

Programa de inducción y entrenamiento para el nuevo personal de la empresa Fundación

Fe y Alegría Colombia

Yarlenys Vargas Correa

Sandra Carolina Rincon Portala

Liliana Sofía Buendía Morales

Armando José Mola Ávila

Itzayana Clarisa Berrio Martinez

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) Escuela de Ciencias Administrativas,

Contables, Económicas y de Negocios. (ECACEN)

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Mayo – 2023

Dedicatoria

Dedicamos nuestro proyecto de grado a Dios, primeramente, por darnos primeramente salud, vida y las fuerza que necesitábamos cada uno durante todos estos años no dejarnos rendir a cada uno de nosotros cuando pensábamos que no lo lograríamos y estar hoy a punto de culminar esta meta tan importante para nuestras vidas a nivel individual de cada uno de nosotros.

A nuestras familias y seres queridos que amamos con todas nuestras fuerzas, por su amor, por dejarnos volar, crecer y creer siempre en cada uno de nosotros y teniendo claro que los sueños de cada uno se volvería una realidad, y quienes con amor siempre estuvieron allí, dándonos fuerzas, acompañándonos y ayudando a lograr este sueño que nos hace subir un escalón a cada uno de nosotros, sin ellos y su apoyo este sueño hubiese sido más difícil de cumplir.

Agradecimientos

Gracias es la primera palabra que como grupo queremos dar a la universidad, por habernos permitido hacer parte de ella y formarnos como profesionales integrales y con conocimientos para aportar, al igual que gracias a las personas que fueron claves en este proceso tan bonito que vivimos ya sea de forma directa o indirecta, gracias a todos y cada uno de los responsables de poner en nosotros un nuevo conocimiento y aportarnos en nuestra formación como profesionales y que hoy tenga sus frutos en nuestras vidas con la culminación de este gran paso por la universidad y nuestra formación, Gracias por formarnos con gran capacidad para que cada uno pueda salir a demostrar todo lo que aprendió y aportar de gran manera al mundo laboral. Gracias Dios, a todas nuestras familias en general por ser esa inspiración, ganas de salir adelante, ayuda y por siempre estar allí.

Este es un momento tan especial agradecemos a cada uno de los tutores que hicieron parte de este proceso y transfirieron conocimientos a lo largo de todos estos años lo cuales vamos a poner en práctica y aprovechar al máximo, y parte fundamental de que en poco tiempo cada uno de nosotros tenga ese día tan anhelado y especial y es cumplir nuestros sueños.

Y finalmente queremos darle las gracias a una de las personas más especiales que sin sus fuerzas, valentía, rebeldía, corazón, alma y espíritu no estuviéramos hoy escribiendo estas líneas y es a cada uno de nosotros, si a nosotros mismos por sobre todo pronóstico y dificultades jamás dudamos en decir que lo lograríamos con la fuerza más grande del ser humano su corazón, aunque a veces dudábamos, pero jamás nos rendimos. Gracias.

Resumen

Este proyecto será el resultado de varias fases del diplomado de profundización en gerencia del talento humano, donde como grupo se buscó una solución a la problemática que se evidenció en la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia con respecto a la falta de una buena implementación de inducción y entrenamiento del nuevo personal. El objetivo es lograr que los nuevos empleados se acoplen a la empresa de forma acertada y con los conocimientos necesarios y así poder obtener de ellos la eficacia que busca esta. Por ello, se asumió como grupo este reto de poder darle a la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia un programa del proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal para que lo implemente en su empresa al momento que este sea necesario y así poder eliminar la falta de inducción y entrenamiento del personal, dando como resultado la obtención de todo los conocimiento y aportes de estos nuevos empleados.

Con el programa del proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal para la empresa, se espera que los nuevos empleados al llegar a la empresa se les proporcione todos los conocimientos que este necesita para desempeñarse de la forma más profesional y alcanzar así de estos el máximo de sus beneficios, siendo estos conocimientos, talentos, ideas, rendimiento, comprometidos, eficientes, competitivos y que se sientan parte de esta desde el día uno.

La metodología que se utilizará para este proyecto a la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia de tipo investigación cuantitativa, por la técnica de recolección de información de encuesta de 10 preguntas, el tamaño está dirigida a 15 empleados, los resultados serán analizados.

Palabras claves: Conocimientos, metodología, proyecto, tamaño, técnica.

Abstract

This project will be the result of several phases of the deepening diploma in human talent management, where as a group a solution was sought to the problem that we evidenced in the company Fundación Fe y Alegría Colombia regarding the lack of a good implementation of induction and training of new personnel, and to be able to get new employees to join the company correctly and with the necessary knowledge and thus be able to obtain from them the efficiency that it seeks, for this reason, as a group, this challenge of being able to give the Empresa Fundación Fe y Alegría Colombia a design of the process of induction and training of new personnel to implement it in your company when it is necessary and thus be able to eliminate the lack of induction and training of personnel, resulting in obtaining all the knowledge and contributions of these new employees.

With the design of the process of induction and training of new personnel for the company, it is expected that the new employees, upon arrival at the company, will be provided with all the knowledge they need to perform in the most professional way and thus achieve the maximum of these. of its benefits being these knowledge, talents, ideas, performance, committed, efficient, competitive and that they feel part of it from day one.

The methodology that will be used for this project to the company Fundación Fe y Alegría Colombia of qualitative research type, by the technique of collecting information from a survey of 10 questions, the size is directed to 15 employees, the results will be analyzed.

Keywords: Knowledge, methodology, project, size, technical.

Tabla de contenido

Introducción	10
Objetivos	13
Planteamiento del problema.....	14
Antecedentes del problema.....	17
Justificación de la investigación	24
Marco teórico	26
Marco legal	30
Metodología de la investigación	32
Resultados	34
Análisis de la encuesta	44
Conclusiones	54
Recomendaciones	55
Bibliografía	56
Apéndices.....	64

Lista de tablas

Tabla 1 Matriz DOFA para el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal empresa Fundación Fe y Alegría Colombia.....	36
Tabla 2 Actividades proceso de inducción	52
Tabla 3 Actividades proceso de entrenamiento	53

Lista figuras

Figura 1 Escudo Fundación Fe y Alegría Colombia.....	21
Figura 2 Bandera Fundación Fe y Alegría Colombia	21
Figura 3 Mapa de procesos actual de Fundación Fe y Alegría Colombia	22
Figura 4 Primera pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia	44
Figura 5 Segunda pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia	45
Figura 6 Tercera pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia.....	45
Figura 7 Cuarta pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia	46
Figura 8 Quinta pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia	47
Figura 9 Sexta pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia	48
Figura 10 Séptima pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia.....	49
Figura 11 Octava pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia.....	50
Figura 12 Novena pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia.....	50
Figura 13 Decima pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia.....	51

Lista de apéndices

Apéndice A Formato de evaluación del desempeño del trabajador	64
Apéndice B Formato encuesta online al personal sobre inducción y entrenamiento de Fundación Fe y Alegría Colombia.....	66
Apéndice C Formato evaluación programa de inducción y entrenamiento Fundación Fe y Alegría Colombia.....	67
Apéndice D Plantilla fases generales a seguir en el proceso de inducción y entrenamiento de la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia.....	69

Introducción

El área de recursos humanos juega un papel importante al interior de las organizaciones, ya que pone a disposición los recursos humanos que permiten atender las necesidades de desarrollo de una empresa. Para lograr el ingreso y una ágil adaptación de los nuevos colaboradores en una organización, es importante tener en cuenta los macroprocesos, dado que está conformado por la requisición y reclutamiento, selección, contratación, socialización e inducción. Estos permiten que las personas tengan las competencias y habilidades necesarias para ejercer sus funciones, además logren adecuarse fácilmente a los procesos, las culturas, normas y maneras de hacer aportando valor desde su rol dentro de la compañía.

Entendiendo que la inducción y entrenamiento en las organizaciones es un proceso que busca lograr que los nuevos trabajadores que ingresan tengan las bases y conocimientos necesarios para así comprometerse y trabajar en función a conseguir los objetivos que esta tiene trazado. Por tanto, se hace necesario que las organizaciones les concedan a los nuevos trabajadores la inducción y entrenamiento que necesitan, brindándole toda la información que este requiera para poder desempeñarse y cumplir de la forma más eficiente las funciones asignadas en su área de conocimiento.

Al darnos cuenta de la falencia que tiene la Fundación Fe y Alegría Colombia en este proceso de inducción y entrenamiento, se observó que su problemática consiste en que constantemente está rotando y contratando nuevo personal. Por lo tanto, es urgente realizar un proceso de inducción y entrenamiento que esté bien definido y estructurado para implementarlo en la empresa, así los nuevos empleados puedan obtener todos los conocimientos necesarios para cada área de la empresa y desempeñarse de la mejor forma posible, obteniendo de estos nuevos

talentos los mejores resultados y beneficios, este se verá irradiado en la alta productividad y eficiencia de la compañía.

La inducción y entrenamiento del personal en una organización se conforma de dos tipos de actividades diferentes que buscan siempre poder darles herramientas y conocimientos a los nuevos empleados para que se adapten de la mejor forma y puedan así darle a la organización su máximo. Por ende, la inducción busca darle las herramientas necesarias para que el empleado nuevo tenga las bases de la empresa, como lo es las políticas, doctrina, estructura y en la forma en que está constituida la empresa. Por su parte, el entrenamiento busca que el empleado se prepare, adquiera los conocimientos y afiance las habilidades requeridas para desempeñar sus funciones en el cargo. Por ello, lo primordial que la Fundación Fe y Alegría Colombia empiece a darle la gran importancia que tiene este proceso clave dentro de la contratación de nuevos empleados, debido a que así la empresa se expresa en que quiere y el empleado sabe qué dar de él, lo cual contribuirá al mejoramiento productivo logrando alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

Por lo anterior, se evaluará la información que más nos acerque a la solución de la problemática, teniendo en cuenta las estrategias de la organización y el impacto que generaría en los nuevos empleados el proceso de inducción y entrenamiento, enfocándonos en las necesidades que tiene la organización. Al igual que analizar que procesos de inducción y entrenamiento que tiene la empresa actualmente, para poder evidenciar en qué estado se encuentra este proceso dentro de ella para poder darle la mejor alternativa de solución a esta problemática que vive día a día la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia en su proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal. Esto se podrá lograr diseñando acciones e implementando prácticas para optimizar la productividad de estos dentro de la empresa una vez se encuentren en las áreas

asignadas y en las funciones a realizar, permitiendo a la organización reducir las falencias que la afectan de gran manera.

Con el desarrollo de este trabajo, se busca realizar un programa del proceso de inducción y entrenamiento para los nuevos trabajadores de la Fundación Fe y Alegría Colombia.

Objetivos

Objetivo General

Realizar el programa de inducción y entrenamiento para los nuevos trabajadores de la Fundación Fe y Alegría Colombia.

Objetivo Específicos

Identificar los elementos que debe contener el plan de Inducción y entrenamiento de personal nuevo, que permita su adecuada elaboración.

Implementar un programa del proceso de inducción y entrenamiento enfocado a que la organización aumente su desempeño por medio de la investigación del direccionamiento de la Fundación Fe y Alegría Colombia.

Realizar una estrategia que facilite el proceso de evaluación de la efectividad y pertinencia del plan de inducción y entrenamiento propuesto para las Instituciones Educativas de Fe y Alegría.

Planteamiento del problema

Fundación Fe y Alegría es un pensamiento de educación popular y promoción social que trabaja por la construcción de educación pública justa y de calidad para todas y todos. Tiene presencia en Colombia hace más de 50 años y es una de las obras de la Compañía de Jesús. Se vincula estratégicamente con las Secretarías de educación y entidades territoriales para prestar el servicio de administración de centros educativos. Su principal objetivo es contribuir a la movilidad social, la equidad y la vida digna para las personas en condiciones de vulnerabilidad, pobreza y exclusión.

En la actualidad, en los centros Educativos administrados por Fe y Alegría se presenta una gran rotación de sus colaboradores debido a diferentes factores. Esto ha llevado al área de gestión humana a realizar constantes procesos de contratación e ingreso de personal en las diferentes instituciones educativas, tanto en el área docente como en el área administrativa de la empresa.

Teniendo en cuenta que en las Instituciones Educativas se hace indispensable tener el grupo de colaboradores completo para así poder garantizar su buen funcionamiento y rendimiento en los procesos pedagógicos y administrativos, se evidencia una problemática que se genera en el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal. Lo que nos lleva a tratar de identificar alternativas de solución para mejorar esta fase en el equipo de trabajo de la fundación Fe y Alegría Colombia.

Esta problemática es más evidente al momento de la deserción, remplazo o cambio de algunas personas del equipo de trabajo, donde se hace imprescindible el reemplazo de manera inmediata. Esto requiere que el reclutamiento, selección e ingreso del personal sea de manera

ágil, rápida y eficaz, para no afectar las dinámicas diarias de la Institución Educativa donde se encuentre la vacante. Al igual, se evidencia en los trabajadores antiguos pues no cuentan con la información necesaria sobre la empresa y sus procesos misionales.

Por ello al necesitar de manera inmediata que el nuevo integrante del equipo ocupe su lugar dentro de la organización, se ha descuidado la fase de inducción y entrenamiento en su proceso de contratación. Causado que el personal no tenga un eficiente desempeño por el desconocimiento de sus funciones y responsabilidades a cargo.

Pero esta problemática, que es casi saltada en su totalidad por la Fundación Fe y Alegría Colombia, se justifica en que las instituciones educativas tienen un alto grado de atención y ocupación en cada cargo y función de los empleados. Por lo cual, al momento de ingresar, el colaborador debe integrarse de forma inmediata y ocupar su cargo sin recibir información del horizonte institucional, los proyectos educativos, las mallas curriculares, los diferentes formatos institucionales, procesos de atención del alumnado, conductos regulares, entre otra. Teniendo como resultado, cuando el nuevo colaborador no cuenta con la información básica y necesaria sobre la empresa, puede carecer de sentido de pertenencia además de presentar falencias en el desarrollo de sus competencias laborales a causa del desconocimiento por la falta de inducción y entrenamiento para el cargo que este ocupará.

Basándose en lo anterior, la empresa requiere una mejora continua en la parte de inducción y reclutamiento del personal y así poder lograr que el reclutamiento del nuevo personal sea efectivo y su desempeño sea el buscado. Para ello se requiere implementar un verdadero plan de capacitación al personal nuevo, y así poder tener un plan en cuanto a la inducción y entrenamiento que este necesita para empezar a desempeñar sus labores dentro de la empresa con información clara y necesaria para estos nuevos trabajadores y donde estos puedan

conocer como desempeñarse, que esperan de ellos y cuáles serán las funciones que estos desempeñaran dentro de la empresa.

La fundación Fe y alegría Colombia tiene como prioridad a su capital humano, por tal razón, se debe priorizar la inducción y entrenamiento del nuevo personal, ya que es un paso demasiado importante. Durante el proceso de selección del personal, no solo se le muestra la forma como funciona la organización y como debe desempeñarse en su puesto, sino también las funciones de sus cargos para así poderlas cumplir, mejorar su rendimiento dentro de su puesto de trabajo, resolver problemáticas que se presenten al ejercer sus tareas en el cargo, el aprendizaje y adaptación a la empresa, entre otros aspectos.

Para La fundación Fe y alegría Colombia es necesario que implemente un plan de inducción y entrenamiento urgente, dado que el proceso de reclutamiento de nuevos talentos se tornara en una problemática constante y manteniendo una deficiencia en esta área. Teniendo en cuenta el alto índice en la búsqueda de personal por diferentes factores, es crucial poder brindar un proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal de la organización, y así puedan conocer como está estructurada la organización y el centro educativo al cual es asignado. Con lo cual lograra que este nuevo empleado tenga conocimiento de sus funciones, y así desempeñarse de forma efectiva, con los conocimientos necesarios para cumplir con lo que requiere la empresa y desempeñarse como un profesional óptimo.

La fundación Fe y alegría Colombia, requiere implementar al 100% el plan de inducción y entrenamiento del nuevo personal debido a lo mencionado anteriormente. Como grupo, se plantea el siguiente problema para evidenciar que su implementación es la causa de la problemática presentada ¿Qué elementos y factores se deben considerar para el programa de inducción y entrenamiento para la empresa fundación Fe y alegría Colombia?

Antecedentes del problema

La actualidad que vive la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia en cuanto a su proceso de inducción y entrenamiento no es muy buena, dado que durante el proceso de ingreso de personal solo se tocan aspectos muy generales de la organización. No se profundiza en la esencia de Fe y Alegría, tampoco se tienen en cuenta las particularidades (Horizonte institucional, PEI, SIEE, Contexto etc.) de los centros educativos donde se desempeñará el cargo. Por otro lado, no se cuenta con un proceso de inducción formal donde se manifieste un enfoque integral del proceso y rol por desempeñar. Esto es inevitable, dado que todas las personas necesitan recibir una instrucción u orientación de lo que la empresa espera que haga, cómo se debe hacer, y cómo saber si el trabajo está bien realizado. Por lo nombrado anteriormente, Fe y Alegría Colombia enfrenta una serie de problemas al momento de integrar un nuevo colaborador a la organización.

La intención principal de este proyecto es que, con base en él, se pueda realizar un programa del proceso de inducción y entrenamiento para la empresa en su Regional Oriente, durante este 2023. Entendiendo lo fundamental e importante la inducción y entrenamiento del nuevo personal que ingresa y cuanto le hace falta a la empresa. Debido a que la empresa tiene una alta rotación del personal, ampliando la oferta de vacantes y creando nuevos puestos de trabajos, razón por la que es necesario que estos nuevos talentos de la empresa tengan una inducción y entrenamiento completo, para así poder aumentar la productividad de la organización.

Según el artículo “Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio”, el proceso de inducción suministra a los nuevos trabajadores los saberes básicos de la empresa y el puesto de trabajo. En esta investigación, se encontró que el

94,6% consideraba de suma importancia el proceso de inducción y capacitación para alcanzar los objetivos de cumplimiento trazados por la organización. Además, se resalta lo indispensable que es contar con un proceso debidamente formalizado, facilitando así la adaptación del personal nuevo y disminuyendo aquellas inquietudes que ponen en riesgo la productividad (Torres Flórez, Espejo Cortes, & Pérez Paredes, 2019).

Según el estudio realizado por Caicedo, Lucy; Castillo, Diego; Guevara Alejandra & Mazuera, Liliana en 2021, “El proceso de Inducción y entrenamiento es el mensaje inicial de presentación de la organización. Por tal motivo, se hace necesario contar con un proceso completo y diciente, dado que el nuevo colaborador viene lleno de sueños, expectativas y metas por cumplir. Además, llega ansioso y con la atención en su máximo esplendor por la información que la empresa tiene para mostrar y dale a conocer acerca de su nuevo puesto de trabajo”.

Según la investigación “Programa de un programa de selección e inducción dirigido a empleados nuevos de la planta de hornos de vidrio de Tecnoglass S.A”, al realizar un proceso de inducción adecuado que contenga contenidos que la literatura y el marco teórico describieron en el proyecto, les proporcionará mayor conocimiento a los operarios y este brindará un buen apoyo al proceso productivo, comparándolo con otro que no reciba el proceso de inducción (Trucios, Bryan & Avendaño Fernando, 2016).

Evidenciando lo anterior, se debe tener claro que la inducción es el proceso por medio del cual el empleado obtiene información de mucha utilidad para desarrollar sus actividades del cargo de la mejor forma posible. Por lo cual, Gómez, Balkin y Cardy (2003) consideran que la inducción pretende proporcionar al trabajador la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo. Por ende, la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia no cuenta con una adecuada inducción, dejando a sus nuevos trabajadores sin información importante y causando en estas

dudas al momento de proceder ante algún problema o situación, causando muchas veces en errores por falta de esta información.

Por otro lado, Chiavenato (2001) nos dice que la inducción consta de dos etapas, la primera conocida como la introducción a la organización y la segunda la introducción a su puesto de trabajo. Ambas cumplen un papel fundamental y son complemento, ya que con la primera el nuevo empleado tiene una visión global de los que es la organización, y con la segunda es en donde el trabajador tendrá trato directo tanto con su puesto de trabajo, su jefe y sus compañeros. En las cuales ninguna es más importante que la otra, ambas deben estar unidas y proporcionar al nuevo trabajador la mayor información posible.

Se debe tener claro que existen unas necesidades de entrenamiento en la organización las cuales deben satisfacerse debido a cambios en el entorno de estas. Por tanto, la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia, tiene cambios de personal o contratación de nuevo personal de forma constante, necesita capacitar a todos estos nuevos trabajadores. En relación a lo anterior, se hace necesario indicar que para elaboración de un inventario de sus necesidades de capacitación al nuevo personal se puede realizar un análisis desde tres niveles: organizacional, recursos humanos, de cargos y entrenamiento según Chiavenato (2000).

“Todo entrenamiento que se realice en una organización es para optimizar las habilidades y destrezas del empleado en su cargo. Siendo este muy técnico y centrado en las habilidades físicas o repetitivas, enfocándose principalmente en el cargo”, según García (2008). Por ello, no se puede saber a ciencia cierta si mucho del personal que ingreso a la empresa era muy bueno y, por la falta de ese entrenamiento, no pudo aportar y desempeñarse al 100% dentro de la organización.

Misión

Ser un actor de construcción de paz y ciudadanía, que contribuya a la movilidad social, la equidad y la vida digna para las personas en condiciones de vulnerabilidad, pobreza y exclusión. Para lograr este propósito, Fe y Alegría trabaja por mejorar la educación pública y por generar y potenciar capacidades en los niños, niñas, adolescentes y personas adultas, para que sean agentes de cambio de sus propias vidas y de sus entornos.

Visión

Fe y Alegría Colombia será reconocida como un actor que lidera, ejecuta y articula iniciativas con el Estado, la sociedad civil y las empresas, educando, formando y motivando a la población más vulnerable y excluida en el país. Habrá fortalecido sus alianzas y definido nuevas iniciativas de trabajo conjunto con actores de fortalezas y experticias complementarias. Fe y Alegría se destacará por innovar en su oferta de servicios, incursionado en la educación terciaria y expandiendo su accionar hacia nuevos territorios, priorizando zonas rurales, con baja presencia del Estado y alta incidencia de conflicto. Fe y Alegría será un referente por su historia, sus logros y su misión, posicionándose como una organización ejemplar por su amplia trayectoria, la calidad de su trabajo y la vocación, rigurosidad y preparación de su equipo humano.

Valores

Institucionalmente, Fe y Alegría promueve la defensa de la vida, el respeto a las diferencias, el reconocimiento del pluralismo cultural, el cultivo de la convivencia ciudadana, la inviolabilidad de los derechos humanos y la aceptación incondicional del otro, como valores sentidos por distintos grupos sociales que sufren la inequidad y exclusión del ser humano. A continuación, se listan los valores que se resaltan en Fe y Alegría:

Respeto a la diversidad.

Justicia.

Solidaridad.

Participación.

Libertad.

Equidad.

Fraternidad.

Figura 1

Escudo Fundación Fe y Alegría Colombia



Fuente: Fundación Fe y Alegría Colombia <https://www.feyalegriasgi.com/>

La figura 1 representa el símbolo de Fe y Alegría es un corazón con tres niños tomados de la mano. Fe y Alegría es un enorme corazón, una opción de amor a la niñez, a la juventud y a los sectores populares.

Figura 2

Bandera Fundación Fe y Alegría Colombia



Fuente: Fundación Fe y Alegría Colombia <https://www.feyalegriasgi.com/>

La figura 2 representa la bandera blanca con el corazón, símbolo de fe y alegría, con fondo rojo y la silueta de tres niños en blanco, lo mismo que su letra, símbolo de pureza y transparencia del movimiento de fe y alegría.

Figura 3

Mapa de procesos actual de Fundación Fe y Alegría Colombia



Fuente: Fundación Fe y Alegría Colombia: <https://www.feyalegriasgi.com/>

Definición del mapa de procesos

En la figura 3 se observa el mapa de procesos de la Fundación Fe y Alegría Colombia. Este busca que se realice un rastreo e inspección a los procesos de la empresa, con el fin de realizar un análisis de los avances y retrocesos que se dan y poder así actuar en cada una de las problemáticas que se generan. Para la empresa, impactar en las personas, sobre todo en los niños y la juventud, es muy importante. Por ello, esta debe enfocarse en la mejora continua. Siendo que su mercado objetivo es el área de servicio a los demás, debe tener procesos sencillos pero claves para que se cumpla este y logra que el personal que hace parte de esta se adapta.

Se enfoca principalmente en el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal de la empresa. Las áreas de soporte para este será el de comercio, gestión administrativa y financiera, jurídica, seguridad y salud en el trabajo, gestión del talento humano y contratación y compras. Estas se encargarán de contratar y gestionar el personal competente, suficiente y requerido en todo momento, y cumplir con todos los procesos de forma adecuada sin saltar los pasos y en los tiempos estipulados mínimos, dependiendo del proceso.

Justificación de la investigación

La actual investigación estará enfocada en estudiar las consecuencias que tiene la carencia de un plan de inducción y entrenamiento riguroso y formal a los nuevos colaboradores de la Fundación Fe y Alegría Colombia, de acuerdo con las necesidades existentes en los centros educativos donde hace presencia la compañía. Se evidencia que dentro de la organización el proceso de inducción y entrenamiento es un proceso ineficiente, dado que no se le está dando la importancia que representa en la fase de ingreso de nuevo personal. Por lo tanto, este proceso no está orientado a la mejora del desempeño del colaborador desde aspectos como la seguridad, horizonte institucional, calidad, aspectos específicos y funciones del puesto de trabajo, tampoco en brindar las orientaciones necesarias para que los colaboradores puedan realizar su función con eficiencia desde el primer día de trabajo que faciliten el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias para un adecuado desempeño en su lugar de trabajo. El presente trabajo permitiría exponer la importancia que tiene la gestión de la comunicación interna en busca de un buen clima organizacional, la motivación de los empleados y su sentido de pertenencia para la organización.

En la actualidad, para las empresas el recurso humano es de gran importancia, dado que suministran valor a la compañía y es responsables de los logros, avances y errores de la organización. Por tanto, es fundamental contar con personal calificado, experimentado y productivo. Una de las etapas vitales del proceso de selección del personal es el proceso de inducción y entrenamiento, ya que le proporciona las herramientas necesarias para desempeñar de manera eficiente su rol.

De acuerdo a los estudios que se han realizado, se resalta la importancia de la implementación de un plan de inducción y entrenamiento para el personal que ingresa a la

organización, ya que les proporciona una orientación frente a las particularidades de la empresa y el rol que va a desempeñar, cómo se va a hacer, cómo espera la organización que se realice con eficiencia. Además, este le proporcionará motivación y aprendizaje desde su inicio. El proceso de inducción y entrenamiento se debe realizar en un periodo de tiempo optimo, precisando las particularidades de cada organización. También se hace fundamental que exista un proceso de evaluación y seguimiento que permitan evidenciar lo entrenado y así tomar acciones frente a posibles dificultades encontradas durante el proceso.

Marco teórico

Para cualquier organización, la inducción y entrenamiento del personal nuevo debe ser de gran importancia, sin importar a que actividad se dedique, su sector o si está en el país o del otro lado del mundo. Un excelente plan de inducción y entrenamiento aportará muchos beneficios, como encaminar a la organización al logro del éxito, alcanzar los objetivos, mejorará de la productividad (Eficiencias y eficacia) y el desempeño de la organización. Por ello, teniendo en cuenta que este proceso es fundamental dentro de una organización, al momento de evaluar la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia-regional oriente, no se evidencia el adecuado programa y aplicación de este proceso en los nuevos trabajadores, situación por la cual se identifica una gran dificultad en esta área de la organización con recurrentes fallas. Según Chirinos (2009), manifiesta que la inducción de personal como: “Una forma de enseñanza y aprendizaje que consiste en mostrar, instruir y comunicar al colaborador que acaba de ingresar a la organización, con el propósito de lograr una fácil y rápida adaptación al entorno donde desempeñará sus funciones, además de lograr la identificación con la empresa”. Ahora en este proyecto, se enfoca en la inducción y entrenamiento del nuevo personal que ingresa a Fundación Fe y Alegría Colombia, pero este no es exclusivo para ellos, pues al igual se le debe hacer a los empleados antiguos que ascienden en la empresa a otras áreas o cargos con más y diferentes responsabilidades.

El proceso de inducción de una organización consiste en seleccionar o reclutar el personal con las destrezas y capacidades adecuadas para el buen desarrollo de sus funciones dentro de la empresa, es decir, es la persona indicada para desempeñar el cargo ofertado dentro de la misma. Westeher (2011), precisa que la inducción es el proceso de guiar al nuevo trabajador hacia la incorporación a su puesto de trabajo. Representa la etapa inicial del nuevo contratado en la

empresa, haciendo que se adapte de forma más rápida al nuevo ambiente laboral, a sus compañeros y compromisos.

La inducción o bienvenida inicia desde que el postulante al puesto entrega su solicitud y se le programa información sobre la vacante que quiere cubrir. Regularmente se considera que finalizo cuando el empleado ha tenido el tiempo suficiente para dirigir la información requerida y aplica con éxito lo que ha estado aprendiendo (Vera y Cortez 2007).

Según la investigación realizada por Westeher (2011), expresa que la inducción consta de dos etapas. La primera, conocida como la introducción a la organización, y la segunda, la introducción a su puesto de trabajo. Ambas cumplen un papel fundamental y son complemento, ya que con la primera el nuevo empleado tiene una visión global de los que es la organización, y con la segunda es cuando el trabajador tendrá trato directo tanto con su puesto de trabajo, su jefe y sus compañeros.

Por otro lado, el entrenamiento del personal juega un papel significativo, dado que es un proceso que proporciona la fortaleza laboral que permitirá desempeñar el cargo de la mejor manera. Asimismo, proporcionará las habilidades y competencias necesarias para ejercer en el cargo y suministra a la colaboración la preparación requerida para enfrentar las diversas situaciones dentro o fuera del lugar de trabajo.

Según Chiavenato (2001), “El entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de forma metodológica, estructurada y organizada medial el cual las personas aprenden nuevos conocimientos, aptitudes, actitudes, competencias y habilidades en función de las metas objetivos definidos por la organización”. Por otro lado, el entrenamiento engloba desde las habilidades motoras hasta la adquisición de conocimientos técnicos y desarrollo de aptitudes

administrativas. Además, el entrenamiento es considerado una inversión empresarial destinada a formar un equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos y realizaciones propuestas. En términos generales, puede incluir cuatro tipos de cambios de conducta, tales como la transferencia de información, el perfeccionamiento de habilidades, la transformación de cualidades y la mejora de conocimientos.

Uno de los autores que más se reconocen en cuanto a inducción y entrenamiento del nuevo personal en las organizaciones, y nos guía sobre el entrenamiento en las organizaciones, es Chiavenato (1992), quien nos dice que el entrenamiento es el "proceso de educación, aplicado de manera sistemática y organizada a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos definidos".

Existen varias teorías las cuales se utilizaron como guía para poder así ofrecer una solución a la problemática del error que está cometiendo la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia, y así poder realizarle adecuadamente un programa al proceso de inducción y entrenamiento de forma adecuada. Se tuvieron en cuenta estas teorías claves para nuestro proyecto.

Teoría de las relaciones humanas

Esta teoría de las Relaciones Humanas piensa que las motivaciones de los empleados sólo son de índole económica y psicosocial, excluyendo las necesidades de aprendizaje, modernización de conocimientos y las afines con la ejecución del trabajo. Los ensayos de Hawthorne, encabezados por Mayo, dieron origen a la corriente de las relaciones humanas, que benefician la comunicación interna que favorecen a poder transferir el conocimiento explícito dentro de la empresa. Sin embargo, no proporciona elementos explícitos que ayuden a crear y

transmitir el conocimiento tácito, ni a instaurar conexión de la empresa con el ambiente como fuente de conocimiento. Como resultado, la productividad de los empleados dentro de la organización parte importante es la influencia que tiene las relaciones sociales con los demás compañeros y sus jefes.

Teorías de la cultura organizacional

Según Edgar Schein (2004), definen la cultura organizacional como “aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno”. Por lo cual, esta se podrá abarcar los comportamientos, valores, filosofía, normas y el ambiente en el que los nuevos trabajadores y actuales están expuestos. Al realizar el programa proceso de inducción y entrenamiento se tendrá muy en cuenta esta teoría, pues una buena adaptación a la empresa y el aprendizaje adquirido aumentará la eficiencia laboral de la organización.

Marco legal

En Colombia se cuentan con normas que regularizan de forma indirecta los procesos de selección del personal. Aunque estas normas son importantes, es importante tener en cuenta que no existe una norma correctamente establecida. Los empleados cuentan con recursos legal muy importante que busca proteger a los implicados en un contrato laboral, es decir, empleador y empleado. Estas normas se encuentran en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), el cual busca minimizar las injusticias que sufren las partes. El CST está compuesto de normas que regulan las acciones entre las partes involucradas rigiendo en Colombia desde 1950, interviniendo y regulando las relaciones entre trabajador y empleador. Todas las normas reunidas en este CST deben ser cumplidas, tanto antiguas como actuales. Por ello, Fundación Fe y Alegría Colombia tiene en cuenta la legislación de Colombia, teniendo como base el CST, el cual es de obligatorio cumplimiento. Además, por la Constitución Política de Colombia de 1991, abundando en la importancia que tiene la capacitación del personal nuevo en las organizaciones. También se regirá a través de los decretos del Ministerio de Trabajo, los cuales buscan proteger al trabajador y una guía de como iniciar en lo laboral y cumplir sus compromisos laborales.

Código Sustantivo del Trabajo: Es un compilado de normas con las cuales el CST interviene y regula las relaciones entre empleado y empleadores. Estas normas buscan salvaguardar al máximo las partes implicadas en un contrato laboral, siendo la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia quien vendría siendo el empleador al momento de contratar un nuevo empleado.

La Constitución Política de Colombia de 1991: El Capítulo 2, Artículo 53, sobre los principios mínimos fundamentales ante la ley que debe tener un trabajador, donde se puede evidenciar el principio la capacitación y el adiestramiento.

Capítulo 2 Inducción y Reinducción, Artículos 7 y 8 del Decreto Nacional 1567 de 1998: Sobre la inducción y reinducción, el cual el Art. 7: las obligaciones de los programas de inducción y reinducción, definidos como procesos de formación y capacitación y Art. 8 sobre el Currículo Básico de los Programas de Inducción y Reinducción.

Artículo 35 del Decreto Nacional 1227 de 2005: Nos dice que el ciclo de prueba debe iniciarse con la inducción en el puesto a ocupar.

El decreto 1072 de 2015 del ministerio de trabajo, el Capítulo 2, Artículo 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación: El empleador elabora los programas de capacitación incluyendo aspectos de salud ocupacional, a integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

El decreto 1127, en sus Artículos 3, 4 y 5 – Capacitaciones: Dice que la asistencia de los trabajadores a las actividades de capacitación dispuestas será obligatoria. Será opcionales si están dentro de la jornada laboral y si se programan en los días de descanso.

El Ministerio de la Protección Social regula el acatamiento de los deberes con los trabajadores en Colombia definiendo las leyes y decretos que deben presidir en las relaciones laborales. Las normas legales son:

El Código Sustantivo del Trabajo

La Ley 50 de 1990 Reformas al CST

la Ley 100 de 1993 Sistema de Seguridad Social Integral

La ley 789 de 2002 sobre Reforma Laboral

La Ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral

Metodología de la investigación

Al realizar una breve reseña de los errores que tiene la empresa Fundación Fe y Alegría en cuento a la inducción y entrenamiento del nuevo personal que ingresa a la organización, se realizará un programa al proceso de inducción y entrenamiento a el nuevo personal de esta.

Para recolectar la información necesaria de este proyecto de grado para la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia y así poder proceder a realizar un programa del proceso de inducción y entrenamiento adecuado para ella, se utilizará el tipo de investigación cuantitativa. Con esta metodología se podrá evidenciar esos aspectos importantes que no pueden ser cuantificados, por medio de la técnica de recolección de información de encuesta. En donde se plantearán 10 preguntas y con dichos resultados se podrá realizar un análisis más rápido de dicha información por los trabajadores de la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia. El tamaño de la muestra es de 15 trabajadores encuestados.

Con esta técnica se dará a conocer las diferentes formas en que estos 15 trabajadores de la empresa explican y evidencia la falta de inducción y entrenamiento de Fundación Fe y Alegría Colombia. Con ello se logrará obtener información primaria de investigación cuantitativa, analizando no sola la respuesta de cada trabajador, sino el porcentaje de respuestas obtenidas en cada una de las preguntas proporcionadas.

Por medio de la metodología cuantitativa se obtendrán datos significativos a través de textos, imágenes, textos, entre otros. Por su parte, la técnica elegida para este proyecto nos aportara información la cual ayudará a que se pueda entender mejor la problemática, entender a los trabajadores, analizar su conducta dentro de esta, opiniones de mejoras, y ver capacidades, conocimientos y habilidades.

Etapas de la metodología

Con los resultados de esta metodología se dará inicio a una metodología de investigación cuantitativa. Esta se llevará a cabo por medio de un cuestionario de 10 preguntas dirigidos a 15 trabajadores acogidos al azar. El objetivo del cuestionario será medir la inducción y entrenamiento, así como las deficiencias en el proceso de selección del nuevo personal. Este cuestionario se realizará a través de la técnica de encuesta en línea, la cual se mandará a sus correos para obtener los datos que se requieren de cada persona anónima.

Se expondrán los aspectos a tener en cuenta para el programa del proceso de inducción y entrenamiento para la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia utilizando la matriz DOFA. Esta matriz nos ayudará a conocer puntos muy importantes y poder diseñar estrategias de mejora.

Se realizará el programa del proceso de inducción y entrenamiento, donde quedará en evidencia el objetivo, alcance, evaluación, seguimiento, historial de modificaciones, documentación.

Se realizará la socialización del programa del proceso de inducción y entrenamiento. Con el cual se diseñará un informe con los resultados obtenidos, quienes participen en ello no se darán a conocer. Dicho informe será entregado al área de talento humano de la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia, para que analice y, de ser necesario, su implementación en busca de mejorar la fase de inducción y entrenamiento, que está siendo un obstáculo actual para que la empresa cumpla con sus compromisos y sea altamente productiva.

La entrevista se diseñará y se realizará de forma virtual. Se enviará directamente a los correos de los empleados seleccionados para ella, en la cual no quedará plasmado su identidad esto por temas de privacidad y cuidar a este de alguna repercusión en su contra.

Resultados

Investigación

Durante todo el desarrollo del proyecto, se buscó toda la información relevante de la compañía en busca de crear una buena estrategia para combatir la problemática de la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia a su programa de procesos de inducción y entrenamiento en la contratación del nuevo personal de la empresa. Arrojando de ellos resultados muy importantes los cuales se fueron exponiendo y evaluando para buscar esa respuesta a efectiva a esa problemática y así poder fortalecer en gran manera el área de recursos y gestión humano. Para obtener esta información relevante, se utilizaron fuentes de personal que trabajan dentro de la empresa a través de una entrevista formulada como medio de recolección de información. Las cuales, permitieron evidenciar y medir los errores que se tiene en la empresa al momento de contratar al nuevo personal que ingresa a la empresa y pasa por errores de inducción y entrenamiento, ya sea porque no fue dado, porque no se obtuvo el conocimiento o los tiempos fueron muy mínimos, entre otros.

Realización de la matriz DOFA al proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal

Al poder contar con la realización de la matriz DOFA para este proyecto al proceso de inducción y entrenamiento de la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia, se busca obtener más información que ayude a poder tener un panorama más amplio de la situación de la empresa en cuanto a la inducción y entrenamiento del nuevo personal que ingresa de manera contante a la empresa. Por ello, se obtiene un análisis minucioso de varios factores, como fortalezas y oportunidades, y así como debilidades y amenazas. Conociendo y aprovechando estas fortalezas

y oportunidades, se puede idear estrategias para combatir los errores que tiene la empresa en cuanto a sus debilidades y amenazas.

Como grupo, se busca que las estrategias desarrolladas cumplan la función de poder eliminar o mitigar las debilidades y amenazas con que convive la empresa hasta el día de hoy. Por ello se enfoca en responder a estas debilidades y amenazas, además llevar a que estén direccionales de una manera correcta y apropiada a la empresa al objetivo planteado, como una buena productividad, el cumplimiento de sus compromisos y deberes, y lograr cumplir en sus diferentes áreas y procesos de una forma apropiada y eficaz para el bien de todos. Al final, se logró el objetivo de conocer un poco más a detalle a la empresa por medio de este enfoque.

Tabla 1

Matriz DOFA para el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal empresa

Fundación Fe y Alegría Colombia

			Análisis interno de la empresa	
			Fortalezas	Debilidades
Matriz DOFA			Buen clima laboral. Personal con grandes capacidades. Sentido de pertenencia de los empleados. Personal con ganas de crecer y superación.	Proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal ineficiente. Escaso tiempo para la inducción y entrenamiento. Poca información proporcionada. Trabajadores desmotivados a falta de inducción y entrenamiento.
			Oportunidades	FO
Análisis del entorno	Optimizar la productividad en la empresa. Personal altamente competente. Empresa más competitiva. Personal idóneo en cada área.	Incluir la tecnología para la inducción y entrenamiento del nuevo personal. Construcción de un plan de capacitación constante al personal. Aprovechar las capacidades del personal en pro de la empresa. Aumentar el personal con capacidades de aportar.	Aprovechar los trabajadores competentes al momento de la inducción y entrenamiento. Fortificar la información dada al personal para que estén más seguro en su labor Motivar a los empleados siempre para su permanencia y aporte a la empresa. Aumentar al máximo el tiempo de inducción y entrenamiento para los nuevos trabajadores.	
	Amenazas	FA	DA	
	Perdida de buen talento humano por malos procedimientos. Gran rotación del personal. Excelentes técnicas de inducción y entrenamiento de la competencia. Falta de compromiso por los altos directivos de la empresa.	Implementación de un plan para bajar las rotaciones del personal. Aprovechar el sentido de pertenencia para mejorar la comunicación empleado y empleador. Mejorar las técnicas de inducción y entrenamiento aprovechando las ganas de los empleados. Aprovechar el buen clima laboral y aumentar los compromisos de los directivos con los trabajadores.	Aumentar la inducción y entrenamiento para no perder más talentos humanos. Aumentar la información que debe conocer el trabajador para cumplir el trabajo en su área. Aumentar la motivación de los trabajadores para la productividad. Mejorar el compromiso de los directivos para mantener a sus trabajadores.	

Nota. La tabla 1 muestra la matriz DOFA realizada a la empresa. Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento a llevar a cabo en la inducción y entrenamiento

Contar con este proceso le otorga a la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia proyectar, constituir y aplicar de forma estratégica su proceso de inducción y entrenamiento. Con ello, no solo logrará que el trabajador pueda tener las herramientas e información necesaria para cumplir su trabajo siendo consiente y teniendo en cuenta lo que la empresa requiere de ella, sino que también mejorará la eficacia en los procesos y en la empresa en general.

Con cada una de las fases desarrolladas en este proyecto sobre la empresa y la problemática del proceso de inducción y entrenamiento del personal nuevo contratado nos permite realizar un análisis conciso y con resultados que nos permite evidenciar sus necesidades de capacitar de una mejor forma al nuevo personal que ingresa, así como los errores en este proceso en particular. Además, de evidenciar que la problemática en particular en esta empresa juega un papel determinante, ya que la contratación en esta empresa es muy constante por diferentes motivos, el principal es que el personal que contrata no se adapta totalmente a ella y se retira por las falencias evidenciadas en el desarrollo del mismo, consecuencia de la falta de una buena inducción y entrenamiento del nuevo personal encargado.

Al acercarnos cada vez más a la empresa, se evidencia el mal proceso de inducción en general, tanto en la forma que se da y la información que se da la información. Por ello, se propone una inducción en donde se dé la información necesaria de forma específica y la información que no es tan importante para su área de forma general. En cuanto al entrenamiento, se pudo evidenciar que era muy poco o nulo, por ello se propone una preparación consistente, en donde el encargado sea el mismo personal de esa área, con las mismas responsabilidades y funciones, se encarguen de capacitar al nuevo empleado de manera que adquiera las habilidades necesarias para un desempeño óptimo. Este entrenamiento teórico-práctico y lo más real posible.

Fases generales a llevar a cabo en la inducción y entrenamiento de la empresa

Objetivo

Por medio de esta planilla se busca estipular los lineamientos mínimos y necesarios que se le deben dar a los nuevos empleados de la empresa, para que estos cuenten con la información necesaria y el entrenamiento justo para su buena adaptación en el cargo, conocer sus responsabilidades y las exigencias del puesto que desempeñarán dentro de la compañía y por el cual se les está contratando.

Inducción

Como empresa que busca dar a los demás una excelente educación y prestar un servicio óptimo para ello, se ve necesario poder fortalecer el los procesos de inducción y entrenamiento de Fundación Fe y Alegría Colombia. Buscando cumplir su objetivo y tener el personal óptimo y correcto para cada área. Al evidenciar la falta de estos procesos en la empresa, buscando adaptar de mejor forma a los nuevos empleados con el cargo a desempeñar y mantener con este un acompañamiento para apoyo y ayuda del mismo.

Como empresa, se busca que los procesos que se dan en la empresa sean cumplidos al 100% y estos generen beneficios y no problemáticas. Para lograrlo, se evidencio la falta de contar con un programa del proceso de inducción y entrenamiento perfeccionado para la empresa, que busque y consiga su objetivo que no es más que el nuevo personal pueda adaptarse, recocer, desempeñarse eficazmente dentro de la empresa. Dichos procesos deben ser conciso, adecuado para cada personal y área, y siendo responsables con la información que se entrega y el entrenamiento que otorga.

Alcance

Como tal, el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal en la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia, diseñado para instaurar los lineamientos en la realización del proceso, está dirigido a las nuevas contrataciones que se realicen. Buscando obtener de los nuevos empleados lo mejor de ellos y darle de la empresa la máxima información y entrenamiento.

Responsables

Los responsables del proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal son:

Actividades

Responsables

Bienvenida al nuevo personal	por	Director de la empresa
Inducción general	por	Jefe de inducción del personal
Inducción Especifica	por	Coordinador de área
Evaluación de la inducción	por	Encargados de la inducción
Preparación del entrenamiento	por	Jefe de área a pertenecer
Proceso de enseñanza	por	Jefe inmediato del puesto

Inducción

Al momento de realizar la inducción, se pasarán por tres fases. En esta etapa, se procede a dar toda esa información de la empresa tales como:

Primera fase inducción general

Historia de la empresa

Organigrama

Misión, visión, objetivos, valores

Políticas

Servicio ofrecido al cliente

Contrato laboral

Prestaciones sociales

Días de pago y bancos

Descansos

Reglamento de la empresa

Seguridad y salud en el trabajo

Comités laborales

Capacitaciones

Beneficios

Segunda fase inducción específica

Presentación formal de su jefe inmediato

Presentación de su equipo de trabajo más cercano

Funciones que realizara en el área y cargo a desempeñar

Información sobre responsabilidades y objetivos del cargo

Manual de funciones del cargo

Obligaciones y derechos de empleador y empleado

Informar del mapa de riesgos de la empresa

información sobre elementos de dotación y fechas entrega

Entrenamiento sobre uso de las herramientas para desempeñar sus labores

Tercera evaluación

Al finalizar las anteriores fases de la inducción, el encargado en su momento de realizar estas fases deberá realizarle una evaluación con el fin de poder ver si todo el tiempo invertido y la información suministrada fue dada de forma clara y concreta, y recibida de la misma forma por el capacitado. De no ser así, esto ayudará a mejorar los aspectos menos entendido y a realizar una pequeña retro al capacitado para mejorar ambas partes. Dicha evaluación no influirá en la decisión de contar con este talento humano.

Entrenamiento

Se brinda para que los nuevos trabajadores tengan claro cómo hacer su trabajo según los requerimientos del puesto a ocupar. Con este proceso, el nuevo trabajador puede aprender cómo hacer su trabajo, empezar a obtener pericias y destrezas que le ayuden a ser aumentar su eficacia.

Preparación del personal se requiere que el personal conozca las competencias del cargo a ocupar.

Competencias de áreas: Gerenciales, operativas, comerciales, financieras y administrativas, jurídicas e intelectuales

Posteriormente a ello, se empezará a realizar el plan de entrenamiento para este trabajador.

Proceso de enseñanza

Etapas

Aprender y aprender

Aprender hacer

Aprender ser

Aprender a convivir

Momentos a realizar estas etapas

Búsqueda

Estudio

Intervención

Exposición

Seguimiento

Plan de entrenamiento

Teniendo claro los objetivos de la empresa y los cuales al culminar este entrenamiento los nuevos empleados deben conseguir, este entrenamiento incluye:

Los objetivos de entrenamiento

Las características principales del empleado

Identificar las funciones que desempeñará el nuevo trabajador

Contar con el tiempo para el entrenamiento y así proyectar las actividades

Proceso de enseñanza

Teniendo en cuenta el proceso de enseñanza y sus etapas, se realizará el entrenamiento sea más interactivo, reciproco y mejorar los resultados obtenidos en:

Indagación: Preguntas aleatorias

Demostración: Explicación y practica paso a paso de sus funciones

Ensayo: Realización de pruebas piloto

Seguimiento: Evaluar el actuar de los nuevos empleados cuando están solos en su puesto

Participación: En el desarrollo de soluciones a problemas del puesto que son permanentes

Presentación del procedimiento de inducción y entrenamiento

Después del análisis realizado a la empresa y el estudio de la información suministrada a esta, dio como resultado el proceso con el que se espera poder combatir la problemática existente en la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia. Dicho proyecto será presentado al para recibir mejorar sobre este, debatir sobre posibles cambios o incluir puntos básicos que nos ayude a continuar con la posible implementación del proyecto en la empresa.

Planilla de la exposición de las fases de la inducción y entrenamiento

Como evidencia del procedimiento a la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia, se realizó una planilla fases generales a seguir en el proceso de inducción y entrenamiento, donde evidencia el programa principal del proceso de inducción y entrenamiento de los nuevos trabajadores para la empresa. (Plantilla anexada en este documento).

Análisis de la encuesta

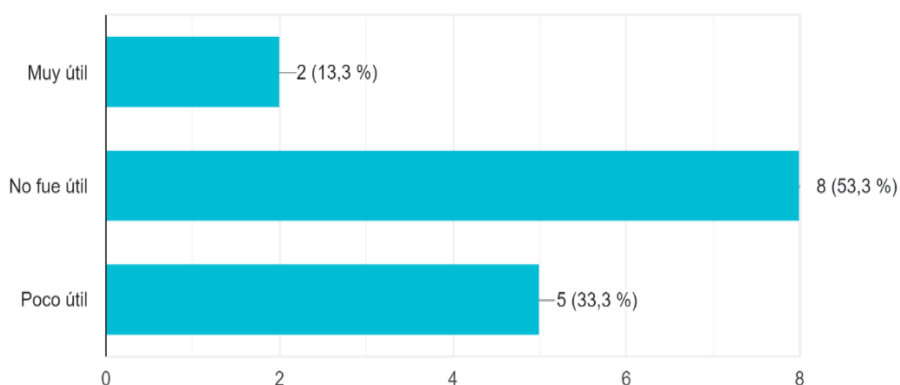
Teniendo en cuenta la metodología utilizada para recolectar información a través de una encuesta compuesta por diez preguntas diseñadas para que quince trabajadores, se obtuvieron datos relevantes que sirvieron como apoyo para poder dar solución a la problemática de la empresa y conocer más a fondo el proceso de inducción y entrenamiento. A continuación, se presentan los resultados obtenidos y análisis de cada una de las preguntas.

Figura 4

Primera pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia

1. ¿Piensa que su proceso de inducción y entrenamiento en la empresa le fue útil?

15 respuestas



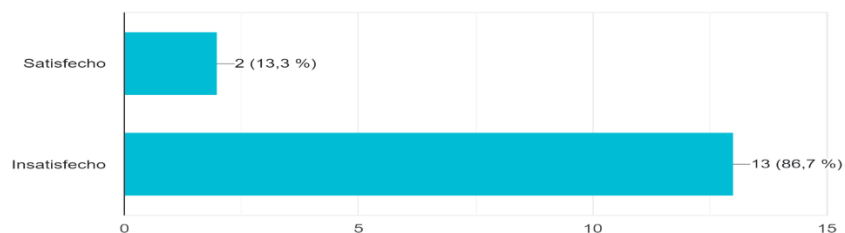
Fuente: Elaboración propia.

Esta pregunta indica que ocho de los quince empleados consideran que su proceso de inducción y entrenamiento no les resultó útil, mientras que cinco de ellos indicaron que les resultó poco útil. Se concluye que trece de los entrevistados opinaron que la inducción y el entrenamiento proporcionados por la empresa no les pareció útil. Por ello, la mayoría de los empleados considerando que el proceso no les resulta útil para desempeñarse de manera eficiente.

Figura 5

Segunda pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia

2. ¿Usted se siente satisfecho con la información que le proporciono la empresa necesaria y completa para poder desempeñarse de forma adecuada?
15 respuestas



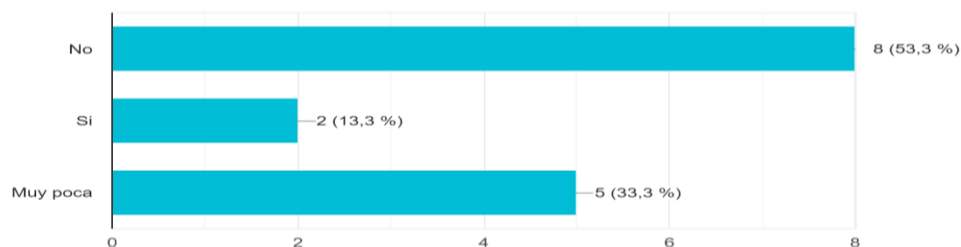
Fuente: Elaboración propia.

Se puede evidenciar que de los quince encuestados, trece de ellos no se sintieron satisfechos con la información proporcionada por la empresa y que consideran necesario para desempeñarse adecuadamente en ella. Esto sugiere que la empresa está llevando a cabo un proceso de inducción y entrenamiento que no es adecuado para sus trabajadores. Por lo tanto, resulta urgente solucionar la manera en que se proporciona la información al trabajador y la calidad de la misma.

Figura 6

Tercera pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia

3. ¿Hubo alguna información que le proporcionaron al momento de entrar a la empresa que le fue útil?
15 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

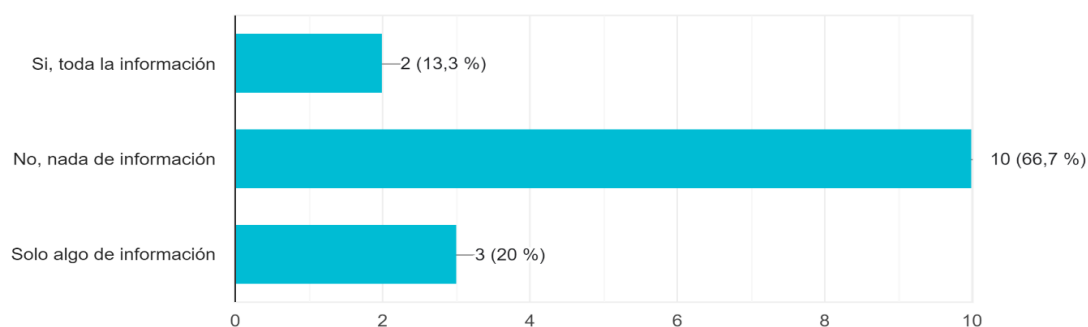
La gráfica muestra un punto muy importante, ya que, según las respuestas de los encuestados, ocho de las quince personas indicaron que la información que les proporcionaron al principio en la empresa no les fue útil, y cinco de ellos dijeron que resultaron muy poco útiles. Esto lleva a pensar que la información que se brinda en el proceso de inducción y entrenamiento de la empresa no es del todo adecuado o no es considerada útil por los trabajadores para adquirir conocimientos acerca de la empresa y adaptar a ella. Es importante tomar en cuenta estas opiniones para mejorar el proceso de inducción y entrenamiento y garantizar que los trabajadores reciban información valiosa y útil para desempeñarse en su trabajo.

Figura 7

Cuarta pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia

4. ¿La empresa le hizo una descripción formal del cargo a ocupar, las actividades a realizar, de la empresa y la información necesaria para iniciar en su cargo?

15 respuestas



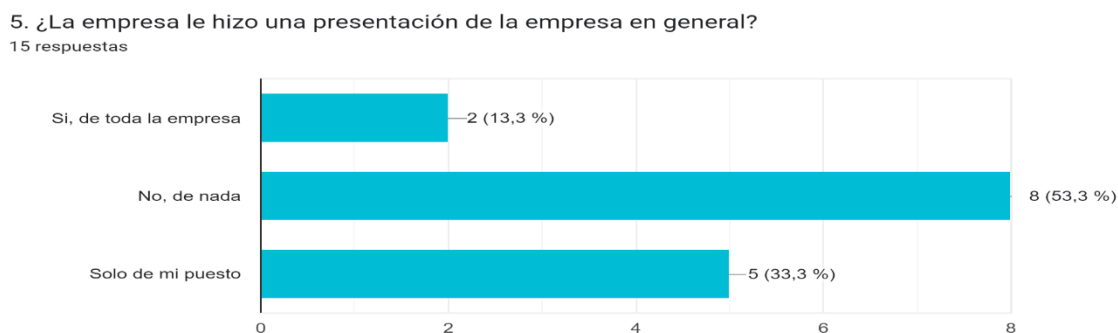
Fuente: Elaboración propia.

De los 15 trabajadores encuestados, 10 de ellos indicaron que la empresa no les proporcionó la descripción formal del cargo que ocuparían, las actividades que realizarían y la información necesaria para poder comenzar a desempeñarse en su trabajo. Por otro lado, 3 de

ellos indicaron que solo recibieron algo de información. Estas respuestas indican la existencia de fallas importantes en el proceso de inducción y entrenamiento de la empresa.

Figura 8

Quinta pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia

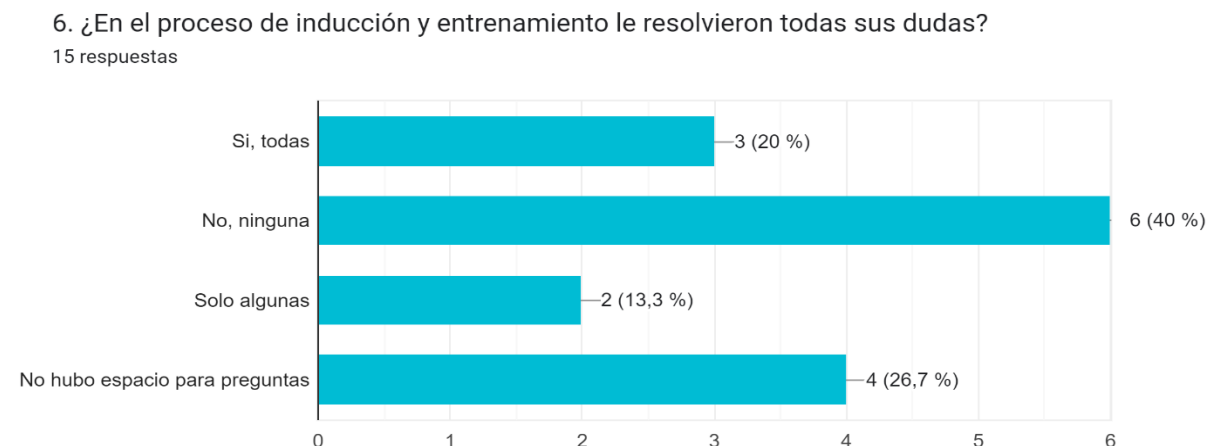


Fuente: Elaboración propia.

En esta pregunta, se observa que 8 personas indicaron que la empresa no les hizo ninguna presentación general de la empresa, lo cual representa una problemática. Por otro lado, 5 personas indicaron que solo les aparecieron su puesto, lo que significa que, de las 15 personas encuestadas, 13 no tuvieron una presentación general de la empresa. Es importante destacar que una presentación general de la empresa permite a los empleados conocer la organización en la que trabajan y comprender mejor su papel en ella. Por lo tanto, resulta esencial incluir una presentación general en el proceso de inducción y entrenamiento.

Figura 9

Sexta pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia



Fuente: Elaboración propia.

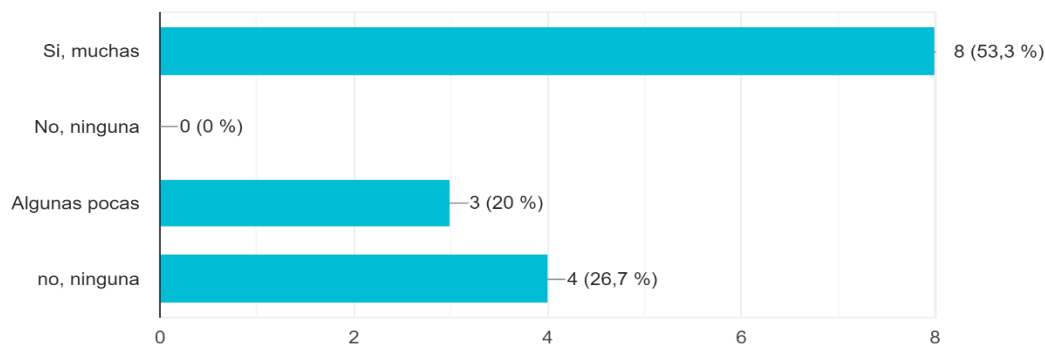
Esta pregunta arroja resultados muy importantes en cuanto al proceso de inducción y entrenamiento, ya que revela que 6 de los 15 empleados encuestados indicaron que no se les resolvieron las dudas generadas en el proceso. Por otro lado, 4 personas señalaron que no hubo espacios para preguntas, mientras que 2 personas indicaron que solo se respondieron algunas dudas, lo que significa que, en total, 12 personas no tuvieron aclaradas sus dudas en su totalidad. Resulta vital que el proceso de inducción y entrenamiento de la empresa brinde espacios y oportunidades para que los empleados puedan plantear sus inquietudes y se les brinde una respuesta satisfactoria para poder desempeñarse de manera efectiva.

Figura 10

Séptima pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia

7. ¿Una vez termino el proceso de inducción y entrenamiento le quedaron dudas?

15 respuestas



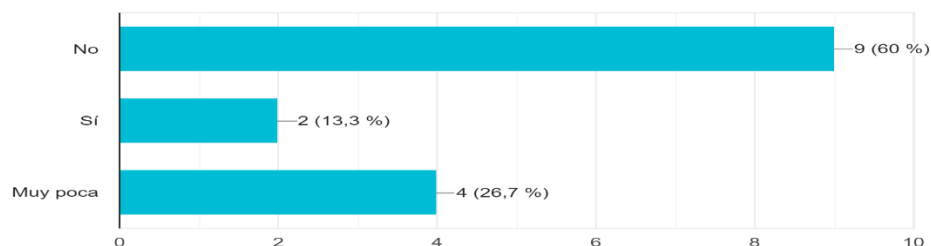
Fuente: Elaboración propia.

Esta pregunta indica que 8 de las personas encuestadas, una vez terminado su proceso de inducción y entrenamiento, quedaron con dudas, lo que sugiere que, aunque la empresa les descubrió una inducción y entrenamiento, no fue suficiente para ellos. Por otro lado, 3 personas señalaron que solo tuvieron algunas dudas, lo cual indica que un total de 11 personas no tuvieron todas sus dudas resueltas. Es importante que el proceso de inducción y entrenamiento de la empresa sea efectivo y completo para garantizar que los empleados tengan una comprensión adecuada de su trabajo y puedan desempeñarse de manera efectiva.

Figura 11

Octava pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia

8. ¿Usted siente que como nuevo trabajador le transmitieron toda la información necesaria para usted poder laboral?
15 respuestas



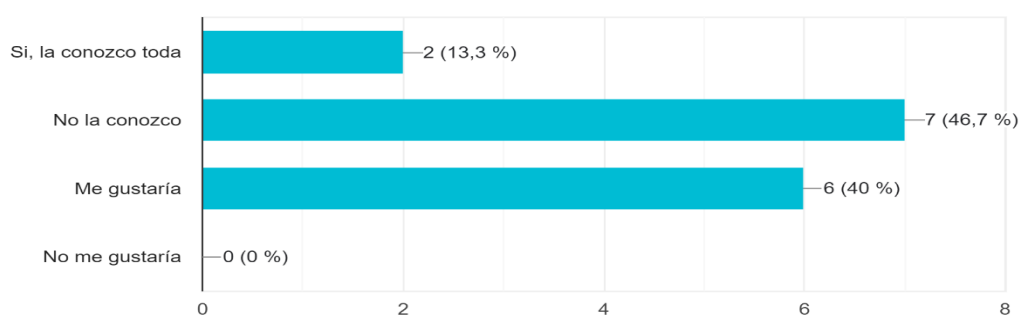
Fuente: Elaboración propia.

Según las respuestas de los encuestados, 9 de los nuevos trabajadores encuestados indican que la empresa no les transmitió la información necesaria para trabajar en ella, mientras que 4 de ellos opinaron que la información proporcionada es insuficiente. Esto sugiere que la empresa no está llevando a cabo un proceso adecuado de inducción y entrenamiento para los nuevos empleados, lo que podría surgir negativamente en su desempeño laboral.

Figura 12

Novena pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia

9. ¿Usted conoce a profundidad la empresa o aún le gustaría aprender más de ella?
15 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

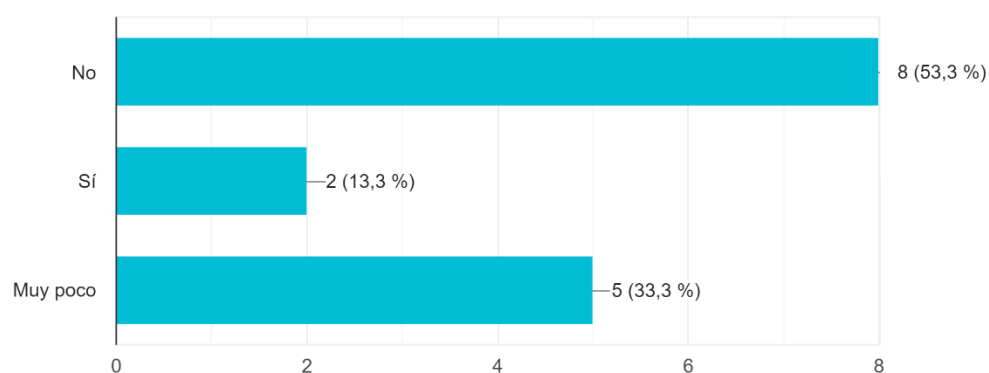
De los 15 trabajadores encuestados, se observa que ninguno de ellos conoce en profundidad a la empresa. Seis de ellos expresan su interés por conocerla mejor, mientras que solamente dos indican conocerla en cierta medida. Esto sugiere que los empleados, tanto los que llevan más tiempo como los recién llegados, no tienen un conocimiento completo de la empresa en la que trabajan.

Figura 13

Decima pregunta encuesta a personal de F. Fe y Alegría Colombia

10. ¿Usted tuvo un proceso de inducción y entrenamiento en la empresa Fundación Fe y Alegría?

15 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

En esta pregunta de la encuesta se buscó obtener una opinión más sincera acerca del proceso de inducción y entrenamiento de la empresa. De los 15 encuestados, 8 respondieron que no tuvieron ese proceso, 5 indicaron que tuvieron muy poco y solamente 2 personas dijeron haberlo tenido. Estos resultados evidencian que algo está fallando en el proceso de inducción y formación de la empresa.

Programa de inducción y entrenamiento para el nuevo personal de la empresa Fundación

Fe y Alegría Colombia

A continuación, se presenta el programa de inducción y entrenamiento para la Fundación Fe y Alegría Colombia. Consta de tres etapas que son: Inducción, entrenamiento y evaluación las cuales se llevaran a cabo durante el proceso.

Tabla 2

Actividades proceso de inducción

Ítem	Actividad	Recursos	Responsable	Tiempo
Historia de la Fundación Fe y Alegría Colombia	Realizar presentación de la historia de la Fundación Fe y Alegría	Medios audiovisuales	Instructor encargado inducción del personal	10 minutos
Planeación estratégica	Se realiza presentación y explicación de las generalidades de la Fundación F y A. (Misión, Visión, valores institucionales, bandera, escudo, himno, objetivos, organigrama)	Material impreso y/o medios audiovisuales	Instructor encargado inducción del personal	60 minutos
Reglamentos relativos a la relación contractual laboral	Se hace una revisión y explicación del código de ética del trabajador F y A. También del protocolo de ambientes sanos y protectores	Recursos digitales	Líder RR. HH	30 minutos
Programas y beneficios	Se presentan los diferentes beneficios que la organización le otorga a sus colaboradores. (Seguro de vida y exequial). También se socializa el programa de ambientes laborales fraternos	Material impreso y digital	Líder RR. HH	20 minutos

Nota. La tabla 2 muestra las actividades del proceso de inducción. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3*Actividades proceso de entrenamiento*

Ítem	Actividad	Recursos	Responsable	Tiempo
Preparación del entrenamiento Fundación Fe y Alegría	Se realiza un taller teórico practico acerca de las propuestas que fundamentan sus bases en educación popular, construcción de sentido, incidencia comunitaria, ruta para la formación de la vida en plenitud	Medios audiovisuales e impresos	Jefe del área	60 minutos
Funciones del cargo a ocupar	Se realiza una instrucción e importancia del cargo en el que el nuevo trabajador se desempeñara.	Medios audiovisuales y digitales	Jefe del área	60 minutos
Gestión Académica	Se hace un reconocimiento y explicación del uso de las diferentes plataformas digitales que se emplean en cumplimiento de sus funciones.	Recursos digitales	Jefe inmediato	120 minutos
Evaluación del desempeño	Realizar la evaluación y autoevaluación del desempeño	Medios impresos	Jefe inmediato	5 minutos
Aspectos a mejorar	Realimentar los aspectos a mejorar	Medios tecnológicos e impresos	Jefe inmediato	5 minutos

Nota. La tabla 3 muestra las actividades del proceso de entrenamiento. Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

En el proyecto de grado realizado por el grupo, se llevó a cabo una investigación en la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia con el objetivo de identificar una problemática y diseñar un proceso para resolverla. La problemática identificada fue la necesidad de mejorar la inducción y entrenamiento del personal nuevo que se contrata en la empresa, teniendo en cuenta varios factores claves como las necesidades y los errores en el proceso.

Se realizó una investigación utilizando herramientas como la matriz DOFA y una encuesta para identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, para poder adquirir información minuciosa en cuanto a las necesidades que tiene la empresa y del nuevo personal. A partir de este análisis, se diseñó un programa que fuera sencillo de implementar en la empresa y no representara un riesgo de fracaso por ser un proceso arduo o extenso. El programa diseñado incluye una planilla de fases de la inducción y entrenamiento, que es vital para el análisis, entendimiento y ejecución del proceso.

El objetivo del programa es que el proceso de inducción y entrenamiento se lleve a cabo de manera ordenada y eficiente, y que el nuevo personal pueda adaptarse adecuadamente al trabajo con la información y los conocimientos adquiridos. Se espera que la implementación de este programa tenga resultados positivos en la empresa, y se realizará un seguimiento constante para evaluar su efectividad y realizar ajustes si es necesario.

Recomendaciones

En el proyecto de grado realizado por el grupo, se presentó un programa de solución para la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia, enfocado en mejorar el proceso de inducción y entrenamiento del personal nuevo. Se han hecho recomendaciones claras y concisas para la empresa basadas en la información recolectada y analizada.

Se recomienda a la empresa reconocer que deben cambiar la forma en que realizan el programa del proceso de inducción y entrenamiento, ya que la falta de un proceso adecuado ha llevado a la pérdida de personal con excelentes capacidades en cuanto a conocimiento y profesionalismo. También se ha observado que esto desmotiva al personal nuevo y hace que se sientan inseguros e incómodos en su ambiente laboral.

Se sugiere que la empresa preste especial atención a la información que se proporciona al personal nuevo durante el proceso de inducción y entrenamiento, para que sepan qué deben conocer y hacer para desempeñarse de manera efectiva. Además, se les debe brindar el tiempo y el espacio para que puedan hacer preguntas y resolver sus dudas. La importancia que se le da a los nuevos trabajadores desde el primer día es crucial, debido a que de este depende el óptimo funcionamiento de la empresa.

En resumen, se recomienda a la empresa que revise cuidadosamente el programa de solución presentado y la información proporcionada por cada uno de los trabajadores encuestados, quienes desde su experiencia han hablado sobre lo que les ha faltado y lo que se requiere para mejorar.

Bibliografía

Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.175-205).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>

Ballester, Gouraige, A. (2006). Del entrenamiento al entrenamiento metodológico conjunto.

Centro Universitario de Guantánamo Cuba. (pp.28).

<https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748655002.pdf>

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.2129).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>

Castillo, Dorisbeth, M. (2013). Proceso de inducción de personal impartido a los trabajadores de nuevo ingreso en una empresa dedicada a la fabricación de rollos, bolsas y sacos industriales de plástico, ubicada en Valencia, Edo. Carabobo. (pp. 16).

<http://www.mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1640/4/dcastillo.pdf>

Caicedo, L., Castillo, D., Alejandra, G., & Mazuera, L. (2021). Propuesta de diseño de un programa de inducción y entrenamiento para la selección del personal en la empresa Mulatos Muebles y Tapizados. repository.unad.edu.co, 1-45.

Cañizares Sánchez, S. A, Trillo Holgado, M.A, Mora Márquez, C. M, Ayuso Muñoz, M.A. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. Artículo Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. (pp. 184).

<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>

Colombia, F. y. (18 de febrero de 2023). Fe y Alegría. Página Web www.feyalegria.org.co

- Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.107-140). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>
- Constitución Política Colombiana 1991. Capítulo 2: Artículo 53: De los derechos sociales, económicos y culturales. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.314-341). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=314>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.29-54). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>
- Chiavenato, I. (2001). Administración de recurso humanos. Colombia: Mc Graw Hill.
- Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGrawHill. <https://www-ebooks724com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>
- Durán Bernardino, M. (2021). Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil. 1. Dykinson. (pp.178-180). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/218639?page=178>
- DocuSign. (2022). Conoce qué son las políticas de una empresa y algunos ejemplos. <https://www.docusign.mx/blog/politicas-de-una->

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=250>

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 Cabezas, L. J.

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://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=70>

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.56-74).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>

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.3035).<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=3035>

0

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=edslive&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a

Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp.163-176).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=163>Herrero

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura De PrevencionParaLaSeguridadYSaludenElTrabajoenElÁmbitoColombiano. *Advocatus*,14(28).(pp.115).<https://doiorg.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>

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://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407).

<https://elibronet.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://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201240).<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

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 macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.(pp.1851).<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>

Muguirra, A. ¿Cómo lograr bienestar laboral? Sigue estos consejos. QuestionPro.

<https://www.questionpro.com/blog/es/bienestar-laboral/#:~:text=Conclusi%C3%B3n-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20bienestar%20laboral%3F,y%20limitaciones%20del%20%C3%A1mbito%20profesional.>

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

[https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9del Valle.](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9del%20Valle.)
(pp.119-122).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=119>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.148-181). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=148Oltra>

Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial

ICB.(pp.4455).<https://elibronet.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.142188).<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344page=142.000000000000>

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>García Solarte, M., Murillo

Rodríguez, L. R. (2021). Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal.

[Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>. RSM. (2020). La Importancia de la

Inducción de Personal en la Gestión de Talento.

[https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/la-importancia-de-la-induccion-](https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/la-importancia-de-la-induccion-de-personal-en-la-gestion-de-)
[de-personal-en-la-gestion-de-](https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/la-importancia-de-la-induccion-de-personal-en-la-gestion-de-)

[talento#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20inducci%C3%B3n%20de,%2C%20patrones%20de%20conducta%2C%20etc.](https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/la-importancia-de-la-induccion-de-personal-en-la-gestion-de-talento#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20inducci%C3%B3n%20de,%2C%20patrones%20de%20conducta%2C%20etc.)

Salinas, O.J. Capacitación y entrenamiento del personal. Gestipolis.

<https://www.gestipolis.com/capacitacion-entrenamiento-personal/>

Suin-Juriscol. Código Sustantivo del Trabajo en Colombia. [https://www.suin-](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323)

Torres Flórez, D., Espejo Cortes, K. A., & Pérez Paredes, A. (11 de julio de 2019). Inducción y

capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio,

Meta – Colombia. Fundación Dialnet, 1-15. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7008904>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte.

(pp.2140).<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

Trucios, B., & Fernando, A. (2016). Diseño de un programa de selección e inducción dirigido a empleados nuevos” de la planta de hornos de vidrio de Tecnoglass S.A .
manglar.uninorte.edu.co.

UNESCO. Evaluación para mejorar los resultados del aprendizaje.

<https://www.unesco.org/es/learning-assessments#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20aprendizaje%20utiliza,su%20progreso%20y%20sus%20logros.>


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>

Valencia Arboleda, L.M. (2012). Manual de funciones.

https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/1063/1/MANUAL_FUNCIONES_CONAFE_definitivo%20lina%20marcela%20valencia%20arboleda.pdf

Apéndices


Apéndice A Formato de evaluación del desempeño del trabajador.

		FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR				Código	
						Versión	
						Fecha	
NOMBRE DEL EMPLEADO		ÁREA					
ID DE EMPLEADO		NOMBRE DEL REVISOR					
CARGO DESEMPEÑADO		REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS					
FECHA DE CONTRATACIÓN			FECHA DE REVISIÓN				
---Instrucciones---							
1. Leer las preguntas teniendo en cuenta la competencia a evaluar							
2. Asigne la respuesta que usted considera según su experiencia							
3. La escala de puntuación es: muy satisfecho (5), satisfecho (4), bien (3), insatisfecho (2), totalmente insatisfecho (1)							
Resultados	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	BIEN	INSATISFECHO	TOTALMENTE INSATISFECHO	TOTAL	
	5	4	3	2	1		
RESULTADOS							
Realiza sus trabajos sin necesidad de ayuda							
Considera que lograr tomar decisiones por sí mismo							
Obtiene compromisos en sus labores diarias							
Se identifica con los valores de la empresa							
Realiza sus trabajos sin necesidad de ayuda							
Considera que lograr tomar decisiones por sí mismo							
CALIDAD							
Utilizas los recursos que da la empresa							
Cuanta usted con una buena calidad de trabajo							
Realiza sus labores sin llamados de atención							
Su aporte al ambiente de la							

empresa es respetuoso y cordial						
Es totalmente profesional en sus labores diarias que desempeña en la empresa						
INICIATIVA						
Se adapta siempre a los cambios fácil y adecuadamente						
Participa en las ideas de mejora de procesos de la empresa						
Resuelve los problemas que se presentan de forma apropiada						
Se anticipa los futuros problemas						
RELACIONES ENTRE PERSONAL						
Tiene buena relación laboral con sus compañeros						
Hay buena comunicación y apoyo entre el personal						
Evade tener problemas dentro de la empresa						
ORGANIZACIÓN						
Tiene una planeación concreta de las actividades a realizar						
Está dispuesta a darle a su equipo de trabajo lo que necesita						
obtiene las metas y objetivos planteados						
RESULTADO TOTAL						
COMENTARIOS Y APROBACIÓN						
COMENTARIOS DE LOS EMPLEADOS				COMENTARIOS DE LOS REVISORES		
FIRMA DEL EMPLEADO		FIRMA DEL REVISOR		FIRMA DEL REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS		

Fuente: Elaboración propia

Apéndice B Formato encuesta online al personal sobre inducción y entrenamiento de Fundación Fe y Alegría Colombia.

	FORMATO ENCUESTA ONLINE AL PERSONAL SOBRE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO DE FUNDACIÓN FE Y ALEGRÍA COLOMBIA			Código
				Versión
				Fecha
<p>---Instrucciones--- Tu opinión es muy importante para nosotros. No hay respuestas correctas o incorrectas, responde con sinceridad a las preguntas diseñadas sobre a inducción y entrenamiento de la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia. ¡Solo te llevará 3 minutos!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responde en total las 10 preguntas de la encuesta y darle enviar cuando finalices • Toda la encuesta es confidencial, solo se dará a conocer los resultados obtenidos • La escala de puntuación es: Selección de respuesta única según su criterio y experticia <p>Link accesos encuesta virtual: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfJjYlwVAsTws2zPypqq4CtMvpu26Ymcd_6Tx3W5AGUOvGAGg/viewform?usp=sf_link</p>				
PREGUNTAS	RESPUESTAS			
1. ¿Piensa que su proceso de inducción y entrenamiento en la empresa le fue útil?	Muy útil	No fue útil	Poco útil	
2. ¿Usted se siente satisfecho con la información que le proporciono la empresa necesaria y completa para poder desempeñarse de forma adecuada?	Satisfecho		Insatisfecho	
3. ¿Hubo alguna información que le proporcionaron al momento de entrar a la empresa que le fue útil?	No	Si	Muy poca	
4. ¿La empresa le hizo una descripción formar del cargo a ocupar, las actividades a realizar, de la empresa y la información necesaria para iniciar en su cargo?	Si, toda la información	No, nada de información	Solo algo de información	
5. ¿La empresa le hizo una presentación de la empresa en general?	Si, de toda la empresa	No, de nada	Solo de mi puesto	
6. ¿En el proceso de inducción y entrenamiento le resolvieron todas sus dudas?	Si, todas	No, ninguna	Solo algunas	No hubo espacio para preguntas
7. ¿Una vez termino el proceso de inducción y entrenamiento le quedaron dudas?	Si, muchas	No, muchas	Algunas pocas	
8. ¿Usted siente que como nuevo trabajador le transmitieron toda la información necesaria para usted poder laboral?	No	Si	Muy poca	
9. ¿Usted conoce a profundidad la empresa o aún le gustaría aprender más de ella?	Si, la conozco toda	No la conozco	Me gustaría	No me gustaría
10. ¿Usted tuvo un proceso de inducción y entrenamiento en la empresa Fundación Fe y Alegría?	Si		No	
FINALIZADA GRACIAS				

Fuente: Elaboración propia

Apéndice C Formato evaluación programa de inducción y entrenamiento Fundación Fe y Alegría Colombia.



	FORMATO DE EVALUACIÓN PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO FUNDACIÓN FE Y ALEGRÍA COLOMBIA			Código	
				Versión	
				Fecha	
NOMBRE Y APELLIDOS					
ID DEL ENCUESTADO		NOMBRE DEL REVISOR			
CARGO A DESEMPEÑAR		REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS			
FECHA QUE RECIBIÓ LA INDUCCIÓN		FECHA DE REVISIÓN			
<p>---Bienvenida--- La empresa Fundación Fe y Alegría Colombia, le da un cordial saludo y bienvenida, esperando que el proceso de inducción y entrenamiento que le da la empresa le dio, le fuera de gran ayuda para conocerla más, tener la información clara y que usted necesita para empezar a aportarle de gran manera con su conocimiento y esfuerzo al desempeñarse en su área y puesto de trabajo, por ello muy agradecidos por su atención y tiempo, se invita a realizar esta pequeña encuesta que nos ayudaran evaluar la inducción y entrenamiento dada y además a medir aspectos a mejora en el futuro e ir encaminados a la mejora continua, en este proceso.</p> <p>---Instrucciones--- Tu opinión es muy importante para nosotros. No hay respuestas correctas o incorrectas, responde con sinceridad a las preguntas diseñadas sobre a inducción y entrenamiento de la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia. ¡Sólo te llevará 3 minutos! 1. Leer las preguntas teniendo en cuenta la inducción y entrenamiento dada por la empresa 2. Asigne la respuesta que usted considera según su experiencia y conocimiento adquirido con una (X) 3. La escala de puntuación es: muy excelente, excelente, muy malo, malo</p>					
PREGUNTAS	EXCELENTE	MUY EXCELENTE	NEUTRO	MALO	MUY MALO
Conocimiento del encargado de su inducción y entrenamiento					
Se le señalo los temas programados durante toda la inducción y entrenamiento					
El tiempo total que duro la inducción y entrenamiento como fue					
Las ayudas audiovisuales utilizadas durante la inducción y entrenamiento					
Cree que toda la información le servirá					

Como se siente al finalizar la inducción y entrenamiento					
PREGUNTAS CON RESPUESTAS PROPIAS Y ESCRITAS DE LO APRENDIDO					
1. Para usted cual es la misión y visión de la empresa	_____				
2. Describa brevemente el cargo a ocupar	_____				
3. Describe brevemente las funciones generales de la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia	_____				
4. Diga tres ejemplos de lo que aprendí durante toda la inducción y entrenamiento	_____				
5. Obtuviste la información y conocimientos mínimos para desempeñarte en tu cargo	_____				
Observaciones:					

COMENTARIOS Y APROBACIÓN					
COMENTARIOS DE LOS EMPLEADOS			COMENTARIOS DE LOS REVISORES		
FIRMA DEL EMPLEADO		FIRMA DEL REVISOR		FIRMA DEL REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS	

Fuente: Elaboración propia

Apéndice D Plantilla fases generales a seguir en el proceso de inducción y entrenamiento de la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia.

 PLANILLA FASES GENERALES A SEGUIR EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO DE LA EMPRESA FUNDACIÓN FE Y ALEGRÍA COLOMBIA		
<p>---Indicaciones--- Fases a desarrollar en general durante todo el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal de la empresa Fundación Fe y Alegría Colombia, para mejorar así este proceso en el cual la empresa tiene falencias, claras, evidenciadas y estudiadas.</p>		
INDUCCIÓN		
Inducción General	Inducción Específica	Evaluación de la inducción
Se presentarán los aspectos de forma general de la empresa	Se presentarán los aspectos más importantes del cargo empresa	Se presentarán un formulario al trabajador para ser evaluados
Información suministrada	Información suministrada	Formato evaluación suministrado
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Historia de la empresa ✓ Organigrama ✓ Misión ✓ Visión ✓ Valores ✓ Objetivos ✓ Políticas ✓ Servicio ofrecido al cliente ✓ Contrato laboral ✓ Horarios ✓ Prestaciones sociales ✓ Días de pago y bancos ✓ Descansos ✓ Reglamento de la empresa ✓ Seguridad y salud en el trabajo ✓ Comités laborales ✓ Capacitaciones ✓ Beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación formal de su jefe inmediato ✓ Presentación de su equipo de trabajo más cercano ✓ Funciones que realizara en el área y cargo a desempeñar ✓ Información sobre responsabilidades y objetivos del cargo ✓ Manual de funciones del cargo ✓ Obligaciones y derechos de empleador y empleado ✓ Informar del mapa de riesgos de la empresa ✓ información sobre elementos de dotación y fechas entrega ✓ Entrenamiento sobre uso de las herramientas para desempeñar sus labores 	<p>Al finalizar las anteriores fases de la inducción, el encargado en su momento de realizar estas fases deberá realizarle una evaluación con el fin de poder ver si todo el tiempo invertido y la información suministrada fue dada de forma clara y concreta y recibida de la misma forma por el capacitado. De no ser así, esto ayudará a mejorar los aspectos menos entendido y a realizar una pequeña retro al capacitado para mejorar ambas partes.</p> <p>Dicha evaluación no influirá en la decisión de contar con este talento humano.</p>
ENTRENAMIENTO		
Preparación del personal		Proceso de enseñanza
<p>Se requiere que el personal conozca las competencias del cargo a ocupar</p> <p>Competencias de áreas: Gerenciales, operativas, comerciales, financieras y administrativas, jurídicas e intelectuales</p> <p>Posteriormente a ello, se empezará a realizar el plan de entrenamiento para este trabajador.</p>		<p>Etapas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprender y aprender ✓ Aprender hacer ✓ Aprender ser ✓ Aprender a convivir <p>Momentos a realizar estas etapas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Búsqueda ✓ Estudio ✓ Intervención ✓ Exposición ✓ Seguimiento

Fuente: Elaboración propia