

**Propuesta de mejora al proceso de inducción de la empresa Alkhorayef Petroleum  
Colombia.**

Alejandra Ayala Pérez

Anngy Julieth Camargo Pérez

Jessica Fernanda Contreras Peña

Jhon Enrique Zambrano

Maira Alejandra Cruz Rodríguez

Asesor

Tony Villalba

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

ECACEN

Administración de empresas

2023

### **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedicamos con mucho cariño, a nuestra familia y amistades las cuales nos ayudaron con su apoyo incondicional a ampliar nuestros conocimientos y estar más cerca de nuestras metas profesionales. Esto fue posible con la ayuda de Dios, gracias por concedernos la sabiduría y la salud. Gracias a los intercambios y exposiciones de ideas con nuestros amigos de estudios durante el proceso del diplomado.

No quisiéramos dejar al tutor y a la institución por abrirnos las puertas y dar cabida a un grupo de estudiantes con anhelos de surgir y triunfar en la vida.

### **Agradecimientos**

En la investigación realizada en este proyecto quiero agradecer a la Universidad Nacional

Abierta y a Distancia por brindarnos un gran apoyo comenzando por el tutor, por su acompañamiento y dedicación, a cada una de nuestras familias y amistades las cuales ayudaron de una forma incondicional aportándonos desde el más mínimo conocimiento, agradecerle a Dios que creyó en cada uno de nosotros desde un comienzo hasta un final. Asimismo, agradezco a mis compañeros de la carrera administración de empresas su apoyo personal y académico gracias a los intercambios y exposiciones de ideas con nuestros amigos de estudios durante el proceso del diplomado, un trabajo de investigación con cada idea con cada porte para la construcción y cada sugerencia aportada por cada uno de

nosotros.

## **Resumen**

La siguiente investigación del trabajo académico buscamos dar alternativas de mejora para el proceso de inducción el estudio se desarrolló en la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia, el objetivo de la investigación fue realizar un diagnóstico al proceso de inducción, con el fin de identificar las posibles falencias, se realizó una metodología descriptiva la cual buscamos analizar las propiedades más importantes, se tuvieron en cuenta 10 empleados de la compañía, por lo cual se diseñan las preguntas referente a las mejoras de la inducción, se obtuvieron y se pudo concluir que la inducción tuvo resultados del 90%, 80% y 70% Y que el porcentaje menor es del 20% y 30% se deben hacer mejoras y estrategias para la implementación de la inducción.

***Palabras clave:*** Eficiencia, Estrategias, Inducción, Metodologías.

### **Abstract**

The following research of the academic work we seek to give improvement alternatives for the induction process, the study was developed in the company Alkhorayef Petroleum Colombia, the objective of the research was to make a diagnosis of the induction process, in order to identify possible shortcomings, A descriptive methodology was used to analyze the most important properties, 10 employees of the company were taken into account, so the questions regarding the improvements of the induction were designed, and it was obtained and concluded that the induction had results of 90%, 80% and 70%, it was concluded that the lower percentage of 20% and 30% improvements and strategies for the implementation of the induction should be made.

***Keywords:*** Efficiency, Induction, Methodologies, Strategies

**Tabla de Contenido**

Introducción	7
Justificación	8
Descripcion del problema	10
Pregunta de investigación	10
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Antecedentes	13
Marco Teórico	15
Marco Legal	17
Metodología	20
Tipo de estudio	21
Recolección de datos	23
Conclusiones	24
Recomendaciones	26
Referencias Bibliográficas	28
Apéndices	30

## **Introducción**

El presente trabajo tiene como finalidad de realizar la mejora en el desarrollo del proceso de inducción en el programa del diplomado de profundización en gerencia del talento humano. Este proyecto consiste en el mejoramiento en los procesos y el desarrollo de las funciones de acuerdo con la inducción en la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia, así como realizar un diagnóstico con el cual se pueda desarrollar un buen resultado al proceso de inducción y con ello poder cumplir los objetivos establecidos

A través del estudio podemos evaluar el proceso actual de inducción, en el cual comprende los nuevos empleados se puedan familiarizar con los miembros del equipo y brindarle una información veraz y eficaz sobre la empresa y sus funciones a cargo, en donde tengan herramientas claves al momento de ejercer el cargo que desempeñara en un futuro, la cultura organización en donde involucra los empleados nuevos de Alkhorayef Petroleum Colombia. Una buena inducción de acuerdo con Chiavenato (2002) los objetivos es que el empleado conozca la misión, visión, objetivos, valores, normas, lenguaje y cultura de la empresa; adaptación al puesto de trabajo en el menor tiempo posible; volver productivo al empleado nuevo en el tiempo mínimo; reducir los costos del puesto en marcha; moderar la atención de los compañeros; rebajar la rotación de personal; disminuir las renunciadas anticipadas de los colaboradores de recién ingresados; mitigar el estrés, la ansiedad y la incertidumbre del nuevo empleado, de acuerdo con lo anterior podemos concluir que es muy importante el proceso de inducción ya que desde el momento que aplica en el proceso de selección, hasta el momento de ingresar al cargo, el conocimiento de la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia toma importancia a los colaboradores de acuerdo con nuestra investigación podemos observar que se genere una mejor respecto al proceso de la inducción.

## **Justificación**

El presente trabajo es académico investigativo que busca dar una solución al problema encontrado en el área de gestión humana de la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia, realizada por estudiantes del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano.

En la actualidad ha cambiado mucho la forma en que adquirimos nuestros conocimientos y así mismo el funcionamiento y la estructura de las compañías, en algunos años solo importaba el dinero y se veía a los trabajadores como máquinas, después de muchos años y mentes brillantes como Maslow, Elton Mayo y Henry Ford entre muchos otros, la administración se ha fortalecido en el cuidado y buen trato de su recurso más importante, que es el humano, por lo cual la industria ha venido entendido que el nivel de satisfacción de los colaboradores es directamente proporcional a su productividad y eficiencia.

El desarrollo de esta investigación traerá consigo mejoras en el desempeño laboral, lo que se traducirá en mejorar las áreas administrativas, operaciones y de servicio al cliente. Además, estas mejoras se verán reflejadas en los balances de la empresa, por que disminuirá los costos por daños en materia prima, aumentará los entregas a tiempo, las ventas, y por ende las utilidades de la compañía. Por último y no menos importante, al realizar este proyecto la empresa Alkhorayef Petroleum contara con un clima laboral idóneo, favorable y de aprendizaje continuo.

Para ello se realizara planes de inducción en la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia, se busca que se mejore el rendimiento de los trabajadores, se minimice los errores por dudas o pocas nociones sobre un tema, se facilite la comprensión y entendimiento de cada una de las funciones que desarrollan los empleados, que exista una

mayor adaptación al cambio y a cada uno de los procesos por parte de los nuevos colaboradores, y, contar con información específica, veraz, técnica y general de cada puesto de trabajo. En otras palabras, se busca minimizar el poco interés de la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia en la realización de inducción, al personal nuevo y antiguo. La falta de estas acciones ha llevado que la empresa tenga una alta desinformación en las ejecuciones de las tareas y funciones por parte de los colaboradores.

Es importante que esta empresa tenga una buena estrategia de inducción para su nuevo personal ya que esto garantizara un buen acople y rendimiento en los cargos u tareas que vayan a desempeñar en esta compañía, y así se ganara mucho ya que se mantendrá un buen equipo de trabajo y un clima laboral excelente.

En resumen, se busca un mejoramiento administrativo y operacional, que permita a la empresa contar con estándares que estén encaminados al mejoramiento y adaptación de canales tecnológicos en talento humano.

## Descripción del Problema

### Planteamiento del Problema

La empresa Alkhorayef Petroleum Colombia, tiene como actividad Opera en Actividades de Apoyo para Operaciones de Petróleo y Gas. Cuenta con 132 colaboradores y se tiene la siguiente problemática

Se evidencia que se encuentra falencias al momento de la inducción de nuevos empleados a la compañía Alkhorayef Petroleum Colombia, desde el momento que llegan a realizar la inducción la persona no sabe el lugar ni y el entrenador encargado, por lo tanto, los nuevos trabajadores se encontrarían en espera dentro de la compañía y esto no posee una organización sistemática al momento de realizar la inducción.

Por otra parte dentro de la inducción en el área administrativa se menciona que se debe realizar dos semanas dentro de esta inducción, lo indica el archivo de la compañía llamado Procedimiento Reinducción e inducción, dado que el personal encargado minoriza la información en menor tiempo y al momento de que se encuentra en el puesto no tiene el conocimiento adecuada como son las bases, los tipos de informes que se maneja, el proceso al momento de una daño de las maquinas que le dan la información los ingenieros entre otros.

Si la inducción de las personas solo lo realizan con los nuevos trabajadores en donde tratan de transmitir sus conocimiento y experiencias que tiene dentro de la compañía, este proceso se restringe en la observación y práctica, por ende, afectara al área encargada ya que el formador no realizara las funciones que son, y acorta el tiempo de la inducción.

Se encuentra con falencias al momento de realizar la inducción ya que la compañía Alkhorayef Petroleum Colombia presta sus servicios a Ecopetrol y es una empresa importante en el sector donde se encuentra, para esto se necesita una buena inducción tanto

en el área administrativa como en el área operativa llámese en las maquinas, al momento de un funcionamiento de una maquina o dado el caso al momento del tratamiento del crudo.

Al no haber una inducción constante y permanente, los empleados sienten una gran preocupación por que consideran no estar creciendo en el ámbito profesional ni personal. Esta disminución en la motivación también ha llevado a la empresa en que no existan habilidades blandas entre los directivos y el personal.

Por otra parte, la falda de inducción no solo afecta la motivación y desempeño del personal, sino que también evita en gran medida el desarrollo y crecimiento exponencial de la empresa, lo que conlleva, que la empresa no cuente con herramientas para enfrentar la competencia, que tenga empleados en cargos no adecuados y haya una alta fuga de talentos en cada uno de los colaboradores.

De acuerdo con lo anterior se plantea el siguiente interrogante:

*¿Qué mejoras podemos implementar en el proceso de inducción en la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia?*

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Proponer mejoras significativas al proceso de inducción de la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia.

### **Objetivos Específicos**

Realizar un diagnóstico al proceso de inducción, con el fin de identificar las posibles falencias en el desarrollo de este.

Analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico, para determinar las estrategias que nos permitan tener un proceso de inducción alineado con los objetivos de la compañía.

Formular las estrategias efectivas, que tengan la finalidad de mejorar significativamente el proceso de inducción de la empresa.

## **Antecedentes**

Identificamos que el mayor antecedente es la mala comunicación hacia los nuevos empleados de la compañía, es decir, no hay alguien quien le explique bien la inducción para que el personal nuevo sepa dónde, cómo y que hacer en cada una de sus funciones.

Es por esto que la empresa se ha visto afectada ya que por la falta de un procedimiento tan necesario en la compañía se ve tanta rotación de personal ya que los empleados no ven un buen manejo y eso los desmotiva y no los deja avanzar ni personalmente ni laboralmente, es muy importante que la empresa entienda la importancia de la inducción hacia los nuevos colaboradores ya que de esto dependerá el desempeño y la motivación de los empleados en cada una de sus funciones y así mismo se verán los frutos del buen desempeño de cada uno de los colaboradores.

Lo afirmado anteriormente se evidencia que Según (Dessler, 2015) La inducción (o “bienvenida”) de los trabajadores según el autor implica la búsqueda de más elementos de los que comúnmente se cree. La inducción de los empleados ofrece a los trabajadores nuevos la información que requieren para realizar sus funciones de manera correcta, también debería ayudar a que los nuevos empleados comiencen a establecer vínculos emocionales con la empresa. La inducción tiene como finalidad los siguientes objetivos:

1. Conseguir que el nuevo colaborador se sienta parte del equipo de trabajo, bien recibido y cómodo.
2. Garantizar de que el nuevo colaborador cuente con información básica para realizar sus funciones de forma efectiva y eficaz, como el acceso a un correo electrónico, políticas de personal y las prestaciones, así como las expectativas en términos de su conducta laboral.
3. Iniciar el proceso de socialización dando a conocer la cultura de la empresa y la manera en la que hace las cosas.

En los resultados adquiridos en la investigación de Díaz & Pardo (2014) los líderes de talento humano perciben un menor impacto generado por los cambios, al aplicar planes de inducción y desarrollo de competencias, coadyuvando a mejorar el clima organizacional y aumentando la participación de todas las áreas en la empresa.

En un estudio realizado por Arellano (2014) se realizó la implementación de un plan de inducción y reinducción 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 inducción 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 reinducción 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).

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 inducción 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.

## Marco Teórico

La inducción es un método fundamental para las empresas en Colombia o a nivel latinoamericano. Es un proceso formal para dar a conocer las estructuras y la organización de forma más familiar, la inducción en el talento humano tiene como responsabilidad estructurar el diseño, la coordinación y la programación para llevar a cabo la implantación de esta, la inducción es fundamental y que todo el personal citado asista de forma obligatoria, se hace una presentación activa y al final se debe realizar la evaluación de desempeño con el fin de medir lo aprendido siempre enfocados en la mejora continua.

La inducción es importante en cada organización, en el transcurso del tiempo se ha ido mejorando los procesos para implementar las mismas. Debido a esto queremos generar una propuesta para mejorar las estrategias de iniciación de sus empleados en la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia, la organización presenta hoy en día falencias en los procesos de formación de sus empleados, se busca diagnosticar e implementar estrategias idóneas para lograr resultados óptimos.

De acuerdo con Martha Alles (2006), la inducción es un proceso el cual nos familiariza con la compañía para así lograr conocer sus métodos, sus inicios, es muy importante que el empleado conozca al detalle las funcionalidades, en diferentes empresas recurren a métodos diferentes, esto con el fin de obtener resultados como los siguientes: Una carpeta o baucher de presentación es algo muy básico ya que no requiere tanta información, por otro lado, un curso o videos explicativos.

El proyecto tiene como enfoque principal la inducción evaluar y proponer estrategias, para lograr una eficiencia adecuada para la compañía de acuerdo con Chiavenato (2017), la captación tiene como estrategia un proceso educativo a corto plazo, para así con la finalidad de desarrollar los conocimientos previos para su desarrollo

eficaz y objetivos obtenidos, para esto debemos se debe construir una propuesta efectiva e idónea a lo que queremos llegar es que la estructura organizacional sea la adecuada y cumplan con los estándares adecuados.

Chiavenato (2017), Propone un modelo de inducción el cual consiste en los siguientes:

Diagnóstico de las necesidades, es muy importante tener una estructura clara a lo que queremos mostrar y ejecutar así el empleado se siente familiarizado y que cumplan con las necesidades de la inducción.

Desarrollo de planes y programas, que tiene como objetivo establecer los objetivos de la inducción sus estructuras, el diseño y el curso.

Ejecución de la inducción, es abarcar todos los temas y por último la determinación del proceso evaluativo, donde se realiza las series de preguntas y verificar los resultados obtenidos.

## **Marco Legal**

La normatividad jurídica de Colombia sobre la inducción dentro de una empresa se encuentra basado en nuestra Constitución política de Colombia y en el Código Sustantivo del trabajo y puede abarcar leyes relacionadas con el trabajo, en el contexto de una empresa, el marco jurídico puede incluir leyes relacionadas hacia el empleado y el empleador comprendiendo los factores sociales y culturales que se tiene dentro de la empresa.

De acuerdo con lo anterior se puede referencial las normas jurídicas y se citan de acuerdo con las leyes relacionadas que se tiene en nuestro país.

Constitución Política de Colombia 1991.

Artículo 54. El Estado ofrece formación y inducción profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe ayudar que la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo que se ajuste a su condición de salud.

El Decreto 4108 de 2011

Artículo 1º Establece como uno de sus objetivos que: “El Ministerio de Trabajo debe fomentar políticas y diferentes estrategias para la promoción de empleo estable, formalización laboral, garantía a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones”.

Artículo 2º Establece que una de las funciones del Ministerio del Trabajo es “Formular, dirigir y evaluar las políticas y lineamientos de formación para el trabajo, la normalización y certificación de competencias laborales y su

articulación con las políticas de formación del capital humano, en coordinación con otras entidades competentes”.

Artículo 18 Asignó a la dirección de movilidad y formación para el trabajo, entre otras, las siguientes funciones: “Plantear lineamientos para el buen desarrollo, consolidación y actualización de las diferentes competencias laborales de los trabajadores”; “Presentar políticas sociales de nos sirva de apoyo y estímulos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, y a las personas a desarrollar sus competencias y progresar en sus carreras”, y “Proponer la política que permita validez internacional de las certificaciones de competencias laborales, y la conformación de un sistema de certificación de competencias laborales”.

#### Ley 1636 de 2013

Artículo 42. Estableció como uno de los oferentes del servicio de inducción para la inserción laboral a las unidades vocacionales de aprendizaje en empresas (UVAE), definidas en el párrafo del mismo artículo como “(...) el mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar habilidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación”.

#### Ley 1064 de 2006

Artículo 2º Establece que el Estado reconoce la educación para el trabajo y el desarrollo humano “como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados recibirán apoyo y estímulo del Estado,

para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga”, así mismo establece que este tipo de educación es parte del servicio público educativo y prohíbe cualquier forma de discriminación.

## Metodología

La presente investigación con relación a la al tema de la inducción que traerá mejoras al desempeño laboral esto con el fin de mejorar las áreas administrativas, operaciones y de servicio al cliente, estas mejoras se verán reflejadas en los balances de la empresa, proporcionando una mayor motivación y permitiendo identificarse con el logro de metas u objetivos organizacionales. apoyándonos en herramientas tecnológicas. se debe tener en cuenta los siguientes parámetros, los cuales nos permitieron continuar en la investigación:

**Descriptiva:** El tipo de investigación es totalmente descriptiva, teniendo en cuenta que se busca especificar las propiedades, características y los rasgos relacionados al conocimiento, buscando describir el por qué es necesario tener una adecuada inducción al inicio de nuestras labores.

**Investigación Cualitativa:** busca que se asuma un estudio de tipo descriptivo en el que se especifique que propiedades son más importantes dentro del fenómeno que está siendo investigado, (Hernández, 2003), esta tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno, abarca más la realidad del por qué o como toma una decisión posteriormente con el análisis de los datos establecer un modelo de mejora para la inducción de la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia El proceso de investigación se realizará mediante una investigación casi experimental el cual el procedimiento que se realice pueda comprender las variables que determinan el resultado

**Tipos:** Participativa, acción, etnográfico.

## **Tipo de Estudio**

### **Técnicas E Instrumentos De Recolección De Información.**

Las fuentes de información para el desarrollo de un proyecto son de tipo primaria y secundaria.

Para nuestra investigación se tendrá presente las siguientes fuentes

#### **Fuentes Primarias:**

Basadas en la recolección de información por parte de los investigadores directamente para lo cual se usarán, los Instrumentos de recolección tales como:

Observación: Es una técnica de reflejar los hechos la cual se encuentra respaldada generalmente por una lista en los que se observara los principales criterios

#### **Revisión de Documentación y Normativa Interna.**

Para la valoración del proceso de inducción, se verifica la documentación relacionada con los procesos de inducción de la Empresa Alkhorayef Petroleum Colombia.

#### **Encuesta**

Consiste en realizar a una serie de preguntas de selección múltiple, referente a la temática brindada en la inducción, así recopilar información sobre el grado de conocimiento adquirido del tema tratado. Esta se realizará a 10 personas nuevas que ingresaran a la compañía

#### **Fuentes Secundarias**

Para el desarrollo del estudio de factibilidad no se utilizaron fuentes secundarias debido a que sobre este tema no se encontraron.

#### **Población y Muestreo:**

Es el conjunto total de personas, objetos que poseen algunas características común observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se lleva alguna investigación

se debe tener presente algunas características esenciales al seleccionar la población bajo estudio.

**Homogeneidad:** Que toda la población o individuo que tenga las mismas cualidades según las variables que se vayan a considerar el estudio.

**Tiempo:** Se refiere al tiempo donde se ubica la población de interés. Se presentará con personal que ingresará nueva a la compañía y con personal que está dentro de la misma.

**Espacio:** Se refiere al lugar donde esta ubica la población de interés. Un estudio no puede ser muy abarcador y por falta de tiempo y recursos hay que limitarlo a un área o comunidad en específico.

**Cantidad:** Se refiere al tamaño de la población en la que se realizara la encuesta es de suma importancia ya que ello determina o afecta al tamaño de la muestra que se vaya a seleccionar.

**Muestra:** Es un grupo representativo de la población, para nuestra investigación.

La fuente para el análisis será con los colaboradores que ingresaran a la compañía en este caso serían 10 trabajadores donde se les aplicara el cuestionario sistemáticamente para así poder evaluar los conocimientos adquiridos en el momento de la inducción y de igual manera se dará la posibilidad dentro del cuestionario para dar una calificación a las personas o inducción en general.

## Recolección de Datos

**Tabla 1**

*Ficha Técnica de la encuesta*

<b>Solicitada por</b>	Universidad Nacional Abierta y a Distancia
<b>Realizada por</b>	Estudiantes Grupo 101007-61_14 UNAD
<b>Nombre de la encuesta</b>	Inducción Corporativa
<b>Unidad de muestreo</b>	Personal nuevo que ingresa a la compañía
<b>Fecha creación</b>	14 de abril de 2023
<b>Área de cobertura</b>	Empresa Alkhorayef Petroleum Colombia
<b>Técnica de recolección de datos</b>	Encuesta disponible en el portal web <a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfB_NPpX93ZjK-GE4JS7tWevzo0_EIDH4NeleIh2IvU4YmOdA/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfB_NPpX93ZjK-GE4JS7tWevzo0_EIDH4NeleIh2IvU4YmOdA/viewform?usp=sf_link</a>
<b>Objetivo de la encuesta</b>	Validar conocimiento adquirido en el momento de la inducción
<b>N.º de preguntas formuladas</b>	10
<b>Fecha de recolección de los datos</b>	17 de abril 2023
<b>Diseño y realización</b>	La encuesta fue diseñada y realizada por estudiantes del curso generación de ideas de negocio de la UNAD
<b>Tamaño de la muestra</b>	10 personas

**Análisis de datos de la encuesta de personas al momento del ingreso de Alkhorayef Petroleum Colombia**

Los colaboradores reciben información en cuanto a objetivos, políticas y enfoques empresarial

Los colaboradores se sienten identificados con la visión, misión, objetivos y valores organizacionales esto es muy bueno ya que tienen sentido de pertenencia hacia la compañía

Se puede indicar que el jefe o líder de cada área les brinda información en cuanto a las labores que cada colaborador debe desempeñar para mejor desempeño laboral dentro del área.

La comunicación respecto a los temas de inducción en los horarios y la ubicación son adecuados y los objetivos que se tiene en la empresa son muy claras.

Cuando los objetivos son claros en una empresa, los empleados tienen una dirección clara y se pueden centrar en trabajar juntos hacia un objetivo común. Esto crea un ambiente de trabajo en el que todos los miembros del equipo están en la misma página y trabajan de manera efectiva para lograr las metas establecidas. En última instancia, tener objetivos claros puede ayudar a una empresa a ser más efectiva, eficiente y exitosa.

Dentro de los aspectos negativos que se observa en esta grafica observamos que los temas son repetitivos y con los cuales los nuevos trabajadores se aburren de escuchar lo mismos

El mejoramiento en la logística se debe mejorar un poco ya que la idea es que se para llegar a una calificación excelente por parte del colaborador.

El análisis de las gráficas dentro de los aspectos negativos que se observa en esta grafica observamos que los temas son repetitivos y con los cuales los nuevos trabajadores se aburren de escuchar lo mismos y se debe de mejorar este aspecto dentro de la inducción los temas deben ser más interactivos o dinámicas y adicionalmente si el tema es corto reducir un poco más y también se puede realizar unos talleres que sean interactivos como al

momento de manejar las plataformas o software que se tiene en la empresa El mejoramiento en la logística se debe mejorar un poco ya que la idea es que se encuentre no en un 30% sino un 90% en excelente debemos de tener una mejor planeación y unos objetivos donde se encuentre subjetividad y también se pueda realizar con mayor frecuencia las retroalimentaciones también tener muy presente la medición en el desempeño dentro de la inducción y después de la inducción, Podemos observar que en esta grafica que tiene un impacto significativo en su adaptación y en la productividad en el trabajo en donde también se observa el sentido que se le da a un empleado nuevo dentro de la empresa y por ultimo Podemos observar que en la siguiente grafica tenemos un porcentaje de 30% dentro de la inducción en el cual es importante mejorar como en las gráficas anteriores donde mencionaban en los resultados sobre la repetitividad, también en los temas en los cuales se encuentra con falencias y los apoyos que deben ser con mayor interactividad esto se puede mejorar.

## Conclusiones

Es importante reconocer la importancia que tiene la inducción en una empresa, pues es donde daremos a conocer el mecanismo de la compañía y que los empleados se sientan orgullosos con cada una de sus funciones, y es por esto a través de las encuestas buscamos mejorar cada uno de los aspectos en los cuales tenemos bajo puntaje.

Como parte esencial de la investigación realizada y teniendo como base los diferentes aspectos encontrados en la compañía Alkhorayef Petroleum Colombia en el momento de realizar la inducción a sus colaboradores, se plantean acciones de mejora y recomendaciones que nos permitan que el proceso pueda mejorar, dentro de ellas se exponen planes de compensación e incentivos que pueden ser aplicados, se muestra que es importante que la compañía muestre detalladamente la importancia que tiene los programas que se manejan ya que en ocasiones pueden ser complejos en su manejo, es de resaltar que los procesos de acogida e inducción y plan de inducción deben ser abordados según las debilidades encontradas en las diferentes áreas y en el personal.

Luego de realizar la encuesta logramos identificar que el 80% de los colaboradores identifican los peligros, los beneficios y conocen cual es el motivo por el cual la empresa realiza ese tipo de encuestas ya que quieren mejorar el proceso de la inducción y así los empleados sientan que la opinión de todos es muy importante.

Dentro de la socialización de los resultados de la investigación, referente a los diferentes temas que se manejan en la inducción se pueden tornar repetitivos, se puede decir que puede ser solucionado con una de las principales oportunidades de mejora encontradas, en la inducción los temas deben ser más interactivos o dinámicos, si el tema es corto se puede realizar talleres que sean interactivos como al momento de manejar las plataformas o software que se tiene en la empresa.

Dentro del diagnóstico al proceso de la inducción es un elemento que apoya al nuevo integrante en su proceso de incorporación y permite que conozca el ser de la empresa, es un brochazo hacia la inducción, encamina la expectativa de oportunidad y permite descubrir habilidades que encaminan al cumplimiento de los objetivos de la empresa

Analizando cada uno de los resultados de la encuesta logramos identificar que el 80% de los colaboradores identifican los peligros, los beneficios y conocen cual es el motivo por el cual la empresa realiza ese tipo de encuestas ya que quieren mejorar el proceso de la inducción y así los empleados sientan que la opinión de todos es muy importante.

La estrategia de la inducción facilitará la adaptación de la persona nueva, pues los destinos en la integración a los procesos productivos de la empresa se reducen, si hay un proceso establecido de inducción a corto plazo con el que el empleado pueda identificar claramente el objetivo para el cuál fue contratado y al cargo que fue asignado.

## Recomendaciones

La empresa Alkhorayef Petroleum Colombia, se esmera por mejorar sus procesos con ideas nuevas e innovadoras que le permitan estar a la vanguardia de la cultura empresarial del mundo de hoy, debido el mercado de hoy es más exigente y requiere de organizaciones más eficientes e innovadoras; a lo que nos lleva a la necesidad de contar con un recurso humano más competente, actualizado.

Con lo anterior a través de este proceso investigativo nos permitimos de forma respetuosa hacer las siguientes recomendaciones:

Centralizar sus esfuerzos en hacer la inducción basados en las diferentes necesidades reales de cada área y fortaleciendo el saber ser, saber hacer y saber, esto con el fin de que al momento de conocer que se tenga alguna vacante de cada área realizar un feedback entre el jefe de área y recursos humanos para así poder identificar las competencias, perfil que se requiere para el cargo.

Realizar un proceso de inducción adecuado para la compañía de la bienvenida de la inducción, la entrega de material, recorrido por todas las áreas, asignación del tutor en la inducción en las actividades específicas del cargo, evaluación y por ultimo el seguimiento y retroalimentación.

Centrarse en brindar más información al colaborador para que al ingresar a la compañía tenga una mejor interacción con las plataformas o software que se manejan en la compañía en este caso es GEARS, ORACLE FUSION, brindando un manual de uso para cada área de trabaja debido a que todos no tienen los mismos permisos para cada plataforma en especial Oracle fusión.

Hacer las inducciones más dinámicas para que así se pueda interactuar más con el equipo de trabajo así conociendo las opiniones que tienen sobre el tema, también se puede

realizar talleres respecto a los temas brindados en la inducción para así llamar más la atención del personal.

## Referencias Bibliográficas

- Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Eudeba. (pp.113- 118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>
- Durán Bernardino, M. (2021). Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil. 1. Dykinson. (pp.178-180). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/218639?page=178>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.30-35). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibronebnet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.70-120). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=70>
- González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329- 339). [https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_a](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a)
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura De Prevencion Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano. Advocatus, 14(28). (pp. 1-15). <https://doiorg.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.

- (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Mintrabajo.gov.co (2019). Conoce los tipos de contrato de trabajo. Empleo sin fronteras. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- 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://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>
- Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.107-140). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>
- Romero, A. M. (2022). Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano. [Objeto\_virtual\_de\_aprendizaje\_OVA]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49893>

## Apéndices

Apendice A

Enlace de la encuesta

La siguiente encuesta hace parte de un trabajo de investigación de estudiantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

[https://docs.google.com/forms/d/e/1faipqlsfb\\_nppx93zjkge4js7twevzo0\\_eidh4neleih2ivu4y\\_moda/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1faipqlsfb_nppx93zjkge4js7twevzo0_eidh4neleih2ivu4y_moda/viewform?usp=sf_link)

El diseño de la encuesta tiene como fin validar los conocimientos adquiridos en la inducción de la compañía Alkhorayef Petroleum Colombia

Nombre completo

Cedula

Cargo

**1. ¿Año de constitución de la empresa Alkhorayef Petroleum Colombia?**

A. 2020

B. 2007

C. 2009

D. 2011

**2. ¿Con que valores corporativos nos identificamos?**

A. Excelencia, inclusión, confianza, compromiso

B. Compromiso, respeto, excelencia, confianza

C. Excelencia, inclusión, confianza, colaboración

D. Compromiso, respeto, excelencia, honestidad

**3. ¿Cuáles son las políticas de Alkhorayef?**

- A. Política del sistema integrado de gestión, política de seguridad vial y no extorción, política preventiva contra el acoso laboral, política de no alcohol, drogas & tabaco.
- B. Política del sistema integrado de gestión, política de seguridad vial y no extorción, política preventiva contra el acoso laboral, política de no alcohol, drogas & tabaco, política de gestión y seguridad.
- C. Política de seguridad vial y no extorción, política preventiva contra el acoso laboral, política de no alcohol, drogas & tabaco, política de gestión y seguridad.
- D. Política del sistema integrado de gestión, política preventiva contra el acoso laboral, política de no alcohol, drogas & tabaco, política de gestión y seguridad.

**4. ¿Cuáles son los peligros identificados en el grupo Alkhorayef según matriz de peligros y riesgos?**

- A. Biológico, físico, biomecánicos, eléctrico, psicosocial
- B. Biológico, físico, biomecánicos, condiciones de seguridad, psicosocial
- C. Biológico, físico, vial, biomecánicos, eléctrico, psicosocial
- D. Biológico, físico, geopolítica, biomecánicos, eléctrico, psicosocial

**5. ¿Cuáles son los beneficios que brinda la empresa para el colaborador?**

- A. Medicina prepaga, seguro de vida y exequias, día de la familia, día de cumpleaños
- B. Medicina prepaga, seguro de vida y exequias, día de la familia, plan universidad
- C. Medicina prepaga, seguro de vida y exequias, día de la familia
- D. Medicina prepaga, seguro de vida y exequias, día de la familia, día de cumpleaños, plan de inducción.

**6. ¿Cómo califica el conocimiento que tiene acerca de la empresa?**

- A. Excelente
- B. Bueno

C. Regular

D. Malo

**7. Al ingresar a la compañía ¿Qué tanta información recibió acerca de los objetivos, políticas y enfoque de la empresa?**

A. Mucha

B. Poca

C. No recibí ninguna información

**8. ¿Se siente identificado con la misión, visión, objetivos y valores organizacionales?**

A. Si

B. No

**9. Al ingresar a la compañía ¿Qué tanta información fue brindada por su jefe con respecto a las labores que debe desempeñar?**

A. Mucha

B. Poca

C. No recibí ninguna información

**10. Cuando tiene dudas ¿Puede expresarlas con su jefe y recibir respuesta acertada?**

A. Si

B. No

**11. ¿Recibe el apoyo suficiente de su jefe para mejorar en sus labores diarias?**

A. Si

B. No

**12. Cuando hay cambios en la organización ¿Con que frecuencia recibe esta información?**

- A. Mensual
- B. Trimestral
- C. Semestral
- D. Anual

**13. ¿Su desempeño es evaluado y recibe retroalimentación de acuerdo con la evaluación?**

- A. Si
- B. No

**14. ¿Con que frecuencia es evaluado su desempeño laboral?**

- A. Mensual
- B. Trimestral
- C. Semestral
- D. Anual

**15. ¿Considera usted que es necesario aumentar la periodicidad de evaluación de desempeño?**

- A. Si
- B. No

**16. ¿Está usted de acuerdo con los criterios de evaluación actuales?**

- A. Si
- B. No

**17. La información previa sobre horarios, ubicación, y objetivos de la actividad fue clara y oportuna.**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

**18. El formador demuestra Dominio del tema, argumentando con evidencia y respondiendo preguntas complejas.**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

**19. Los objetivos de aprendizaje fueron claros, desafiantes y alcanzables.**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

**20. La duración de la actividad fue adecuada a los objetivos de aprendizaje**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

**21. Los temas planteados en la inducción fueron de su interés**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

**22. La presentación de la empresa apoyada por fotos y videos fue adecuada**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

**23. ¿Qué aspectos positivos le causo la inducción?**

**24. ¿Qué aspectos Negativos y valiosos de la inducción?**

**25. ¿Cómo calificaría la organización y logística de la inducción?**

Excelente

Buena

Regular

Mala

**25. La bienvenida que recibió en la empresa le genero motivación**

Totalmente de acuerdo

Neutral

En desacuerdo

**26. Califica nuestra inducción en una escala de 1 a 5 donde 1 es mal, 2 regular, 3 bien, 4 muy bien y 5 excelente**

1. Malo

2. Regular

3. Bien

4. Muy Bien

5. Excelente

## Resultados

Figura 1.

Al ingresar a la compañía ¿Qué tanta información recibió acerca de los objetivos, políticas y enfoque de la empresa?

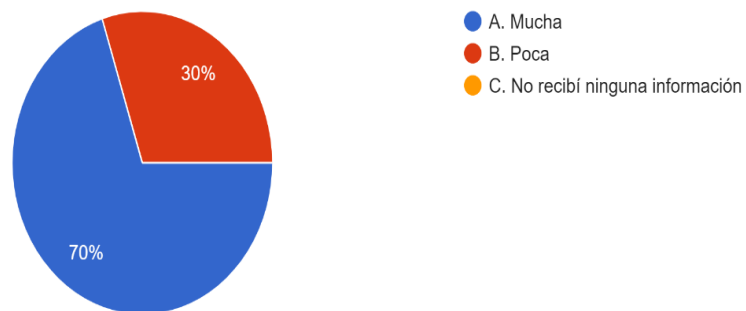


Figura 2.

¿Se siente identificado con la misión, visión, objetivos y valores organizacionales?

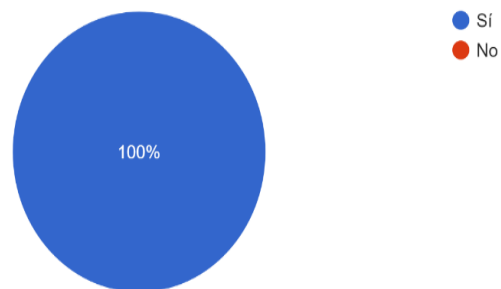


Figura 3.

Al ingresar a la compañía ¿Qué tanta información fue brindada por su jefe con respecto a las labores que debe desempeñar?

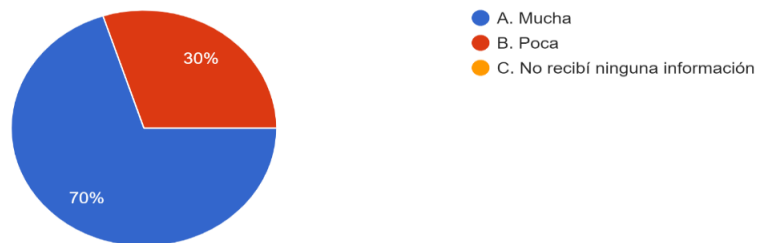


Figura 4.

¿Está usted de acuerdo con los criterios de evaluación actuales?

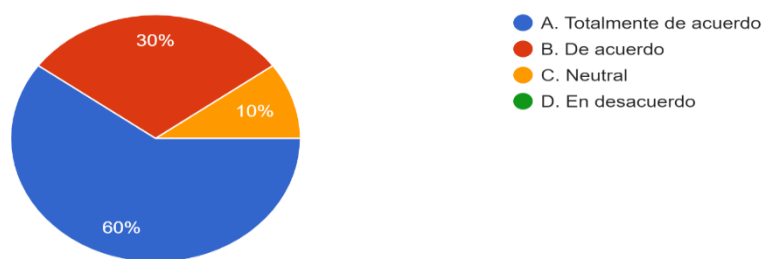


Figura 5.

El formador demuestra Dominio del tema, argumentando con evidencia y respondiendo preguntas complejas

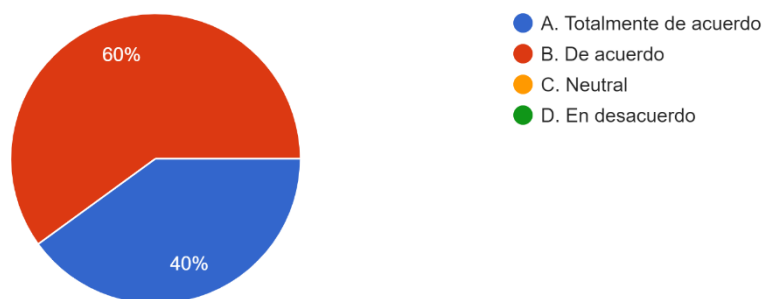


Figura 6.

Los objetivos de aprendizaje fueron claros, desafiantes y alcanzables.

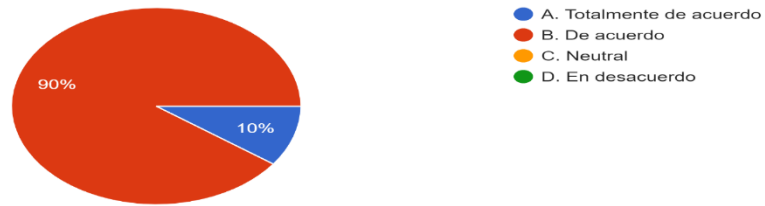


Figura 7.

La duración de la actividad fue adecuada a los objetivos de aprendizaje

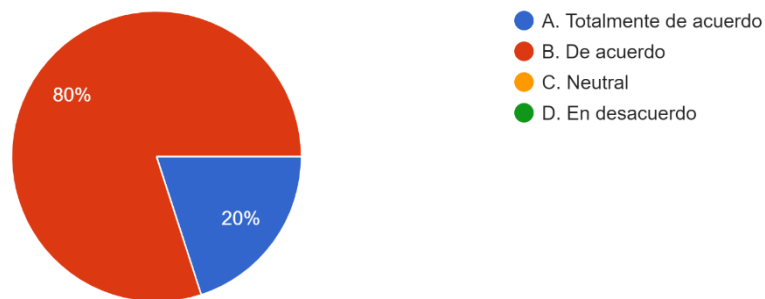


Figura 8.

¿Qué aspectos Negativos y valiosos de la inducción?

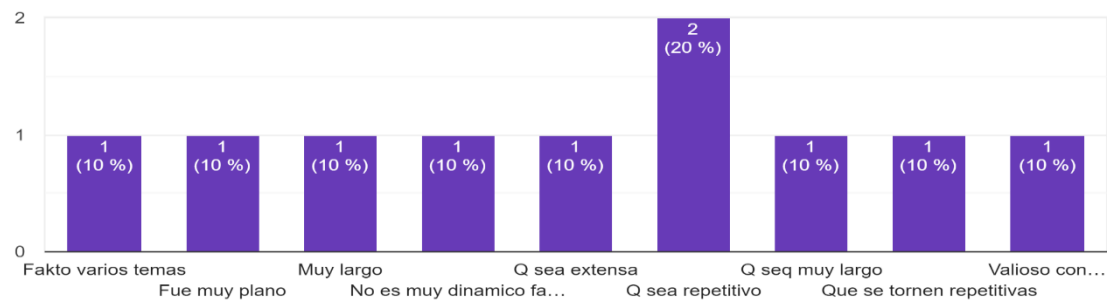


Figura 9.

¿Cómo calificaría la organización y logística de la inducción?

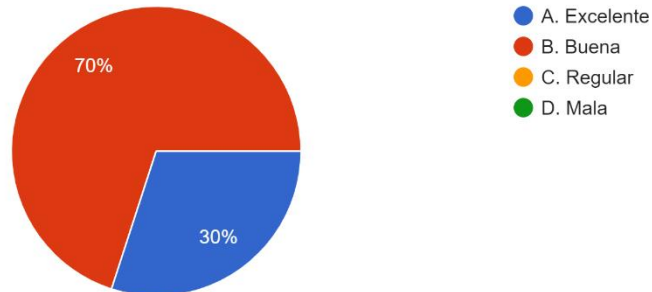


Figura 10.

La bienvenida que recibió en la empresa le generó motivación



Figura 11.

Califica nuestra inducción en una escala de 1 a 5 donde 1 es mal, 2 regular, 3 bien, 4 muy bien y 5 excelente

