

**Programa de Inducción y Entrenamiento para la Empresa Mármoles y Granitos Rocardura  
S.A.S. En Pro Del Mejoramiento del Desempeño de los Colaboradores**

Alejandro Antonio Berrocal Díaz

Carolina Mercedes Velázquez Pérez

Libni Jiménez Doria

Lilibeth Barreto Hernández

Sindy Paola Prasca Díaz

Asesor

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2023

## **Agradecimientos**

Agradecer a Dios por darme sabiduría, a la familia por el apoyo incondicional al tutor por su acompañamiento y a la universidad por su modalidad nos da la oportunidad de ser profesionales.

Alejandro Berrocal.

Agradecer primeramente a Dios que a través de su misericordia y amor nos guía hacia lo obtención del conocimiento, a mi familia y al trabajo que tengo actual, ente la cual me ha apoya de manera económica y de crecimiento académico, especialmente a mi madre, igualmente a las personas que por medio de este proceso me acompañaron en el proceso. Carolina Velásquez.

Dedicó mis agradecimientos en primer lugar a Dios quien me ha acompañado en este arduo proceso, a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia quien con su característica virtual me ha permitió estudiar y trabajar y poder alcanzar un sueño más en mi vida, a mi familia, a mis padres y demás amigos y coequiperos quienes contribuyeron a culminar mis metas. Libni

Jiménez Doria.

Agradecer primeramente a Dios quien cada día me sostiene y despierta con su amor, como también a mi familia la cual me ha apoyado, especialmente a mi madre, igualmente a las personas que me han acompañada durante todo el proceso de formación. Lilibeth Barreto. Agradezco principalmente a Dios y a todas las personas que me impulsen cada día para poder comenzar y terminar con etapas de conocimientos que me permiten servir en la sociedad, sin duda alguna su apoyo es indispensable para poder conseguir los objetivos. Sindy Prasca Díaz.

## **Dedicatoria**

Dedicamos este logro primordialmente a Dios que nos permitió la vida, las fuerzas e inspiración para completar los frutos realizados, también a familiares que con su amor incommovible y apoyo constante.

A la universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD por suministrar las herramientas y conocimientos necesarios para llevar a cabo este proyecto, así como a los tutores por su disposición valiosa y paciencia.

Nuestro reconocimiento se extiende a la empresa Mármoles y Granitos Rocadura SAS que nos brindó la oportunidad de poner en práctica lo aprendido en cada fase.

Los autores

## Resumen

La empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S es una empresa con trayectoria en la región del Tolima de más de 10 años, siendo una empresa que se destaca en el sector Marmolero. Los funcionarios aseguran que el ambiente laboral es agradable y los sueldos son pertinentes, pero hay constantemente rotación de personal, debido a que la empresa no hace un proceso adecuado de inducción y los empleados trabajan a la deriva, teniendo inconveniente con los compañeros antiguos.

La empresa ha centrado sus ideales principalmente al área de producción y a la generación de ingresos en volumen, dejando de un lado el fortalecimiento del personal en el momento de ingresar a la organización.

La investigación a desarrollar se fundamenta en la importancia de diseñar un programa de inducción y entrenamiento para la empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S, en pro del mejoramiento del desempeño de los colaboradores y la eficiencia de las tareas, realizando un diagnóstico del actual proceso de inducción y entrenamiento en la empresa, analizando los programas de inducción, entrenamiento y capacitación que se aplican hoy en día en las organizaciones.

**Palabras Claves:** inducción, entrenamiento, desempeño, selección, empresa.

## **Abstract**

The company Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S is a company with experience in the Tolima region for more than 10 years, being a company that stands out in the Marble sector. Officials assure that the work environment is pleasant and salaries are relevant, but there is constant staff turnover, because the company does not have an adequate induction process and employees work adrift, having problems with former colleagues.

The company has focused its ideals mainly on the production area and the generation of volume income, leaving aside the strengthening of personnel, at the time of entering the organization.

The research to be developed is based on the importance of designing an induction and training program for the company Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S, in order to improve the performance of collaborators and the efficiency of tasks, carrying out a diagnosis of the current induction process. And training in the company, analyzing the induction, training and training programs that are applied today in organizations.

**Keywords:** induction, training, performance, selection, company.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Planteamiento del Problema .....	11
Objetivos .....	12
Justificación .....	13
Antecedentes .....	15
Marco Teórico.....	19
Marco Conceptual.....	22
Marco Legal .....	23
Metodología de Investigación.....	25
Resultados .....	27
Conclusiones .....	39
Recomendaciones .....	40
Referencias Bibliográficas .....	41
Apéndice .....	44

**Indice de Tablas**

**Tabla 1** *Programa de Inducción y Entrenamiento Empresa Mármoles y Granitos Rocadura*

*S.A.S.* ..... 37

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Tiempo Laborado</i> .....	27
<b>Figura 2</b> <i>Satisfacción Empleados</i> .....	28
<b>Figura 3</b> <i>Desarrollo y Contribución Trabajadores</i> .....	29
<b>Figura 4</b> <i>Inducción al Cargo</i> .....	30
<b>Figura 5</b> <i>Importancia de la Inducción a Nuevos Trabajadores</i> .....	31
<b>Figura 6</b> <i>Importancia de la Aplicación de un Programa de Inducción y Entrenamiento</i> .....	32
<b>Figura 7</b> <i>Capacitación y Orientación</i> .....	33
<b>Figura 8</b> <i>Conocimiento de la Misión y Visión de la Empresa</i> .....	34
<b>Figura 9</b> <i>Capacitación Empresarial</i> .....	35
<b>Figura 10</b> <i>Importancia de Capacitar al trabajador</i> .....	36

## **Lista de Apéndices**

**Apéndice A** *Encuesta a Funcionarios de la Empresa Marmoles y Granito Rocadura S.A.S* ..... 44

## **Introducción**

Al introducir el siguiente trabajo, se pueden encontrar requerimientos del talento humano competente, acorde a las necesidades de la organización Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S. Esto se debe a la falta de un proceso de inducción y entrenamiento dinámico, y de acuerdo con la realidad de la empresa. Considerando que este proceso es fundamental para los nuevos colaboradores de la organización, una buena inducción y entrenamiento garantizan una mayor productividad y un mejor trabajo en equipo. Durante este proceso, el colaborador conocerá los objetivos y metas que la empresa busca alcanzar, siendo el talento humano fundamental para lograrlos.

El proceso de selección y contratación de personal es un proceso interdisciplinario que implica la identificación de necesidades, el establecimiento de políticas y procedimientos, la evaluación de candidatos y el cumplimiento de requisitos legales y contractuales. El cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales adaptables permitirá constituir los requerimientos del talento humano competente que se ajusten a las necesidades de la organización, asegurando así el cumplimiento normativo.

## **Planteamiento del Problema**

La empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S es una empresa con trayectoria en la región del Tolima de más de 10 años. Cuenta con un taller bien equipado y personal altamente calificado para ofrecer cubiertas de cocina, pisos, revestimientos, muebles y figuras para el hogar. Se destaca en el sector marmolero por sus productos de alta calidad, su innovación en cada una de las piezas de mármol y también por su buena atención al público. En la actualidad, la empresa no cuenta con un proceso de inducción y entrenamiento idóneo, lo que coloca en riesgo la pérdida de productividad o el costo de rotación de trabajadores. El proceso de inducción y entrenamiento de personal es la herramienta de gestión que proporciona la información necesaria sobre la empresa y específica para el desempeño eficiente de la labor para la que se contrató.

Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S no cuenta con un proceso de inducción y entrenamiento estratégico que permita que el nuevo colaborador se comprometa con la organización en todo sentido, con respecto a las actividades a realizar y el funcionamiento de las herramientas de trabajo, para que estas sean más productivas.

## **Formulación del Problema**

¿Cuál es el programa idóneo para establecer un sistema de inducción, entrenamiento y capacitaciones en la empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S, en pro del mejoramiento de los colaboradores y la eficiencia de las tareas en la ciudad de Ibagué?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un programa de inducción y entrenamiento para la empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S. en pro del mejoramiento del desempeño de los colaboradores y la eficiencia de las tareas en la ciudad de Ibagué.

### **Objetivos Específicos**

Realizar un diagnóstico del actual proceso de inducción y entrenamiento en la empresa Mármoles y Granitos Rocadura SAS en la ciudad de Ibagué.

Analizar los programas de inducción, entrenamiento y capacitación que se aplican hoy en día en las organizaciones y establecer su importancia.

Definir acciones para el programa de inducción y entrenamiento de la empresa Mármoles y Granitos Rocadura SAS en la ciudad de Ibagué.

## Justificación

La justificación de esta investigación se fundamenta en la importancia crítica del capital humano en las organizaciones modernas y su influencia directa en la competitividad y el éxito empresarial. López Cabarcos y Grandío Dopico (2005) resaltan que el capital humano es uno de los recursos intangibles más estratégicos y, al mismo tiempo, uno de los más desafiantes de gestionar. Este recurso abarca el conocimiento adquirido a lo largo de la formación académica y la experiencia laboral de cada individuo, así como sus habilidades y cualidades personales.

En el contexto actual, la innovación y el conocimiento desempeñan un papel fundamental en el logro de los objetivos organizacionales. Sin embargo, son las personas dentro de las organizaciones quienes impulsan y aplican estos conocimientos. Como señala Littlewood (2004), "el capital humano se ha convertido en un factor determinante para la competitividad de las empresas".

En este sentido, la investigación se centra en la empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S y su necesidad de desarrollar un plan de inducción y entrenamiento efectivo. Esto es esencial porque el desempeño y la productividad de los empleados dependen en gran medida de la calidad de la preparación inicial que reciben al unirse a la organización.

La inducción y el entrenamiento de personal no solo ayudan a los empleados a adaptarse rápidamente a la cultura y las normas de la empresa, sino que también fomentan un sentido de pertenencia y contribuyen a un desempeño más eficaz, como destaca Chiavenato (2009): "La inducción es el primer paso para ubicar a las personas en las actividades de la organización de manera adecuada".

En la etapa de recibimiento, la socialización se convierte en un proceso crítico para que el individuo se adhiera a las normas y valores de la organización, como mencionan St-Onge y

colaboradores (2004). Esto es esencial para cultivar una mentalidad positiva y entusiasta entre los nuevos empleados, lo que puede resultar en beneficios significativos para toda la organización.

Por consiguiente, la investigación se fundamenta en la importancia de diseñar un programa de inducción y entrenamiento para la empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S, en pro del mejoramiento del desempeño de los colaboradores y la eficiencia de las tareas. Esto se llevará a cabo mediante un diagnóstico del actual proceso de inducción y entrenamiento en la empresa, analizando los programas de inducción, entrenamiento y capacitación que se aplican hoy en día en las organizaciones y establecer su importancia. Finalmente, se definirán las actividades y la ruta a seguir dentro del programa para lograr que el nuevo colaborador se identifique y familiarice con la empresa.

El desarrollo de esta investigación se propone contribuir al mejoramiento continuo de los procesos de inducción, entrenamiento y capacitación del personal en Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S. Esto no solo beneficiará a la empresa al aumentar su productividad y eficiencia, sino que también proporcionará a los empleados la oportunidad de familiarizarse con sus nuevas funciones y el equipo de trabajo de manera efectiva. El objetivo final es contribuir al desarrollo económico de la región y al bienestar de todos los involucrados en la organización.

### **Antecedentes**

La empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S es una empresa con trayectoria en la región del Tolima en la ciudad de Ibagué con más de 10 años, cuenta con un taller bien equipado y personal altamente calificado para ofrecer cubiertas de cocina, pisos, revestimientos, muebles y figuras para el hogar, siendo una empresa que se destaca en el sector Marmolero por sus productos de alta calidad, su innovación en cada una de las piezas de mármol y también por su buena atención al público.

Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S es una empresa comprometida con la calidad y el servicio personalizado, donde cada empleado se considera parte integral. La empresa ha cultivado una excelente reputación a lo largo de los años gracias a su enfoque serio y responsable, ofreciendo productos y servicios de calidad a empresas constructoras, oficinas de arquitectura, diseñadores y clientes particulares. Con un taller bien equipado y un personal altamente calificado. Su apuesta por el crecimiento y la profesionalidad la posiciona como un referente en el sector.

En un estudio realizado por (Díaz, O., & Pedro, C., 2014) se menciona que “los líderes de talento humano perciben un menor impacto generado por los cambios, al implementar planes de capacitación y desarrollo de competencias y que a su vez, contribuye a mejorar o a reducir la tensión en el clima organizacional por efecto de los cambios y transformaciones organizacionales, reduciendo la incertidumbre, disminuyendo el efecto del rumor y mejorando la participación de los equipos y sus miembros como factor de protección o favorecedor del cambio”.

“La inducción es uno de los procesos más trascendentales y estratégicos de todos, la verdadera inducción es aquella que logramos que ese futuro colaborador se compenetre de

manera total con nosotros, con nuestra estrategia todo los demás lo va aprendiendo en el camino, las empresas más exitosas en servicio del cliente en Estados Unidos invierten en promedio dos meses en el proceso de inducción” (Cárdenas Lesmes, R., 2012).

Por consiguiente, es clave decir que, la inducción y el proceso de entrenamiento laboral, son procesos que recientemente han cobrado importancia dentro de las organizaciones, sobre todo porque vienen siendo procesos de creación de ventaja competitiva, asegurando que se disponga de personal calificado y capacitado para lograr los objetivos propuestos, debido a esto se han realizados las respectivas investigaciones en relación con el tema.

En América Latina, autores como (Restrepo, 2011), han enfatizado la relevancia del programa de inducción en el proceso de socialización de nuevos empleados. Estos autores subrayan que el programa de inducción desempeña un papel fundamental en la eficiencia organizacional, ya que contribuye a retener y maximizar el valor de los recursos humanos cuidadosamente seleccionados. Destacan la necesidad de llevar a cabo un proceso de socialización minucioso y sistemático para garantizar que los nuevos empleados se conviertan en trabajadores eficientes desde el principio de su incorporación a la organización.

Este enfoque en la socialización y el entrenamiento de los nuevos empleados refleja la creciente conciencia de que el capital humano es uno de los activos más valiosos de una empresa. El proceso de inducción no solo implica la transmisión de información sobre la organización, sus valores y sus políticas, sino que también se enfoca en facilitar la adaptación del empleado a la cultura de la empresa y en proporcionar las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva.

Tomando como referencia estudios anteriores, es posible observar la importancia que tiene la inducción de personal en las organizaciones, un ejemplo de ello es el trabajo de grado

titulado: “Análisis del proceso de inducción en una empresa de textiles publicitarios ubicada en Valencia, edo. Carabobo” (Sánchez, 2009). Este trabajo permitió a los proponentes obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela. Dicha investigación tuvo como finalidad realizar un diagnóstico del proceso de inducción aplicado en consorcio publicitario del centro, C. A. El desarrollo se llevó a cabo bajo un enfoque descriptivo a través de un estudio de campo, aplicando como instrumento una entrevista y un cuestionario, que dio como resultados la identificación de áreas críticas de la empresa en cuanto al proceso de inducción, permitiendo marcar su vinculación con la socialización organizacional, y aportar conclusiones y recomendaciones pertinentes. Esta línea de investigación resulta ser un referente debido a que desarrolla un estudio de inducción de personal articulado con un proceso de socialización e integración, con el fin de generar a las organizaciones una mayor efectividad, adaptación del nuevo trabajador al puesto de trabajo, logrando una fidelización de empleados y un compromiso organizacional.

Por otra parte, en el “Programa de Inducción de Personal para una Empresa de Transporte Privado de Personal ubicada en Flor Amarillo, estado Carabobo” (Ochoa, 2010), se planteó como objetivo principal, “proponer un programa de inducción de personal para los empleados que ingresan a la organización de transporte privado de personal, con la finalidad de integrar y socializar a los nuevos miembros, bajo la modalidad de proyecto factible”, esta investigación fue de modalidad descriptiva, documental y de campo, en donde se aplicó como instrumentos de recolección de la información un cuestionario y la entrevista dirigida a dos personas de la entidad, esto permitió realizar un diagnóstico inicial para conocer cómo se encontraba la organización frente a la inducción e personal, esto trajo como resultados que la empresa no contaba con algún programa y/o modelo formal de inducción de personal, en la que

se procedió a la elaboración de la propuesta del mismo, con la finalidad de que el personal se integre, se familiarice y se identifique con la organización.

De modo que, la inducción de personal desempeña un papel fundamental en la integración exitosa de nuevos empleados en una empresa. Contribuye a mejorar la productividad, reducir la rotación de personal y establecer una base sólida para las relaciones laborales, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el éxito general de la organización.

## **Marco Teórico**

### **Inducción y Entrenamiento**

El proceso de inducción y entrenamiento de empleados es un componente crítico en la gestión de recursos humanos, con gran influencia en el clima laboral y en la eficacia de la gestión del talento humano. Este marco teórico se basa en una revisión exhaustiva de la literatura existente para comprender en profundidad la importancia de un programa de inducción y entrenamiento eficaz y sus efectos en el desempeño y la sostenibilidad de la empresa.

La empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S como muchas otras organizaciones, enfrenta el desafío de incorporar nuevos empleados de manera efectiva. Sin un programa de inducción y entrenamiento adecuado, la empresa puede enfrentar problemas relacionados con la alta rotación de empleados, la calidad del trabajo y la eficiencia operativa. La implementación de un programa bien estructurado y personalizado brindará ventajas significativas y garantizará un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio para sus empleados.

Uno de los aspectos fundamentales a considerar es que la inducción y el entrenamiento no son eventos aislados, sino procesos continuos. Seguir el proceso desde la llegada del nuevo empleado y a lo largo de su trayectoria en la empresa es esencial. Como menciona Riggio (2017), “estos procesos facilitan la adaptación de los empleados a la organización, ayudándoles a comprender las expectativas laborales y a desarrollarse profesionalmente”.

“Un programa de éxito debe establecer objetivos claros y contemplar varios componentes, como la orientación, la formación técnica y la capacitación en habilidades blandas. Además, el diseño debe ser personalizado, teniendo en cuenta las necesidades específicas de la empresa y de los empleados” (Goldstein & Ford, 2022). No hay un enfoque único que funcione para todas las organizaciones, por lo que la adaptación es clave.

La evaluación y el seguimiento son partes igualmente cruciales de un programa de inducción y entrenamiento efectivo. La evaluación continua es esencial para garantizar la efectividad del programa y realizar mejoras a medida que evoluciona la organización y cambian las necesidades de los empleados. Además, cumplir con las regulaciones laborales y éticas relacionadas con la capacitación y el desarrollo de los empleados es imperativo.

Según Chiavenato (2009), se entiende por "inducción u orientación al conjunto de actividades de entrenamiento inicial que se realiza, de manera formal e intensiva, con los nuevos miembros que han sido reclutados y seleccionados por la organización" (Chiavenato, 2009, citado en Reyes, 2017). Con la definición dada, coincide la de Mondy (2010), que señala que "la inducción constituye el esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo que se dirige a los nuevos empleados para informarles acerca de la compañía, el puesto y el grupo de trabajo" (Mondy, 2010, citado en Reyes, 2017). "La base de la inducción radica en la necesidad de familiarizar a los trabajadores recién incorporados a la cultura de la empresa, así como adaptarlos a las estructuras organizacionales (autoridades, funcionarios, áreas y departamentos), además de brindar datos sobre el puesto de trabajo, los principales productos y servicios que ofrece la entidad, su misión, visión y objetivos, entre otros". En consecuencia, Luis Puchol (2007) señala que "la inducción fundamentalmente tiene dos funciones: integrar e informar" (Puchol, 2007, citado en Reyes, 2017).

Por lo tanto, la inducción es uno de los procesos fundamentales de la empresa, ya que, en este proceso, el nuevo colaborador recibe información de la empresa y del puesto de trabajo, y se familiariza con la relación entre los colaboradores en la organización. "Dentro de este proceso, el empleado busca adaptarse a su nuevo cargo y asumir las responsabilidades que le corresponden" (Reyes, 2017).

En resumen, la inducción y el entrenamiento son componentes esenciales para la adaptación exitosa de los empleados a la empresa, así como para su crecimiento y desarrollo continuo. Un programa de calidad contribuirá significativamente al logro de los objetivos organizacionales y al bienestar de los empleados en Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S.

## **Marco Conceptual**

### **Gestión del Talento Humano**

“Refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos, incluyendo procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2009).

### **Capacitación**

“Proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para alcanzar los objetivos de la organización” (Vega, 2018).

### **Desempeño Laboral**

“La eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización” (Bohlander, 2003).

### **Inducción**

“Conjunto de actividades de entrenamiento inicial que se realiza de manera formal e intensiva con los nuevos miembros reclutados y seleccionados por la organización” (Chiavenato, 2009).

### **Empresa**

Una unidad productiva agrupada que se dedica a una actividad económica con el propósito de generar ingresos.

### **Entrenamiento**

“Conjunto de acciones integrado y cohesionado, asociado a las necesidades estratégicas de la organización” (Escobar, 2013).

## **Marco Legal**

### **Constitución Política de Colombia**

La Constitución Política de Colombia establece los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales en el país.

Artículo 25: Consagra el derecho al trabajo como un derecho fundamental de la persona y un deber social.

Artículo 53: Establece los principios mínimos fundamentales del derecho laboral, que incluyen igualdad de oportunidades, protección especial a la mujer y la maternidad, igualdad de remuneración, prohibición de discriminación laboral, protección de trabajadores menores de edad y discapacitados.

### **Ley 1010 de 2006 (Ley de Acoso Laboral)**

Establece normas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el ámbito laboral.

Define el acoso laboral como conductas que infunden miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación y afectación de la autoestima del trabajador.

### **Código Sustantivo del Trabajo**

Regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en Colombia.

Establece derechos y obligaciones de las partes, términos y condiciones de la relación laboral, modalidades de contratación, regímenes de seguridad social y procedimientos para resolver conflictos laborales.

### **Ley 1562 de 2012 (Ley de Riesgos Laborales)**

Establece normas para la prevención y atención de los riesgos laborales en Colombia. Define el riesgo laboral como la probabilidad de que un trabajador sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

**Ley 100 de 1993 (Ley de Seguridad Social)**

Establece el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, que incluye subsistemas de salud, pensiones, riesgos laborales y servicios sociales complementarios.

**Otros marcos Legales Relevantes**

Ley 789 de 2002: Establece normas para la formalización y generación de empleo.

Ley 1429 de 2010: Establece normas para el empleo y la generación de ingresos para los jóvenes.

Ley 1627 de 2013: Establece normas para el teletrabajo.

Ley 1778 de 2016: Establece normas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

## **Metodología de Investigación**

### **Tipo de Investigación**

La investigación descriptiva: se utiliza para describir las características de una población o fenómeno que se está estudiando. Se basa en entrevistas, encuestas, métodos de observación y otras herramientas para describir el estado de las cosas.

### **Enfoque de la Investigación**

Enfoque cuantitativo: Se buscará identificar si la empresa cuenta con un programa de inducción y entrenamiento mediante un enfoque cuantitativo, por medio de una encuesta realizada a los trabajadores.

### **Diseño de la Investigación**

#### ***Fase de Diagnóstico***

Revisión Bibliográfica: Se realizará una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con la gestión del clima laboral y las mejores prácticas en el entrenamiento y la capacitación de empleados.

Encuesta: Se llevarán a cabo encuestas con todos los empleados de Mármoles y Granitos Rocardura S.A.S para identificar el cumplimiento de la empresa frente a la inducción y entrenamiento de personal.

#### ***Fase de Análisis***

Se analizarán los programas de inducción, entrenamiento y capacitación que se aplican en las organizaciones y establecer su importancia.

#### ***Fase Definitiva***

Se definirán las actividades y la ruta a realizar dentro del programa para lograr que el nuevo colaborador se identifique y familiarice con la empresa.

**Población y Muestra**

Población: Empresas del sector Marmolero, con el fin de buscar el tejido empresarial con un alto grado de similitud, al cual se quiere investigar.

Muestra: Se seleccionó una sola empresa, Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S, con un total de 20 trabajadores, para una mayor confiabilidad y certeza en el área de clima laboral, con enfoque en inducción y capacitación del talento humano.

## Resultados

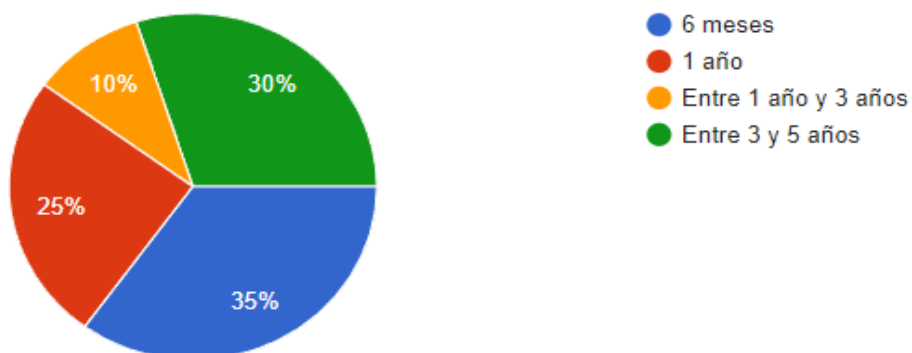
A continuación, se mostrarán diez figuras de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los veinte empleados de la empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S.

### Figura 1

#### *Tiempo Laborado*

#### 1. ¿Cuánto lleva trabajando en la empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S?

20 respuestas



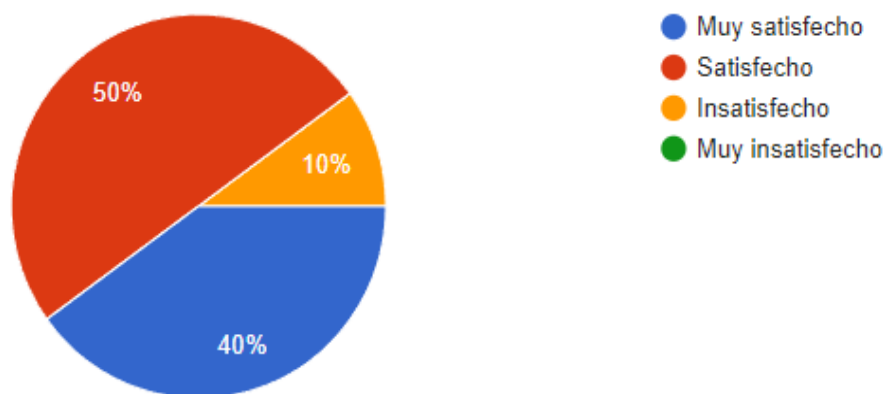
Fuente. Elaboración Propia

En la figura número uno, se observa que hay una gran rotación de personal, de 20 funcionarios que conforma la compañía entre el nivel directivo, asistencial y operativo, en un 60% (12 empleados) llevan entre 6 meses y 1 año, es decir que, empleados antiguos solo hay 8 que llevan entre 2 y 5 años con un 40% de porcentaje.

**Figura 2***Satisfacción Empleados*

## 2. ¿Está satisfecho en su puesto de trabajo?

20 respuestas



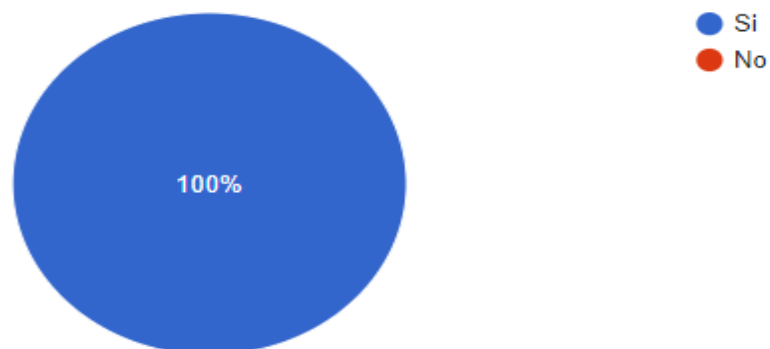
Fuente. Elaboración Propia

En la figura numero dos el nivel de satisfacción de los empleados en la empresa es alto, en un 90% los empleados se encuentran a gusto de trabajar en la organización, solo 2 funcionarios respondieron que se encontraba insatisfechos es decir un 10%, comentaban que los salarios son buenos y el clima laboral también, por lo tanto, las acciones a corregir son muy mínimas para poder obtener un 100% de satisfacción.

**Figura 3***Desarrollo y Contribución Trabajadores*

3. ¿Considera que el desarrollo de su trabajo contribuye a los objetivos de la empresa?

20 respuestas



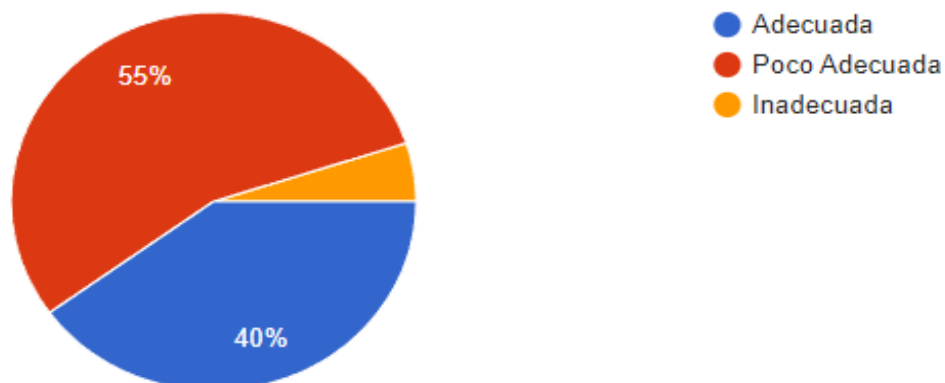
Fuente. Elaboración Propia

En la figura número tres se observa que todos los empleados se consideran parte importante de la empresa y que se sienten identificados con la empresa. Lo que indica que mantienen un buen habiente laboral.

**Figura 4***Inducción al Cargo*

## 4. ¿Cuándo ingreso a la empresa recibió una adecuada inducción del cargo?

20 respuestas



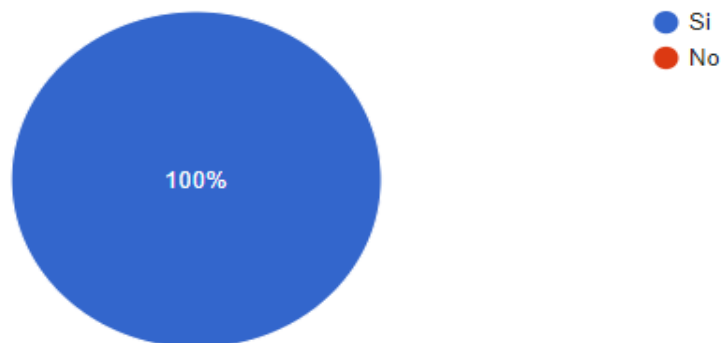
Fuente. Elaboración Propia

De acuerdo con la figura cuatro, se analiza que, en un 55% los empleados consideran inadecuada la inducción que tuvieron frente al cargo, esto hace referencia a 11 empleados y se relaciona con los que llevan menos de 1 año en la empresa, por lo tanto, se infiere que la compañía ha descuidado el tema de inducción y capacitación durante los últimos años, haciendo que, solo los empleados con antigüedad (8) equivalentes a un 40% se encuentren de acuerdo con la inducción que recibieron y esto tal vez se relacione con su permanencia dentro de la misma, mientras que los nuevos empleados roten constantemente.

**Figura 5***Importancia de la Inducción a Nuevos Trabajadores*

5. ¿Cree que es importante la inducción de personal al entrar a un nuevo puesto de trabajo?

20 respuestas



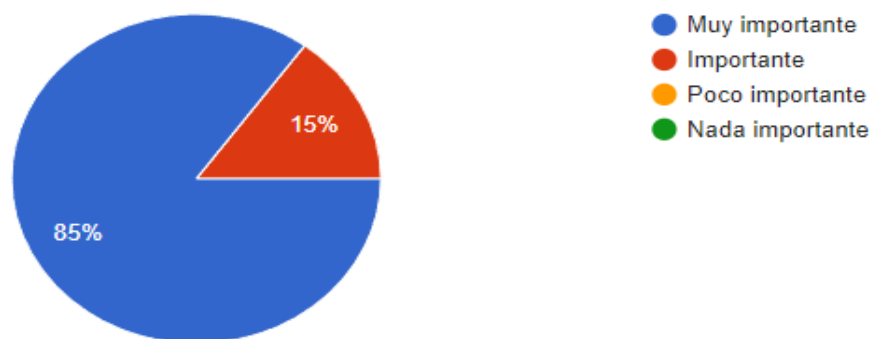
Fuente. Elaboración Propia

En la figura cinco se puede observar que todos los empleados encuestados están de acuerdo con la importancia de la capacitación de los nuevos trabajadores. Lo que quiere decir que para los trabajadores es importante que el personal nuevo adquiriera conocimiento antes de ejercer el puesto de trabajo.

**Figura 6***Importancia de la Aplicación de un Programa de Inducción y Entrenamiento*

6. ¿Considera importante aplicar en la empresa Mármoles y Granito un Programa de inducción y entrenamiento

20 respuestas



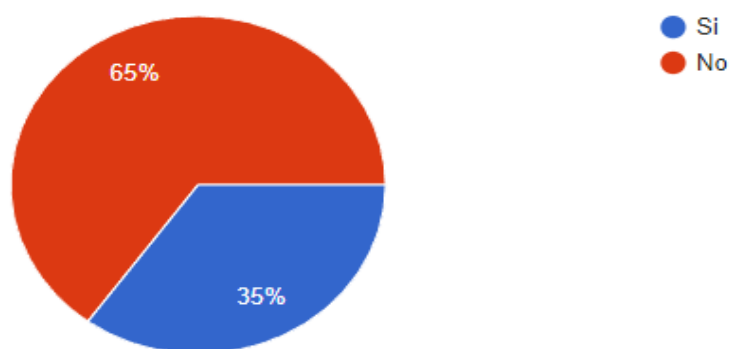
Fuente. Elaboración Propia

En la figura número seis se puede entender que la mayoría de los empleados consideran que es esencial que tener un programa de capacitación y entrenamiento. Y que todos concuerdan con la importancia de adquirir conocimiento para ejercer dentro de la organización, permitiendo un acoplamiento más rápido y así realizar sus labores de manera eficiente.

**Figura 7***Capacitación Orientación*

7. ¿Cuándo usted entro a laborar a la empresa recibió capacitación u orientación para conocer la empresa, su organización, y el manual de funciones?

20 respuestas



Fuente. Elaboración Propia

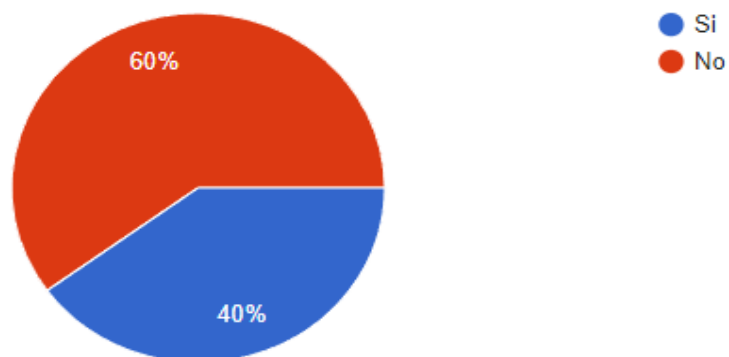
La figura número siete se muestra que el 65% de los trabajadores no recibieron capacitación u orientación lo que en la mayoría de las veces genera que los trabajadores no se identifiquen con la empresa. Como también puede que la producción sea más lenta, generando retrasos que se pudieron evitar con la capacitación adecuada.

**Figura 8**

*Conocimiento de la Misión y Visión de la Empresa*

**8. ¿Conoce la misión, Visión y objetivos de la empresa?**

20 respuestas



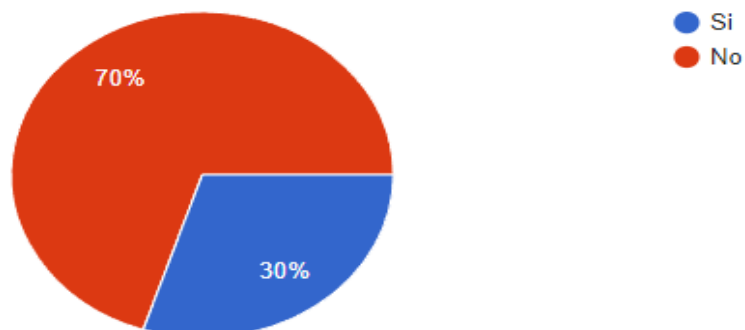
Fuente. Elaboración Propia

En la figura ocho se observa que, se debe fortalecer en la empresa el tema de cultura organizacional, se recomienda en la inducción incluir todo el tema de Misión, visión, objetivos y valores de la compañía para crear una identidad cultural en los empleados y que esto sea transmitido a los clientes, solo el 40% (8) empleados tienen conocimiento de estos temas tan importantes que hacen que los funcionarios creen una cultura y se desenvuelvan sobre una misma línea.

**Figura 9***Capacitación Empresarial*

9. -¿Durante su permanencia en la empresa ha recibido capacitaciones que fortalezcan el desarrollo de sus tareas?

20 respuestas



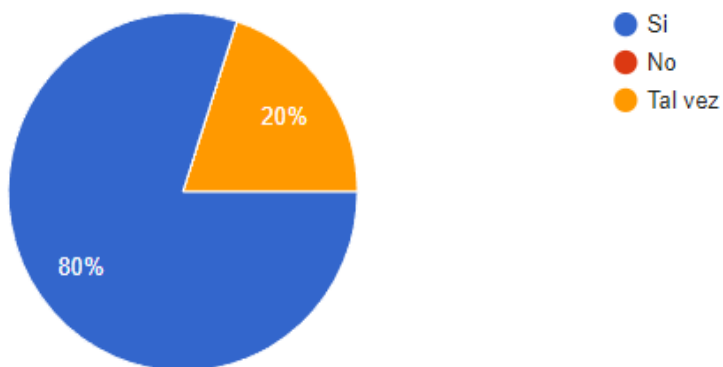
Fuente. Elaboración Propia

En la figura número nueve se observa que, no hay capacitación para el 70% de los trabajadores. Alberto Bandura menciona que la falta de capacitación puede llevar a una baja autoeficacia y autoestima, ya que los empleados pueden sentir que no tienen las habilidades necesarias para realizar sus tareas de manera efectiva (Bandura, A. 1977).

**Figura 10***Importancia de Capacitar al trabajador*

10. ¿Cree necesaria la capacitación en el área de trabajo?

20 respuestas



Fuente. Elaboración Propia

En la figura diez se puede observar que el 80% de los trabajadores creen necesario que se realice las capacitaciones, y que el 20% de los trabajadores encuestados están indecisos. Lo que quiere decir que es necesario que los trabajadores reciban capacitación.

En sí, podemos decir que los programas de inducción y entrenamiento son fundamentales para el desarrollo y la prosperidad a largo plazo de una organización al fortalecer a su personal y garantizar que estén equipados para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno empresarial. La inducción bien diseñada es crucial para integrar a los nuevos empleados en la cultura y operaciones de la empresa. El entrenamiento continuo desarrolla habilidades específicas necesarias para el desempeño laboral. Y la capacitación aborda tanto habilidades técnicas como habilidades blandas.

**Tabla 1**

*Programa de Inducción y Entrenamiento Empresa Mármoles Y Granitos Rocadura S.A.S.*

Etapa	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables	Indicadores de control
Inducción Corporativa	Recibimiento y firma de contrato	Computador Proyector	De 6 a 8 días	Departamento de RRHH	Participación de los nuevos empleados
	Presentación general de la empresa y cultura	Sala de reuniones			Evaluaciones de comprensión
Inducción Corporativa	Introducción a las políticas, procedimientos y actividades económicas.	Manuales Presentaciones Guía de rutas Lapicero	De 6 a 8 días	Departamento de RRHH	Feedback de la experiencia
	Aplicación de una charla motivacional. Recorrido de conocimiento de las instalaciones				
Inducción al Cargo	Capacitación de información del cargo	Computador Proyector software Sala de reuniones Presentaciones	De 8 a 12 días	Departamento de RRHH Jefe de departamento	Pruebas de competencia en las herramientas.
	Capacitación y entrenamiento en herramientas y sistemas				Evaluaciones de desempeño
Inducción al Cargo	Entrenamiento en tareas específicas	Espacio de trabajo Documento de objetivos.	De 8 a 12 días	Mentor asignado	Confirmación del entendimiento
	Charla de liderazgo y trabajo en equipo.				Capacidad de integración
Evaluación	Revisión de objetivos y expectativas	Material impreso	8 días	Mentor asignado Departamento de RRHH	Encuesta de satisfacción
	Identificación del área de trabajo	Bolígrafo Tiempo de supervisión			Nivel de desempeño
Evaluación	Integración para presentación ante los todos los empleados		8 días	Mentor asignado Departamento de RRHH	
	Aplicación de test de comprobación de conocimiento				
Evaluación	Supervisión de desempeño		8 días	Mentor asignado Departamento de RRHH	
	Reuniones de seguimiento				

Fuente. Elaboración Propia

La tabla anterior establece las actividades específicas que conforman el nuevo programa de inducción y entrenamiento de la empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S, con el cual se podrá contrarrestar la deficiencia del actual proceso de inducción de la empresa, fortaleciendo tanto la integración de nuevos empleados como el desarrollo continuo de habilidades en el personal existente.

## Conclusiones

A lo largo de este proyecto de investigación, se ha abordado de manera exhaustiva la necesidad imperante de desarrollar un programa de inducción y entrenamiento en la empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S. La importancia crítica del capital humano en las organizaciones modernas ha sido el hilo conductor de nuestra exploración, respaldada por la literatura especializada que destaca el papel estratégico del talento humano en la competitividad y el éxito empresarial.

El análisis de la situación actual en Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S ha revelado una serie de desafíos, principalmente relacionados con la falta de un proceso de inducción y entrenamiento adecuado. La alta rotación de personal, la falta de claridad en funciones, y la ausencia de un sentido de pertenencia son solo algunos de los problemas identificados que afectan directamente la eficiencia y productividad de la empresa.

La justificación de la investigación se apoya en la necesidad de mejorar la adaptación de los nuevos colaboradores, proporcionarles las herramientas necesarias para su desempeño y cultivar un entorno laboral que fomente el desarrollo continuo.

En conclusión, este proyecto no solo ha identificado las deficiencias actuales en el proceso de inducción y entrenamiento de la empresa, sino que también ha proporcionado una hoja de ruta clara para la implementación de mejoras significativas. La importancia de la inversión en el capital humano se destaca como un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S en un entorno empresarial cada vez más competitivo.

## **Recomendaciones**

A partir de la situación actual en Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S, se recomienda de manera enfática la implementación de un programa de inducción y entrenamiento integral y personalizado para los nuevos colaboradores, donde se dará la importancia del Capital Humano dada la naturaleza estratégica del capital humano en las organizaciones, la implementación de un programa de inducción y entrenamiento se presenta como un elemento crucial para potenciar el conocimiento, las habilidades y la experiencia de los colaboradores, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales.

Se recomienda adaptar el programa de inducción y entrenamiento a las especificidades de Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S, considerando la cultura organizacional, los roles laborales y las metas estratégicas. La personalización garantizará la relevancia y efectividad del programa. Como también se sugiere integrar elementos prácticos y experienciales en el programa. La inclusión de situaciones prácticas facilitará la comprensión y aplicabilidad de la formación, asegurando que los empleados adquieran habilidades prácticas directamente aplicables a sus funciones.

Implementar un sistema de evaluación continua para medir la efectividad del programa a lo largo del tiempo. La retroalimentación constante permitirá ajustar el programa según las cambiantes necesidades del personal y garantizará que siga siendo relevante y eficaz. Se recomienda fomentar la participación de los colaboradores en el proceso de formación. Crear un entorno propicio para el intercambio de conocimientos y experiencias entre los nuevos y antiguos empleados contribuirá a un aprendizaje más efectivo y a la construcción de un equipo cohesionado.

### Referencias Bibliográficas

- Cárdenas Lesmes, R. (2012). *El Talento Humano en las Organizaciones de Servicio*. Portafolio, Retrieved.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano: el Nuevo Papel de los Recursos Humanos en las Organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.196-223). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196>
- Crespo, G. (2021). *La Gestión Moderna de Recursos Humanos*. Eudeba. (pp.113- 118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403>
- Díaz, O., & Pardo, C. (2014, Science Direct, 39-48.). *Desarrollo del Talento Humano como Factor Clave para el Desarrollo Organizacional, una Visión desde los Líderes de Gestión Humana en Empresas de Bogotá D.C.* <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10947/anteproyecto%2003-10-2017%20inducccion%20y%20%20capacitacion%20%20%20revisado%20por%20profesor.pdf?sequence=1>
- Escobar, N. L. (2013). *Escuela de Organización Industrial*. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/02/25/formacion-y-entrenamiento/>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). *Los Macro-Procesos: un Nuevo Enfoque al Estudio de la Gestión Humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>

- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). *Los Macro-Procesos: un Nuevo Enfoque al Estudio de la Gestión Humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.107-109). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=107>
- González Ariza, Á. L. (2017). *Métodos de Compensación Basados en Competencias (3a. ed.)*. [https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_252](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_252)
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). *Cultura de Prevención Para La Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Colombiano*. *Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Iglesias Álvarez, I. (2019). *los Procesos de Selección en la Era Digital: Estrategias para Atraer y Enamorar el Talento*. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Leif, K. &. (2005). *La Antropología y la Psicología*.
- Murillo Vargas, G., García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Ochoa, Z. y. (2010). *Programa de Inducción de Personal para una Empresa de Transporte Privado de Personal ubicada en Flor Amarillo, estado Carabobo*. Trabajo de grado de la Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela. .

Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del Factor Humano*. Editorial UOC. (pp.107-140).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del Factor Humano*. [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=253)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=253](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=253)

Orjuela, D. E. (2014). *Cultura Política, Democracia y Participación: más allá de las Elecciones*

*Universitarias Práctica de la Universidad de San Buenaventura*

Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y Gestión de Recursos Humanos (2a.ed.)*. Editorial ICB.

(pp. 44-55). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44)

Restrepo, B. (2011). *La Inducción General en la Empresa. Entre un Proceso Administrativo y un*

*Fenómeno. Universidad & Empresa, 117-142.*

Sánchez, M. y. (2009). *Análisis del Proceso de Inducción en una Empresa de Textiles*

*Publicitarios Ubicada en Valencia, Edo. Carabobo*. Trabajo de grado de la Universidad

de Carabobo. Valencia – Venezuela.

## Apéndice

### Apéndice A

*Encuesta a Funcionarios de la Empresa Mármoles y Granito Rocadura S.A.S*

#### ENCUESTA A APLICAR



## Encuesta a Funcionarios de la empresa Mármoles y Granito Rocadura S.A.S

Cordial saludo, esta encuesta la realizan estudiantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, para su trabajo de grado, con el fin de conocer la importancia de aplicar en la empresa Mármoles y Granito un Programa de inducción y entrenamiento. Agradecemos mucho su colaboración en la respuesta a cada una de las preguntas formuladas.

1. ¿Cuánto lleva trabajando en la empresa Mármoles y Granitos Rocadura S.A.S?

- a. 6 meses
- b. 1 año
- c. Entre 1 y 3 años.
- d. Más de 5 años.

2. ¿Está satisfecho en su puesto de trabajo?

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

3. ¿Considera que el desarrollo de su trabajo contribuye a los objetivos de la empresa?

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

4. ¿Cuándo ingreso a la empresa recibí una adecuada inducción del cargo?

Adecuada

Poco adecuada

Inadecuada

5. ¿Cree que es importante la inducción de personal al entrar a un nuevo puesto de trabajo?

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

6. ¿Considera importante aplicar en la empresa Mármoles y Granito un Programa de inducción y entrenamiento

a. Muy importante

b. importante

c. poco importante

d. Nada importante

7. ¿Cuándo usted entro a laborar a la empresa recibí capacitación u orientación para conocer la empresa, su organización, y el manual de funciones?

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

8. ¿Conoce la misión, Visión y objetivos de la empresa?

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

9. -¿Durante su permanencia en la empresa ha recibido capacitaciones que fortalezcan el desarrollo de sus tareas?

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

10. ¿Cree necesaria la capacitación en el área de trabajo?

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Fuente. Elaboración Propia