

Evaluación de los Planes de Inducción y Entrenamiento de “La Veleñita” en Vélez Santander

Presentado por:

Julieth Paola Hernández Pacheco

Yurgelina Lázaro Santiago

Nancy Pinzón Barrera

Walfram Salgado Vergel

Gloria Barbosa Barrera

Grupo:

101007_17

Tutor:

José Luís Sierra Mendoza

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

2025

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto de grado especialmente a Dios nuestro Padre Celestial, creador todo poderoso, por la oportunidad y la bendición de haber sido parte de la mejor Universidad, UNAD; a nuestras familias especialmente, quienes, mediante su apoyo, dedicación, colaboración, tolerancia, han aportado de manera significativa a llegar a este punto de nuestra vida profesional, a los profesores y directores por acompañarnos incondicional en cada proceso, brindándonos la fortaleza y motivación necesarias para seguir adelante, finalmente, valoramos a nuestros compañeros de trabajo, con quienes hemos compartido este camino y perseguido juntos el objetivo común de culminar nuestra carrera profesional.

Agradecimientos

A nuestro señor Dios y creador por darnos conocimiento y sabiduría, por habernos permitido vivir esta gran oportunidad de ser profesionales en el área que más nos gusta. A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, a la Facultad de Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN por los grandes esfuerzos que hacen día a día con su dedicación para hacer de esta Universidad la mejor entre las mejores y de la cual nos sentimos orgullosos de hacer parte.

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

A todo el cuerpo de directores y docentes por cada uno de los valiosos aportes realizados a lo largo de nuestro proceso formativo, los cuales contribuyeron de manera significativa a nuestro crecimiento personal y profesional, siendo piezas fundamentales para la formación de individuos íntegros para servir a la sociedad.

A cada uno de los compañeros por momentos compartidos, por las experiencias y vivencias que nos llevamos de cada uno y que gracias a ellos hoy somos mejores personas a un paso de cumplir sueños y anhelos que durante mucho tiempo buscamos alcanzar.

Resumen

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

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

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

Para este proyecto se aplicó una investigación Descriptiva - Cualitativo – Documental, toda vez que lo que se pretende realizar es la evaluación de los documentos que contienen el plan de inducción y entrenamiento de la empresa industrial “La Veleñita”, para evaluar si efectivamente estos se ajustan a la necesidad del talento humano que ingresa por primera vez a la empresa, de tal manera que no se impacten negativamente los procesos intrínsecos a la producción.

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

Abstract

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

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

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

For this project, a Descriptive - Qualitative - Documentary research was applied, since what is intended to be carried out is the evaluation of the documents that contain the induction and training plan of the industrial company "La Veleñita", to evaluate if these effectively adjust to the needs of the human talent that enters the company for the first time, in such a way that the intrinsic processes of production are not negatively impacted.

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

Tabla de contenido

Introducción	8
Problema de Investigación	10
Planteamiento del problema.....	10
Formulación del problema.....	11
Justificación	12
Objetivos	13
General	13
Específicos	13
Antecedentes	14
Marco Teórico	18
Marco Legal.....	21
Importancia de la Inducción y el Entrenamiento en una Empresa	21
Metodología	26
Resultados	29
Conclusiones	41
Recomendaciones	43
Referencias bibliografías	45
Anexos	¡Error! Marcador no definido.

Título del Proyecto

Evaluación de los Planes de Inducción y Entrenamiento de la Empresa “La Veleñita” en

Vélez Santander

Introducción

Este proyecto pretende evaluar los planes de Inducción y Entrenamiento de la empresa industrial, *La Veleñita*, ubicada en la calle 9 No. 4-65, barrio Martín Galeano, en Vélez, Santander, cuya actividad principal es la producción de bocadillo extrafino, panelitas, ojitos, veleñitas, lonjas, bocadillo de mora y otros productos a base de frutas. Fundada en 1940 por la señora Esperanza Roa, *La Veleñita* ha ganado un notable reconocimiento regional desde 1980 gracias a la calidad de su bocadillo.

A pesar de su reputación y trayectoria, la empresa enfrenta desafíos significativos en su área de talento humano, los cuales impactan en su productividad y sostenibilidad operativa. Además, la empresa carece de un proceso de inducción estructurado, lo que afecta el adecuado desempeño de los empleados, el normal desarrollo de las actividades y, en última instancia, el desempeño general de la empresa.

Con el presente trabajo de investigación, nos proponemos generar un documento que contribuya en principio a coadyuvar con la solución del problema identificado en la empresa *La Veleñita*, la cual como se ha dicho, pertenece al sector industrial, del tipo alimentos. Igualmente se pretende dejar un referente bibliográfico que permitirá ser consultado a la hora de tramitar este tipo de problemas en el área de Talento Humano de cualquier empresa similar a la que se aborda en el presente trabajo. Por tal motivo, este proyecto pretende que el área de Talento Humano de la fábrica *La Veleñita* evalúe y revise los planes de inducción y entrenamiento, ya que, se encuentran varias irregulares en los procesos y procedimientos identificados en cada uno de los cargos asignados; por esta razón, luego de realizar una medición y evaluación del problema, se busca realizar un proceso investigativo que contribuya a la solución del problema e

implementación de un nuevo sistema de capacitación e inducción que beneficie a la empresa y sus trabajadores.

Problema de Investigación

Planteamiento del problema

“*La Veleñita*” es una empresa de tipo industrial, dedicada a la producción de productos alimenticios como lo son los bocadillos extrafinos, panelitas, ojitos, veleñitas, lonjas, bocadillo de mora y de otras frutas, trocitos y herpos. Dicha empresa está ubicada en la calle 9 No. 4-65, Martín Galeano, Vélez, Santander. “*La veleñita*”, fundada en el municipio de Vélez en el año 1940, gracias al impulso de la señora Esperanza Roa. En 1980, obtuvo un reconocimiento regional por la calidad de su bocadillo. La empresa tiene establecida su misión de la siguiente manera: “*Fábrica de bocadillos **La Veleñita**, es una empresa líder en la producción y mercadeo del bocadillo extrafino de guayaba y leche, con altos estándares de calidad y excelente presentación, en la que se conjugan apropiadamente el talento humano y las materias primas que nos ofrece el entorno para lograr el impulso de nuestra región. Recurriendo a nuevas técnicas desarrolladas para la industria de alimentos*”. Por otra parte, su visión es la siguiente: “*Antes de finalizar la década será una industria con posicionamiento nacional e internacional por su liderazgo en el desarrollo de bocadillos extrafinos*”.

No obstante, que su misión esta empresa plantea una amalgama perfecta entre el talento humano y la materia prima ofrecida por el entorno para el logro de sus metas y objetivos, esta empresa viene presentando una situación problemática en el Talento Humano que se incorpora por primera vez a la organización, ya que es evidente que ingresan desconociendo cada uno de los procesos propios de la actividad productiva de la empresa, lo que redundará en la pérdida considerable de horas de trabajo, reprocesos, riesgos de seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

La situación aquí planteada, estaría afectando la productividad de esta empresa, al tiempo que se pone en riesgo la existencia de la misma ya que pierde terreno en términos de competitividad frente a la competencia, debido a que la problemática planteada conlleva a elevar los costos de producción, lo que se refleja de manera automática en los costos del producto.

Formulación del problema

De acuerdo con lo planteado y con el ánimo de dar respuesta a la problemática de desconocimiento por parte de los empleados nuevos de los procesos establecidos por “La Veleñita” para el desarrollo de sus actividades productivas, presentamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Son adecuados los procesos establecidos por el área de talento humano en los planes de inducción y entrenamiento para empleados nuevos en la empresa “La Veleñita”?

Justificación

La importancia de realizar esta investigación radica en principio en la posibilidad que se genera para una empresa tan importante en el municipio de Vélez Santander, como lo es “*La Veleñita*”, de mejorar algunos de los procesos del área de talento humano en lo atinente a la incorporación de personal nuevo a la organización, a través de las recomendaciones a que haya lugar, una vez realizado el análisis y evaluación sus planes de Inducción y Entrenamiento.

En línea con lo anterior, se estaría generando un documento valioso que se constituiría en un importante referente bibliográfico que podrá ser consultado por cualquier empresa a objeto de ajustar y mejorar los procesos identificados y abordados en este ejercicio investigativo.

Se debe señalar, que existe suficiente bibliografía y/o estudios realizados, lo cual permite una muy buena fundamentación teórica con relación a la problemática que nos ocupa y que es objeto de estudio en esta investigación.

Por otra parte, metodológicamente hablando, la investigación que se realizará será de tipo Cualitativo – Descriptivo, con la utilización de la técnica de Revisión Documental, lo anterior, debido a que se realizará revisión y análisis de documentos del área de talento humano, contentivos de los planes de Inducción y Entrenamiento de nuevos trabajadores, al igual que los manuales de procesos y procedimientos, a fin de poder establecer concretamente y con precisión si estos se encuentran estructurados de manera correcta o no, e identificar las causas generadoras de la problemática ya referenciada y realizar las recomendaciones y conclusiones a que haya lugar.

Objetivos

Objetivo General

1. Evaluar los planes de inducción y entrenamiento de la empresa “*La Veleñita*”, para establecer si se ajustan a las necesidades del Talento Humano.

Objetivos Específicos

1. Realizar revisión documental de los planes de inducción y entrenamiento establecidos por la empresa “*La Veleñita*”, al igual que los manuales de procesos y procedimientos en los cuales se identifican cada uno de los cargos con sus respectivas funciones.
2. Aplicar instrumentos de recaudación de información tipo encuesta para determinar la satisfacción de los nuevos empleados con la capacitación y entrenamiento recibidos por parte del área de talento humano de la empresa previa incorporación a los respectivos puestos de trabajo.
3. Realizar análisis de la información y estructuración de conclusiones y recomendaciones.

Antecedentes

En aras de abordar las fuentes bibliográficas y las teorías consultadas en lo que corresponde a la presente investigación, se hace necesario realizar un recorrido por algunos de los contenidos que pueden alumbrar el camino en el desarrollo del presente trabajo.

El logro de las metas de las empresas depende del cumplimiento de los objetivos de cada departamento, para cumplir es necesario contar con una estructura definida y manuales que contribuyan con la organización, en la ejecución de las labores asignadas al personal idóneo, y propiciar la uniformidad en el trabajo. (Chuquiguanga. & C, Norma. 2015 p.8).

La planeación del recurso humano es un proceso de decisión respecto de los recursos humanos necesarios para conseguir los objetivos organizacionales en un periodo determinado. Se trata de prever cuáles serán la fuerza laboral y los talentos humanos necesarios para la realización de la acción organizacional futura”. (Chiavenato, 2000:210)

Podría decirse que el futuro organizacional depende no sólo de su capacidad financiera, sino de su habilidad para generar cambios en su estructura, procesos, servicios y tecnologías entre otros aspectos, siempre contando con el personal idóneo y comprometido que ayude a responder a las nuevas demandas. Sin lugar a dudas, las organizaciones pueden lograr una ventaja competitiva sostenible por medio de sus colaboradores, donde las directivas de la institución deben asumir un papel activo en la planeación estratégica y en la toma de decisiones, reconociendo de igual manera que la empresa cada día será mejor si tiene la capacidad de reconocer la gestión de los colaboradores. (Montoya C, & Boyero M. 2016)

A nivel nacional, Colombia ha dado mucha relevancia a la capacitación en la industria de alimentos y bebidas, incluyendo la producción de dulces tradicionales. En 2021, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) destacó el impacto de los programas de inducción y reinducción en la mejora de la competitividad del sector. Un caso emblemático es el de empresas ubicadas en el Valle del Cauca, líderes en productos lácteos y confitería, que implementaron un sistema integral de capacitación para fortalecer habilidades técnicas y normativas de su personal. Según el informe de la ANDI, estas iniciativas contribuyeron a una reducción del 15% en errores de producción y un aumento del 20% en la satisfacción laboral. (ANDI: Una apuesta por competitividad y desarrollo. 2019).

Por su parte, Werther y Davis (2008) destacan la importancia de los programas de capacitación y desarrollo de competencias para mejorar la productividad, elevar la calidad del trabajo y preparar al personal para asumir nuevas responsabilidades. Cuando estos procesos se implementan de forma estructurada y efectiva, contribuyen a incrementar la satisfacción, motivación y retención de los colaboradores.

El recurso humano es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial para cualquier tipo de institución. Este elemento común es el gran diferenciador que hace que haya competitividad puesto que esta debe demostrarse, debe medirse y se debe comparar (González, 2005)

Actualmente el entorno empresarial se mueve y evoluciona de manera exponencial y es importante estar actualizados para estar en constante mejora e implementar programas para optimizar el desempeño del personal de trabajo.

Las empresas no quieren equivocarse a la hora de gestionar su personal y adoptan la gestión humana por competencias, que busca desarrollar en los trabajadores un alto desempeño que garantice la realización de sus tareas con eficiencia. (Según López, 2010)

Por otro lado, según (López, 2010) en su investigación menciona un listado de competencias el cual hacen parte y se toman como referencia en las empresas con el fin de seleccionar el personal idóneo para el cargo; clasifica las competencias en dos. La primera competencia de carácter específico o genéricas de un determinado puesto de trabajo o función laboral, la cual está conformada por la capacidad para aprender, adaptación al cambio, creatividad, trabajo en equipo y visión del futuro. La segunda competencia es de carácter más amplio y transversal que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos adquiridos y valores. Estos se clasifican en Instrumentales, personales y sistemática; en las competencias instrumentales con la capacidad de análisis, síntesis, organización, planificación, manejo de otros idiomas, toma de decisiones entre otros.

Según Martínez Jerly, Parra Sandra, Puerta Hadison, Ramírez Paula, Rueda Leidy (2021). Ante el proceso de globalización, y coyuntura económica en América Latina, donde los procesos de apertura y liberación económica han sentado grandes barreras de inserción para las economías y los empresarios, estos a su vez han tenido la responsabilidad de asumir grandes retos para ingresar en aquellos mercados, Partiendo de la premisa que las organizaciones tuvieron la necesidad de hacer cambios substanciales en los productos, procesos y servicios que ofrecían, con el propósito de llegar a ser competitivos y suplir las necesidades del complejo mercado, por lo anterior para poder sobrevivir en el mercado se vieron en la necesidad de hacer cambios desde la perspectiva administrativa u organizacional, partiendo desde los procesos de producción e incluyendo avances en las Tecnologías de la información y comunicaciones Tics, sin dejar a un

lado el recurso humano como un pilar clave y fundamental para la productividad de las empresas, de esta manera llegar a incursionar con estrategias y procesos de cambio desde lo interno hacia lo externo y descentralizando los procesos y logrando el objetivo de las compañías.

Según, Contreras, M. y Ruiz, L (2015) en su “Propuesta de implementación y fortalecimiento al procedimiento de alistamiento en la coordinación de gestión humana de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Medellín”, las organizaciones independientemente de su razón social están llamadas a potenciar desde su interior, un sin número de acciones conducentes a cualificar y optimizar todos los procesos intrínsecos y que se relacionan con su filosofía institucional o las metas postuladas con vigencias tanto presentes como futuras. Dentro de esos procesos y que igualmente son necesarios para la organización, surgen los que se relacionan con la captación de personal humano calificado. Dovane, Duran y Ramos (2019) en su “Propuesta de inducción al personal que ingresa a laborar en la constructora CONFUTURO LTDA, en la ciudad de Montería”, quien manifiesta la importancia del proceso de inducción, que por ser “el primer acercamiento del empleado con la empresa, es necesario que el programa de inducción se apoye con la alta dirección y sea conducido con una actitud de respeto y cordialidad, de manera que su productividad, identificación, rendimiento y confianza” con el fin de ser influidos por este contacto original. Los empleados de nuevo ingreso pueden aportar nuevas capacidades, talentos y oportunidades a la organización, pero gran parte de ese entusiasmo, creatividad y compromiso iniciales pueden perderse ante una mala inducción.

Marco Teórico

Según Martínez Jerly, Parra Sandra, Puerta Hadison, Ramirez Paula, Rueda Leidy (2021). La inducción y el entrenamiento es de gran importancia, para que se pueda asegurar de cierta manera el éxito y desempeño que las personas deben tener para cumplir los objetivos en la organización, para el autor Werther, W. (1995) PP. 71 la inducción no solo se debe realizar a los nuevos empleados que ingresan a la compañía, sino también para los colaboradores más antiguos que llegan a cargos mediante una promoción, donde se les orienta sobre sus nuevas responsabilidades.

Es fundamental la primera etapa del entrenamiento, según Chiavenato (1999), la cual corresponde a realizar un inventario de necesidades de entrenamiento, con el fin de realmente atender las debilidades de la organización, motivo por el cual es necesario analizar el sistema organizacional, el sistema de entrenamiento y el sistema de adquisición de habilidades. Como lo menciona Mondy, R (2010) PP. 211 en su libro, que el programa de inducción le permite a las compañías u organizaciones iniciar bien una relación laboral con sus colaboradores, una buena inducción reduce mucho la rotación de los empleados y como propósito se tiene: la situación del empleo, políticas y reglas de la compañía, remuneraciones, cultura corporativa, trabajo en equipo, desarrollo del empleado y socialización. También señala que, aunque la inducción es responsabilidad de los capacitadores, los compañeros son excelentes agentes de información. “Un programa de capacitación perfectamente concebido fracasará si la administración no logra convencer a los participantes de sus méritos. Los participantes deben creer que el programa tiene valor y que los ayudará a lograr sus metas personales y 20 profesionales...”, señala Mondoy, R (2010) PP 213.

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

A lo largo de los años han surgido programas nuevos con bases en un conocimiento más amplio del comportamiento humano, en particular en áreas de aprendizaje, motivación y relaciones interpersonales. Existen diferentes formas de implementar determinados procesos, los cuales se ajustarán a la situación y realidad a la cual se pretenda aplicar; actualmente se ejecutan diversos tipos de inducción al personal de nuevo ingreso de una organización. Según Villegas (1998), existen dos tipos de orientación, ellos son: 1.-Orientación General: En ésta, el trabajador recibe un bosquejo amplio sobre la organización. Esta labor está a cargo del departamento de Recursos Humanos, éste proporciona información general que se relaciona con todos los empleados, como la visión de la empresa, políticas y procedimientos, los sueldos, vacaciones. 2.- Orientación Específica: Aquí se explica la naturaleza exacta del puesto, se hace la presentación del nuevo trabajador a sus colegas y se le explica con detalle las actividades que se realiza en el departamento al cual ha sido asignado y las que él debe cumplir, también se le explica los requerimientos del puesto, la seguridad, lo que se espera de su desempeño, reglas del trabajo, se le da un recorrido por el departamento, todo esto está a cargo del supervisor inmediato. (p. 249).

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

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

Marco Legal

Importancia de la Inducción y el Entrenamiento en una Empresa

Algunas de estas prácticas esenciales en el entorno laboral son:

1. Derecho a la Seguridad y Salud Laboral

- ✓ En el Convenio 155 de la OIT: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en este convenio que los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo seguras y adecuadas. incluye capacitar e informar periódicamente a los trabajadores para minimizar los riesgos laborales.
- ✓ La Legislación nacional (por ejemplo, Colombia): En el Decreto 1072 de 2015, se encarga de regular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se exige que los empleadores realicen programas de inducción y reinducción periódica en seguridad y salud.

2. Capacitación para el Desarrollo de Competencias

- ✓ En el Código Sustantivo del Trabajo (Colombia): En el artículo 56, se establece que los empleadores deben ofrecer capacitación y formación a sus trabajadores para garantizar su desarrollo profesional y el mejor desempeño de sus funciones.
- ✓ Se promueve la Prevención de Riesgos Psicosociales según la Norma ISO 45001: Establece la importancia de formar e informar a los trabajadores sobre las políticas de seguridad y bienestar para prevenir riesgos psicosociales.
- ✓ Por medio de Ley 1010 de 2006 (Colombia): Contra el acoso laboral, promueve la capacitación para crear entornos de trabajo respetuosos.

3. Responsabilidad Social Corporativa

- ✓ Norma ISO:26000 norma internacional que establece las pautas para que las organizaciones actúen de manera solidaria y responsable.

1. Registro de la Empresa

Para operar legalmente, debes inscribir la empresa ante las entidades correspondientes:

- ✓ Cámara de Comercio: Registro mercantil de la empresa.
- ✓ DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales): Registro único tributario (RUT) y obtener el NIT para la facturación.
- ✓ Entidad municipal o departamental: Obtener la licencia de funcionamiento de la alcaldía.

2. Normativas Sanitarias y de Calidad

- ✓ Registro Sanitario: Debes obtener un registro sanitario del Invima para comercializar alimentos procesados.
- ✓ Norma Resolución 2674 de 2013: Establece requisitos para la manipulación de alimentos y condiciones sanitarias.
- ✓ Buenas Prácticas de Manufactura (BPM): Garantizan que la producción es higiénica y segura.

3. Código Sanitario Nacional (Ley 9 de 1979)

- ✓ Define las disposiciones sobre la salud pública y las obligaciones en establecimientos que producen alimentos

4. Normas laborales del Código Sustantivo del Trabajo

- ✓ Establece las obligaciones con los empleados, como contratos, pagos de prestaciones sociales y condiciones laborales seguras.

5. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

- ✓ Cumplir con el Decreto 1072 de 2015 que obliga a implementar medidas de seguridad en el lugar de trabajo.

6. Propiedad Intelectual y Marca

- ✓ En la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) se Registra de marca para proteger tu identidad comercial.

7. Constitución Política de Colombia (1991)

- ✓ Artículo 25: Establece el derecho al trabajo como un derecho fundamental, reconociendo su función social y garantizando la protección de las condiciones dignas y justas para los trabajadores.
- ✓ Artículo 53: Señala los principios fundamentales del trabajo, entre ellos la capacitación, la igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo.
- ✓ Artículo 67: Obliga al Estado a promover la educación como un derecho fundamental y un servicio público, extendiendo su aplicación al ámbito laboral mediante programas de formación y desarrollo.

8. Código Sustantivo del Trabajo (CST)

- ✓ Artículo 56: Indica la obligación del empleador de proporcionar la capacitación necesaria para el desarrollo de habilidades técnicas y profesionales de los empleados, garantizando su integración efectiva en la organización.
- ✓ Artículo 57, Numeral 7: Dispone que el empleador debe ofrecer formación y orientación a sus trabajadores para mejorar su desempeño y productividad.
- ✓ Artículo 173: Regula los contratos de aprendizaje, indicando que las empresas pueden vincular aprendices y capacitarlos dentro de los procesos de la organización.

9. Ley 789 de 2002

- ✓ Fomenta la generación de empleo y la capacitación laboral, destacando la importancia de la formación como un medio para fortalecer la competitividad empresarial y mejorar las condiciones de empleabilidad.
- ✓ Incentiva la creación de programas de aprendizaje y desarrollo de competencias alineados con las necesidades del mercado laboral y las especificidades de cada industria.

10. Ley 1014 de 2006 (Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento)

- ✓ Promueve la formación integral en competencias laborales, destacando la importancia del talento humano como motor para la sostenibilidad y el desarrollo de las empresas.

11. Resolución 0312 de 2019 del Ministerios del Trabajo

- ✓ Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En su artículo 3, señala que las empresas deben capacitar y formar a sus empleados para prevenir riesgos laborales y mejorar su desempeño.

12. Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación)

- ✓ Aunque orientada al sector educativo, establece que la formación y capacitación son procesos continuos que pueden aplicarse en contextos laborales para garantizar el aprendizaje y el desarrollo de competencias.

13. Normas ISO aplicables

- ✓ ISO 9001: Relacionada con la gestión de calidad, establece la necesidad de documentar y estructurar los procesos organizacionales, incluidos los de capacitación e inducción, para garantizar la eficiencia y efectividad.
- ✓ ISO 45001: Enfocada en la seguridad y salud en el trabajo, promueve la formación de los empleados para la prevención de accidentes y mejora del entorno laboral.

14. Jurisprudencia de la Corte Constitucional

- ✓ La Corte ha reconocido en diversas sentencias (T-544 de 2012, T-383 de 2015) que los programas de inducción y capacitación son fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de los trabajadores
- ✓ Realizar medición en los empleados de la satisfacción de la formación recibida en la inducción y entrenamiento por parte de la empresa.

Metodología

Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se optará metodológicamente por el método Descriptivo - Cualitativo – Documental toda vez que lo que se pretende realizar es la evaluación de los documentos que contienen el plan de inducción y entrenamiento de la empresa industrial “La Veleñita”, para evaluar si efectivamente estos se ajustan a la necesidad del talento humano que ingresa por primera vez a la empresa, de tal manera que no se impacten negativamente los procesos intrínsecos a la producción.

Según (Guerrero Dávila, 2015). “La investigación documental es una de las técnicas de la investigación cualitativa que se encarga de recolectar, recopilar y seleccionar información de las lecturas de documentos, revistas, libros, grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos resultados de investigaciones, memorias de eventos, entre otros; en ella la observación está presente en el análisis de datos, su identificación, selección y articulación con el objeto de estudio”.

Con lo anterior se demuestra que efectivamente el método y la técnica de investigación propuestos tienen fundamento fundamentación teórica por lo cuán es viable debido al tipo de trabajo que nos disponemos desarrollar.

Descripción del procedimiento:

1. Visita la empresa “La Veleñita” a fin de acceder a la documentación que permita el normal desarrollo de la investigación, tales como: planes de inducción y entrenamiento

2. Revisión de los manuales de procesos y procedimientos que permitan establecer si los procesos están debidamente documentados a objeto de facilitar a los nuevos empleados una rápida interiorización de las actividades a desarrollar en su puesto de trabajo.
3. Aplicar instrumentos de recaudación de información tipo encuesta para determinar la satisfacción de los nuevos empleados con la inducción y entrenamiento recibidos por parte del área de talento humano de la empresa previa incorporación a los respectivos puestos de trabajo.
4. Realizar análisis de la información y estructuración de conclusiones y recomendaciones.

Tamaño de la población: dado que la población es entendida como un conjunto de elementos sobre el cual se realiza un estudio estadístico, la población para esta investigación estará constituida por el número de trabajadores de la empresa “La Veleñita”.

Tamaño de la muestra: para determinar el tamaño de la muestra utilizaremos la siguiente formula:

$$n = \frac{(N) * (Z)^2 * (p) * (q)}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

N= Población,

n = muestra

p = probabilidad a favor

q = probabilidad en contra

Z= nivel de confianza

e = margen de error o error muestral

Desarrollo de la formula

Para el desarrollo de la fórmula adoptada a fin de encontrar el tamaño de la muestra, tenemos la siguiente información

Tabla 1
Información para Cálculo de la Muestra



CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	46
Z	1,645
P	50,00%
Q	50,00%
e	10,00%

Tamaño de muestra

"n" =

27,62

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Fuente: Elaboración propia

$$n = \frac{(N) * (Z)^2 * (p) * (q)}{e^2 (N - 1) + Z^2 * (p) * (q)}$$

$$n = \frac{(46) * (1,645)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0,1)^2 (46 - 1) + (1,645)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{31.11}{1.126}$$

n = 27,62 Tamaño de la muestra

Resultados

Revisión Documental de los Planes de Inducción y Entrenamiento

Se procedió a realizar visita a la empresa “La Veleñita” a fin de solicitar acceso los documentos necesarios para el desarrollo de la investigación tales como: plan de inducción, plan de entrenamiento y el manual de procesos y procedimientos establecidos para cada uno de los cargos. Producto de dicha revisión, se pudo observar que tales documentos se encuentran muy bien estructurados y divididos en tres capítulos a saber: políticas de integración organizacional, objetivos del programa de entrenamiento y el cronograma y actividades planeadas.

No obstante, se observa que dichos planes están formulados en términos muy generales, sin distinguir el área o puesto de trabajo, lo que dificulta que los nuevos empleados se armonicen rápidamente con sus funciones y en consecuencia con los distintos grupos de trabajo, generando pérdidas de materias primas, reprocesos y una serie de situaciones más que repercuten en los niveles de productividad y por efecto en la rentabilidad de la empresa.

Análisis de los Manuales de Procesos y Procedimientos

En lo que atañe a los manuales de procesos y procedimientos revisados puede señalarse que estos existen, pero están formulados inobservando una serie de acciones claves al igual que un sinnúmero de detalles que hacen parte del ritual procedimental de cada uno de los puestos de trabajo que existen en la empresa “La Veleñita”, lo que quiere decir que los manuales están planteados de una manera muy generalizada y sin dudas, este es un factor determinante en los niveles de productividad de la empresa ya que al desconocer los detalles propios de sus puestos,

el antes mencionado ritual procedimental que contiene los detalles que se realizan en el día a día en el puesto de trabajo, los nuevos empleados estarán expuestos a cometer errores que pueden implicar desde accidentes laborales, re trabajo y reprocesos, dando al traste con la productividad de “La Veleñita”.

Análisis de datos resultados de la Encuesta Aplicada

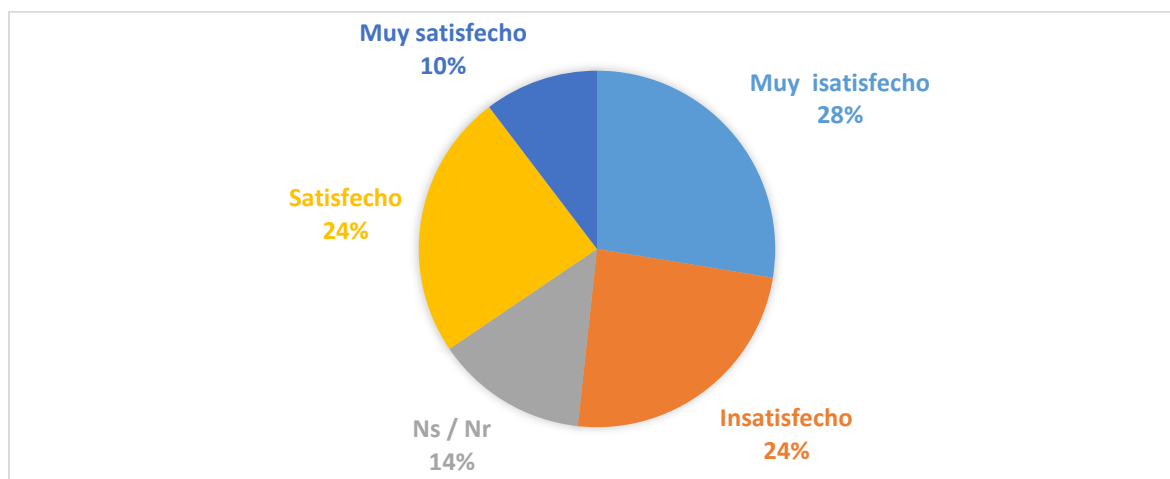
Una vez obtenida la información estadística necesaria correspondiente a la población, confianza, margen de error y tamaño de la muestra, procedimos a construir un instrumento para la recaudación de los datos o información estadística con el objeto de poder dar respuesta clara y precisa al objetivo general planteado para el desarrollo de esta investigación.

A continuación, presentamos la información recabada mediante la encuesta, con sus respectivos gráficos y análisis correspondientes.

Pregunta 1: Satisfacción general

En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Muy insatisfecho" y 5 es "Muy satisfecho", califique su satisfacción general con el proceso de inducción y entrenamiento.

Los encuestados respondieron lo siguiente:



Análisis: como puede observarse en la gráfica, el 28% de los encuestados manifestaron que se encuentran muy insatisfechos con la inducción y el entrenamiento recibidos por la

empresa a la hora de ingresar, mientras que un 24% dice estar insatisfecho. Con relación a la misma pregunta, un 14% dice no saber y se abstiene de responder, al tiempo que otro 24% reconoce estar satisfecho con la inducción y entrenamiento recibida por el área de talento humano de “La Veleñita” y finalmente solo el 10% aduce estar muy satisfecho.

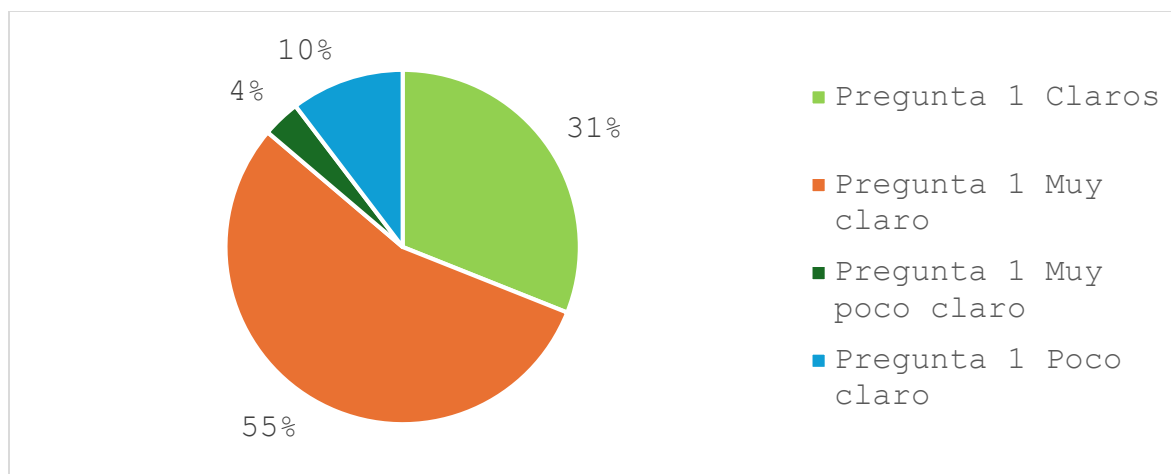
Con los resultados obtenidos en esta pregunta, se puede inferir que 52% los empleados de la empresa “La Veleñita” están inconformes con la manera como la empresa los induce y los entrena para asumir responsabilidades en el desarrollo de actividades laborales al interior de la empresa, pero existe un 14% que al manifestar no saber y abstenerse de responder, de una u otra manera se allanan al 52% antes señalado, toda vez que de estar satisfechos lo hubieran señalado sin temor, pero si se puede entender que decidieron callar por temor a alguna represalia por parte de las directivas de la empresa.

Pregunta 2: Evaluación de aspectos específicos

A la pregunta:

Por favor, califique los siguientes aspectos de su experiencia durante el proceso de inducción y entrenamiento: ¿Qué opina de los Procedimientos explicados durante la inducción?

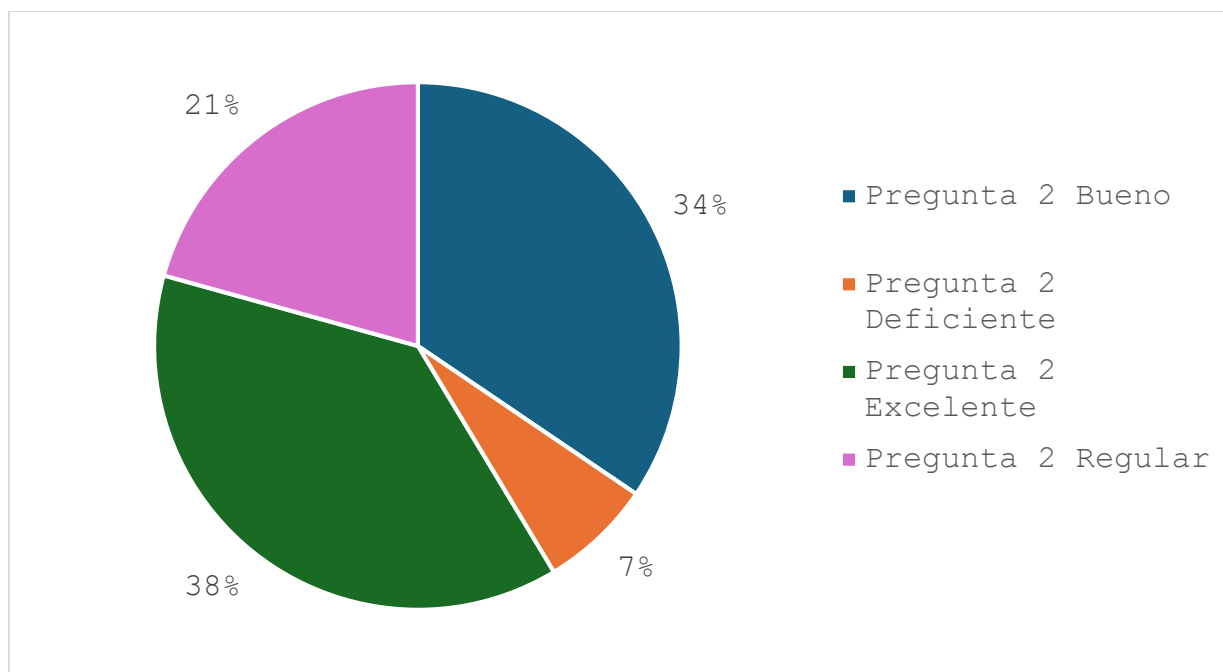
Los encuestados respondieron:



Correspondiente a las opiniones de los procedimientos explicados durante el proceso de inducción. El gráfico refleja como los empleados evaluaron la claridad de los procesos explicados durante la inducción, el gráfico refleja estos resultados se distribuyen de la siguiente manera el 55% de los encuestados considera muy claro en proceso de inducción al momento de ingresar a la empresa, mientras que un 31% dice tener claros los procesos, en respuesta a esta pregunta un 10% indica tener poco clara la información ya que son muy nuevos en el trabajo y a un no se han adaptado al su cargo y un 4% reconocen tener muy poco claro procedimiento a realizar en la inducción.

B. Seguimiento post-entrenamiento

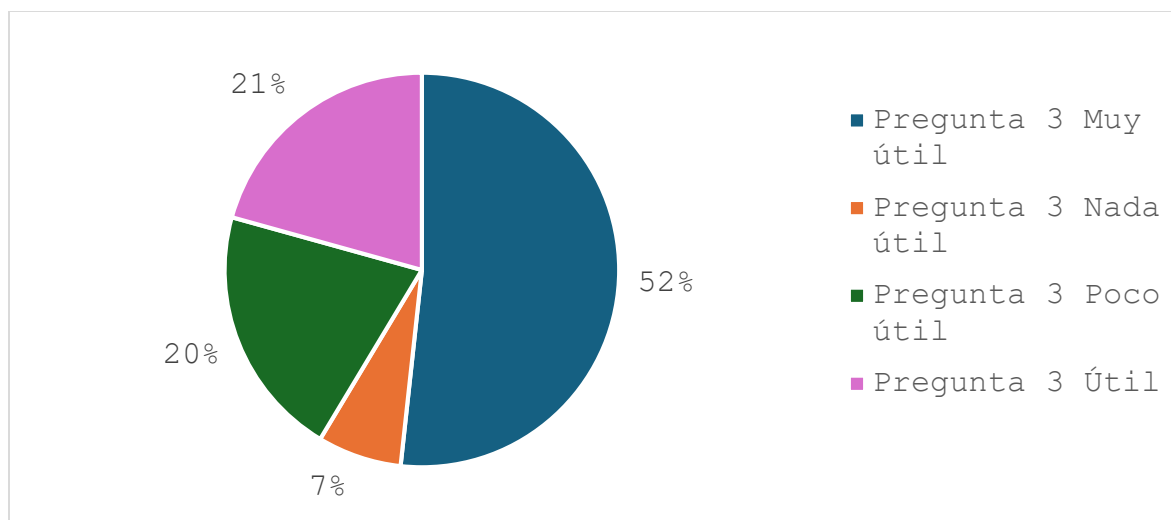
Los empleados respondieron



Se presenta una evaluación del desempeño de los empleados en cuatro categorías: excelente, bueno, regular y deficiente, este análisis muestra que el 38% de los encuestados manifiesta que ha recibido un excelente post-entrenamiento y que se sienten con buenas capacidades para el desarrollo de sus funciones, un 34 % considera que es buena la capacitación recibida en el entrenamiento, el 21% de los empleados califican como regular y que necesitan un apoyo adicional para mejorar su desempeño, el 7% de los empleados indican que recibieron una capacitación deficiente donde es necesario invertir mecanismos para solucionar posibles problemas significativos.

C. Relación entre el entrenamiento y las actividades reales del puesto

Los empleados respondieron



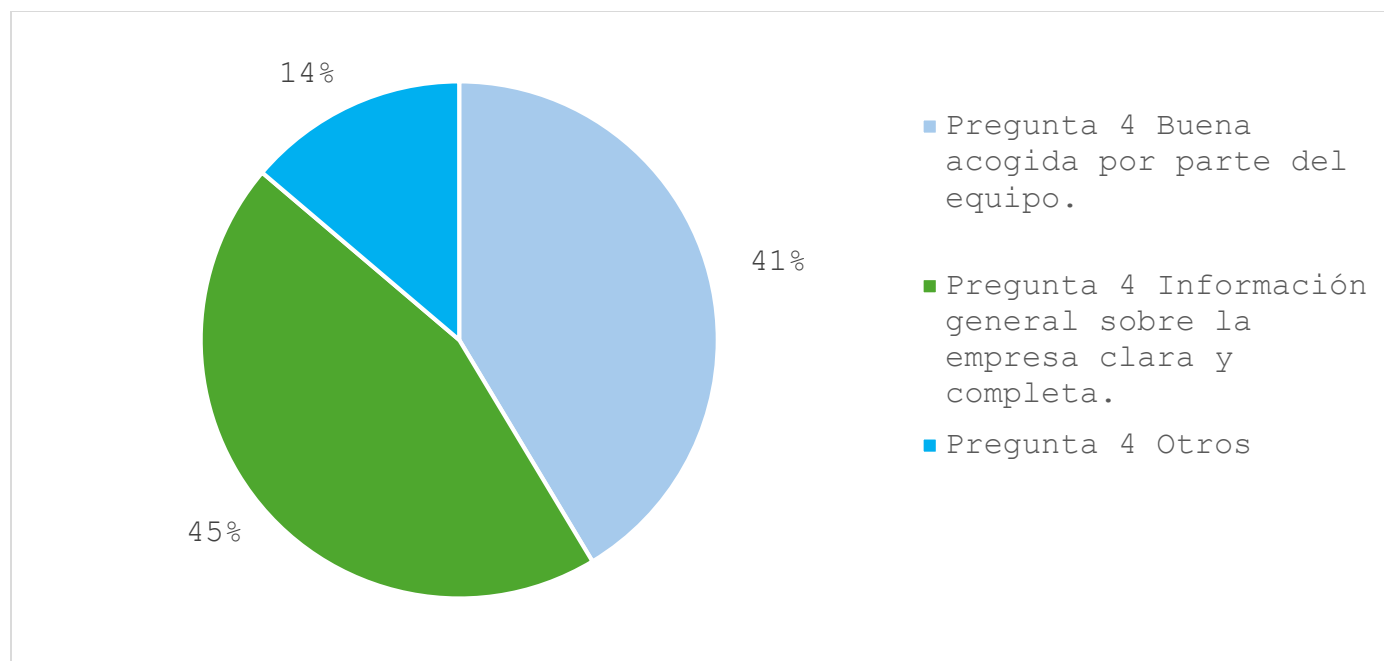
Se evidencia cómo los empleados perciben la utilidad del entrenamiento en relación con las actividades que realizan en su puesto de trabajo, los resultados se distribuyen de la siguiente manera con un 52% de los empleados consideran que el entrenamiento fue muy útil, el 21% lo califican como útil para su desempeño laboral. Esto muestra que, aunque el entrenamiento es beneficioso, podría no ser completamente aplicable en todos los aspectos de su trabajo, el 20% de los empleados perciben el entrenamiento como poco útil que les falta información en la formación recibida, 7% de los empleados consideran que el entrenamiento es nada útil. Este porcentaje, aunque menor, indica una desconexión significativa entre el contenido del entrenamiento y las actividades laborales reales lo que puede acarrear problemas graves para la empresa.

Pregunta 3: Aspectos positivos

A la pregunta:

Seleccione los aspectos que considera más positivos de su experiencia (puede marcar más de una opción):

Los empleados respondieron:



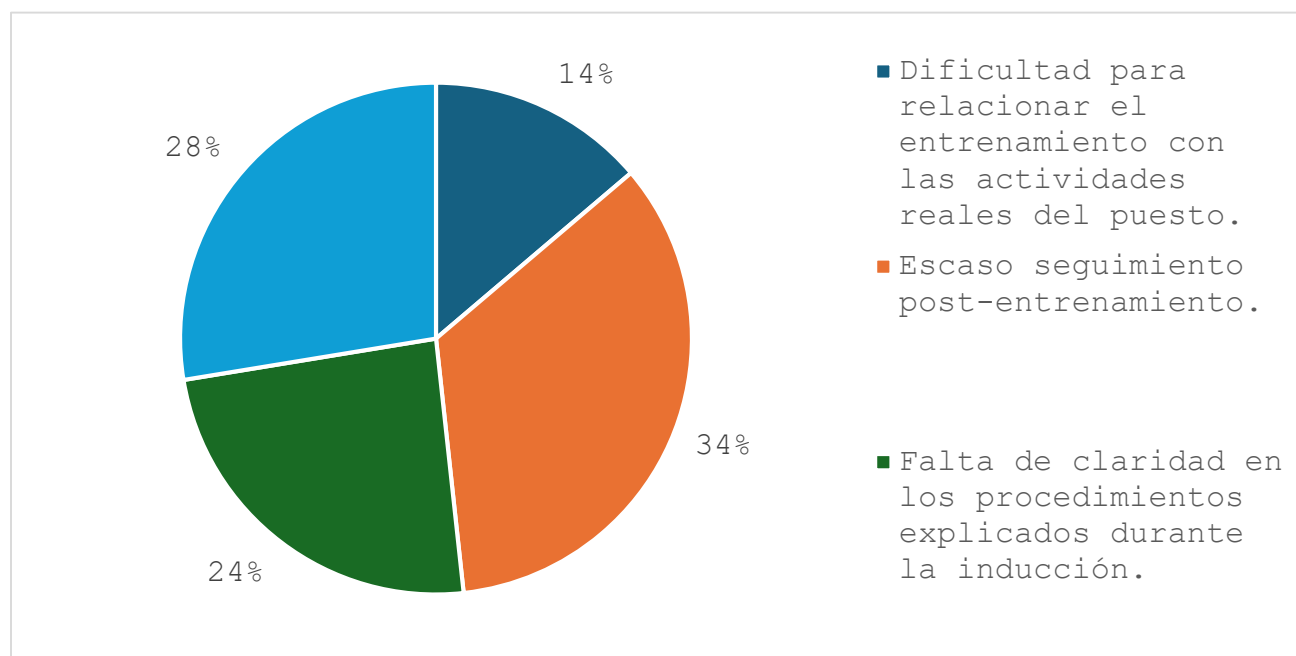
Aspectos positivos destacados por los empleados durante su experiencia, según los resultados las respuestas se distribuyen de la siguiente manera, 45% de los empleados destacaron la información general sobre la empresa clara y completa, 41% de los empleados señalaron sentir buena acogida por parte del equipo de trabajo 14% de los empleados seleccionaron otros aspectos positivos como lo es el ambiente laboral y el buen compañerismo.

Pregunta 4 Áreas de mejorar

A la pregunta:

Seleccione los aspectos que considere necesitan mejoras (¿puede marcar más de una opción?)

Los empleados respondieron:



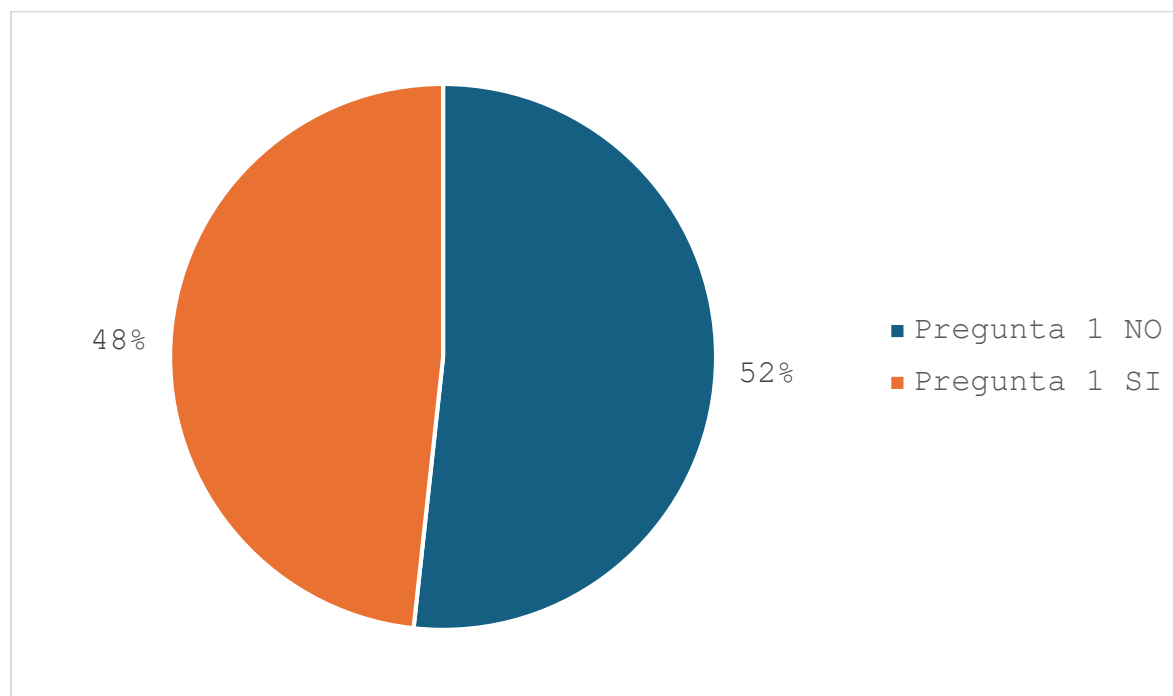
Se muestra las principales dificultades percibidas por los empleados relacionadas con el proceso de inducción y entrenamiento encontramos que los resultados se distribuyen de la siguiente manera: 34% de los empleados señalaron como principal problema el escaso seguimiento post-entrenamiento, 28% de los empleados seleccionaron otros desafíos como el cumplimiento de nuevos horarios, asignación de nuevas actividades, 24% de los empleados mencionaron la falta de claridad en algunos procedimientos explicados durante la inducción que requieren mayor seguimiento, 14% de los empleados destacaron la dificultad para relacionar el entrenamiento con las actividades reales del puesto debido a que el tiempo fue demasiado corto.

Pregunta 5: Análisis de los resultados sobre el conocimiento de los manuales de funciones

A la pregunta:

El gráfico refleja el nivel de conocimiento de los empleados sobre los manuales de proceso y procedimientos de la empresa. Los resultados son los siguientes:

Los empleados respondieron:

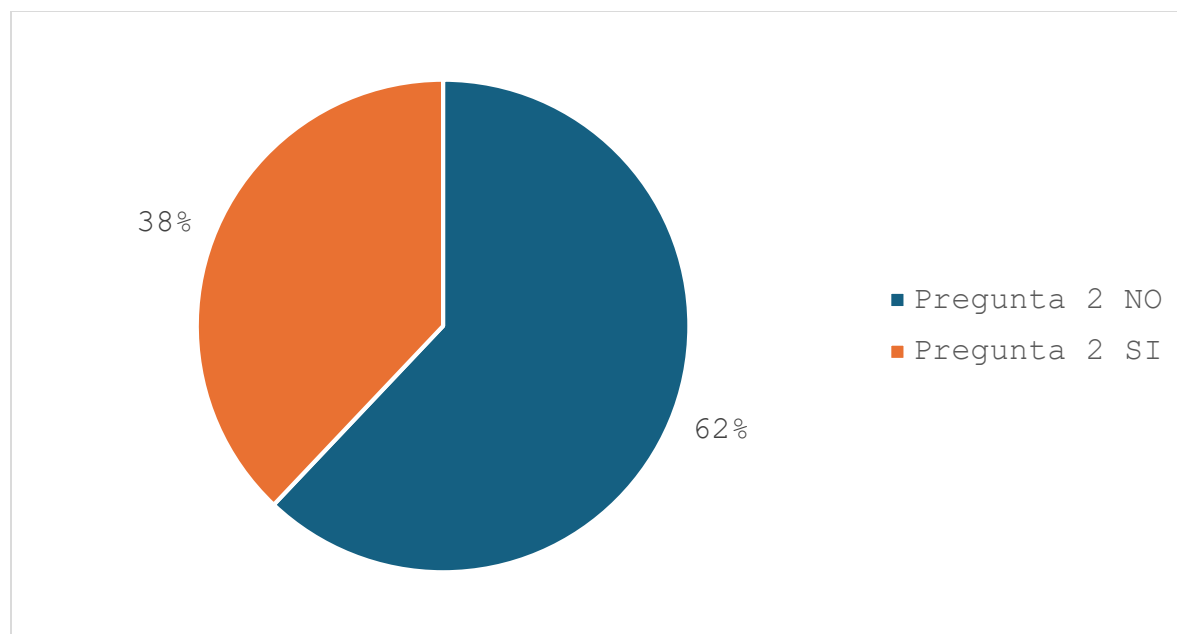


Análisis de los resultados sobre el conocimiento de los manuales de funciones el gráfico refleja el nivel de conocimiento de los empleados sobre los manuales de proceso y procedimientos de la empresa con los siguientes resultados 52% de los empleados respondieron que no conocen bien los manuales y el 48% de los empleados respondieron que sí conocen los manuales ya que son los mas antiguos de trabajar en la empresa.

B. Análisis del grafico

Considera que el manual si relaciona todos los procesos y procedimientos de su cargo

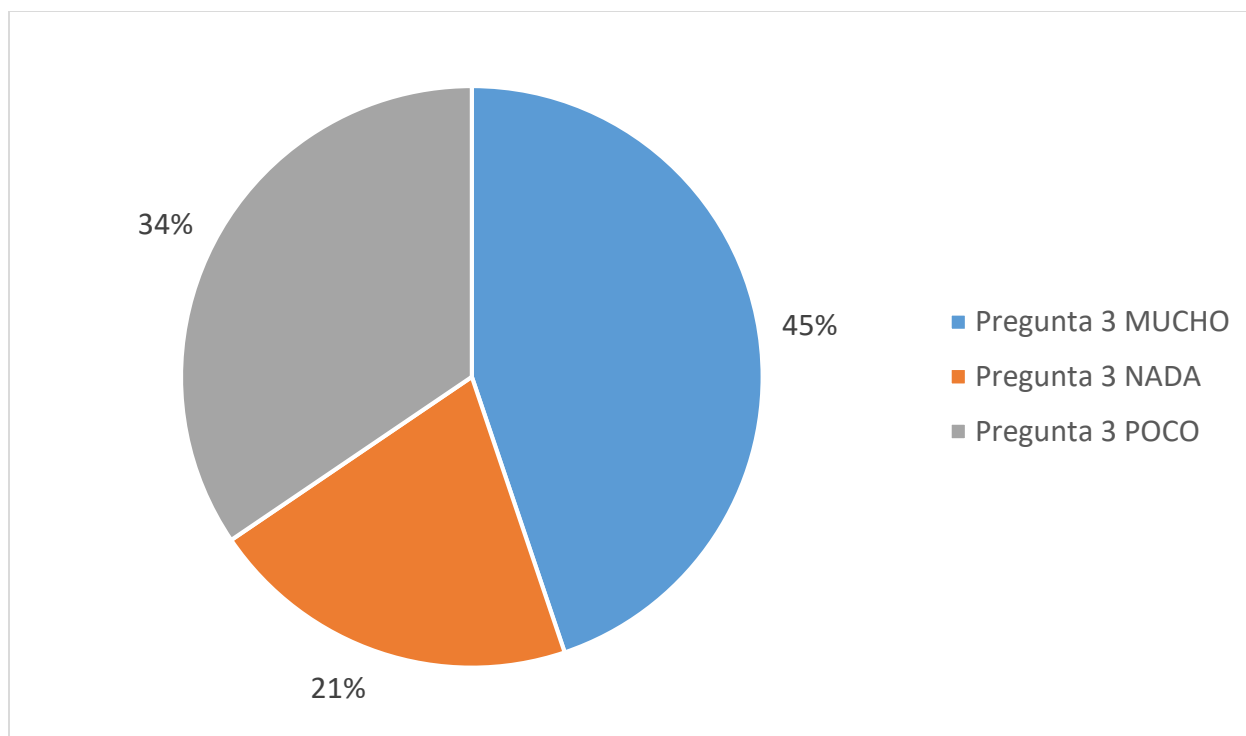
Los empleados respondieron



Se presenta los resultados de la encuesta en la que se evaluó si el manual de procesos y procedimientos en relaciona adecuadamente con las funciones de los empleados vemos que 62% de los empleados respondieron que no consideran que el manual relaciona todos los procesos y procedimientos de su cargo y el 38% de los empleados respondieron que sí consideran que el manual relaciona correctamente los procesos y procedimientos.

C. Le gustaría participar en el cambio de manual de procesos

Los empleados respondieron



La disposición de los empleados a participar en el cambio del manual de procesos se muestra en las respuestas a la pregunta. Los resultados se distribuyen de la siguiente manera 45% de los empleados indicaron que les gustaría participar mucho demuestra que una gran parte de los empleados tiene interés en contribuir activamente al cambio del manual, 34% de los empleados respondieron que les gustaría participar poco. Este porcentaje indica que un grupo considerable tiene cierto interés en participar, aunque de manera limitada y 21% de los empleados dijeron que nada les gustaría participar porque concederán que es directamente la empresa la encargada de estas medidas.

Conclusiones

En el presente trabajo se adquieren conocimientos sobre la eficiencia de los Planes de Inducción y Entrenamiento de la empresa "La Veleñita" Tras la evaluación realizada, se concluye que los planes de inducción y entrenamiento de la empresa cumplen parcialmente con los objetivos establecidos. Sin embargo, se identificaron áreas de oportunidad para mejorar la estructura y su contenido, aspecto positivo que se destacó durante la evaluación fue que el proceso de inducción es claro y accesible para los nuevos empleados. La empresa logra transmitir adecuadamente los valores corporativos, las normas de seguridad y la cultura organizacional, lo que facilita la adaptación de los nuevos colaboradores.

A pesar de la calidad de la inducción, los planes de entrenamiento técnico evidencian algunas falencias en cuanto a la actualización de los contenidos y la capacitación continua del personal. La empresa debería considerar incorporar módulos más especializados y actualizados que respondan a las necesidades del mercado y a las tecnologías emergentes para que los empleados tengan accesibilidad en los programas de entrenamiento ya que la participación su participación en dichos programas es moderada. Si bien se proporciona acceso a programas formativos, se debe incentivar más la participación mediante la creación de incentivos o una mayor personalización en los planes de desarrollo profesional, lo que también contribuiría a la motivación de los colaboradores y se obtiene un impacto positivo en el desempeño laboral: Los planes de inducción y entrenamiento, aunque adecuados, no siempre generan un impacto inmediato en el desempeño laboral. Es importante que la empresa implemente una evaluación más rigurosa del impacto de estos programas en la productividad y el rendimiento de los empleados, lo que permitirá ajustar y mejorar continuamente los procesos para fortalecer sus programas de entrenamiento con una oferta más diversa y adaptada a las necesidades específicas

de cada departamento, así como mejorar el seguimiento post-entrenamiento para evaluar su efectividad. Además, sería beneficioso implementar una retroalimentación continua de los empleados para identificar áreas de mejora y fomentar un entorno de aprendizaje constante.

Podemos concluir que los planes de inducción y entrenamiento en "La Veleñita" han sido efectivos en algunos aspectos, pero requieren ajustes en áreas clave para mejorar su impacto en el desarrollo profesional de los empleados. Implementando las recomendaciones mencionadas, la empresa podría mejorar la satisfacción y el rendimiento de su fuerza laboral, contribuyendo al éxito y crecimiento mediano y largo plazo.

Recomendaciones

Se recomienda que la empresa "La Veleñita" actualice regularmente los contenidos de los programas de inducción y entrenamiento, con el fin de reflejar las tendencias del mercado, las nuevas tecnologías y las necesidades emergentes de la industria. Incorporar módulos especializados y ofrecer formación técnica continua permitirá a los empleados estar mejor preparados para enfrentar desafíos y mejorar su rendimiento.

Es necesario que la empresa implemente estrategias para aumentar la participación de los empleados en los programas de capacitación. Esto puede incluir la creación de incentivos como bonificaciones, promociones o reconocimientos al completar con éxito las capacitaciones, así como personalizar los planes de entrenamiento según las necesidades individuales de los empleados para hacerlos más atractivos y relevantes.

Se recomienda establecer un sistema de evaluación que permita medir el impacto de los planes de inducción y entrenamiento en el desempeño laboral de los empleados. Esto puede lograrse a través de encuestas de seguimiento, análisis de productividad y rendimiento, y reuniones con los empleados para obtener retroalimentación sobre cómo la capacitación ha influido en su trabajo. Esta evaluación ayudará a identificar áreas de mejora y ajustes necesarios en los programas. Poner énfasis en el desarrollo de habilidades blandas como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos.

La empresa debería invertir en plataformas de aprendizaje en línea que faciliten el acceso a la formación continua de los empleados. Además, es recomendable proporcionar a los empleados las herramientas y/o tecnologías necesarias para seguir su desarrollo profesional,

como acceso a recursos educativos digitales, manuales actualizados y espacios físicos adecuados para el entrenamiento. Esto no solo incrementará la efectividad del aprendizaje, sino que también permitirá a los empleados adaptarse rápidamente a los avances tecnológicos que pueden estar transformando el sector.

Si bien el proceso de inducción de la empresa ha sido efectivo en aspectos clave, se recomienda que se optimice el tiempo de integración de los nuevos empleados, asegurando que reciban una orientación más profunda en los procedimientos técnicos específicos de sus puestos. Además, se debería incluir una mayor interactividad en los procesos de inducción, permitiendo que los nuevos colaboradores puedan realizar prácticas simuladas o actividades que reflejen el día a día en la empresa.

Es fundamental que la empresa implemente un sistema de retroalimentación continua, donde los empleados puedan expresar sus sugerencias y preocupaciones sobre los planes de inducción y entrenamiento. Esto ayudará a la empresa a mejorar sus programas de manera constante y adaptarlos a las necesidades reales de los empleados. Las reuniones periódicas de retroalimentación también pueden servir para identificar áreas que no se han cubierto adecuadamente en las capacitaciones.

Al implementar estas recomendaciones, "La Veleñita" podrá mejorar significativamente la efectividad de sus planes de inducción y entrenamiento, lo que no solo aumentará la satisfacción y el rendimiento de sus empleados, sino que también contribuirá al éxito y crecimiento sostenido de la empresa a mediano y largo plazo. Adaptar y mejorar continuamente los programas de capacitación garantizará una fuerza laboral altamente capacitada y alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

Referencias bibliográficas

Chuquiguanga, C, Norma (2015 p.8). Estructuración del Cronograma, Elaboración del Manual de Funciones, y Manual de Políticas Internas para la Empresa DISERVAL de la ciudad de Cuenca en el periodo 2014 – 2015.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7760/1/UPS-CT004613.pdf>

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) (2021). Estrategias de formación y competitividad en la industria alimentaria

Fábrica de bocadillo la veleñita Recuperado de

<https://www.aiyellow.com/fabricadebocadillolavelenita/>

Fábrica de bocadillo la veleñita Recuperado de <https://develezymuydevelez.com/producto/caja-de-bocadillos-venenos>

Fedeveleños. Federación de la Cadena Productiva del Bocadillo Veleño. Proceso del bocadillo veleño, Recuperado de <https://www.bocadillovelenodo.com/proceso-del-bocadillo>

Ramos Ramos, P. (2015). [Planificación y gestión de recursos humanos \(2a. ed.\)](#). Editorial ICB. (pp. 142-188).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>

Martínez Jerly, Parra Sandra, Puerta Hadison, Ramirez Paula, Rueda Leidy (2021) Análisis de los procesos de inducción y entrenamiento de la empresa FORPRESALUD IPS, de la ciudad de Bucaramanga durante el primer semestre del año 2021, (Documento de trabajo) Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/40695/paramirezper.pdf?sequence>

Mondoy, R (2010). Administración de recursos humanos. Decimoprimer edición Función pública decretó ley 1567 de 1998 – gestor normativo. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
<https://aceproject.org/main/espanol/ei/eic.htm>

Sánchez e.t. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades.
<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?d>

Pérez S. (2021). OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>