencia de estas. Lo que obliga a perfilar y orientar de manera individual cada función que se cumplirá dentro del organigrama para llevar con éxito, las tareas y actividades que se encomienden desde el día cero.

Con la implementación de este proyecto se busca que los empleados de CAMACOL se sientan identificados con la empresa, conozcan su entorno, la misión y visión que se proyecta a fin de fortalecer cada una de las competencias que se logren identificar en el talento Humano.

La imagen que mostrará la empresa a partir de estos cambios, logrará posicionarla en el mercado laboral, destacándola en temas de gerencia del talento humano, regido por principios como el respeto por sus empleados y optimización de sus recursos al lograr una correcta utilización de su proceso de inducción.

**Palabras clave:** inducción, entrenamiento, recurso humano.

## Abstract

The main objective of this project is to learn and understand how to implement an effective induction and training process for the entry of new personnel to a company. Based on principles such as development and innovation that lead to making known the needs that we as a company have and developing the maximum potential of our employees.

For us as future professionals in administrative science, it is of great relevance to know that induction and training processes play a fundamental role in strengthening a company, since the emotional stability of an employee will yield certain results that may or may not affect the solvency of these. This forces us to individually outline and guide each function that will be fulfilled within the organization chart to successfully carry out the tasks and activities that are entrusted from day zero.

With the implementation of this project, we seek that CAMACOL employees feel identified with the company, know their environment, the mission and vision that is projected in order to strengthen each of the competencies that can be identified in Human talent.

The image that the company will show from these changes, will manage to position it in the labor market, highlighting it in matters of human talent management, governed by principles such as respect for its employees and optimization of its resources by achieving a correct use of its process induction.

**Keywords:** induction, training, human resource.

## Tabla de Contenido

Introducción.....	8
Planteamiento del problema.....	10
Justificación de la investigación.....	12
Objetivos.....	14
Antecedentes.....	15
Marco Teórico.....	18
Marco Legal.....	20
Metodología .....	21
Resultados.....	23
Conclusiones.....	29
Recomendaciones.....	30
Bibliografía.....	32

## Lista de figuras

Figura 1. Inducción y Capacitación. ....	24
Figura 2. Satisfacción de la Inducción. ....	244
Figura 3. Tiempo proporcionado en la Inducción y Capacitación. ....	25
Figura 4. Conveniencia del Proceso de Inducción y Capacitación. ....	26
Figura 5. Funcionalidad y Requerimiento del Cargo. ....	26
Figura 6. Idoneidad del Personal Capacitador. ....	27
Figura 7. Frecuencia de las Capacitaciones. ....	27

## Introducción

Si bien es claro que se concibe una empresa como unidad productiva, que se conforma mediante un grupo de individuos que tienen los mismos objetivos a fines. Estos están orientados a una obtención de beneficios, así las cosas, nos queda claro que la empresa no es más que una organización de tipo social, la cual tiene una gran variedad de recursos a utilizar, en procura de los determinados objetivos a alcanzar.

A partir de estos conceptos, se puede determinar que hay pilares fundamentales que se integran en el correcto funcionamiento organizacional de una empresa, el principal de ellos es sin duda alguna el recurso humano, de aquí radica la importancia predominante de la obtención del mejor talento humano, un personal idóneo, con destrezas, actitudes, aptitudes, capacidades requeridas y altamente competentes, para el desarrollo de las actividades encomendadas, enmarcada en los objetivos organizacionales y actividades propias y requeridas en la naturaleza del cargo a desempeñar. Que se esmere en trabajar mancomunadamente con la empresa con la única finalidad de alcanzar posicionamiento, junto con el reconocimiento del mercado objetivo.

Con lo expresado anteriormente, se hace evidente la imperante necesidad de las empresas en tener claridad en todo el proceso de inducción y entrenamiento, teniendo como política organizacional inicial la contratación de personal con experiencia y con la capacidad para el desempeño de las actividades propias del cargo vacante, con la finalidad de no generar retrasos en el proceso de inducción y entrenamiento, puesto que las personas implicadas en el proceso contarían con la noción requerida para la inducción al cargo para el que fue contratado(a), caso contrario podría generar grandes pérdidas, ocasionar retrasos en las diferentes actividades y procesos, afectando de esta manera el buen desempeño laboral y causando con ello una



disminución significativa en la productividad y la rentabilidad de la empresa. Así las cosas, es totalmente necesario definir detalladamente todo el proceso de inducción y entrenamiento, donde quede claro cada etapa del proceso, el o los métodos a ejecutar y las técnicas e instrumentos a aplicar en el desarrollo de este.

Así las cosas, se entiende por selección de personal al proceso mediante el cual una organización elige entre un grupo de candidatos a un aspirante que cumpla con todos los requerimientos establecidos para un determinado cargo, con la finalidad de conservar la efectividad y el desempeño organizacional. En este sentido, la selección de personal cumple un doble objetivo, el primero es seleccionar a los candidatos que cumplan con los requerimientos establecidos para el cargo y el segundo es mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como también la eficacia de la organización, por tal motivo, es necesario que exista un buen procedimiento para reunir al personal idóneo para tal fin.

Por lo anterior y teniendo en cuenta que actualmente el mercado se vuelve cada día más competitivo y exigente, las organizaciones se preocupan por contratar a personal realmente competente, capacitado y experimentado, con el objetivo de mantener o hacer que la empresa sea más rentable y competitiva. Es por ello, que las empresas diseñan procesos de selección de personal mediante el cual revisan y evalúan no solo lo referente a la hoja de vida, la experiencia, y los conocimientos, sino también tienen en cuenta las competencias, es decir, las cualidades que tiene cada aspirante para un puesto determinado cargo, así como aspectos personales, familiares, sociales, laborales y comportamentales, todo ello con el fin de lograr la vinculación de personal que contribuya y aporte de manera significativa al mejoramiento de la productividad, el clima laboral, al cumplimiento de los objetivos empresariales y al posicionamiento de la organización dentro del mercado.

## Planteamiento del problema

El recurso humano representa un valor fundamental y es el elemento clave al interior de toda empresa, desarrollando un papel esencial en el direccionamiento estratégico y la competitividad organizacional.

Tal como lo describe García Gutiérrez, (2014), a medida que el tiempo ha avanzado, y se han implementado diferentes teorías administrativas, hay un elemento que siempre ha resaltado, y es el elemento humano, el cual básicamente es el ejecutor de los planes propuestos por las empresas, y que son diseñados por la dirección de estas. (p.1).

Pese a lo anterior, aún existen organizaciones, cuya principal preocupación continúa siendo la productividad y los resultados económicos que esta proporcione, por ello la dirección de personal cuya base es el talento, ha tomado gran relevancia en los últimos tiempos, con el único objetivo de determinar el tipo de recurso humano que se requiere para lograr los objetivos y metas de la empresa.

Por lo anterior, es importante que las empresas, cuenten con un proceso idóneo de Inducción y Entrenamiento, con el fin de proporcionarle a los nuevos empleados no solo una manera rápida y cordial de adaptarse a su trabajo, sino también producir capital humano idóneo y una organización rentable y competitiva. Carecer de este tipo de procesos, puede traer consigo circunstancias adversas, generar riesgos e incluso accidentes laborales, a causa del desempeño inadecuado como consecuencia de la falta de una correcta inducción y entrenamiento sobre el puesto de trabajo.

El proceso de Inducción y Entrenamiento debe tener como propósito fundamental proporcionar una orientación adecuada a los nuevos colaboradores, para que logren integrarse de forma libre en la organización. Debe constar de un periodo de entrenamiento y capacitación

oportuna y previamente organizada, que permita un buen desempeño de las funciones y desarrollo profesional, Rodríguez (2002). Este proceso, debe al mismo tiempo incluir, en primer lugar, aspectos como la identificación del cargo, mediante el cual se explique el título del cargo, el estatus, grado o nivel del puesto, de acuerdo con la descripción y en segundo lugar un resumen del puesto, en el que se describa de manera general la naturaleza del cargo, exponiendo en detalle y de forma clara y precisa las funciones, responsabilidades y actividades asignadas.

## **Justificación de la Investigación**

Esta investigación tiene como objetivo primordial desarrollar una estrategia de mejoramiento para el proceso de inducción y entrenamiento de los trabajadores de la entidad Cámara Colombiana de la Construcción – CAMACOL, debido a que en la actualidad no cuenta con uno, situación que ha generado dificultades en diferentes departamentos de la empresa. Con estas acciones se pretende detectar las fallas en que se incurrieron y con base en ello llevar a cabo tácticas que mejoren este proceso tan fundamental de inducción y entrenamiento, con el propósito de que se mejore la productividad de la organización, buscar que los nuevos y antiguos empleados comprendan de manera clara y detallada las responsabilidades y obligaciones de su cargo, las funciones a ejecutar y el proceso correcto y conveniente para el desarrollo de las mismas, evitando que se generen reproceso, demoras y fallas. Así mismo, se busca dar a conocer información fundamental de la organización, los beneficios a los que tienen derecho como empleados y las políticas internas generales de la compañía.

La principal motivación para la empresa CAMACOL, de implementar este plan de inducción y entrenamiento, es la de propiciar y desarrollar en el nuevo empleado sentido de pertenencia, apoyándolo en los nuevos retos y competencias que devenga el puesto de trabajo, por ello es importante que el empleado se identifique con la visión de la organización y se compenetre rápidamente con el clima laboral, brindándole seguridad, confianza y respaldo. De igual forma, ajustar el perfil académico con el ámbito laboral a fin de obtener el mayor desempeño de los empleados dentro de la organización, logrando de esta manera garantizar una funcionalidad correcta al interior de la entidad y a los procesos que se lleven dentro de la misma. Cabe resaltar que la implementación de este programa beneficiara a ambas partes, es decir tanto

al empleador como al empleado, ya que este programa busca proporcionarle nuevos conocimientos al empleado, resaltando su experiencia, habilidades, talentos y destreza, procurando con ello un buen desarrollo y desempeño en su cargo, lo que redundará en mayor productividad para la compañía.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un plan basado en competencias para el proceso de Inducción y Entrenamiento del nuevo personal que se incorpore a la empresa Cámara Colombiana de la Construcción – CAMACOL, con la finalidad de dar alcance al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

### **Objetivos Específicos**

Identificar cual es la metodología puesta en marcha por la organización en lo relacionado al ingreso de nuevos colaboradores, con la finalidad de determinar las falencias en el desarrollo y ejecución del proceso de Inducción y Entrenamiento del personal.

Planificar cada una de las actividades que permitan el desarrollo de la presente propuesta.

Establecer directrices direccionadas a la implementación de acciones que contribuyan a mejorar las actividades de inducción tanto del nuevo personal como del antiguo y de esta manera fortalecer sus conocimientos y habilidades de formación.

## Antecedentes

Actualmente el talento humano es considerado un factor clave para el éxito empresarial, debido a que contar con el personal idóneo permitirá a las organizaciones generar una ventaja competitiva, potenciar significativamente su rentabilidad, reconocimiento y posicionamiento. Es por ello, que al interior de las organizaciones ha sido fundamental reconocer la importancia de este talento humano, pues gracias a los grandes aportes que las personas realizan mediante sus talentos, aptitudes, dedicación y compromiso se hace posible la consecución de los objetivos organizacionales.

Dentro del macroproceso del talento humano se encuentran diversos procesos que permiten administrar y gestionar a los colaboradores permitiendo mejorar las capacidades de los empleados, el desempeño y el crecimiento de la organización, entre los que se encuentran los procesos de inducción y el de entrenamiento de personal.

Según Gómez, Balkin y Cardy (2003), el proceso de inducción pretende proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo. Este Proceso de Inducción de acuerdo a Chiavenato (2001), se encuentra compuesto por dos etapas: La primera de ellas, la introducción hacia la organización, en la cual se presenta a los nuevos empleados una visión global de la compañía, las prestaciones y los servicios a los que tienen derecho, las normas de rendimiento, el reglamento, las políticas y los procedimientos y la importancia de su trabajo, productividad y desempeño; y la segunda la introducción al puesto de trabajo, en la que el trabajador entrará en contacto directo con su puesto, su jefe y sus compañeros, explicándole en detalle en qué consistirá su puesto de trabajo y con quiénes se relacionará directamente.

Rodríguez (2007) afirma que la importancia del Proceso de Inducción radica en que las experiencias iniciales de un trabajador en la organización influyen en su rendimiento y adaptación.

De acuerdo con Bohlander et al (2001) los beneficios de la inducción son, menor rotación, aumento de productividad, mejora en la moral de los empleados, costos más bajos de reclutamiento y capacitación, facilidad de aprendizaje y menor ansiedad en los nuevos empleados.

Según García (2008), el Proceso de Entrenamiento se realiza para mejorar las habilidades y destrezas del empleado en el cargo que desempeña. Es muy técnico, se centra en destrezas físicas o repetitivas y se enfoca principalmente en el cargo. Chiavenato (2000), complementa manifestando que este proceso de entrenamiento es educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de los objetivos definidos”.

Los principales objetivos del Proceso de Entrenamiento son: Brindar los medios necesarios para permitir el aprendizaje de las personas al interior de la organización; Optimizar los recursos humanos con los que se cuenta, mediante el esfuerzo y la actitud de los colaboradores hacia su mejoramiento personal y su contribución al crecimiento de la empresa; Reducir la brecha existente entre el desempeño que actualmente tienen los empleados y el que se requiere para alcanzar todos los objetivos propuestos y Aumentar los conocimientos y capacidades de cada uno de los trabajadores para que puedan ejecutar su cargo adecuadamente.

Por lo anterior, se puede establecer que las organizaciones buscan mediante la ejecución de los Procesos de Inducción y el de Entrenamiento de Personal proporcionarle al nuevo



empleado toda la información necesaria de la compañía para que se adapte de forma rápida a la cultura, los comportamientos y los procesos empresariales.

Así las cosas, en el tiempo actual el mundo laboral no puede entenderse como un ambiente destinado únicamente para la prestación de unos servicios a cambio de un salario, sino como un espacio en el que se lleva a cabo un intercambio en donde empresa y trabajador, reciben beneficios que le proporcionan desarrollo (Chiavenatto, 1988).

## Marco Teórico

El capital humano es el recurso más valioso e importante que posee una organización, el entrenamiento y capacitación de este talento humano es clave fundamental en el cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas. Es por ello que el principal propósito del presente trabajo es el de proporcionar las directrices necesarias para la ejecución de los procesos de Inducción y Entrenamiento del nuevo personal contratado en la empresa Camacol. Se trata de implementar y desarrollar una metodología en cada uno de estos procesos que permita administrar y gestionar a los nuevos colaboradores permitiéndoles mejorar no solo sus capacidades y desempeño, sino que ello redunde en la generación de crecimiento a la organización.

Mediante el Proceso de Inducción se busca suministrar al talento humano toda la información requerida para el óptimo desarrollo de cada una de sus funciones laborales, proporcionándoles por un lado información general sobre la organización, así como las explicaciones pertinentes sobre el desempeño de su trabajo.

A través del Proceso de Entrenamiento se implementarán acciones que permitan mejorar las habilidades y destrezas de los empleados, de acuerdo con el cargo desempeñado, con la finalidad de impulsar el desarrollo de conocimientos y actitudes en función de los objetivos y metas trazadas.

Es importante establecer de manera clara y precisa las necesidades de capacitación para cada área, con el objetivo de brindarle al nuevo empleado una orientación acertada acerca de sus obligaciones y las funciones que desempeñara.

El proceso general de gestión de personal no puede llevarse a cabo de manera improvisada, debe ser un proceso compuesto de un conjunto de actividades planeadas, organizadas y articuladas con el plan de acción de la organización.

Es fundamental, tal como lo manifiesta Chiavenato (1999), que durante la primera etapa del entrenamiento se realice un inventario de cada una de las necesidades de entrenamiento que existen al interior de la empresa, con el objetivo de identificar y poder atender las reales debilidades de la organización. Este diagnóstico de necesidades proporciona información relevante que permite la elaboración y selección de los temas, cursos o métodos de capacitación que la organización requiere. Dicho análisis debe aplicarse a toda la empresa, detectando las áreas funcionales que se encuentren deficientes y las carencias que posea el recurso humano y que le impiden desarrollar de manera adecuada su trabajo al interior de la organización.

Para llevar a cabo este inventario de necesidades Chiavenato (1999) propone varios medios entre los que se pueden destacar la evaluación de desempeño, observación, cuestionario, entrevistas, exámenes, informes periódicos y análisis de cargos. El análisis de cada uno de estos elementos le permitirá a la organización determinar cuáles son las necesidades más relevantes de entrenamiento y cuáles son las menos urgentes, con la finalidad de dar prioridad a aquellas que generen mayor impacto en la eficiencia de la organización y sobre esta base, proporcionar al personal, mediante la capacitación, todo un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan desarrollar de forma correcta cada una de responsabilidades y funciones.

## Marco legal

Para el proyecto Plan basado en competencias para el proceso de Inducción y Entrenamiento del nuevo personal de la empresa CAMACOL, se entiende que es de gran relevancia mantener una buena comunicación entre los empleados, y para que estos alcancen los objetivos propuestos por el empleador, es necesario que reciban un buen programa de capacitaciones.

El artículo 21 de la Ley 50 de 1990 establece que en las empresas con más de 50 trabajadores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada se dediquen, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Estos programas deben estar enfocados y dirigidos con el ánimo de integrar a los trabajadores, mejorar la productividad y las relaciones laborales.

La inducción del personal en una organización se convierte en la primera vivencia que experimenta un empleado al interior de una compañía matizando su rendimiento y su preparación profesional. En un análisis llevado a cabo por Diaz & Pardo (2014) los dirigentes de ingenio humano perciben un menor efecto creado por los cambios, al llevar a cabo planes de capacitación y desarrollo de competencias y que paralelamente, permiten mejorar o minimizar la tensión en el clima organizacional por impacto de los cambios y transformaciones organizacionales, disminuyendo la incertidumbre, reduciendo el impacto del rumor y perfeccionando la colaboración de los conjuntos y sus miembros como componente de defensa o favorecedor del cambio. La inducción pertenece a los procesos más trascendentales y estratégicos de todos, la verdadera inducción es aquella en la que se logra que todo colaborador se compenetre de forma total con la organización.

## Metodología

La Inducción es un razonamiento mediante el cual se pasa de un conocimiento de menor grado de generalidad, a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalidad. Dicho de otra manera, la inducción es un razonamiento en virtud del cual se pasa de lo particular a lo general.

Según Murillo Vargas G. García solarte, M y González, C. H. (2010), de forma se deben identificar adecuadamente los factores en los cuales se deben hacer énfasis al momento de diseñar el programa de inducción y entrenamiento, lo cual se facilita cuando la descripción del cargo muestra el tipo de capacidades y habilidades requeridas.

Su principal objetivo es identificar las falencias que se presentan a fin de fortalecer el proceso de inducción y entrenamiento, para lo cual se aplicará la siguiente metodología:

### Tipo de investigación y enfoque

El tipo de investigación es aplicada de campos descriptiva y con enfoque mixto, cuya pretensión es trabajar sobre realidades de hechos, con información relevante, teniendo como característica una interpretación correcta de las variables relacionadas con las necesidades de la empresa CAMACOL, de tal manera que se pueda cumplir con los objetivos trazados durante esta investigación.

### Técnica e instrumentos

Se aplicará **Encuesta**, según fórmula de muestra aplicada a los empleados de la empresa CAMACOL. Se elige como técnica de recolección de información primaria la encuesta, debido al enfoque cuantitativo que tiene la investigación, el cual busca obtener datos bajo el conocimiento de sus empleados, elaborando un cuestionario estructurado con preguntas y

variables que sirvan como fuente de información a fin de cumplir los objetivos y metas que se han trazado. Se utilizará la herramienta Web Google drive, que nos permitirá interactuar de manera ágil y eficaz con nuestra media población y acatando las recomendaciones generadas por la Organización Mundial de la Salud, evitando la aglomeración de personas a fin de contrarrestar el COVID-19.

### **Análisis estadístico**

Haciendo uso de la estadística descriptiva, se realizará un informe estadístico donde se evidencie mediante la utilización de gráficas y su interpretación, los resultados obtenidos basado en criterios como lo es la objetividad y precisión, cuyo fin es analizar los aspectos más relevante de la encuesta y se logre orientar la empresa para la futura toma de decisiones.

### **Población Objeto**

Está conformado por los empleados de la empresa CAMACOL.

### **Muestra**

Se realizarán 12 encuestas al personal de planta de la empresa CAMACOL, elección de manera aleatoria y mediante un link en Google Drive, aplicando la escala de Likert, salvaguardando la identidad de quienes participen en esta actividad, con el fin de obtener información real y de manera orientadora que sirva para la futura toma de decisiones.

## Resultados

El instrumento de recolección de información usado ha sido la encuesta, la cual se aplicó a 12 de los funcionarios de la organización de niveles bajo y medio, con el objeto de obtener el estudio de oportunidades de optimización y de esta forma llevar a cabo prácticas que le garanticen a la organización el logro de metas y objetivos del área de aprendizaje organizacional a los nuevos colaboradores, además de diseñar un protocolo de capacitación y desarrollo para el sector del ingenio humano y diseñar actividades que contribuyan con el mejoramiento y productividad de la Entidad Cámara Colombiana de la Construcción – CAMACOL teniendo presente los procesos de inducción y entrenamiento de personal.

Gracias a la contingencia de hoy y por llevar a cabo los protocolos de bioseguridad impuestos en el Territorio Nacional por el Ministerio de Salud, la recolección de información se hizo de manera virtual, con el apoyo del departamento de Ingeniería de Sistemas. Sin embargo, se muestran los resultados de las encuestas llevadas a cabo a los trabajadores de la compañía, pues la empresa cuenta en su organigrama con la coordinación de Ingeniería de Sistemas y con los procesos normativos para la contratación de personal, incluyendo los de inducción y capacitación.

En estos resultados se pudo evidenciar que el 83.3% de los encuestados expresan haber recibido inducción al momento de ingresar a la compañía, del mismo modo afirman que fueron capacitados en los puntos en general y específicos de la compañía como perspectiva, tareas, fines, así como las funciones, necesidades y requerimientos de su cargo.

## Figura 1. Inducción y Capacitación.

Ilustración 1 Inducción y Capacitación.

¿Le proporcionaron una inducción y capacitación sobre aspectos generales y específicos de la empresa como visión, misión, objetivos, así como las funcionalidades, necesidades y requerimientos de su cargo?

12 respuestas



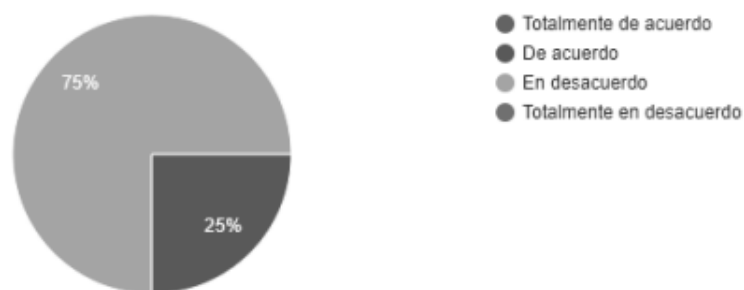
Nota. Fuente elaboración propia.

## Figura 2. Satisfacción de la Inducción.

Ilustración 2 Satisfacción de la Inducción.

¿Está satisfecho con la inducción y capacitación brindada por la empresa para iniciar con las labores de su cargo?

12 respuestas



Nota. Fuente elaboración propia.

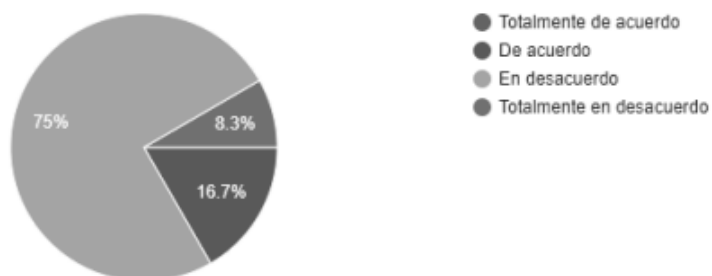


**Figura 3.** *Tiempo proporcionado en la Inducción y Capacitación.*

*Ilustración 3 Tiempo proporcionado en la Inducción y Capacitación.*

¿El tiempo proporcionado en la inducción y capacitación dada, fue el necesario para comprender los aspectos generales de la empresa?

12 respuestas



*Nota. Fuente elaboración propia.*

En relación con la satisfacción de la inducción y capacitación brindada por la organización, un enorme conjunto de los trabajadores encuestados (75%) indicaron que permanecen en desacuerdo en este aspecto, quizás debido al corto tiempo brindado para dichos procesos.

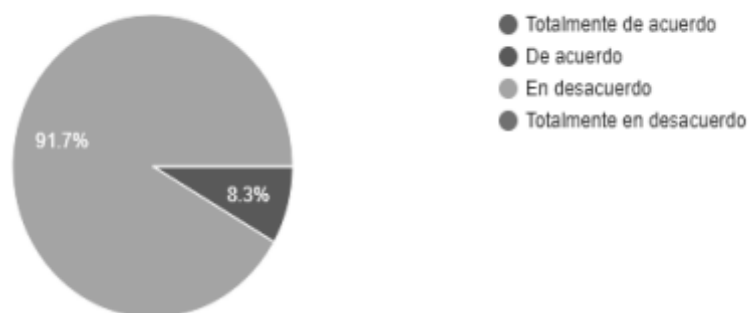
En cuanto a la Conveniencia del Proceso de Inducción y Capacitación, los resultados logrados muestran que un 91.7% permanece en desacuerdo referente a que el proceso de inducción y capacitación brindado, debido a que considera que no cumple en lo referente a la adquisición de conocimientos relacionados con las funcionalidades de su cargo. Los conocimientos van siendo adquiridos una vez el colaborador inicia el desempeño de su tarea.

#### Figura 4. Conveniencia del Proceso de Inducción y Capacitación.

Ilustración 4 Conveniencia del Proceso de Inducción y Capacitación.

¿Considera que el proceso de inducción capacitación en la empresa es el adecuado para obtener el conocimiento necesario para cumplir con las funciones de su cargo?

12 respuestas



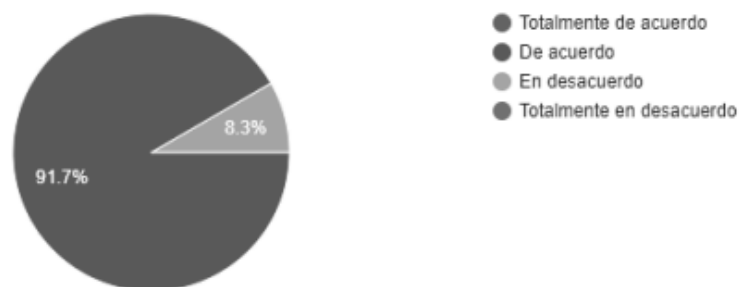
Nota. Fuente elaboración propia.

#### Figura 5. Funcionalidad y Requerimiento del Cargo.

Ilustración 5 Funcionalidad y Requerimientos del Cargo

¿Las temáticas planteadas en la capacitación estuvieron de acuerdo con la funcionalidad y requerimientos de su cargo?

12 respuestas



Nota. Fuente elaboración propia.

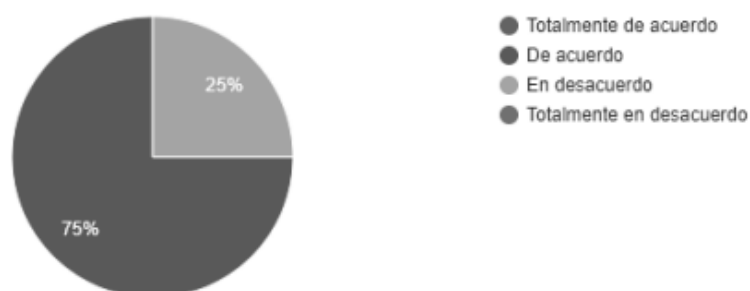
El 75% afirma que la organización cuenta con personal idóneo para brindar la inducción y capacitación a los nuevos colaboradores, expresan su desacuerdo referente a las temáticas abordadas en los procesos.

**Figura 6.** *Idoneidad del Personal Capacitador.*

*Ilustración 6 Idoneidad del Personal Capacitador.*

¿Considera que las personas que le brindaron la inducción y capacitación son las idóneas?

12 respuestas



*Nota. Fuente elaboración propia.*

**Figura 7.** *Frecuencia de las Capacitaciones.*

*Ilustración 7 Frecuencia de las Capacitaciones.*

¿Ha realizado en el último año alguna evaluación de clima organizacional y liderazgo?

12 respuestas



*Nota. Fuente elaboración propia.*

La organización cuenta con una dirección extensamente actualizada en todos sus puntos organizacionales, no obstante, se ha podido evidenciar que la compañía no ha llevado a cabo una evaluación en clima organizacional y liderazgo.

## Conclusiones

Al interior de las organizaciones es fundamental reconocer la importancia del talento humano, debido a los grandes aportes que las personas realizan mediante sus talentos, aptitudes, dedicación y compromiso en la consecución de los objetivos organizacionales. Es por ello, que el departamento de talento humano en las organizaciones tiene una gran responsabilidad y un mayor potencial de desarrollo, debido a que al interior de las empresas los procesos llevados a cabo por esta área requieren permanente reorganización, planeación y fortalecimiento, para que puedan obtenerse resultados decisivos y satisfactorios, que permitan en el empleado el mejoramiento de las habilidades y destrezas en el cargo que desempeña.

Los procesos de inducción y entrenamiento son los mecanismos mediante los cuales las organizaciones proveen a sus trabajadores de los instrumentos y métodos necesarios para el fortalecimiento de sus destrezas, habilidades y conocimientos, para que puedan adaptarse de manera adecuada y de esta forma los diversos procesos propios de la empresa se fortalezcan y ello redunde en el mantenimiento de la información y el desarrollo de los empleados a nivel personal y profesional al interior de la organización y genere en cada uno de ellos el sentir de un desarrollo integral.

La gestión del talento humano es imprescindible en la misión de las empresas y en el desarrollo de su operación, lo que convierte al talento humano en un elemento clave y fundamental en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## Recomendaciones

Camacol no es una empresa joven en lo que a estructura administrativa se refiere, esta empresa se esmera por la mejora continua de sus procesos, con ideas vanguardistas y novedosas, en aras de estar siempre adelante en lo que se refiere a cultura organizacional en el mundo cambiante. Los grandes cambios y resultados organizacionales solo son posible con la ayuda y apoyo de un talento humano capacitado de manera integral.

En atención a lo anterior y luego de realizarse una investigación exhaustiva, respetuosamente se hacen las siguientes recomendaciones:

Rediseñar estrategias integrales propuestas en los procesos de formación, con el fin de ajustar y potenciar los conocimientos en los nuevos colaboradores de Camacol.

Camacol debe velar con premura por el adecuado programa de capacitación a colaboradores.

Periódicamente se debe hacer una evaluación de desempeño, donde se logre evidenciar cual ha sido el desempeño de los nuevos colaboradores.

Es importante que exista total claridad en cuanto a la realización de la prueba se refiere, el participante debe saber el ABC de la prueba y su alcance, por lo que se recomienda socializar con antelación la puesta en marcha de esta técnica.

Aumentar y fomentar estrategias de capacitación y planes en aras de potenciar las competencias al interior de Camacol.

Hacer seguimiento y realimentación constantemente de cada uno de los procesos que representen mayor grado de dificultad para los colaboradores.

Así mismo, se pueden identificar las siguientes falencias en el estudio:

Es de vital importancia que los directivos de Camacol se concienticen de que deben tener en sus diferentes grupos de trabajo, colaboradores con las capacidades idóneas para el desarrollo de cada una de sus actividades y junto con ello proporcionarle a este recurso humano la motivación necesaria.

Nulas estrategias basadas en un plan, que permitan fomentar la continua formación y respectiva capacitación a los colaboradores.

## Bibliografía

- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.176-204). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/66638>
- Cabezas J. (2021). OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.309-341). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130>
- Chiavenato, I (2001). Administración de Recursos Humanos. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. (pp.329-375). <http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>
- Dolan, S. L., López Cabrales. Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGraw- Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=1>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp. 47-93). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>
- Fong e.t. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es)
- Dessler, G. (2015). (pp.180-210).



- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291).  
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Selección de personal. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>
- García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. Recuperado de  
<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Herrero Blasco, A. María del Rosario Perelló Marín y Herrero Blasco, A. (2018). (pp.166-177). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=166>
- Méndez, A (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

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

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

Perdomo P., S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia

[OVI]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>

Pérez S. (2021). OVI Principales teorías de la Gestión del Talento Humano

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

Sánchez e.t. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y

capacidades. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-)

[68052016000200008&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052016000200008&lang=es)