

Formulación de un sistema para el proceso de inducción y entrenamiento para el nuevo personal de la empresa Tecnihogar Florencia ubicada en la ciudad de Florencia Caquetá.

Gina Marcela Hernandez Ardila

Claudia Ramírez Bonilla

Karin Vanesa Gómez Yacue

Yamile Cantillo Antury

Angélica Muñoz Motta

Asesor

Adriana Maribel Romero Lozano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Dedico este diplomado de profundización en gerencia del talento humano, principalmente a Dios por darme sabiduría y fortaleza para poder cumplir mis objetivos, también es dedicado a mis padres que han sido mi motor para llegar al cumplimiento de mis metas. De igual forma es dedicado a los docentes que han estado presentes en mi formación académica. Finalmente, a mis amigos y compañeros de estudio que siempre estuvieron ahí para ayudarme y animarme cuando lo necesitaba. Gina Marcela Hernández Ardila.

Dedico este logro a las personas que me brindaron su apoyo en el transcurso de mi formación profesional, hermanos, amigos y compañeros que hicieron parte de toda esta experiencia académica, a los mentores y tutores que me brindaron todos los conocimientos necesarios para lograr una meta más en mi vida. Claudia Ramírez Bonilla.

Dedico este resultado de grado a mis hijos, porque han sido mi inspiración y mi compromiso en todo el transcurso de esta formación, germinando el ejemplo que los sueños se trabajan, se sacrifican y se cumplen si relaciona la disciplina con pasión y amor por su profesión.

Karin Vanesa Gómez

Dedico este diplomado a mi familia mis padres, mis hijos y mi esposo porque han sido los pilares fundamentales en mi vida, son los que me motivan cada día ser mejor, porque los sueños si se cumplen solo hay que luchar por ellos y nunca rendirnos. Angelica Muñoz Motta

Dedico este diplomado a mi hijo, mis padres y mi esposo por brindarme la base necesaria para completar este diplomado, con sus consejos, valores y motivación. Yamile Cantillo Antury

Agradecimientos

Agradezco a mis padres y amigos por siempre estar ahí apoyándome en cada paso que doy, también quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis tutores y mentores, cuya guía y paciencia han sido fundamentales en el desarrollo de mi formación académica, de igual forma quiero agradecer a mis compañeros de estudio quienes compartieron ideas, discusiones y desafíos a lo largo de este camino. Gina Marcela Hernandez Ardila.

Agradezco a Dios por haberme permitido llevar a cabalidad mis estudios y lograr mi título profesional como administradora de empresas, también agradezco a todas las personas que estuvieron a mi lado durante el proceso formativo, brindándome apoyo y conocimientos durante toda la formación académica. Claudia Ramirez Bonilla.

"Agradezco a Dios por brindarme la sabiduría para culminar este proyecto y la resiliencia para enfrentarlo en los momentos en que sentía desfallecer, A mis padres por ser el pilar y el sostén en mi equilibrio moral y afectivo, A mis amados hijos, por brindarme su comprensión cuando muchas veces no estuve a su lado en sus mejores momentos porque mamá estaba dedicada a su proyecto. Karin Vanessa Gómez

Primero, doy gracias a DIOS por guiar mi camino, por fortalecerme, a mis padres que han sido parte fundamental en mi vida, a mis hijos que son mi motor, a mi esposo amigo y compañero que siempre ha estado apoyándome en este importante proyecto de vida, a los tutores que estuvieron durante todo mi proceso formativo. Angelica Muñoz

Agradezco primeramente a DIOS, por tomarme de la mano y guiar mis pasos para así alcanzar mis metas, como este nuevo logro en mi vida, a mis padres, hermanos e hijo, gracias por apoyarme siempre en cada uno de mis objetivos. Yamile Cantillo Antury.

Resumen

Este proyecto se realizó con el fin de lograr el título de Administradoras de Empresas por medio del recurso de opción de grado, el cual lo realizamos en diferentes fases del diplomado de profundización en gerencia del talento humano, de manera grupal buscando la solución al problema evidenciado en la empresa Tecnihogar Florencia, ubicada en la ciudad de Florencia-Caquetá, la cual no cuenta con un programa de inducción y entrenamiento al nuevo personal. El objetivo principal es lograr que los empleados nuevos se vinculen en la empresa de manera adecuada, así mismo con los conocimientos ineludibles adquiridos y de esta forma lograr la eficiencia y eficacia que necesita la empresa. Por eso, como grupo aceptamos el desafío de formular para la empresa Tecnihogar Florencia un programa de entrenamiento e inducción para el personal nuevo el cual lo puedan implementar cuando sea indispensable y de esta manera descartar la carencia de un sistema de entrenamiento e inducción adecuado para el personal, obteniendo mejores resultados y contribuciones de los nuevos colaboradores. Por medio del sistema del proceso de entrenamiento e inducción del personal nuevo de la empresa, la expectativa es proporcionarles a los nuevos empleados de la empresa Tecnihogar Florencia, información, herramientas y apoyo necesario para integrarse de manera exitosa en la empresa. La metodología que utilizamos en este proyecto es la investigación cuantitativa, por medio de la técnica de recolección de información de encuesta mediante 10 preguntas, el tamaño de la muestra está dirigida a 5 colaboradores, se hizo el análisis de los resultados de la encuesta, donde se pudo evidenciar que la empresa no cuenta con un programa de inducción y entrenamiento adecuado para los empleados.

Palabras claves: Entrenamiento, Inducción, Programa, Proceso, Proyecto, Personal.

Abstract

This project was carried out in order to achieve the title of Business Administrators through the degree option resource, which we carried out in different phases of the deepening diploma in human talent management, in which as a group we looked for the solution to the problem evident in the company Tecnihogar Florencia, located in the city of Florencia-Caquetá, which does not have an induction and training program for new personnel. The main objective is to ensure that new employees are linked to the company in an appropriate way, as well as with the essential knowledge acquired and, in this way, achieve the efficiency and effectiveness that the company needs. For this reason, as a group we accept the challenge of providing the company Tecnihogar Florencia with a training and induction system for new personnel which they can implement when it is essential and, in this way, rule out the lack of an adequate training and induction system for the staff, obtaining all the knowledge and contributions of new collaborators. Through the company's new personnel training and induction process system, the expectation is to provide new employees of the Tecnihogar Florencia company with the information, tools and support necessary to successfully integrate into the company. The methodology that we use in this company project is quantitative research, through the technique of collecting survey information through 10 questions, the sample size is aimed at 5 collaborators, the analysis of the results of the survey, where it was evident that the company does not have an adequate induction and training program for employees.

Keywords: Training, Induction, Program, Process, Project, Staff.

Tabla de Contenido

Introducción	8
Planteamiento del Problema	12
Justificación	16
Objetivos	18
Antecedentes del problema	19
Marco Teórico.....	22
Marco Legal	24
Metodología de Investigación.....	26
Análisis de resultados	31
Conclusiones.....	45
Recomendaciones	46
Referencias Bibliográficas	47

Lista de tablas

Tabla 1 <i>matriz dofa de la empresa tecnihogar</i>	30
--	----

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Inducción y entrenamiento empresa Tecnihogar Florencia</i>	31
Figura 2 <i>Inducción y entrenamiento con respecto a firma del contrato</i>	32
Figura 3 <i>Calificación a la claridad de informacion</i>	33
Figura 4 <i>Experiencia sobre los programas de entrenamiento</i>	33
Figura 5 <i>Nivel de satisfacción con los métodos de entrenamiento</i>	34
Figura 6 <i>Consideración sobre la preparación del entrenamiento</i>	35
Figura 7 <i>Respaldo sobre el proceso de entrenamiento por parte de los supervisores</i>	35
Figura 8 <i>Proporción de recursos y herramientas necesarias para el aprendizaje</i>	36
Figura 9 <i>Seguimiento y apoyo en el entrenamiento</i>	37
Figura 10 <i>Aspectos específicos del proceso de inducción y entrenamiento</i>	37
Figura 11 <i>Sugerencias del personal de la empresa Tecnihogar Florencia</i>	38

Lista de Apéndices

Apéndices 1	<i>Encuesta aplicada a los funcionarios de la empresa Tecnihogar.....</i>	<i>51</i>
--------------------	---	-----------

Introducción

El trabajo de investigación que se presenta a continuación tiene como objetivo principal diseñar un sistema de entrenamiento e inducción para el nuevo personal de la empresa Tecnihogar Florencia, que se encuentra ubicada en la ciudad de Florencia Caquetá. Debido a que la empresa tiene diferentes problemas, relacionados a la forma en cómo se están realizando en la actualidad los procesos de entrenamiento e inducción, principalmente en el servicio de plomería, afectando toda la empresa en general. Por ende, por medio de esta investigación y teniendo en cuenta la trascendencia que tiene el brindar un adecuado entrenamiento e inducción efectiva para el nuevo personal.

Martínez et al. (2021), manifiestan que la inducción y entrenamiento de personal son actividades distintas las cuales contribuyen al proceso de adaptación del nuevo empleado, maximizando su rendimiento, teniendo en cuenta que por medio de la inducción el empleado conoce la estructura, organización, doctrina y las políticas de la organización, mientras que en el entrenamiento aprende o perfecciona las tareas y/o funciones propias de su cargo.

Mencionado lo anterior, en Tecnihogar Florencia se espera llevar a cabo todas las posibles soluciones que se plantearán en esta investigación, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta las falencias que se están presentando enfáticamente en la inducción y en el entrenamiento, en consecuencia a que por falta de conocimiento en el tema, se está en constante cambio de personal, debido a que estos no cumplen con las funciones que se requieren en el momento en que ingresan en la empresa, lo que se debe a que desde unos inicios no se brindan bases fundamentadas en las funciones y actividades a ejecutar de acuerdo a las reglas, técnicas y formas de trabajo de la empresa, aumentando así el inconformismo en el puesto de trabajo y el constante cambio de empleados por renunciaciones y despidos.

Por dicha razón, en esta investigación se inicia con el planteamiento del problema en donde exponemos las problemáticas que tienen las organizaciones o empresas con respecto de la inducción y entrenamiento, también justificamos el porqué de la investigación, proponemos unos objetivos con el fin de tener una guía o meta de lo que queremos lograr con respecto de la empresa Tecnihogar Florencia, hacemos una recopilación minuciosa de información sobre los antecedentes del tema inducción y entrenamiento que tienen relación con esta investigación. Por otra parte, exponemos un marco teórico y legal que permite abordar bases jurídicas, teóricas, históricas y comparativas sobre la investigación en contextos internacionales, nacionales y regionales, tomando de estos términos bases importantes para complementar esta investigación. Para finalizar se plantea un método que esperamos resolver la problemática por medio de la compilación de datos y análisis de los resultados, los cuales permiten llegar a las conclusiones sobre la investigación y nos permitirán dar recomendaciones pertinentes a la empresa Tecnihogar Florencia.

Finalmente, con todo lo expuesto en esta investigación esperamos diseñar el plan de entrenamiento e inducción para los colaboradores internos de la empresa Tecnihogar Florencia, por medio del cual se brinde información adecuada relacionada con la investigación mencionada anteriormente, para capacitar e inducir a los nuevos colaboradores de la empresa y así lograr que conozcan, comprendan e interioricen las políticas, estructura, ambiente organizacional, métodos de trabajo, funciones y demás aspectos con respecto de sus cargo en la empresa haciéndolos sentir familiarizados y comprometidos, permitiendo tener una mayor productividad, aumento de la rentabilidad, eficiencia y efectividad de la empresa Tecnihogar Florencia.

Planteamiento del Problema

El entrenamiento e inducción de los colaboradores son componentes esenciales para el éxito de las empresas a nivel mundial. Tanto la inducción como el entrenamiento tienen un impacto significativo en varios aspectos de las empresas, incluyendo la productividad, la retención de empleados, la moral y la eficiencia operativa. Al invertir en el desarrollo de sus empleados, las empresas pueden lograr una fuerza laboral más calificada, comprometida y adaptable, lo que les permite competir eficazmente en un entorno empresarial globalmente competitivo. Según (Kanahuati, 2013) la inducción y el entrenamiento de empleados es fundamental poder desempeñar para lograr el éxito de una empresa en un contexto mundial. Ayudan a las empresas a adaptarse a un entorno empresarial globalizado y a aprovechar al máximo su fuerza laboral diversa y distribuida geográficamente, lo que contribuye a la competitividad y al logro de los objetivos empresariales a nivel global.

Por otra parte, a nivel nacional se ha hecho uso de las buenas prácticas y procesos de inducción y entrenamiento de empleados que ha tenido un impacto positivo en las empresas, según (Isabel, 2013) menciona que a través de la inducción y el entrenamiento se puede ayudar a las empresas a cumplir con las regulaciones locales, a aumentar la productividad, mantener una cultura organizacional sólida y competir eficazmente en el mercado colombiano, que está en constante evolución. También, los procesos de inducción y entrenamiento son esenciales para el desarrollo y la retención de talento en el país.

Teniendo en cuenta lo anterior, a nivel regional contrario de lo que sucede a nivel nacional e internacional las empresas y organizaciones no han entendido la importancia que tiene la inducción y el entrenamiento de personal, y es por ello por lo que en muchas empresas se tienen diferentes problemáticas con el personal en el momento de la inserción de estos a un

nuevo cargo o a la empresa. Contar con un plan de entrenamiento e inducción previo, es complejo desarrollarlo en cada momento que sea necesario es crucial, por ende, evidenciamos que la empresa Tecnihogar Florencia es una de las tantas empresas que no cuentan con un plan de entrenamiento e inducción adecuado para sus colaboradores.

La empresa Tecnihogar Florencia; se dedica a la prestación de servicios de mantenimiento y cuenta con un técnico especializado por cada servicio (plomería, vidriería, cerrajería y electricidad). Y específicamente en el área de plomería por ser el servicio más solicitado se requiere más personal especializado y entrenado para cubrir el puesto de trabajo, por lo tedioso que es referente a la suciedad y los malos olores de las cañerías y tuberías internas; razón por la que el personal renuncia frecuentemente y se hace necesaria la inducción y el entrenamiento constante de personal. La cual se realiza en tan solo dos semanas de forma superficial solo indicando al nuevo colaborador sus tareas y esto se debe a que uno de los propietarios asume el puesto de trabajo temporalmente mientras encuentra el próximo colaborador ya que tiene otras obligaciones y no puede estar por más tiempo brindando apoyo e induciendo al nuevo colaborador, lo que genera grandes errores en el momento en que se ejecutan los servicios, y esto se refleja en costes adicionales y pérdidas de tiempo.

De manera que, para la empresa Tecnihogar Florencia, se debe crear una ruta de seguimiento para el proceso de inducción y entrenamiento que se brindara a los nuevos colaboradores de la empresa, en el cual se les oriente sobre las diferentes ocupaciones de su puesto, organización, estructura, políticas de la empresa y conocimientos sobre el cómo se deben llevar a cabo cada una de las actividades que corresponden a su cargo.

Dicho esto, la empresa necesita implementar un sistema de inducción y entrenamiento adecuado, debido a que es fundamental para el éxito tanto de los nuevos colaboradores como de

la empresa en conjunto. Puesto que, a través de estos procesos, se asegura una transición sin problemas, un desempeño de alta calidad y el desarrollo continuo de los empleados a medida que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Y es por ello por lo que es importante diseñar un idóneo proceso de inducción y entrenamiento para el nuevo personal de Tecnihogar, ya que estos procesos son fundamentales para asegurar una integración efectiva y un rendimiento óptimo dentro de la empresa.

Mencionado lo anterior, el propósito del proceso del entrenamiento e inducción del personal, es ofrecer a los colaboradores, conocimientos pertinentes para poder desarrollar las actividades de una manera adecuada con el fin de conducir el potencial de los nuevos colaboradores en la misma dirección de los objetivos de la empresa; el proceso de inducción y entrenamiento contiene tres etapas según (Ramírez, 2004) que se relacionan como la inducción general, inducción específica y la evaluación, que se ejecuta con el objetivo de solucionar las falencias que existan en el funcionamiento de la empresa, como se mencionaba anteriormente, ya que se presentan problemas dentro de la organización cuando un colaborador se retira, ya que los nuevos incorporados no reciben de manera adecuada al entrenamiento e inducción del personal

Para finalizar, en la empresa Tecnihogar se tiene el propósito de mejorar la productividad y aumentar el desempeño de los empleados; principalmente los nuevos que tienen menos experiencia con la forma en cómo trabaja la empresa en el momento en que estos inician sus labores y empiezan a ejercer. Por ello la empresa Tecnihogar durante el ciclo de inducción de personal espera lograr una correcta integración de los nuevos trabajadores o empleados que sirva para mantenerlos y fidelizarlos haciendo que desde un inicio estos se sientan familiarizados y bien en sus trabajos, lo cual significa mayores posibilidades de que se quieran quedar en la empresa, evitando de esta forma la rotación de personal constante, pérdida de tiempo, hacer

inversiones en inducciones que no darán buen resultado a la empresa y demás gastos adicionales que debe asumir por no contar con un buen programa de inducción y entrenamiento de personal.

Justificación

Con el presente trabajo de investigación se pretende formular un sistema para el proceso de inducción y entrenamiento para el nuevo personal de la empresa Tecnihogar Florencia, debido a que la empresa no cuenta con un sistema ni una ruta a seguir establecida para el proceso de inducción y entrenamiento de los nuevos colaboradores, es por ello, la importancia del estudio de la presente investigación. Además, con esta investigación se busca identificar las falencias que ha tenido en este proceso de inducción y entrenamiento, lo cual permita a partir de este primer acercamiento, establecer las diferentes estrategias para la atracción, retención y fidelización del nuevo y antiguo personal de la empresa, donde finalmente permitirá el diseño del sistema para el proceso de inducción y entrenamiento efectivo para el nuevo personal de la empresa Tecnihogar. Para lograr los objetivos mencionados se tendrá en cuenta las diferentes fuentes bibliográficas establecidas por autores como Chiavenato (2001) y (Alles, 2005, p. 69-71) lo cual permita la realización adecuada del estudio de investigación.

Hoy en día es vital que, en todas las organizaciones, sea empresas consolidadas o que apenas inicien en el mundo empresarial tengan un adecuado proceso de inducción y entrenamiento para los colaboradores que inician a laborar, teniendo en cuenta que la inducción y entrenamiento busca que los nuevos empleados se adapten fácilmente a la organización y minimizar su productividad como lo indica (Chiavenato, 2020) la capacitación es un proceso educativo de corto plazo y se aplica de manera sistemática y organizada por medio de esta se obtiene conocimiento y se desarrolla habilidades y competencia, el éxito de las organizaciones para que se mantengan y crezcan siendo exitosas es optimizando el rendimiento de sus inversiones principalmente en los trabajadores.

En la actualidad le han dado una mayor importancia al recurso humanos en las organizaciones, según (Moreno, 2021) el recurso humano es fundamental en cualquier empresa y desempeña un papel crucial en su éxito y funcionamiento. Dado que a través de sus conocimientos, habilidades, motivación y compromiso contribuyen de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales, la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo. Una gestión efectiva del recurso humano es clave para maximizar el potencial y el éxito de una empresa.

Para lograr los objetivos propuestos, se pretende hacer uso de las pruebas o técnicas de investigación como la recolección de pruebas y entrevistas a los funcionarios de la empresa, igualmente, a los trabajadores de Tecnihogar Florencia, con el objetivo de conocer sus opiniones que nos permitan poder identificar y crear estrategias que puedan anular la problemática existente antes mencionada.

Es importante este estudio de investigación, ya que permite darle a conocer a la empresa Tecnihogar el correcto proceso de inducción y entrenamiento para su nuevo personal, debido a que al tener unas rutas bien establecidas las cuales son esenciales para garantizar que el proceso sea efectivo, eficiente y se alinee adecuadamente a los empleados con los objetivos y valores de la empresa. Además, puede tener un impacto significativo en la retención de empleados, la calidad del trabajo y la competitividad de la empresa en el mercado.

La formulación de un sistema para el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal es esencial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier empresa. Esta investigación busca desarrollar un enfoque sólido y eficiente para garantizar que los nuevos empleados estén debidamente preparados y comprometidos, lo que a su vez beneficiará a la empresa en términos de eficiencia operativa, retención de talento y competitividad en el mercado.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un sistema para el proceso de inducción y entrenamiento para el nuevo personal de la empresa Tecnihogar ubicada en la ciudad de Florencia Caquetá, definiendo una ruta clara para que el proceso se realice de manera óptima.

Objetivos específicos

Identificar las falencias que ha tenido la empresa Tecnihogar en el proceso de inducción y entrenamiento del personal.

Proponer estrategias para la atracción, retención y fidelización del nuevo y antiguo personal de la empresa Tecnihogar.

Realizar un sistema para el proceso de inducción y entrenamiento efectivo para el nuevo personal de la empresa Tecnihogar ubicada en la ciudad de Florencia Caquetá.

Antecedentes del problema

La inducción y el entrenamiento de personal en las organizaciones es el primer impacto que tienen los colaboradores sobre la empresa, por ende, para la formulación del plan de inducción y entrenamiento que se pretende exponer en esta investigación, el cual va direccionado a la empresa Tecnihogar Florencia, hemos encontrado las siguientes investigaciones, las cuales permiten demostrar la importancia y relevancia de este tipo de programas en las empresas.

Un primer trabajo corresponde a Ortiz (2018) el cual se designa: Los procesos de inducción en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi S.A. de la ciudad de Latacunga el cual es un proyecto realizable y acreditado por una investigación, donde se realizó la técnica de encuesta y formulario la cual está constituida por 90 personas de la empresa. (pág. 6)

Esta investigación demostró la importancia de realizar un buen proceso de inducción para los colaboradores de la empresa Electrica Provincial Cotopaxi S.A., ya que no cuenta con un proceso de inducción apropiado, dando acceso a que hallan falencias en los empleados de la organización; porque no se les ofrece la asesoría indispensable a la hora de incorporarse a su labor, perjudicando de esta forma las habilidades de los colaboradores y por ende el desarrollo empresarial, que a su vez afecta al momento de decidir ya que el empleado se siente incómodo o inseguro en su puesto.

Este artículo se relaciona con la investigación planteada ya que la empresa Tecnihogar Florencia tampoco cuenta con un proceso de inducción diseñado adecuadamente para las personas que ingresan a laborar a la empresa, debido a esto se recomienda implementar un proceso de inducción apropiado, proyectado la asesoría requerida para los nuevos empleados de la organización, la cual debe contar con toda la información impredecible para el desarrollo de

los objetivos y metas empresariales, además este programa debe ser estable y así poder afianzar el desempeño de todos los colaboradores adentro de la empresa.

También de acuerdo con Pineda (2020) indica en su investigación sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo por medio de capacitación y el entrenamiento, evidencia la importancia que tiene aplicar un método de capacitación sistemático y práctico que permita guiar al nuevo personal para que realice su trabajo de manera adecuada y correctamente, con seguridad y eficiencia, ya que ofrece los datos necesarios que requiere el nuevo personal para aumentar o mejorar sus habilidades y destrezas que se verán reflejados en su desempeño dentro de la organización permitiendo aumentar la productividad, y un control de costos, he indica que, es conveniente que tanto las empresas como los colaboradores tomen en cuenta la importancia de instaurar un proceso de capacitación, inducción y reinducción que brinde un mejor ambiente laboral seguro, y que se ejecuten actividades que sean de beneficio para la organización.

Por otra parte, Martinez et al.(2021), dicen que los riesgos que pueden sufrir las empresas, al no ejecutar adecuadamente o en las falencias que se presentan en los procesos de inducción y entrenamiento, está dirigido en replantearse nuevamente para cumplir a cabalidad con los procedimientos realizados a los nuevos colaboradores, creando retrasos para el cumplimiento de los objetivos, por ende, la baja eficiencia de la empresa; esto genera que los clientes no estén satisfechos con los resultados, y se corre el riesgo de un impacto financiero. (pág. 16).

Es por ello, por lo que en su investigación sobre el Estudio de los procesos de inducción y entrenamiento en la empresa antes mencionada de Bucaramanga evidencian la importancia del buen desarrollo de un programa de inducción y entrenamiento que evite lo anteriormente

nombrado he influya de manera positiva en el desarrollo de habilidades y capacidades en los nuevos empleados.

Para finalizar, de acuerdo con Arboleda et al. (2021), en su investigación sobre el impacto que tiene el liderazgo, la inducción, la capacitación y el entrenamiento en las empresas sobre el desempeño de los empleados en sus actividades laborales y el buen desarrollo de procesos y programas de inducción y capacitación; Se evidencia que más que generar conocimientos y habilidades en los empleados nuevos, se puede alcanzar el posicionamiento de las empresas, lograr un personal idóneo y capacitado lo cual se refleja como una ventaja competitiva frente a las demás empresa, ya que se tiene la capacidad de brindar un servicio de calidad y la retención de los clientes. Como se indica también en este apartado, el liderazgo es vital en los programas de inducción y entrenamiento, según Salazar (2006), indica que un liderazgo anexo a la expresión de Empowerment, que brinda la capacidad de empoderamiento de las capacidades y talentos que posee las personas, por medio de gestiones y liderar; este procedimiento permite acaparar las ideas y deseos del individuo beneficiando sus capacidades y habilidades para alcanzar los objetivos institucionales y los propios. (pág. 2)

Marco Teórico

El adecuado proceso de inducción y entrenamiento es importante ya que brinda u ofrece información oportuna a los nuevos colaboradores que se vinculan a la organización, brindando conocimiento y aprendizaje que permiten incrementar las capacidades y habilidades de los mismos; con el objetivo de lograr una apropiada gestión del personal que permite a la organización aumentar la competitividad y la eficiencia en el mercado, como lo indica Dessler & Varela (2012) “El gerente podrá hacer todo adecuadamente, pero fracasar al contratar al personal incorrecto o al no lograr motivar a sus subalternos.”(P.16)

De acuerdo con otros estudios realizados, se puede evidenciar las falencias que se pueden dar en las organizaciones al implementar un adecuado proceso de inducción y entrenamiento; en el estudio realizado por la Dra. Ruiz et al. (2012) de la universidad católica de Manizales, “Se evidencio que se presentan fallas en el proceso de inducción y entrenamiento pues los nuevos funcionarios del hospital ingresan sin saber cuáles son sus funciones y los dispositivos que componen cada cargo, igualmente, no se cuenta con el material de apoyo para el entrenamiento y capacitación, así mismo, el jefe de talento humano no tiene un apropiado manejo de circunstancias por medio del conducto regular. (Pp, 6,17) Es por ello, que las organizaciones requieren personal preparado, que operen con principios éticos y con los conocimientos que se requieren.

La Importancia de la inducción y entrenamiento permite de alguna manera garantizar el buen desempeño de los colaboradores; de acuerdo con García Solarte et al (2010) “el reclutamiento lo define como atraer los candidatos potencialmente adecuados y capaces de ocupar los cargos de acuerdo con los requerimientos suministrados”. La selección del personal es

uno de los procesos más fundamentales, pues el objetivo es encontrar el personal que mejor se adecue a las características requeridas por el puesto de trabajo y al perfil requerido.

Por otra parte, la socialización y la inducción del personal de acuerdo también con García Solarte et al (2010), Es adaptar al nuevo colaborador a la cultura, comportamientos y procesos de la empresa, igualmente, que en el proceso de inducción encontramos dos etapas importantes, una es la introducción que se orienta hacia la organización, donde se hace una presentación global de la empresa al nuevo integrante se le explica los servicios a los que tiene derecho, normas, políticas, productividad y desempeño, la segunda, es la introducción al puesto de trabajo, donde el colaborador entra en contacto con su puesto, con su jefe y compañeros y en que consiste sus funciones” (p 75)

Para Chiavenato (2020) “El entrenamiento es el desarrollo educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada donde los nuevos trabajadores adquieren conocimientos, actitudes y habilidades en función de los objetivos trazados.” (P. 112) es decir, busca mejorar el desempeño de los trabajadores y mejorar el rendimiento dentro de la organización.

Para finalizar, el proceso de capacitación como se evidencia en los diferentes estudios citados permite: Mejorar la motivación y la productividad, mayor adaptación del nuevo personal, mejorar la capacidad de retención del talento humano, evitar el conflicto y mejorar el ambiente laboral de la empresa.

Marco Legal

De acuerdo con el artículo 54 de la constitución política de Colombia de 1991 en el capítulo II de los derechos sociales, económicos y culturales, se estipula que “es obligación del estado y de los empleadores brindar formación y capacitación profesional a quienes lo requieran”, lo cual evidencia que la inducción y el entrenamiento no es solo una actividad que las empresas deben realizar para garantizar el buen desempeño de los nuevos trabajadores, sino que es una obligación que tienen con el empleado para poder exigirle a este cumplir con las actividades que se solicitan o exponen en el contrato de trabajo.

Por otra parte, en el artículo 7 del decreto 1567 de 1998 se establece el deber de incluir, definir e implementar programas de inducción, capacitación y formación que fortalezcan las actividades de aprendizaje de los nuevos empleados, en cuanto a la cultura organizacional, el desarrollo de habilidades, la estimulación de aprendizaje y desarrollo organizacional e individual, ya que esto permite al empleado ser práctico y tener la capacidad de desempeñarse de forma adecuada en su puesto.

También en el Decreto – ley 1567 de 1998, título I: Sistema nacional de capacitación, capítulo I: Disposiciones generales, artículo 2, 4,5, 6 se indica que se le denomina proceso de formación, a la acción o actividad que está dirigida a prolongar y complementar los conocimientos iniciales mediante la generación del desarrollo de habilidades, conocimientos, y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.

Decreto 1443 de 2014, artículo 11. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos

de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Decreto nacional 1227 de 2005, artículo 35 Establece que para dar inicio al período de prueba el trabajador debe ejecutar inicialmente el proceso de inducción en el puesto de trabajo.

Decreto 1295 de 1994, artículo 62. El gobierno nacional a través de la seguridad social y Ministerio de Trabajo estableció el decreto por medio del cual los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.

Para finalizar el artículo 69 del decreto 1227 de 2005 indica que toda entidad está en obligación de establecer programas que estimulen la motivación y el desempeño de los empleados de forma eficaz, buscando el compromiso de estos, por medio de estímulos a través de programas de bienestar social que están concordados en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015.

Metodología de Investigación

Tipo y diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación “Formulación de un sistema para el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal de la empresa Tecnihogar ubicada en la ciudad de Florencia Caquetá”; por medio de la aplicación de un método de investigación se pretende recolectar información necesaria que sea útil para formular un sistema sobre el proceso de inducción y entrenamiento que se base en las necesidades y peticiones de los empleados, de cumplimiento a la ley y ayude a reducir la problemática que tiene la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, para recolectar la información se utilizará el tipo de investigación cuantitativa, con el objetivo de analizar el problema por medio de la comprensión de los resultados, con base a la perspectiva de la población de manera interpretativa con la medición de datos cuantitativos que complementan y fortalecen a la investigación.

De acuerdo con Sampieri (2014), “Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho.”

Por ello, para cumplir los objetivos del enfoque cuantitativo, se adaptará un tipo de análisis de investigación descriptivo, para realizar una presentación, descripción y análisis de la información obtenida, con el fin de comprobar la hipótesis de la investigación. Se describirán los resultados sobre la problemática teniendo en cuenta principalmente la percepción de los empleados con respecto de cómo se está llevando a cabo el proceso de inducción y entrenamiento, que cambios se requieren y que tipo de inducción y entrenamiento esperan recibir al iniciar un nuevo trabajo o tarea.

Haciendo uso de la técnica encuesta que de acuerdo con Anguita et al. (2003 “es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz”. Se formularán por este medio una serie de diez preguntas tipo abiertas y de respuesta múltiple haciendo uso de Google Formas que permite tener un alto y efectivo índice de participación y nos permitirá llegar a los empleados con los que cuenta la empresa Tecnihogar en la ciudad de Florencia Caquetá, para sacar la mayor información posible que permita abordar y evidenciar más de cerca y concretamente el problema expuesto.

Población

Teniendo en cuenta el enfoque y objetivo de la investigación la población a la cual se le aplicará la técnica de encuesta es a la empresa Tecnihogar Florencia que tiene una población igual a 5 servidores cada uno encargado de realizar actividades diferentes dentro de la empresa, para los cuales se pretende investigar el proceso de inducción y entrenamiento del personal como se lleva a cabo, si es correcto y si cumple con las regulaciones normativas que son estipuladas para ejercer correctamente las actividades del puesto de trabajo.

Muestra

Para seleccionar correctamente los empleados que se están viendo afectados en la empresa se tomara de la población total dado a que es un número reducido y de esta forma podemos evidenciar la falencia que hay en cada uno de los empleados del área de talento humano que son 5 empleados encargados de realizar las diferentes tareas o prestar los servicios que ofrece la empresa a la población de Florencia Caquetá

Teniendo en cuenta la recolección de datos de la investigación actual que se aplicara por medio de encuesta, la cual tiene como objetivo principal profundizar en temas precisos con

respecto al funcionamiento del proceso de entrenamiento e inducción del personal nuevo en la empresa;

Se socializará y se realizará la encuesta por medio del tipo de encuesta estructurada, con el objetivo de ajustar las preguntas para obtener información de diferentes factores y dimensiones en un orden de interés para la recolección de datos.

Descripción de la encuesta estructurada.

Se iniciará la encuesta para evaluar el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal de la organización solicitando información básica como nombre, cargo, labores y tareas que realiza actualmente en la empresa, seguido se realizaran una serie de preguntas sobre la inducción y entrenamiento que recibió por parte de la empresa, si esta fue completa, si cuenta con un supervisor y que cambios sugiere o cree sean necesarios y el tipo de inducción y entrenamiento que le parece más completo.

Enlace de la encuesta a aplicar

<https://forms.gle/KnZFoUeeDcFsZvfD6>

Además, se realizará la matriz FODA la cual permita conocer los puntos internos y externos de la empresa Tecnihogar, donde se pueda identificar estrategias para capitalizar sus fortalezas, abordar sus debilidades, aprovechar las oportunidades y mitigar las amenazas, con base a los resultados se plantearán las diferentes estrategias que permitan formular el sistema para el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal de la empresa.

Resultados

Ejecución de la matriz DOFA al proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal de la empresa Tecnihogar

Por medio de la implementación de la herramienta DOFA, logramos una evaluación detallada y vigente de los errores y aciertos que tiene la empresa y la forma en cómo se viene efectuando el proceso de entrenamiento e inducción, ya que permite reconocer las necesidades que tiene la empresa por medio de las debilidades y amenazas. También por medio de esta matriz podemos identificar las fortalezas y oportunidades, las cuales se pueden utilizar para evidenciar las ventajas que tiene la empresa en ciertos aspectos y permiten un mayor desarrollo empresarial

Teniendo en cuenta lo anterior son de gran trascendencia las estrategias que de manera grupal diseñamos buscando que mitiguen las amenazas y debilidades que presenta la empresa actualmente, ofreciéndonos una orientación adecuada y efectiva del direccionamiento que se pretende alcanzar, además logrando una buena rentabilidad y eficiencia, así como la autonomía necesaria para lograr los objetivos de la empresa Tecnihogar.

Tabla 1*Matriz DOFA de la empresa Tecnihogar*

MATRIZ DOFA	Fortalezas	Debilidades
	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa Tecnihogar cuenta con una estabilidad económica. - Los funcionarios poseen sentido de pertenencia. - Los empleados tienen disposición de recibir orientación adecuada y pertinente. - La empresa Tecnihogar cuenta con el respaldo y preferencia de sus clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inestabilidad de empleados en la empresa Tecnihogar. - El proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal de la empresa es ineficiente. - Desconocimiento del proceso de inducción y entrenamiento en el área de plomería. - Inconformismo del puesto de trabajo del área de plomería.
<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contar con personal altamente calificado e idóneo y competente en las diferentes áreas. - Compromiso por parte de la directiva y los colaboradores de la empresa Tecnihogar. - Ser una empresa competitiva y reconocida a nivel regional y departamental. 	<p style="text-align: center;">Estrategias FO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formular un plan para el proceso de inducción y entrenamiento para la empresa. - Contar con personal altamente calificado para el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal. 	<p style="text-align: center;">Estrategias DO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar capacitaciones periódicamente. - Aprovechar al máximo la disponibilidad y compromiso de directivos y colaboradores. - Aumentar el tiempo de inducción y entrenamiento para los nuevos trabajadores.
<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencia desleal - Alta rotación de personal. - Costes adicionales y pérdida de tiempo. 	<p style="text-align: center;">Estrategias FA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener un adecuado clima laboral. - Mejorar la calidad de los servicios haciendo uso de las tecnologías para posesionarnos en el mercado laboral. 	<p style="text-align: center;">Estrategias DA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear e implementar planes para fidelizar el talento humano. - Realizar acompañamiento cuando sea requerido.

- En ocasiones incumplimiento de la prestación de servicio.	- Restructurar las técnicas de inducción y entrenamiento del personal.	- Mejorar el proceso de inducción y entrenamiento para no tener rotación de los colaboradores
---	--	---

Nota. Esta tabla muestra la matriz DOFA diseñada para la empresa Tecnihogar. Fuente: elaboración propia.

Análisis de la encuesta aplicada al personal del área de talento humano

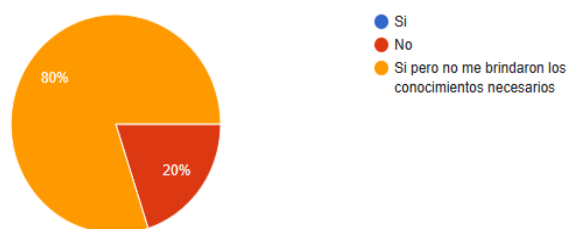
De acuerdo con la metodología utilizada en el presente estudio, se aplicó una encuesta de diez preguntas de índole abiertas y cerradas respectivamente diseñadas para los cinco colaboradores de la empresa Tecnihogar donde cada uno desempeña los diferentes cargos dentro de la organización. Una vez aplicada la encuesta a los funcionarios se obtuvieron los resultados que se presentan a continuación:

Figura 1

Inducción y entrenamiento empresa Tecnihogar Florencia

1. ¿Recibió inducción y entrenamiento antes de salir a su campo laboral?

5 respuestas



Fuente. Autoría Propia

En la primera pregunta, arrojó que de los cinco encuestados el 80% respondió que, sí recibió inducción y entrenamiento antes de salir a su campo laboral, sin embargo, no les

brindaron los conocimientos necesarios y el 20% respondió que no recibieron inducción y entrenamiento.

Figura 2

Inducción y entrenamiento con respecto a firma del contrato

2. ¿Antes de firmar el contrato usted fue inducido al proceso de entrenamiento para ejercer correctamente sus actividades laborales? De ser así cuénteme por favor que proceso se llevó a cabo.

5 respuestas

No recibí inducción antes de firmar el contrato, primero lo firme y después me dieron una inducción muy general y corta.

Primero firme contrato y posteriormente me dieron la inducción de manera básica. Donde me dieron una guía para estudiar y en una semana salí con el supervisor.

Primero firme contrato y luego me capacitaron en cuanto al proceso de llegar a la vivienda del cliente y el protocolo de presentación y arreglar todo lo relacionado con cerrajería.

No recibí capacitación ni inducción ya que fui uno de los primeros en la empresa, por ende, solo me base en conocimientos previos y la experiencia que tenía de profesión, solo me dieron una guía

Ni antes ni después, solo fui con el anterior técnico a que me brindara información y recibí una guía de entrenamiento

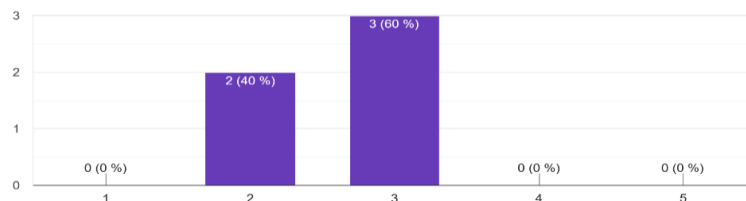
Fuente: autoría propia.

En la segunda pregunta se obtuvo como resultados que los cinco encuestados mencionan que no recibieron entrenamiento antes de firmar el contrato laboral, es decir que primero lo firmaron y luego recibieron una inducción general y básica, en algunos casos les dieron herramientas de apoyo y en otros no recibieron ni inducción ni capacitación por ser de los primeros colaboradores en ingresar a la empresa, lo que nos infiere que el 100% de los encuestados carecieron de un óptimo proceso de entrenamiento.

Figura 3

Calificación a la claridad de información

3. ¿Cómo calificarías la claridad de la información proporcionada durante tu proceso de inducción?
5 respuestas



Fuente: autoría propia.

En la presente gráfica se muestra que el 40% de los encuestados dan una calificación de 2 mencionando así que la información proporcionada durante el proceso de inducción no fue clara y el 60% les da una calificación de 3 infiriendo que es regular la claridad de la información proporcionada durante el proceso de inducción.

Figura 4

Experiencia sobre los programas de entrenamiento

4. ¿Cuál ha sido tu experiencia general con los programas de entrenamiento ofrecidos por la empresa?
5 respuestas

5 respuestas

No tan buenos, porque carecen de información relevante para el cargo a desempeñar.

Regular, porque falta que agreguen en el programa el horario de trabajo y demás guías para prestar un buen servicio.

Regular porque falto mas práctica.

Muy básica, siento que no ha habido un programa completo que complemente los conocimientos que ya tenemos

Regular, ya que no he recibido un entrenamiento completo

Fuente: autoría propia.

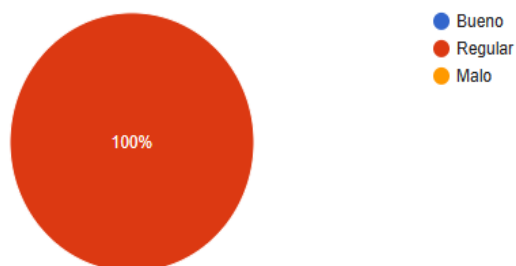
En la cuarta pregunta de los cinco encuestados respondieron tres de ellos que le pareció regular la experiencia general con los programas de entrenamiento ofrecidos por la empresa Tecnihogar, debido a que tienen inconsistencias en los horarios del programa de entrenamiento, les falta más la parte práctica y no han recibido un entrenamiento completo, los otros dos encuestados manifiestan que no son tan buenos los programas porque carecen de información relevante que les permita desempeñar de manera óptima su cargo y no tiene la empresa un programa completo que permita complementar los conocimientos iniciales que tiene cada colaborador

Figura 5

Nivel de satisfacción con los métodos de entrenamiento

5. ¿Cuál fue tu nivel de satisfacción con los métodos de entrenamiento utilizados (por ejemplo, formación en el trabajo, cursos, tutorías)?

5 respuestas



Fuente: autoría propia.

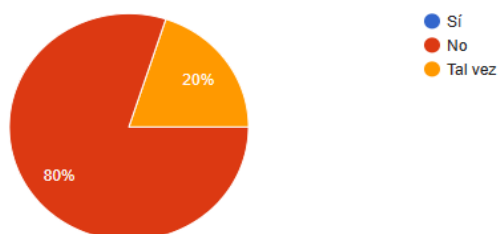
En la gráfica número 5, de los cinco encuestados se obtuvo que el 100% contestó que el nivel de satisfacción con los métodos de entrenamiento utilizados (cursos, tutorías, guías), fueron regulares, los cuales no les permitió desempeñarse de la mejor manera.

Figura 6

Consideración sobre la preparación del entrenamiento

6. ¿Consideras que el entrenamiento te preparó adecuadamente para tus tareas y responsabilidades?

5 respuestas



Fuente: autoría propia.

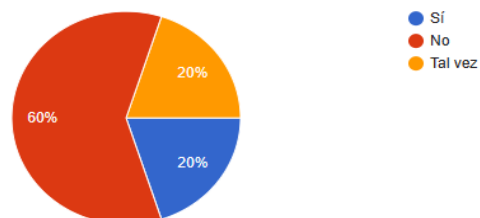
En el gráfico número siete se observa que de los cinco encuestados, el 80% contestó que no considera que el entrenamiento lo preparó adecuadamente para sus tareas y responsabilidades y el 20% respondió que tal vez lo preparó para sus actividades.

Figura 7

Respaldo sobre el proceso de entrenamiento por parte de los supervisores

7. ¿Te sentiste respaldado durante tu proceso de entrenamiento por parte de los supervisores y compañeros de trabajo?

5 respuestas



Fuente: elaboración propia.

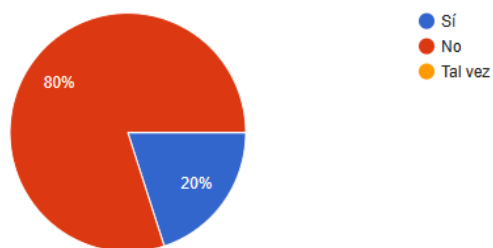
En la figura ocho, se puede observar que de los cinco encuestados el 60% respondió que no se sintió respaldado durante su proceso de entrenamiento por parte de los supervisores y compañeros de trabajos, sin embargo, el otro 20% manifestó que si se sintió respaldado y el otro 20% menciona que tal vez sintió un respaldo por parte de los supervisores y compañeros de trabajo durante el proceso de entrenamiento.

Figura 8

Proporción de recursos y herramientas necesarias para el aprendizaje

8. ¿Consideras que se te proporcionaron los recursos y herramientas necesarios para tu aprendizaje?

5 respuestas



Fuente: autoría propia.

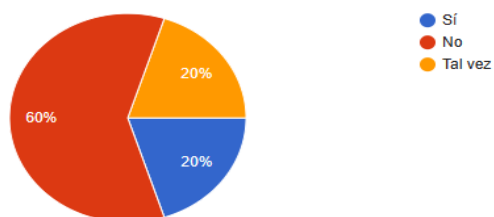
En la octava pregunta se obtuvo los siguientes resultados, de los cinco encuestados el 80% respondió que no considera que se le hayan proporcionado los recursos y herramientas necesarias para su aprendizaje y el 20% manifestó que si se le proporciono las herramientas.

Figura 9

Seguimiento y apoyo en el entrenamiento

9. ¿Hubo suficiente seguimiento o apoyo posterior al entrenamiento para resolver tus dudas o inquietudes?

5 respuestas



Fuente: autoría propia.

En la figura 10, de los cinco encuestados el 60% respondió que no hubo suficiente seguimiento o apoyo posterior al entrenamiento para resolver sus dudas o inquietudes, sin embargo, el 20% manifestó que si hubo seguimiento y el otro 20% menciona que tal vez lo tuvieron en cierto momento.

Figura 10

Aspectos específicos del proceso de inducción y entrenamiento

10. ¿Qué aspectos específicos del proceso de inducción y entrenamiento consideras que podrían mejorarse?

5 respuestas

Que tengan un programa o una ruta a seguir clara y específica.
Que no sean extensos los horarios de la capacitación y que se realicen de manera didáctica.
Que el supervisor esté pendiente y conteste oportunamente cuando se nos presente una inquietud.
Que esté alguien en disposición para el entrenamiento y que haga seguimiento supervisando los días previos a la inducción y entrenamiento porque la secretaria no tiene paciencia
Que contraten personal capacitado para brindar la inducción y el entrenamiento

Fuente: autoría propia.

En la décima pregunta de los cinco encuestados se obtuvo los siguientes resultados, la mayoría hacen énfasis de que la empresa debería tener un programa de inducción y entrenamiento bien establecido, donde los horarios de la capacitación no sean extensos, y cuenten con herramientas didácticas que permita el buen entendimiento de la información proporcionada, además que el supervisor esté en disposición cuando sea solicitado por el personal, es por ello, la importancia de que contraten personal calificado para que de la inducción y entrenamiento de manera eficiente.

Figura 11

Sugerencias del personal de la empresa Tecnihogar Florencia

¿Tienes alguna sugerencia para hacer que el proceso de inducción y entrenamiento sea más efectivo?

5 respuestas

Que se realice de una manera más didáctica y entendible.

Que lo realicen de manera óptica sin que se vuelva tan extensos y además de ofrecer otras herramientas que permitan un buen aprendizaje.

Que mejoren la comunicación entre los supervisores y los trabajadores. Al igual que el encargado de dar las capacitaciones lo haga de una mejor manera, que se entienda rápido y sea óptimo el proceso.

Que el programa de inducción y entrenamiento se brinde dentro del horario de trabajo

Que se pueda contar con una persona que resuelva inquietudes en el momento que sea necesario

Fuente: autoría propia.

En cuanto a las sugerencias dadas por el personal de la empresa Tecnihogar, respecto al proceso de inducción y entrenamiento, la mayoría menciona que este debe realizarse de forma didáctica y entendible, además que este dentro de unos horarios flexibles y no tan extensos, ofreciendo también herramientas que permitan un buen aprendizaje y puesta en práctica, también que dispongan de un encargado de resolver las dudas e inquietudes cuando se presenten y se mejore la comunicación entre los supervisores y colaboradores.

Programa de inducción y entrenamiento por cargo para la empresa Tecnihogar

Florencia

Objetivo

Proporcionar a los nuevos empleados de la empresa Tecnihogar información, herramientas y apoyo necesario para integrarse de manera exitosa en la empresa, al igual que comprender su rol y contribuir significativamente a los objetivos organizacionales.

Descripción y definición del Alcance del programa:

La inducción va dirigida a todos los colaboradores de la empresa, iniciando con una inducción general a los preseleccionados y el entrenamiento se le realizará al personal que ya haya firmado contrato. Donde se les dará una orientación general y cultura organizacional, la cual incluye (Presentación de la empresa, su historia, misión y visión, Desglose de la estructura organizativa y funciones principales e Inmersión en la cultura organizacional, valores y normas básicas).

Políticas y procedimientos: al nuevo personal se les dará una revisión detallada de las políticas internas y normativas de la empresa. Al igual que una explicación de los procedimientos estándar y códigos de conducta. Y las normativas de seguridad y salud en el trabajo.

Habilidades Técnicas y Herramientas de Trabajo: al personal de la empresa Tecnihogar se le realizará una capacitación práctica en habilidades técnicas específicas, además de la demostración y práctica con las herramientas y tecnologías utilizadas en el trabajo.

Beneficios y Recursos: se le brindará al personal de la empresa la presentación de los paquetes de beneficios y programas de incentivos. Al igual que el acceso a recursos internos, manuales y sistemas de apoyo.

Seguimiento y Evaluación Continua: Se le brindará al personal sesiones de retroalimentación y evaluación al final de cada etapa. Al igual que los respectivos ajustes continuos del programa según las necesidades identificadas. Y también se tendrán reuniones individuales para evaluar el progreso y brindar apoyo adicional.

La inducción se realizará de manera presencial al igual que el entrenamiento.

Responsables

Dirección de recursos humanos.

Formadores y especialista en dar la inducción y capacitación.

Supervisores.

Actividades para seguir en la aplicación del programa de inducción y capacitación en la empresa Tecnihogar

Actividad 1. Recibir hojas de vida de los postulados a los diferentes cargos de la empresa

El personal encargado revisa las hojas de vida y de acuerdo con los requerimientos de la empresa selecciona los postulados que más se ajusten al cargo.

Posteriormente realiza una entrevista en donde evalúa al candidato y se confirma su preselección.

Los responsables de llevar a cabo esta actividad son: Dirección de Recursos humanos y deberán realizar archivos de registro dando seguimiento al personal preseleccionado.

Actividad 2. Identificar y validar la información pertinente al cargo para asignar los contenidos del programa de inducción y entrenamiento.

Inducción

Se brinda a los preseleccionados una inducción general en donde se les da orientación general sobre la cultura organizacional, la cual incluye (Presentación de la empresa, su historia, misión y visión, desglose de la estructura organizativa y funciones principales e Inmersión en los valores y normas básicas) de la empresa,

También se verifica el cargo que va a ocupar el empleado teniendo en cuenta si es para brindar alguno de los servicios de la empresa como plomero, electricista, cerrajería, vidriería o si es cargo administrativo. Se seleccionan los candidatos al cargo y se escogen los temas e información pertinente para su rol.

Entrenamiento

Se define el programa de acuerdo con el perfil del cargo, las tareas, procesos y procedimientos del sistema de gestión de calidad que debe desempeñar cada uno de los seleccionados. Y se le envía al jefe el programa ya definido, para que lo valide e indique si los temas e información que se tratarán en el entrenamiento son suficientes o falta algo para consolidar el programa y validarlo con el fin de definir el cronograma de ejecución.

Los responsables de realizar esta actividad son la dirección de Recursos humanos y el jefe de la empresa que deberán realizar los siguientes registros: Programa de Inducción, formato de seleccionados y programa de entrenamiento

Actividad 3. Programar inducción y entrenamiento.

Inducción

Teniendo en cuenta los empleados seleccionados se firmará contrato y se procederá a inscribir a cada uno en el programa de inducción en donde se repasa la información general de la empresa, y se les brinda inducción sobre políticas, procedimientos, habilidades técnicas herramientas de trabajo, beneficios y recursos de su cargo.

También se informará al nuevo empleado el cronograma de inducción procurando que este no sea extenso, aburrido y se brinde dentro del horario de trabajo y cumpla con los objetivos de la empresa.

Entrenamiento

Se adaptará el programa de acuerdo con las características de cada empleado de manera que se brinde entrenamiento de forma teórica y práctica en lugar de trabajo sobre las tareas que deberá desempeñar teniendo en cuenta las políticas, técnicas e instrucciones que se le den.

Los responsables de llevar a cabo esta actividad son la dirección de recursos humanos y personal capacitado y especializado en brindar capacitación. Y debe realizar los siguientes registros: Folleto de información, contratos firmados y formato de inscripción de los empleados en el programa de inducción y capacitación.

Actividad 4. Realizar seguimiento de la ejecución del programa.

Inducción

Hacer seguimiento de la ejecución del programa con el fin de asegurar el correcto funcionamiento del programa de inducción asignado. con el fin de que este sea efectivo y se ajuste a las expectativas y necesidades de los nuevos empleados y de la empresa en general

Entrenamiento

Realizar el seguimiento oportuno de la ejecución del programa de entrenamiento del nuevo personal vinculado, el cual permite verificar el cumplimiento de este.

La actividad debe estar a cargo de la dirección de Recursos humanos y los supervisores del programa, y deben presentar informe de seguimiento de la inducción presencial e informe de seguimiento del proceso de entrenamiento del personal.

Actividad 5. Cierre de inducción y entrenamiento

Inducción

Una vez finalizada la inducción dada al nuevo personal que ingresa a laborar en la empresa se procede a realizar una retroalimentación final para obtener comentarios de los nuevos empleados. Además, se les entrega un certificado de finalización como constancia de su cumplimiento del proceso.

Entrenamiento

Una vez finalizado el proceso de entrenamiento del nuevo personal, se procede a diligenciar los formatos correspondientes y la lista de asistencia, los cuales deben ser por el jefe de recursos humanos y el jefe inmediato. esto como constancia de cumplimiento de este.

Las actividades estarán a cargo de dirección de recursos humanos y deben presentar: certificado de cumplimiento de la inducción, diligenciamiento de los formatos del programa de entrenamiento y lista de asistencia del cierre del programa.

Actividad 6. Evaluación de la inducción y el entrenamiento.

Una vez finalizado el proceso de inducción y entrenamiento se procede a evaluarlo, utilizando como métodos de evaluación, la encuesta, evaluaciones de desempeño y pruebas prácticas. con el fin de medir tanto el conocimiento teórico como las habilidades prácticas.

Ejecutar los resultados de las encuestas.

Obtener indicadores de gestión, al igual que analizar los resultados de estos, los cuales permiten tomar medidas correctivas, preventivas o de mejora según convenga.

Se utilizarán los resultados de la evaluación para iterar y mejorar futuras instancias del programa.

Se integrarán ajustes y actualizaciones según sea necesario.

La actividad estará a cargo de dirección de recursos humanos y deberán entregar registros sobre: formato de evaluación del programa de inducción y entrenamiento e Indicadores de gestión.

Conclusiones

Para concluir, en este proyecto de acuerdo con el instrumento aplicado a los empleados de la empresa Tecnihogar Florencia y la matriz DOFA se evidenciaron las falencias, debilidades y amenazas que afectan el proceso de inducción y entrenamiento, que de acuerdo con los resultados obtenidos se deben a la falta de un programa de inducción y entrenamiento, personal idóneo, capacitado y con disponibilidad de aplicar el programa.

Teniendo en cuenta las falencias identificadas se propusieron estrategias por medio de la matriz DOFA con el fin de aprovechar las fortalezas y oportunidades y eliminar las debilidades y amenazas del programa de inducción y entrenamiento, pretendiendo de esta forma la retención y fidelización del personal antiguo y nuevo de la empresa.

Finalmente, se formuló un programa de inducción y entrenamiento teniendo en cuenta toda la información recopilada en el proyecto con el fin de brindar una guía a seguir por la empresa para adaptar a los nuevos empleados de forma correcta, haciendo que los procesos de la empresa se efectúen de forma adecuada, den cumplimiento a los objetivos, brinden efectividad y refuercen las habilidades de cada empleado en su cargo.

Recomendaciones

Por medio del desarrollo de este proyecto de investigación se ha demostrado puntualmente la importancia que tienen los programas de inducción y capacitación en las empresas, la forma como influyen y los aspectos positivos a los que conlleva un buen programa. De igual forma, con relación a los análisis de los resultados de la encuesta realizada a la empresa Tecnihogar Florencia hemos terminado de definir las falencias de la empresa con respecto al programa de inducción y capacitación actual y por ende se les recomienda:

Aceptar que deben cambiar el programa de inducción y capacitación con el que cuenta actualmente para orientar a los nuevos empleados o colaboradores de la empresa, ya que el proceso actual a hecho que la rotación de personal sea alta y perjudique la empresa y las diferentes actividades que en ella se realizan.

Dar seguimiento al programa de inducción y capacitación que por medio de este proyecto se formuló, teniendo en cuenta el programa orientado por cargo y las diferentes actividades que debe realizar paso a paso para conseguir óptimos resultados de sus empleados y eliminar las falencias con las que cuenta actualmente.

Finalmente se recomienda implementar el programa formulado directamente para la empresa Tecnihogar Florencia, ya que este se hizo en base a las diferentes problemáticas que tiene, buscando resolverlas.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.175-205). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>
- Anguita, J. C., Labrador, J. R., Campos, J. D., Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538.
- Castellanos Hernández, V. P., Cruz Escobar, N. T., Fragoso Triviño, L. A., & Muñoz Palacios, J. P. (2012). Caracterización del modelo de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación de personal en una institución prestadora de servicios de salud e identificación de la adherencia a los lineamientos estratégicos institucionales.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 54. de 1991 (Colombia).
- 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. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.112). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=112>
- Decreto 1443 de 2014: con fuerza de ley Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 1227 de 2005: con fuerza de ley] Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Decreto 1567 de 1998: con fuerza de ley. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1295 de 1994: con fuerza de ley] Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 1994.

Departamento Administrativo de la función pública decreto número 1083 de 2015. Artículo 54 de la constitución política de Colombia de 1991 capítulo II.

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/860725/DECRETO+1083+DE+2015+completo+unico+reglamentario+de+funci%c3%93n+p%c3%9ablica.pdf>

Dessler gary y. varela juárez ricardo. (2012). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano (5ª ed.). Editorial Mexicana. Reg. núm. 1031.

García Solarte, M. M. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.30-35). Retrieved from <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>

Hernández Palma, H. M. (2017). Cultura De Prevención Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano. *Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). doi:<https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (Vol. 6). México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

- Herrero Blasco, A. P. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). Retrieved from <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Isabel, S. (2013). <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-induccion-de-personal-en-las-empresas/>.
- Javier, S. O. (2000). Capacitación y entranamiento del personal.
- Kanahuati, G. &. (2013, octubre 28). Retrieved from www.forbes.com:
<https://www.forbes.com.mx/capacitacion-respuesta-urgente-ante-la-globalizacion/>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). Retrieved from <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Martínez, J. P., et al. (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. [Diplomado de profundización para grado]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/40695>
- Moreno, J. (2021). Retrieved from <https://blog.hubspot.es/service/recursos-humanos>
- Ortiz Chicaiza, F. J. (2018). Los procesos de inducción en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi SA de la ciudad de Latacunga. (Bachelor's thesis, Universidad Tècnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educaciòn. Carrera de Psicología Industrial).

- Pineda, J. (2020). Enfoque integral para el mejoramiento de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de capacitación, inducción y reinducción,. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10654/36519>.
- Ramírez, G. E. (2004). procesos de inducción y entrenamiento. 1-14.
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos. (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). Retrieved from <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos. (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). Retrieved from <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional¿ modelo para organizaciones educativas que aprenden. UNIrevista, 1(3), 1-12.
- Salazar, M. A. (2006, junio). online. Retrieved from online: <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazgo-transformacional-ejemplo4.pdf>
- Torres Laborde, J. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.21-40). Retrieved from <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>
- Valencia López, A. F. (2021). Impacto del liderazgo, capacitación, inducción y entrenamiento del personal en el desempeño de las actividades laborales en la empresa. Puma chile spa.

Apéndices

Apéndices 1

Encuesta aplicada a los funcionarios de la empresa Tecnihogar

Formulación de un sistema para el proceso de inducción y entrenamiento del nuevo personal de la empresa Tecnihogar ubicada en la ciudad de Florencia Caquetá.

Por medio de este formulario se pretende recolectar información relevante sobre el proceso de inducción y entrenamiento que se lleva a cabo en la empresa y la percepción que tiene cada uno de estos.

ciudiasantrosbonilla@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

*** Indica que la pregunta es obligatoria**

Apreciados Funcionarios,
 Agradecemos su participación y apoyo dando respuesta a la siguiente encuesta, cuyas respuestas serán usadas solo con fines académicos, en el marco del desarrollo del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, por favor responder de la manera más honesta posible para el correcto desarrollo del trabajo.
 Con el diligenciamiento autoriza el tratamiento de sus datos por parte de la UNIJG en actividades académicamente académicas, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1521 de 2010 de Habeas Data.

1. **¿Recibió Inducción y entrenamiento antes de salir a su campo laboral? ***

Sí

No

Sí pero no me brindaron los conocimientos necesarios

2. **¿Antes de firmar el contrato usted fue incluido al proceso de entrenamiento para ejercer correctamente sus actividades laborales? De ser así ¿cuántos días por favor que proceso se llevó a cabo? ***

Tu respuesta: _____

3. **¿Cómo calificas la claridad de la información proporcionada durante tu proceso de inducción?**

1 2 3 4 5

4. **¿Cuál ha sido tu experiencia general con los programas de entrenamiento ofrecidos por la empresa?**

Tu respuesta: _____

5. **¿Cuál fue tu nivel de satisfacción con los métodos de entrenamiento utilizados (por ejemplo, formación en el trabajo, cursos, tutorías)?**

Buena

Regular

Mala