

**Análisis sobre la importancia de la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de las  
tareas asignadas a los empleados de la Fábrica de Bocadillos Fruti-Fresca**

Yuli Andrea Quiroga Rubio

Lizeth Vanessa Duarte Fonseca

Lina Fernanda Tarazona

Yadir Fernando Valbuena Pineda

Andrea Arroyo León

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de administrativas, contables, económicas y de negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2022

**Análisis sobre la importancia de la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de las  
tareas asignadas a los empleados de la Fábrica de Bocadillos Fruti-Fresca**

Yuli Andrea Quiroga Rubio

Lizeth Vanessa Duarte Fonseca

Lina Fernanda Tarazona

Yadir Fernando Valbuena Pineda

Andrea Arroyo León

Proyecto de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Directora

Yesica Lorena Estrada

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de administrativas, contables, económicas y de negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2022

### **Dedicatoria**

Este proyecto es dedicado a nuestras familias especialmente, quienes, mediante su apoyo, dedicación, colaboración, tolerancia, han aportado de manera significativa a llegar a este punto de nuestra vida profesional. Lograr presentar un proyecto de grado es lo que muchas personas desean hacer, pero por diversos obstáculos que se presentan en esa consecución, no lo logran. También está dedicado a Dios, quien permite lograr todas las cosas en el mundo.

## **Agradecimientos**

Agradecemos primeramente a Dios, por permitirnos llegar a donde estamos hoy, por la oportunidad que se nos presentó de pertenecer a esta tan importante Universidad, por brindarnos su compañía en cada paso y fortaleza en cada adversidad, Gracias por la oportunidad de desarrollar este proyecto de grado que con dedicación y compromiso se elaboró y se llevó a cabo para la culminación exitosa de nuestras carreras.

Agradecemos también por la familia. Gracias a nuestros padres, por enseñarnos a ser personas luchadoras, por su amor, trabajo y sacrificio siempre. Gracias infinitas a nuestros esposos, por ser apoyo incondicional. A nuestros hijos, quienes son nuestra inspiración, cada día seguir luchando por nuestros sueños y por quienes nos esforzamos en ser un mejor ser humano cada día.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el proyecto se realice con éxito en especial aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos. A la Tutora Yesica Lorena Estrada por su paciencia, apoyo y dedicación, así mismo deseo expresar mi reconocimiento a la Universidad UNAD, la entrega, dedicación y entereza de todo el cuerpo docente, sus herramientas poder prepararme, capacitarme y a mis compañeras de proyecto por permitirme haber trabajado en equipo, logrando tener un excelente proyecto de grado quienes fueron parte fundamental de este proyecto por su entrega y compromiso.

## Resumen

El propósito de este proyecto es analizar la forma en que la Fábrica de Bocadillos Fruti-Fresca, realiza el proceso de inducción y entrenamiento a sus nuevos empleados. Por medio de la observación se pretende crear un programa que sea acorde a las necesidades que tiene la empresa en este momento en el ámbito de las capacitaciones.

Un buen proceso de inducción es vital para el correcto desarrollo de las actividades por parte de los nuevos empleados, ya que en ese momento de instrucción es donde se les da a conocer sus responsabilidades, deberes; cómo y cuándo deben desarrollarlos, lo cual impulsa el crecimiento de la empresa y mejorando sus resultados.

En el caso de La Fábrica de Bocadillos Fruti-Fresca, se busca reforzar este proceso, logrando que los empleados cuenten con la capacitación adecuada para desarrollar las tareas de cada uno de sus puestos de trabajo, evitando así que cada vez que se contrate una nueva persona, existan retrasos en los resultados diarios de la empresa.

Para este proyecto se aplicó una investigación descriptiva, buscando conocer las situaciones, costumbres y actitudes que se presentan dentro de la empresa. Se enfatiza en recolectar datos con el fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyeron al conocimiento y se busca conocer desde el punto de vista de los mismos colaboradores de la organización, si se sienten satisfechos con el proceso de inducción y entrenamiento brindado por la empresa o si por el contrario creen que les falta tiempo o información de la capacitación para el correcto desarrollo de sus cargos.

**Palabras Claves:** Inducción, Entrenamiento, empleados, resultados, capacitación.

### **Abstract**

The purpose of this project is to analyze the way in which La Fábrica de Bocadillos Fruti-Fresca, carries out the induction and training processes for its new employees, through this observation it is intended to create a program that is consistent with the needs of the company. company at this time in the field of training.

A good induction process is vital for the correct development of activities by new employees, since at that moment of instruction is where they are made aware of their responsibilities; How and when should they be developed, that drives the growth of the company and improves its results.

In the case of La Fábrica de Bocadillos Fruti-Fresca, the aim is to reinforce this process, ensuring that employees have adequate training to carry out the tasks of each of their jobs, thus avoiding that each time a new person, there are delays in the daily results of the company.

For this project, a descriptive investigation was applied, seeking to know the situations, customs and attitudes that occur within the company. We emphasized collecting data in order to extract meaningful generalizations that contributed to knowledge, and is sought to know from the point of view of the organization's collaborators themselves, if they feel satisfied with the induction and training process provided by the company or if, on the contrary, they believe that they were wasting time or training information for the correct development. of their positions.

**Keyword:** Induction, Training, employees, results, training.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Planteamiento del problema.....	11
Justificación del proyecto .....	11
Objetivos .....	13
General.....	13
Específicos .....	13
Antecedentes del problema.....	14
Marco Teórico.....	19
Marco Legal .....	21
Metodología de Investigación.....	24
Tipo de investigación.....	24
Método de Investigación.....	24
Técnicas para la recolección de la información.....	24
<i>Link encuesta</i> .....	24
Resultados .....	25
Conclusiones.....	27

Recomendaciones .....	29
Referencias Bibliográficas .....	30

**Lista de anexos**

Anexo 1. Encuesta Aplicada.....	32
---------------------------------	----

## **Introducción**

Proyecto titulado, Análisis sobre la importancia de la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de las tareas asignadas a los empleados de la Fábrica de Bocadillos Fruti-Fresca, se tomó una empresa de tipo familiar que dio inicio en los años 40´ llamada fábrica de Bocadillos Fruti Fresca, siendo esta una compañía líder en la fabricación de alimentos y golosinas a partir de la pulpa de guayaba y leche en el municipio de Vélez Santander. Esta fábrica ha logrado un avance tecnológico y tecnificado el cual le ha permitido mantener la tradición en la producción del bocadillo veleño, el cual recibió la protección de la denominación de origen en el año 2017.

En este proyecto se logra identificar variedad de soluciones para el planteamiento del problema de la falta de inducción y entrenamiento para los empleados nuevos de la empresa Fabrica de Bocadillos Fruti Fresca, donde lo primordial fue este tema donde nos enfocamos, en el cual se quiere trabajar más a fondo para capacitar al personal de la organización, ya que se tiene como objetivo fortalecer los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias de los empleados, lo que les permitirá aprender cada vez más, adquirir y trasladar todo lo ganado en las capacitaciones a su área de trabajo y funciones a desempeñar. Por lo tanto, se trabajará de la mano con el Departamento de Gestión Humana y Bienestar para lograr minimizar o llegar a mitigar esta falencia organizacional, lo permitirá tener personal idóneo y capacitado para desarrollar cada una de las tareas propuestas y a si generar un crecimiento a nivel empresarial ya que esa es la base para que todo funcione y genere un beneficio mutuo.

Este estudio se realiza con el fin de analizar y plantear una solución a las debilidades que se presentan a lo largo del proyecto, enfocándonos en la capacitación del personal que

conforman y harán parte de la organización, priorizando en las deficiencias y fallas de los procesos de inducción, falta de preparación del personal nuevo y desconocimiento de los procesos de la empresa. Es primordial y de suma importancia dar solución lo antes posible a la problemática para que la empresa siga desarrollándose de una manera más óptima y eficiente.

### **Planteamiento del problema**

Este proyecto fue enfocado en la fábrica de Bocadoillos Fruti Fresca, empresa de tipo familiar que dio inicio en los años 40', siendo esta una compañía líder en la fabricación de alimentos y golosinas a partir de la pulpa de guayaba y leche en el municipio de Vélez Santander. Si bien para apoyo del grupo de investigación uno de los integrantes tiene el acceso a la recolección de información necesaria para llevar a cabo el proyecto.

El problema a trabajar son las fallas en los procesos de inducción, falta de preparación del personal nuevo y desconocimiento de los procesos de la empresa.

### **Justificación del proyecto**

Con la realización de este proyecto sobre el análisis de la importancia de la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de las tareas asignadas a los empleados de la Fábrica de Bocadoillos Fruti-Fresca, siendo esta una de las principales fabricantes de bocadoillos y con gran variedad de dulces a base de guayaba y leche en el municipio de Vélez, Santander, se pretende mejorar los procesos de capacitación dentro de la empresa. Siendo la producción de Bocadoillo veleño, el eje principal de la economía del municipio.

Lo que se quiere lograr es que la Fábrica de Bocadoillos Fruti-Fresca mejore los procesos

de inducción y entrenamiento de los nuevos empleados, lo cual lograra que estos desarrollen sus labores de forma correcta y eficiente aportándole no solo su experiencia si no también los conocimientos necesarios para cumplir con las tareas asignadas para las que han sido contratados y les permitirá una retroalimentación constantemente y estar siempre actualizados. Así mismo, impulsar la comunicación continua entre jefes y empleados, propiciando fluidez en las soluciones, que generen beneficio a la empresa.

De acuerdo con Mondy, R (2010), el programa de inducción le permite a la empresa iniciar una relación laboral buena con sus colaboradores, puesto que mediante este proceso se da a conocer las políticas, remuneraciones, trabajo en equipo, reglamentos y cultura empresarial. Lo anterior le permite al nuevo integrante actuar con mayor seguridad, teniendo en cuenta que conoce de primera mano los objetivos y políticas de la organización. Uno de los riesgos que puede enfrentar la empresa, con el descuido o falta de control en los procesos de inducción y entrenamiento, está enfocado en generar constantes retrocesos en los procedimientos realizados por el nuevo empleado, ocasionando retrasos para el cumplimiento de las metas, y por ende una baja en la eficiencia en la producción de bocadillos, lo cual se traduciría en la insatisfacción de los clientes y una posible afectación económica.

Es importante para este estudio enfocarnos en las falencias de los procesos de inducción y entrenamiento con el fin de conseguir un óptimo desempeño de cada uno de los empleados en cada uno de sus cargos y áreas, sin excepción alguna. Para esto se realizó un análisis detallado, diagnosticando, evaluando y rediseñando las acciones y protocolos necesarios para la inducción y entrenamiento de los nuevos empleados y así lograr el cumplimiento de los objetivos y

conseguir la satisfacción de los clientes y empleados.

Según Chiavenato (1999), es de vital importancia realizar un inventario de necesidades de entrenamiento, con el fin de establecer exactamente las debilidades o falencias de los colaboradores frente al desempeño y/o conocimiento de la organización. Finalmente, el desarrollo de este proyecto beneficiará de forma directa al clima organizacional de la Fábrica de Bocadillos Fruti Fresca, mejorando los procesos administrativos, la comunicación y las relaciones laborales entre los empleados, así como también tiene un impacto económico y social.

## **Objetivos**

### **General**

Analizar y fortalecer el área de gestión humana enfocándonos en la inducción y el entrenamiento de personal de una empresa productora y comercializadora de bocadillo, con el fin de mejorar y fortalecer procesos que lleven a cumplir los objetivos de la organización.

### **Específicos**

Analizar al personal y sus capacidades para identificar las falencias y aplicar correcciones.

Identificar y plantear procesos de selección de personal y programar capacitaciones para fortalecer sus conocimientos.

Observar y plantear las falencias de inducción y entrenamiento, con su propuesta de mejora.

### **Antecedentes del problema**

En esta investigación se agrupan factores importantes para el desarrollo del plan de inducción y entrenamiento de La Fábrica de bocadillos Fruti Fresca, ubicada en el municipio de Vélez, Santander. La selección de personal es uno de los procesos más importantes de toda organización, ya que de allí se eligen los grandes talentos para mejorar la productividad y en todos los ámbitos dentro de la organización.

Actualmente el entorno empresarial se mueve y evoluciona de manera exponencial y es importante estar actualizados para estar en constante mejora e implementar programas para optimizar el desempeño del personal de trabajo. Según López, (2010) las empresas no quieren equivocarse a la hora de gestionar su personal y adoptan la gestión humana por competencias, que busca desarrollar en los trabajadores un alto desempeño que garantice la realización de sus tareas con eficiencia. Por otro lado, según (López, 2010) en su investigación menciona un listado de competencias el cual hacen parte y se toman como referencia en las empresas con el fin de seleccionar el personal idóneo para el cargo; clasifica las competencias en dos. La primera competencia de carácter específico o genéricas de un determinado puesto de trabajo o función laboral, la cual está conformada por la capacidad para aprender, adaptación al cambio, creatividad, trabajo en equipo y visión del futuro. La segunda competencia es de carácter más amplio y transversal que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos adquiridos y valores. Estos se clasifican en Instrumentales, personales y sistemática; en las competencias instrumentales con la capacidad de análisis, síntesis, organización, planificación, manejo de otros idiomas, toma de decisiones entre otros.

Es importante citar que la función de recursos humanos está compuesta fundamentalmente por áreas como reclutamiento, selección, contratación, capacitación, inducción, desarrollo, evaluación de desempeño y bienestar laboral entre otras, que se definen como prácticas de excelencia que son “métodos, procesos, políticas y estrategias que las organizaciones de alto desempeño utilizan para su gestión de recursos humanos, los cuales han contribuido decididamente a sus resultados”. Dichas prácticas son desarrolladas por la organización con el fin de sustentar trabajadores satisfechos, que responden a las necesidades e interés del cliente interno o externo, ofreciendo un servicio de buena calidad, midiendo el éxito no por su desarrollo laboral si no por los resultados obtenidos, este valor agregado se genera a partir de una inversión al personal, que se genera en la capacitación, que contribuye al logro de los objetivos, mejora de la productividad, el desarrollo de habilidades, actitudes, aptitudes positivas y de crecimiento, a partir de ello los empleados contribuyen con un nivel de lealtad y lo retribuyen a la organización generando más oportunidades y valor agregado competitivo que va en aumento cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos y generar por sí mismos un aumento de la producción.

Según Martínez Jerly, Parra Sandra, Puerta Hadison, Ramirez Paula, Rueda Leidy (2021). Ante el proceso de globalización, y coyuntura económica en América Latina, donde los procesos de apertura y liberación económica han sentado grandes barreras de inserción para las economías y los empresarios, estos a su vez han tenido la responsabilidad de asumir grandes retos para ingresar en aquellos mercados, Partiendo de la premisa que las organizaciones tuvieron la necesidad de hacer cambios substanciales en los productos, procesos y servicios que ofrecían,

con el propósito de llegar a ser competitivos y suplir las necesidades del complejo mercado, por lo anterior para poder sobrevivir en el mercado se vieron en la necesidad de hacer cambios desde la perspectiva administrativa u organizacional, partiendo desde los procesos de producción e incluyendo avances en las Tecnologías de la información y comunicaciones TIC's, sin dejar a un lado el recurso humano como un pilar clave y fundamental para la productividad de las empresas, de esta manera llegar a incursionar con estrategias y procesos de cambio desde lo interno hacia lo externo y descentralizando los procesos y logrando el objetivo de las compañías.

Fruti Fresca, es una compañía líder en la fabricación de alimentos y golosinas a partir de la pulpa de guayaba y leche. Tubo sus inicios en los años 40's con los abuelos de la familia Grandas en la vereda La Doctrina, provincia de Vélez en el departamento de Santander, donde son abundantes los cultivos de guayaba ingrediente principal para la elaboración del bocadillo, se utilizaba la leña como combustible y se filtraba la guayaba con un lienzo para obtener la pulpa; el producto terminado se transportaba en mulas hacia otras poblaciones.

Posteriormente la fábrica se traslada a Vélez donde obtuvo un avance en maquinaria pasando a utilizar motores a gasolina y a contar con una despulpadora para separar la pulpa de las semillas.

En la actualidad los procesos son más tecnificados y la familia Grandas sigue al frente de la fábrica, lo cual ha permitido mantener y crear una decencia en la tradición y elaboración del producto, generando también un mejoramiento en los procesos y en la calidad de los productos que son ampliamente conocidos por los colombianos y se encuentran en los principales almacenes de cadena del país.

La Fábrica de Bocadillos Fruti- Fresca, está ubicada en la calle principal del municipio, paso obligado para las personas que viajan, Ya que en este sector se encuentran ubicadas las agencias de transporte que se encargan de movilizar una gran cantidad de turistas que se desplazan hacia diferentes partes del país; La fábrica de Bocadillos Fruti-Fresca, transporta sus productos hacia el interior del país por medio terrestre, en camiones. El producto va acomodado sobre estivas, los productos que son exportados, se transportan por medio terrestre y marítimo.

La calidad de los productos que se ofrece le ha permitido llegar a los hogares de miles de colombianos a través de los principales almacenes de cadena del país, creando de esta manera una especial relación con nuestros clientes al brindarle uno de los mejores derivados de frutas de nuestras tierras, en productos de gran arraigo y tradición, no solo en nuestra región, sino a nivel nacional”.

La fábrica inicio como un negocio familiar y casero con aproximadamente 5 personas. Actualmente la fábrica cuenta con un total de 25 empleados de natalidad 100% veleña; que están distribuidos en el área administrativa, producción, embalaje y los encargados de los puntos de ventas.

Cabe resaltar que en el municipio de Vélez-Santander existe una gran cantidad de ofertas de mano de obra, jóvenes y adultas que han sido capacitados debidamente capacitados por algunas entidades entre las que se destaca el SENA

Según, Contreras, M. y Ruiz, L (2015) en su “Propuesta de implementación y fortalecimiento al procedimiento de alistamiento en la coordinación de gestión humana de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Medellín”, las organizaciones independientemente

de su razón social están llamadas a potenciar desde su interior, un sinnúmero de acciones conducentes a cualificar y optimizar todos los procesos intrínsecos y que se relacionan con su filosofía institucional o las metas postuladas con vigencias tanto presentes como futuras. Dentro de esos procesos y que igualmente son necesarios para la organización, surgen los que se relacionan con la captación de personal humano calificado. Dovane, Duran y Ramos (2019) en su “Propuesta de inducción al personal que ingresa a laborar en la constructora CONFUTURO LTDA, en la ciudad de Montería”, quien manifiesta la importancia del proceso de inducción, que por ser “el primer acercamiento del empleado con la empresa, es necesario que el programa de inducción se apoye con la alta dirección y sea conducido con una actitud de respeto y cordialidad, de manera que su productividad, identificación, rendimiento y confianza” con el fin de ser influidos por este contacto original. Los empleados de nuevo ingreso pueden aportar nuevas capacidades, talentos y oportunidades a la organización, pero gran parte de ese entusiasmo, creatividad y compromiso iniciales pueden perderse ante una mala inducción.

Según Herrera Mejia, D. y Viloría Garcia, L. en su Propuesta de mejoramiento a los procesos de talento humano en la empresa constructora de córdoba LTDA, ubicándonos en un marco empresarial moderno, es fácil determinar que lo más saludable para una entidad corresponde a la efectividad en la administración del talento humano, dado que la tecnología, la estructura y la estrategia general de la compañía son elementos necesarios para el buen desempeño de la misma, no dependen de variables complejas que involucran las diversas conductas de los seres humanos y se da por descontando su utilidad de manera directa e importante para la organización.

### **Marco Teórico**

Según Martínez Jerly, Parra Sandra, Puerta Hadison, Ramirez Paula, Rueda Leidy (2021).

La inducción y el entrenamiento es de gran importancia, para que se pueda asegurar de cierta manera el éxito y desempeño que las personas deben tener para cumplir los objetivos en la organización, para el autor Werther, W. (1995) PP. 71 la inducción no solo se debe realizar a los nuevos empleados que ingresan a la compañía, sino también para los colaboradores más antiguos que llegan a cargos mediante una promoción, donde se les orienta sobre sus nuevas responsabilidades.

Es fundamental la primera etapa del entrenamiento, según Chiavenato (1999), la cual corresponde a realizar un inventario de necesidades de entrenamiento, con el fin de realmente atender las debilidades de la organización, motivo por el cual es necesario analizar el sistema organizacional, el sistema de entrenamiento y el sistema de adquisición de habilidades.

Como lo menciona Mondy, R (2010) PP. 211 en su libro, que el programa de inducción le permite a las compañías u organizaciones iniciar bien una relación laboral con sus colaboradores, una buena inducción reduce mucho la rotación de los empleados y como propósito se tiene: la situación del empleo, políticas y reglas de la compañía, remuneraciones, cultura corporativa, trabajo en equipo, desarrollo del empleado y socialización. También señala que, aunque la inducción es responsabilidad de los capacitadores, los compañeros son excelentes agentes de información. “Un programa de capacitación perfectamente concebido fracasará si la administración no logra convencer a los participantes de sus méritos. Los participantes deben creer que el programa tiene valor y que los ayudará a lograr sus metas personales y

profesionales...”, señala Mondoy, R (2010) PP 213.

De acuerdo a Castillo P, Dorisbeth M, (2013), Se puede decir que el proceso de inducción para el personal de nuevo ingreso que se realiza en una organización, proporciona información general sobre la rutina laboral diaria, su historia, sus propósitos, políticas, procedimientos, reglas, sus operaciones, sus productos o servicios, entre otros aspectos de interés para la organización. La inducción es una actividad dirigida al nuevo personal que ingresa a la organización, sin embargo, los nuevos trabajadores no son los únicos que reciben estos programas, también está dirigido a todo el personal que se encuentre en una situación total o parcialmente desconocida para ellos, en el caso de que el personal sea transferido o ascendido a otros puestos de trabajo dentro de la organización.

A lo largo de los años han surgido programas nuevos con bases en un conocimiento más amplio del comportamiento humano, en particular en áreas de aprendizaje, motivación y relaciones interpersonales. Existen diferentes formas de implementar determinados procesos, los cuales se ajustarán a la situación y realidad a la cual se pretenda aplicar; actualmente se ejecutan diversos tipos de inducción al personal de nuevo ingreso de una organización. Según Villegas (1998), existen dos tipos de orientación, ellos son: 1.-Orientación General: En ésta, el trabajador recibe un bosquejo amplio sobre la organización. Esta labor está a cargo del departamento de Recursos Humanos, éste proporciona información general que se relaciona con todos los empleados, como la visión de la empresa, políticas y procedimientos, los sueldos, vacaciones. 2.- Orientación Específica: Aquí se explica la naturaleza exacta del puesto, se hace la presentación del nuevo trabajador a sus colegas y se le explica con detalle las actividades que se realiza en el

departamento al cual ha sido asignado y las que él debe cumplir, también se le explica los requerimientos del puesto, la seguridad, lo que se espera de su desempeño, reglas del trabajo, se le da un recorrido por el departamento, todo esto está a cargo del supervisor inmediato. (p. 249).

Con esta recopilación de información, también se intenta demostrar cuál es el aporte novedoso que el proyecto de investigación va a hacer en su área de conocimiento respectiva.

El marco teórico también se caracteriza por definir la disciplina a la cual pertenece el objeto de estudio escogido, los conceptos relevantes y el fenómeno en que se quiere profundizar o que se pretende estudiar. Su importancia radica en que permite justificar, demostrar, apoyar e interpretar las hipótesis y los resultados de una investigación de forma ordenada y coherente

### **Marco Legal**

Actualmente las empresas pueden llegar a tener recursos financieros ilimitados, últimas tecnologías, un buen manejo de mercados, pero si no cuenta con el personal adecuado, calificado, entrenado, difícilmente podrá aprovechar al máximo todas esas ventajas que posee y por ello es que, en la actualidad, las personas son vistas como el activo principal de las empresas.

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado el Presidente de la República de Colombia, En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 66 de la Ley 443 de 1998 decreto en el capítulo 1 sobre el sistema nacional de capacitación.

Según su artículo II, Sistema de Capacitación. “Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito

común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”. La ley va más allá de la capacitación y entrenamiento.

Decreto 1227 de 2005.

Según el Capítulo II, en su artículo 69, “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

De acuerdo con el Capítulo II, artículo 76, se indica: “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

El capítulo V, artículo 85, se establece que “Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

Decreto 1567 de 1998

En el capítulo II, el cual establece “Programas de bienestar social e incentivos”, en su artículo 18, determina “A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados”.

Así mismo, por medio del capítulo III, en el artículo 21, se dispone la “Finalidad de los Programas de Bienestar Social”. Y en el artículo 23 fija el Área de Protección y Servicios Sociales: “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”.

En el capítulo IV de este mismo decreto, el artículo 27 propone “Proyectos de Calidad de Vida Laboral. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrollen”.

El marco legal nos proporciona las bases sobre las cuales las instituciones o una organización construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política. El marco legal de una elección, y especialmente los temas relacionados con la integridad de la misma, regularmente se encuentran en un buen número de provisiones regulatorias y leyes interrelacionadas entre sí. Se encuentran los lineamientos para determinar la estructura de la administración electoral, las instrucciones destinadas a los administradores de la elección sobre la forma en que deberán llevar a cabo su labor, y los derechos y responsabilidades de los partidos políticos, los medios de comunicación, los electores y demás participantes en una elección.

Para efectos de integridad, es muy importante revisar el diseño legal en su totalidad con el propósito de entender el marco legal y para determinar cuando sea necesario la acción correctiva necesaria, y de ser el caso, el tipo de acción definitiva que deba tomarse. Lo cual es un aspecto

muy importante y relevante para el desarrollo de nuestra investigación y así ofrecer mejoras continuas en la organización.

### **Metodología de Investigación**

#### **Tipo de investigación.**

Para este proyecto se aplicó una investigación descriptiva, buscando conocer las situaciones, costumbres y actitudes que se presentan dentro de la empresa.

Enfatizándonos en recolectar datos con el fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyeron al conocimiento.

#### **Método de Investigación.**

Para esta investigación se utilizó un método deductivo, donde se analizó la implementación de BPM en Fábrica de Bocadillos Fruti-Fresca. Primando los procesos, la planta de producción y demás normativas aplicables.

La información se recolectó de forma directa, tomada de los responsables de cada una de las áreas de procesos permitiéndonos adquirir información más clara y confiable siendo esta de primera mano dando como opción la toma decisiones para implementar cambios.

#### **Técnicas para la recolección de la información.**

Aplicando la técnica de la observación, se establecen las características del desarrollo de los procesos críticos para la implementación de las buenas prácticas y hace posible obtener información del comportamiento tal como ocurre.

**Link encuesta:** <https://forms.gle/ztVBmf3uwUEoMNNM8>

## Resultados

Para la recolección de la información se implementó la encuesta la cual se aplicó a 14 de los 25 empleados de la empresa en las diferentes áreas para poder obtener y analizar la información correspondiente y analizar el nivel de satisfacción de los empleados en los procesos de inducción y entrenamiento que se les brindó al momento de ingresar a la empresa y así poder crear un programa adecuado que cumpla y que satisfaga las necesidades de los colaboradores mejorando la productividad de la Fábrica de Bocado Fruti-Fresca.

La encuesta se realizó de forma virtual con la ayuda de la señora Judith Santamaría, quien es la encargada del Área de Talento Humano y se responsabilizó de enviar las encuestas a los empleados para su respectiva aplicación.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la Fábrica de Bocado Fruti-Fresca, esta empresa cuenta en su organigrama con la coordinación de Talento Humano y con los procesos normativos para la contratación de personal, incluyendo los de inducción y capacitación, donde se encontró: que al 100% de los encuestados, El programa de inducción le pareció interesante y participativo. El 92.9% de los encuestados manifestó que durante la entrevista se le realizaron preguntas relevantes sobre el puesto de trabajo y el 7.1%, dijo que no. El 92.9% de los empleados encuestados manifestó que la bienvenida a la empresa fue satisfactoria y un 7.1% dijo que no lo fue. En cuanto a sí se le brindó el suficiente entrenamiento para realizar el trabajo el 92.9% de los encuestados manifestó que sí y un 7.1% dijo que no lo fue. El 100% de los encuestados manifestó que les entregaron las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones. En cuanto a la retroalimentación

sobre las tareas realizadas el 71.4% dijo que si y el 28.6% dijo que no. El 92.9% de las personas encuestadas dijo que la información suministrada durante la inducción fue útil y el 7.1% manifestó que no. El 78.6% de los trabajadores encuestados manifestó que conocen la forma en la que los evaluarán el desempeño y el 21.4% dijo que no.

Se evidencia en la recolección de información que la gran mayoría de los empleados están satisfechos con el programa de inducción, también se evidencia que algunos de estos empleados se sienten insatisfechos en algunos aspectos del programa de inducción que maneja actualmente la Fábrica de Bocado Fruti-Fresca. Así mismo se observa que la empresa no ejecuta una evaluación para ver si este programa es eficiente al 100% y si brinda la capacitación necesaria a sus nuevos empleados.

## Conclusiones

Para concluir este proyecto se identifica lo importante que es la implementación de una buena inducción y capacitación para los nuevos empleados de la empresa, también lo importante que es ofrecer a cada uno de ellos amplios conocimientos sobre las funciones que van a desempeñar y tareas que deben cumplir, de igual forma identificar el manejo del puesto de trabajo, lo que permite mejorar la productividad y desempeño de cada uno de los trabajadores al momento de realizar sus tareas. Para la empresa Fruti Fresa ubicada en el municipio de Vélez - Santander se decidió reforzar el tema ya mencionado para permitirles tener un personal de alta calidad y con altos estándares al momento de realizar la producción del producto y ofrecer un servicio adecuado que permita que la empresa escale en su posicionamiento en el mercado.

Otro punto primordial es la implementación de incentivos para cada uno de los empleados ya que permite que ellos se motiven y desempeñen sus funciones de la mejor manera posible y así mismo ofrecemos un clima laboral óptimo. Se destaca que por medio del desarrollo de este proyecto se identificó que un pilar primordial en una empresa es tener empleados en las mejores condiciones que permita que la empresa logre generar aumento en sus ventas y servicio que ofrecidos.

La inducción y el entrenamiento en las empresas son de vital importancia para el proceso de adaptabilidad de un nuevo integrante a la organización, garantizar las condiciones óptimas para que el nuevo integrante se adapte, brindarle las herramientas necesarias para que el personal nuevo puede realizar sus funciones de forma óptima y eficaz, es fundamental porque de este proceso se puede garantizar que el desarrollo de las funciones y las metas planteadas se

realicen y contribuyan al desarrollo y avance de clima organizacional en la organización.

De la encuesta que se realizó en la empresa se puede concluir que aunque hay fortalecer algunos aspectos en la gestión de talento humano, la mayoría de personas que participaron en esta actividad metodológica demostraron que los procesos de inducción, capacitación y entrenamiento son óptimos aunque se deben reforzar algunos aspectos y crear estrategias que fortalezcan los beneficios que se brindan a los empleados, ellos son el cliente interno y se deben apoyar de todas las formas posibles para que brinden un buen servicios, la productividad aumente y contribuyan con el crecimiento de la empresa.

## **Recomendaciones**

Se recomienda a los compañeros, colegas e interesados a seguir más a fondo con el tema tratado en este proyecto ya que es un tema que se encuentra en constante actualización y se categoriza como tema fundamental y principal a la hora de inducir a los empleos en la organización. De igual forma a las organizaciones se les recomienda no solo implementar planes de inducción y entrenamiento idóneo si no también autoevaluar el interior de la organización para identificar falencias y ser corregidas a tiempo y de forma correcta.

También se deja abierta la posibilidad de abordar el tema tratado en este proyecto empleando otros métodos de estudio y otros instrumentos de medición para obtener diversos resultados que lleven a otras conclusiones válidas y de igual forma acertadas resaltando lo extenso que puede ser el tema y lo mucho que se puede aplicar a este siempre buscando estar en constante actualización que generen beneficios mutuos Organización y empleados.

Otra recomendación para tener en cuenta es poder analizar y realizar implementación en las organizaciones sobre el tema de incentivos para los trabajadores ya que si se cuenta con un personal capacitado y motivado realizara todas sus funciones de la mejor manera genera y alto desempeño en el desarrollo de sus actividades generan que la empresa puede ofrecer productos y servicios de la mejor calidad.

Teniendo en cuenta las recomendaciones mencionadas podemos concluir que un pilar fundamental de una organización es poder tener personal idóneo, con alto conocimiento en su puesto de trabajo lo que permite analizar que la inducción y capacitación para los trabajadores es de muy importante para lograr un progreso adecuado de una organización en el mercado.

### Referencias Bibliográficas

- Castillo P, 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  
<http://www.mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1640/4/dcastillo.pdf>
- Chiavenato. (1999) Administración de recursos humanos Quinta edición. Recuperado de:  
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\) %20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20) %20CHIAVENATO.pdf) Fong e.t.(2017).La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico.[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es)
- 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.169-198).  
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307).  
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>
- Garcia, M(2009).Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Huertos e.t.(2004).La diversificación desde la teoría de Recursos y Capacidades.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>
- Mendez,A(2006).Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis

para su intervención.<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Martínez Jerly, Parra Sandra, Puerta Hadison, Ramirez Paula, Rueda Leidy (2021)

Análisis de los procesos de inducción y entrenamiento de la empresa FORPRESALUD IPS, de la ciudad de Bucaramanga durante el primer semestre del año 2021, (Documento de trabajo)

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/40695/paramirezper.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mondoy, R (2010). Administración de recursos humanos. Decimoprimer edición

Función pública decreto ley 1567 de 1998 – gestor normativo. Recuperado de

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

<https://aceproject.org/main/espanol/ei/eic.htm>

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

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site>

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

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

**Anexos**

- a. ¿El programa de inducción fue interesante y participativo?
- 14 respuestas
- Si: 100%
- No: 0%
- b. ¿Durante la entrevista se le realizaron preguntas relevantes sobre el puesto de trabajo?
- 14 respuestas
- Si: 92,9%
- No: 7,1%
- c. La bienvenida a la empresa fue satisfactoria para usted
- 14 respuestas
- Si: 92,9%
- No: 7,1%
- d. ¿En la empresa se le ha brindado el suficiente entrenamiento para realizar su trabajo?
- 14 respuestas
- Si: 92,9%
- No: 7,1%

e. ¿Le entregaron las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones?

14 respuestas

Si: 100%

No: 0%

f. ¿Recibe algún tipo de retroalimentación sobre las tareas que realiza?

14 respuestas

Si: 71,4%

No: 28,6%

g. La información suministrada durante la inducción fue completa y útil

14 respuestas

Si: 92,9%

No: 7,1%

h. ¿Conoce cómo se evaluará su desempeño?

14 respuestas

Si: 78,6%

No: 21,4%