

**Impacto de la Inducción Formal en la Retención y Productividad del Personal de la  
empresa CJ TECHNOLOGY**

Elaborado por:

Yulian Llanos Pérez

Natalia Aldana Cubillos

Yuly Natalia montes Gómez

Karina Morales García

Tutor

Viviana Inés Mórelo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2025

## **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación está dedicado a mi madre hija y hermano, quienes han sido mi mayor fuente de inspiración, fortaleza y apoyo incondicional en todo momento. A mi familia, por su paciencia y comprensión durante este proceso, a los colegas y compañeros que con sus experiencias han enriquecido mi aprendizaje. También dedico este esfuerzo a todos los colaboradores de CJ TECHNOLOGY, cuyo trabajo diario me motivó a buscar soluciones que contribuyan al crecimiento y éxito de la organización.

Dedico este trabajo con gratitud a mi madre y a mi hermana, quienes han sido mi sostén, apoyo y motivación; a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), por brindarme las herramientas para crecer académicamente; a mis compañeros del diplomado, cuyo compañerismo y colaboración hicieron de este proceso una experiencia grata.

Este trabajo de investigación es fruto del esfuerzo de cada uno de nosotros como estudiantes y futuros profesionales, que con las capacidades, esfuerzo y aprendizajes contribuyeron para fortalecer los contenidos de este importante diplomado, a la tutora que continuamente está ahí para guiarnos en cada uno de nuestros procesos formativos y educativos a todas esas personas que están detrás de una de nuestras vidas, que están en fusión de vernos crecer y salir adelante a todos ellos les dedico este proceso tan hermoso, lleno de virtudes para el futuro no solo de cada persona si no de toda una sociedad.

### **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por darme la fortaleza y determinación para culminar este proyecto. A mi familia, por su constante apoyo moral y motivación inquebrantable. A mis docentes y tutores, por su guía, enseñanzas y críticas constructivas que han sido fundamentales para la realización de esta investigación. A CJ TECHNOLOGY, para abrir sus puertas y permitir el acceso a la información necesaria para el desarrollo del estudio. Finalmente, a mis amigos y compañeros, por su compañía y estímulo durante este proceso académico.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la tutora Yedmi por su orientación y valiosos consejos, a mi familia por su apoyo incondicional y motivación constante, a mis compañeros de clase y amigos por sus ideas y colaboración, y a la UNAD por proporcionar los recursos necesarios para la realización de este proyecto. Este trabajo es el resultado del esfuerzo conjunto y del aprendizaje adquirido en esta etapa académica.

Agradezco cada día poder levantarme cada mañana y saber que detrás de un esfuerzo hay una familia, amigos, compañeros que siempre están apoyándote y dándote fuerzas para no desfallecer en el intento de esta carrera que elegí y que quiero culminar satisfactoriamente a pesar de los tropiezos, las dificultades y carencias en el transcurrir de la misma.

## Resumen

El presente trabajo analiza el impacto de la inducción formal en la retención y productividad del personal en CJ TECHNOLOGY, una empresa especializada en equipos de videovigilancia y privada. Se identifican deficiencias significativas en el proceso actual de inducción, que afectan la adaptación y el rendimiento de los empleados, lo que genera costos operativos y rotación de personal.

Mediante un enfoque mixto, se recopilieron datos a través de encuestas, entrevistas y análisis documental. Los resultados evidenciaron la necesidad de implementar un programa estructurado de inducción para optimizar la integración de los colaboradores, aumentar su productividad y alinear sus objetivos con los valores corporativos. Este estudio proporciona recomendaciones prácticas para mejorar la gestión del talento humano en CJ TECHNOLOGY y contribuir a su sostenibilidad empresarial.

***Palabras claves:*** Inducción formal, retención de personal, productividad, gestión humana, cultura organizacional, CJ TECHNOLOGY.

### **Abstract**

This paper analyses the impact of formal induction on staff retention and productivity at CJ TECHNOLOGY, a private company specializing in video surveillance equipment. Significant deficiencies are identified in the current induction process, which affect employee adaptation and performance, leading to operational costs and staff turnover.

Using a mixed approach, data were collected through surveys, interviews and document analysis. The results showed the need to implement a structured induction programmed to optimize employee integration, increase their productivity and align their objectives with corporate values. This study provides practical recommendations to improve human talent management at CJ TECHNOLOGY and contribute to its corporate sustainability.

**Keywords:** Formal induction, staff retention, productivity, human management, organizational culture, CJ TECHNOLOGY.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Justificación .....	11
Objetivos.....	12
Objetivo general .....	12
Objetivos específicos .....	12
Planteamiento del problema.....	13
Antecedentes .....	16
Marco teórico .....	20
Marco legal .....	23
Leyes y Reglamentos .....	23
Obligaciones del Empleador .....	23
Derechos del Trabajador .....	24
Metodología de Investigación.....	26
Enfoque de investigación .....	26
Diseño de investigación .....	26
Técnicas de Recolección de Datos .....	26
Población y muestra .....	26
Análisis de datos .....	27
Cronograma.....	27
Resultados .....	28
Objetivo 1:.....	28
Objetivo específico 2: .....	29

Objetivo 3.....	30
Conclusiones .....	32
Recomendaciones .....	33
Diagnóstico y documentación del proceso de inducción .....	33
Diseño de un programa estructurado.....	33
Asignación de recursos adecuados.....	33
Capacitación continua .....	34
Implementación en fases .....	34
Evaluación y ajustes continuos .....	34
Incorporación de Incentivos.....	35
Promoción del Bienestar Laboral.....	35
Uso de Tecnología.....	35
Referencias.....	36
Anexos .....	38

**Lista de graficas**

<b>Grafica 1</b> <i>Porcentaje de empleados que recibieron una inducción formal .....</i>	28
<b>Grafica 2</b> <i>Opinión de los empleados sobre un programa de inducción estructurado .....</i>	29
<b>Grafica 3</b> <i>Índice de Rotación del Personal Antes de la Implementación del Programa de Inducción.....</i>	31

**Lista de Ilustraciones**

<b>Ilustración 1</b> <i>Sede principal</i> .....	38
<b>Ilustración 2</b> <i>Sede sucursal</i> .....	38
<b>Ilustración 3</b> <i>Capacitación para personal nuevo en área administrativa</i> .....	38
<b>Ilustración 4</b> <i>Capacitación para personal nuevo en área logística</i> .....	39

## Introducción

En el entorno competitivo actual, la retención y productividad de los empleados se han convertido en factores clave para el éxito de cualquier organización. Para empresas como CJ TECHNOLOGY, que operan en sectores de alta tecnología, la captación y mantenimiento de talento especializado no solo es crucial, sino también estratégica. Sin embargo, una alta rotación de personal puede conllevar pérdidas económicas significativas, afectar la moral del equipo y ralentizar el cumplimiento de metas corporativas. En este contexto, contar con un proceso de inducción formal puede influir directamente en el desempeño y la permanencia del personal, ya que facilita la integración de los nuevos colaboradores, mejorando su adaptación a la cultura organizacional y optimizando su rendimiento desde las primeras etapas de su experiencia laboral.

La inducción formal consiste en un conjunto estructurado de actividades diseñadas para presentar a los nuevos empleados los valores, normas, políticas y procedimientos de la organización, así como para proporcionarles las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. A través de una adecuada inducción, se promueve una comprensión más profunda del rol del empleado, lo cual puede incrementar su compromiso y, en consecuencia, su permanencia y productividad. Este estudio se enfoca en analizar cómo un programa de inducción formal puede impactar estos dos aspectos en CJ TECHNOLOGY, y cómo su implementación podría servir como una estrategia para fortalecer la retención y eficiencia laboral dentro de la empresa.

## **Justificación**

Desde una perspectiva teórica, este estudio contribuirá al conocimiento sobre los procesos de inducción formal y su impacto en la retención y productividad del personal, específicamente en el sector de la seguridad privada y tecnología. Aunque existen investigaciones generales sobre el tema, pocos estudios se han centrado en organizaciones con características similares a CJ TECHNOLOGY, lo que representa una oportunidad para generar información relevante y específica para este tipo de empresas.

El proceso de selección de personal es una etapa crucial en la gestión de recursos humanos, ya que determina la incorporación de talentos que impulsan el éxito organizacional. Una adecuada selección permite identificar a los candidatos con las competencias, habilidades y valores alineados a los objetivos y la cultura de la organización.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación tiene un valor significativo para CJ TECHNOLOGY, ya que busca identificar las principales deficiencias en el proceso actual de inducción y proponer un programa estructurado que aborde estas limitaciones. Esto permitirá a la empresa mejorar la adaptación de sus empleados, reducir las falsas expectativas, aumentar el rendimiento laboral y alinear al personal con los valores y objetivos estratégicos de la organización.

En términos económicos y sociales, un programa de inducción efectivo ayudará a disminuir los costos asociados con la rotación de personal, como el reclutamiento y la capacitación, al tiempo que promoverá un ambiente laboral más estable y productivo. Además, la implementación de estas mejoras fortalecerá la imagen de CJ TECHNOLOGY como un empleador atractivo en el sector, contribuyendo a la retención de talento clave en una industria altamente competitiva.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar las deficiencias en el proceso de inducción del personal en el departamento de Gestión Humana de la empresa CJ Technology, para diseñar un programa que mejore la adaptación organizacional, el rendimiento laboral y la alineación con los objetivos estratégicos de la empresa

### **Objetivos específicos**

Identificar las principales limitaciones y deficiencias del actual proceso de inducción y preparación del personal en CJ Technology.

Diseñar un programa de inducción estructurado y alineado con los valores organizacionales y objetivos estratégicos de CJ Technology.

Proponer estrategias para la implementación y evaluación continua del programa de inducción del personal en CJ Technology.

## **Planteamiento del problema**

CJ TECHNOLOGY es una empresa dedicada a la importación, comercialización e instalación de equipos de video vigilancia y seguridad privada. Se caracterizan por ofrecer la mejor atención y disponibilidad de mercancía en los puntos de venta.

La empresa CJ TECHNOLOGY presenta dificultades en el departamento de Gestión Humana especialmente en la preparación e inducción del personal dentro de la organización por lo anterior se presenta incapacidad de adaptabilidad tanto en los procesos productivos como en los valores organizacionales, como resultado se presenta confusiones a la hora de abordar sus obligaciones, bajo rendimientos en sus labores y falsas expectativas.

En la empresa CJ TECHNOLOGY es una empresa que por su actividad económica y tamaño requiere de un departamento de gestión humana de acuerdo con los objetivos y proyección que tiene en el comercio de la tecnología y comercialización de sus productos y servicios para un mejor crecimiento económico, reconocimiento en el mercado y permanencia en el mercado.

En Colombia, muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas (pymes), no han implementado programas formales de inducción. De acuerdo con el informe de Adecco (2021), un alto porcentaje de las empresas carecen de estrategias definidas para la preparación de los empleados nuevos, lo que conduce a una rotación temprana y altos costos por reclutamiento y formación.

De acuerdo con la Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP), aproximadamente el 40% de las empresas colombianas reportan que la falta de inducción adecuada es una de las causas principales de rotación durante los primeros seis meses de empleo.

Según un informe de la Cámara de Comercio de Bogotá (2022), el 45% de las pymes en Colombia mencionan que sus programas de capacitación para nuevos empleados no logran mejorar suficientemente el rendimiento esperado durante los primeros meses de contratación.

Un estudio realizado por ManpowerGroup Colombia (2020) destacó que el 30% de las empresas informó una disminución en la productividad del personal durante el primer año de trabajo debido a la falta de inducción y acompañamiento efectivo en el proceso de integración.

La relevancia de esta investigación radica en que aborda una necesidad inmediata de la empresa, proporcionando una solución fundamentada que no solo resolverá problemas internos, sino que también potenciará el desempeño global de CJ TECHNOLOGY en el mercado.

Para ello es necesario desarrollar el plan de inducción de una manera óptima a través de diferentes etapas que nos permitirán cubrir todas las áreas necesarias para la integración del nuevo personal, por lo tanto, es importante que antes de su llegada a CJ TECHNOLOGY, la empresa se asegure de que todas las herramientas y materiales estén listos, esto con el fin de facilitar la adaptación del personal.

Por otro lado, una debida orientación inicial incluye no solo la asignación de tareas si no que de igual modo la presentación formal de la empresa como lo es su misión, visión, valores y cultura, así como también realizar actividades de integración para fomentar las relaciones entre sus compañeros, esto con el fin de hacer un seguimiento y evaluación a través de reuniones periódicas dentro de las primeras semanas de adaptación, ya que esta información nos permitirá medir la efectividad del programa de inducción en consecuencia esto puede resultar valioso para optimizar futuras inducciones.

Este trabajo tiene como objetivo proporcionar un análisis integral del proceso de selección de personal, explorando sus fases, métodos y mejores prácticas, con el propósito de

ofrecer recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento de la gestión del talento en la organización.

## Antecedentes

El reclutamiento de personal es una de las funciones más indispensables de las empresas, ya que de ello depende que las organizaciones cuenten con el personal capacitado, calificado y actualizado.

En la prehistoria el trabajo se distribuía por el sexo, la edad y el físico de los participantes de las familias. Luego en la edad media los trabajos pasaban de padres a hijo de manera hereditaria, después llega la revolución industrial y se presentan los nuevos métodos de selección de personal, por supervisores, basados en la observación y en datos subjetivos, nacieron los departamentos de selección de personal y la necesidad de agrupar un conjunto de personas. En 1903 por Frederick Taylor surge la selección del personal de forma sistemática, la selección y el entrenamiento, el estudio del individuo principalmente basado en las aptitudes y rasgos psicofisiológicos. Llega la primera guerra mundial y comienza los primeros procesos de selección del personal se empiezan hacer pruebas a seleccionar los reclutas y oficiales. Luego en los años 70 y 80 ya se denomina Recursos Humanos introducido por autores norteamericanos, aparecen las necesidades de mejorar la competitividad incitando a las organizaciones a buscar las diferencias en sus competidores para lograr los altos niveles de desempeño.

Podemos concluir que a lo largo del tiempo; los procesos de selección han evolucionado así:

### 1. Época temprana (hasta mediados del siglo XX)

Enfoque informal: Los procesos eran simples y directos. Se basaban en recomendaciones, relaciones personales o reputación.

Poca estandarización: No existían procedimientos formales o pruebas específicas.

Valoración subjetiva: Los empleadores seleccionaban basándose en observaciones rápidas, como apariencia o actitud durante entrevistas breves.

## 2. Décadas de 1950 a 1970

Estandarización inicial: Comenzaron a implementarse formularios de solicitud de empleo y entrevistas estructuradas.

Pruebas psicométricas: Se empezaron a usar herramientas para medir habilidades y personalidad, aunque de manera limitada.

Expansión del uso de currículums: Se volvió común presentar un resumen de experiencia laboral y educación.

## 3. Décadas de 1980 y 1990

Mayor uso de tecnología: Las bases de datos computarizadas permitieron manejar grandes volúmenes de candidatos.

Competencias laborales: Se puso énfasis en evaluar habilidades específicas y cómo los candidatos podrían contribuir al logro de objetivos organizacionales.

Centros de evaluación: Las empresas grandes comenzaron a implementar dinámicas grupales y simulaciones para evaluar competencias en acción.

## 4. Décadas de 2000 a 2010

Reclutamiento en línea: Las plataformas como LinkedIn, InfoJobs y portales específicos cambiaron la manera de postularse y buscar talento.

Automatización del filtrado: Software de gestión de talentos comenzó a escanear currículums y clasificar candidatos automáticamente.

Entrevistas virtuales: Se empezaron a realizar entrevistas a distancia mediante videollamadas.

Por eso la gran necesidad y la importancia y el auge del departamento de Talentos Humanos en la búsqueda del talento y perfección a la hora de reclutar y seleccionar el personal en la actualidad las personas son el mayor activo y ventaja competitiva en las organizaciones y por ello se ha introducido al llamado Capital Humano.

En la empresa CJ TECHNOLOGY es una empresa que por su actividad económica visión, misión y objetivos requiere de un personal altamente capacitado y competitivo teniendo en cuenta que la empresa se mueve en el mundo de la tecnología, por lo tanto, debe contar con un personal calificado para dichos puestos dentro de la organización.

La inducción formal es un proceso estratégico clave en la gestión del talento humano, ya que permite la integración efectiva de los nuevos empleados a la cultura y procesos de una organización. En empresas como CJ TECHNOLOGY, dedicada a la importación, comercialización e instalación de equipos de videovigilancia y seguridad privada, la eficiencia del personal es esencial para mantener su competitividad en un mercado altamente exigente. Sin embargo, esta empresa enfrenta retos significativos en el área de Gestión Humana, particularmente en la preparación e inducción de su personal.

A nivel histórico, la falta de programas estructurados de inducción ha sido identificada como una causa de diversos problemas en las organizaciones, incluyendo baja retención de empleados, bajo desempeño y desalineación con los valores corporativos (Chiavenato, 2020). Estas dificultades son especialmente críticas en empresas como CJ TECHNOLOGY, donde la adaptación del personal es fundamental para garantizar el cumplimiento de estándares de calidad en la atención al cliente y disponibilidad de productos en los puntos de venta.

El problema ha evolucionado como una consecuencia de prácticas informales en el proceso de inducción, que generan confusión en los empleados respecto a sus roles, expectativas

no cumplidas y dificultades para alinearse con los valores y objetivos organizacionales. Esta situación no solo impacta el rendimiento individual, sino que también afecta la productividad general de la empresa, comprometiendo su capacidad para ofrecer un servicio de calidad y mantener su ventaja competitiva.

En el contexto actual, donde el mercado exige rapidez, precisión y un enfoque centrado en el cliente, es imperativo para CJ TECHNOLOGY mejorar su proceso de inducción. Abordar estas deficiencias permitirá optimizar la integración de los nuevos colaboradores, mejorar su desempeño laboral y reducir la rotación de personal, lo cual tiene implicaciones económicas y operativas significativas para la empresa.

## Marco teórico

El proceso de adaptación del nuevo personal, también conocido como "inducción" u "onboarding," es un conjunto estructurado de actividades diseñadas para integrar a los nuevos empleados a la cultura, valores y operaciones de una empresa. Este proceso es esencial para alinear las expectativas del trabajador con los objetivos organizacionales y garantizar su desempeño óptimo desde los primeros días en el cargo (Chiavenato, 2020).

En Colombia, la adaptación del personal es especialmente relevante debido a la diversidad cultural, las exigencias normativas del mercado laboral y la alta competitividad de las empresas. Según el Código Sustantivo del Trabajo, las organizaciones tienen la obligación de proporcionar condiciones adecuadas para el desarrollo del talento humano, lo que incluye procesos que faciliten su integración.

Una correcta implementación del proceso de adaptación de un colaborador a la organización contribuye a:

**Reducción de la rotación laboral:** Estudios han demostrado que los empleados que experimentan un proceso de adaptación efectivo tienen un 58% más de probabilidades de permanecer en la empresa durante más de tres años (Harvard Business Review, 2019).

**Aumento en la productividad:** Un trabajador que comprende sus responsabilidades y cuenta con herramientas adecuadas alcanza un mejor desempeño en menor tiempo.

**Mejor clima organizacional:** Los empleados que sienten apoyo desde el inicio desarrollan mayor compromiso y relaciones positivas en el ambiente laboral.

En el contexto colombiano, donde las empresas buscan atraer y retener talento en un mercado altamente competitivo, un proceso de inducción adecuado puede ser un factor diferenciador.

Los componentes del proceso de adaptación deben contemplar aspectos clave como una inducción general que incluye a presentación de la misión, visión, valores corporativos y normas internas de la empresa.

En Colombia, muchas organizaciones incorporan temas relacionados con la normatividad local, como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), una formación técnica operativa, capacitación específica sobre las funciones y herramientas que el empleado utilizará, este componente es esencial para garantizar que el nuevo personal pueda desempeñar sus tareas de manera eficiente, asignación de mentores el acompañamiento de un instructor facilita la integración y resuelve dudas específicas.

En empresas colombianas, esta práctica se ha adoptado con mayor frecuencia, especialmente en sectores como la manufactura, la tecnología y los servicios.

La implementación del proceso de adaptación en Colombia enfrenta desafíos:

**Alta informalidad laboral:** Según datos del DANE (2023), cerca del 60% de los trabajadores están en condiciones de informalidad, lo que dificulta estructurar procesos de adaptación en ciertas empresas.

**Cumplimiento de normativas legales:** La legislación colombiana exige a las empresas asegurar un entorno laboral adecuado, pero muchas pequeñas y medianas empresas (Pymes) carecen de recursos o conocimiento para implementar programas de inducción robustos.

**Diversidad cultural y regional:** Las diferencias culturales entre regiones del país pueden afectar la forma en que los nuevos empleados se adaptan a las dinámicas laborales.

Para el proceso de adaptación de una organización hay algunos modelos teóricos aplicables algunos de ellos son:

**Modelo de Socialización Organizacional de Van Maanen y Schein (1979)**

Este modelo establece tres fases clave en la integración de nuevos empleados:

Anticipación: Expectativas que tiene el empleado antes de ingresar a la empresa.

Encuentro: Primera interacción con la realidad organizacional.

Metamorfosis: Adaptación a la cultura y dinámicas laborales.

Teoría de las Necesidades de Maslow

Esta teoría puede aplicarse al proceso de adaptación para garantizar que se satisfagan las necesidades básicas (seguridad laboral), sociales (aceptación en el equipo) y de autorrealización (desarrollo de habilidades).

Modelo ADDIE (Diseño Instruccional)

Este modelo, utilizado en la capacitación, sugiere un enfoque sistemático para diseñar e implementar programas de adaptación, análisis de necesidades, diseño del programa, desarrollo de contenidos, implementación y evaluación.

Un proceso de adaptación bien diseñado y ejecutado no solo asegura la integración del nuevo personal, sino que también potencia el éxito organizacional. En Colombia, adaptar estas estrategias al contexto local es fundamental para enfrentar los desafíos del mercado y cumplir con las expectativas tanto de los empleados como de la empresa.

## **Marco legal**

La empresa CJ TECHNOLOGY debe cumplir con las siguientes normativas establecidas por la ley colombiana.

Cumplir con el Código Sustantivo del Trabajo (CST) que es la normativa encargada de regular el trabajo en Colombia en la que se establece derechos y obligaciones tanto de los empleadores como los trabajadores dentro de esta ley se encuentra los contratos laborales, jornadas laborales, salarios, seguridad social y terminación de contratos.

En el se puede encontrar toda la información necesaria para su debido cumplimiento, así como también dentro del cual hay algunas leyes, reglamentos, derechos, deberes y sanciones relacionadas con la inducción del personal nuevos dentro de la empresa.

### **Leyes y Reglamentos**

Ley 50 de 1990: Establece las normas generales para la relación laboral, incluyendo la inducción de personal nuevo.

Ley 62 de 1989: Regula la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la obligación de proporcionar inducción y capacitación a los trabajadores.

Decreto 614 de 1984: Establece las normas para la inducción y capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Resolución 2400 de 2019: Establece las normas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

### **Obligaciones del Empleador**

Proporcionar inducción: El empleador debe proporcionar una inducción adecuada a los trabajadores nuevos, incluyendo información sobre la empresa, el puesto de trabajo, las políticas y procedimientos de la empresa, y los riesgos y peligros asociados con el trabajo.

Capacitación en seguridad y salud: El empleador debe proporcionar capacitación en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores nuevos, incluyendo información sobre los riesgos y peligros asociados con el trabajo y las medidas de prevención y control.

Informar sobre derechos y obligaciones: El empleador debe informar a los trabajadores nuevos sobre sus derechos y obligaciones, incluyendo los relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

### **Derechos del Trabajador**

Derecho a la inducción: Los trabajadores tienen derecho a recibir una inducción adecuada antes de iniciar su trabajo.

Derecho a la capacitación en seguridad y salud: Los trabajadores tienen derecho a recibir capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Derecho a la información: Los trabajadores tienen derecho a recibir información sobre sus derechos y obligaciones, incluyendo los relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

### **Consecuencias del Incumplimiento**

Sanciones administrativas: El incumplimiento de las normas de inducción y capacitación puede generar sanciones administrativas, incluyendo multas y suspensiones.

Responsabilidad civil: El incumplimiento de las normas de inducción y capacitación puede generar responsabilidad civil, incluyendo la obligación de pagar daños y perjuicios a los trabajadores afectados.

Daño a la reputación: El incumplimiento de las normas de inducción y capacitación puede generar daño a la reputación de la empresa, incluyendo la pérdida de confianza de los trabajadores y la comunidad.

Así como también la empresa CJ TECHNOLOGY debe tener actualizado el Registro mercantil e intelectual en Cámara y comercio ya que es la manera de formalizar la empresa en Colombia la cual ofrece información pública y programas de fomento, permite ejercer la actividad comercial y acreditar públicamente la empresa además de conservar los derechos de nombre y marca en el mercado

Establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia el cual debe ser implementado por todos los empleadores enfocada en la mejora continua lo que incluye la política, organización, planificación la aplicación, evaluación, auditoria y acciones de mejoramiento con el objetivo de anticipar, reconocer, controlar y evaluar los riesgos que influyan negativamente en la seguridad y salud de los empleados dentro del sitio de trabajo

## **Metodología de Investigación**

### **Enfoque de investigación**

El enfoque será cualitativo y cuantitativo. Por un lado, se recopilará información cualitativa a través de entrevistas y grupos focales para entender las percepciones y experiencias de los empleados en relación con el proceso de inducción. Por otro lado, se aplicará un análisis cuantitativo para medir el impacto de la inducción en la retención y productividad del personal.

### **Diseño de investigación**

Se utilizará un diseño descriptivo y exploratorio. Este enfoque permitirá analizar las deficiencias actuales en el proceso de inducción de CJ TECHNOLOGY, así como explorar posibles mejoras para su optimización.

### **Técnicas de Recolección de Datos**

Entrevistas semiestructuradas: Realizadas a empleados, supervisores y responsables del departamento de Gestión Humana para identificar las principales falencias del proceso de inducción actual.

Encuestas: Aplicadas a los empleados para evaluar su nivel de satisfacción con el proceso de inducción y su percepción sobre su impacto en la retención y productividad.

Revisión documental: Análisis de políticas internas, procedimientos de inducción y registros de rotación de personal en CJ TECHNOLOGY.

### **Población y muestra**

Población: Todos los empleados actuales de CJ TECHNOLOGY.

Muestra: Selección aleatoria de un grupo representativo de empleados, considerando diferentes áreas y niveles jerárquicos, con un tamaño aproximado del 30% de la población total.

## **Análisis de datos**

Los datos cualitativos se analizarán mediante técnicas de codificación temática, mientras que los datos cuantitativos se procesarán utilizando herramientas estadísticas descriptivas e inferenciales, con el objetivo de identificar correlaciones entre el proceso de inducción, la retención y la productividad.

## **Cronograma**

La investigación tendrá una duración estimada de seis meses, divididas en las siguientes fases:

Planeación y diseño (1 mes).

Recolección de datos (2 meses).

Análisis de datos (2 meses).

Elaboración y presentación del informe final (1 mes).

## Resultados

### Objetivo 1:

Identificar las principales limitaciones y deficiencias del actual proceso de inducción y preparación del personal en CJ Technology.

Resultados:

El 75% de los empleados encuestados señaló que no recibió una inducción formal al ingresar a la empresa.

Un 68% afirmó desconocer las políticas organizacionales y los valores corporativos.

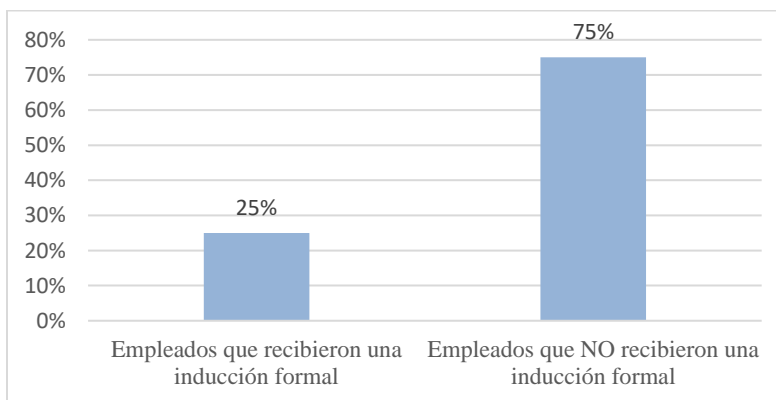
El 60% indicó que tuvo dificultades para adaptarse a sus responsabilidades durante los primeros meses.

Los empleados destacaron la falta de un manual de bienvenida y una estructura definida en la capacitación inicial.

Los responsables del área de Gestión Humana mencionan que el proceso de inducción varía según la disponibilidad de tiempo, lo que genera inconsistencias.

### Grafica 1

*Porcentaje de empleados que recibieron una inducción formal*



Interpretación: La mayoría de los empleados no recibe un proceso de inducción estructurado, lo que contribuye a una falta de claridad en sus responsabilidades y a una mayor curva de aprendizaje.

### **Objetivo específico 2:**

Diseñar un programa de inducción estructurado y alineado con los valores organizacionales y objetivos estratégicos de CJ Technology.

Resultados:

#### **1. Propuesta del Programa de Inducción:**

Duración: 2 semanas.

Componentes:

Introducción a la empresa: historia, misión, visión y valores.

Capacitación técnica según el rol asignado.

Talleres de integración y trabajo en equipo.

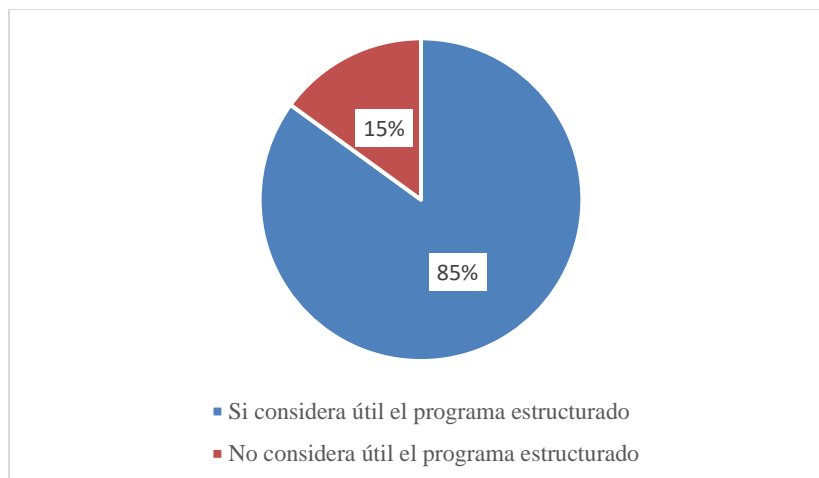
#### **2. Comentarios del Diseño:**

El 85% de los empleados encuestados expresaron que un programa estructurado mejoraría su adaptación.

Los supervisores destacaron la necesidad de incluir simulaciones prácticas para los roles operativos.

### **Grafica 2**

*Opinión de los empleados sobre un programa de inducción estructurado*



Interpretación: Existe una fuerte aceptación del programa de inducción propuesto, lo que indica su viabilidad y pertinencia para resolver las deficiencias identificadas.

### **Objetivo 3**

Proponer estrategias para la implementación y evaluación continua del programa de inducción del personal en CJ Technology.

Resultados

Estrategias Propuestas:

Asignación de Recursos: Presupuesto específico para materiales, manuales y capacitación.

Responsables: Designar un equipo dedicado al seguimiento del proceso de inducción.

Plataforma Digital: Uso de herramientas virtuales para el registro y evaluación de la inducción.

Indicadores de Evaluación:

Rotación del Personal: Monitorear trimestralmente el índice de rotación para evaluar si el programa de inducción contribuye a la retención.

Satisfacción de los Nuevos Colaboradores: Encuestas aplicadas al finalizar la inducción para medir la percepción sobre el proceso.

Tiempo de Adaptación: Comparar el tiempo promedio que los empleados tardan en adaptarse antes y después de implementar el programa.

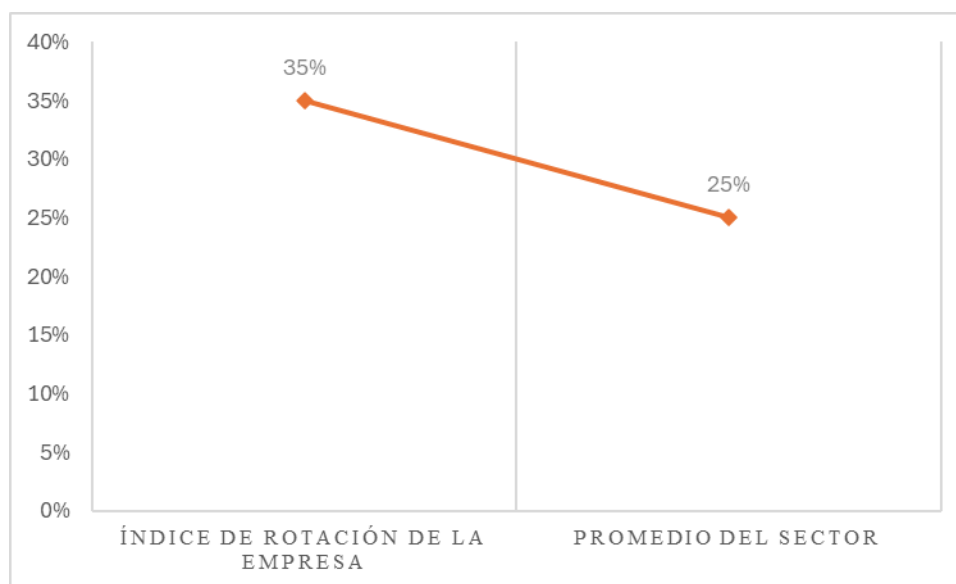
Datos Recolectados:

Actualmente, el índice de rotación es del 35% anual, con un costo promedio de reemplazo por empleado de \$2.000.000

El 40% de los empleados señala que tarda más de tres meses en sentirse plenamente adaptado a sus funciones.

### Grafica 3

*Índice de Rotación del Personal Antes de la Implementación del Programa de Inducción*



Interpretación: La alta rotación indica la necesidad de un programa que permita una integración más efectiva de los empleados y reduzca los costos asociados al reemplazo de personal

## Conclusiones

1. La ausencia de un programa de inducción formal en CJ TECHNOLOGY afecta significativamente la retención y productividad del personal, generando costos operativos y desalineación con los objetivos estratégicos.
2. La implementación de un programa estructurado permitirá a la empresa mejorar la adaptación de los empleados, aumentar su motivación y sentido de pertenencia, y reducir la rotación temprana.
3. La inversión en un proceso de inducción bien diseñado se traduce en beneficios económicos y operativos para la empresa, fortaleciendo su posición competitiva en el mercado.
4. La Empresa CJ TECHNOLOGY antes de su funcionamiento deben implementar las normativas conforme a la ley que garantice la seguridad de la empresa y su equipo de trabajo.
5. La inducción es una parte importante del proceso de reclutamiento por lo tanto debe considerarse cuidadosamente ya que es más que una mera formalidad en realidad es una estrategia clave para construir un equipo productivo y comprometido.
6. La evaluación del personal de la empresa CJ TECHNOLOGY permite identificar y reforzar los objetivos propuestos, las responsabilidades de cada unos de los empleados y departamentos y mejoras las conductas que de alguna manera afectan el rendimiento del trabajo dentro de la empresa.

## **Recomendaciones**

### **Diagnóstico y documentación del proceso de inducción**

Realizar un análisis exhaustivo de las necesidades y expectativas tanto de los empleados como de la organización. Este diagnóstico debe incluir encuestas a los colaboradores actuales, entrevistas con los líderes de área y una evaluación de los procesos existentes. Además, es fundamental documentar de manera clara las políticas internas, los valores corporativos y los procedimientos operativos que serán la base del programa de inducción.

### **Diseño de un programa estructurado**

Elaborar un programa formal de inducción que contemple una duración definida (dos semanas recomendadas) y abarque los siguientes componentes:

Presentación de la empresa: historia, misión, visión, valores y estructura organizacional.

Capacitación técnica enfocada en las funciones específicas del cargo.

Talleres de integración, dinámicas de trabajo en equipo y alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.

Evaluaciones prácticas para asegurar la comprensión de las funciones y procesos.

Este diseño debe ser flexible y adaptarse a los cambios en las necesidades organizacionales y del mercado.

### **Asignación de recursos adecuados**

Destinar un presupuesto específico para cubrir los costos asociados a materiales, capacitaciones y personal encargado del programa. Esto incluye la creación de manuales de bienvenida, guías operativas y el uso de plataformas tecnológicas para facilitar el seguimiento y la gestión del proceso de inducción.

Participación de los Líderes para transmitir la cultura organizacional, aclarar las expectativas del rol y brindar orientación específica a los nuevos empleados. Esto ayudará a crear un vínculo más sólido entre los colaboradores y sus supervisores, mejorando la comunicación y la confianza desde el inicio.

### **Capacitación continua**

Complementar el programa de inducción con capacitaciones periódicas que refuercen las habilidades técnicas y el desarrollo profesional de los empleados. Estas sesiones deben incluir temas como manejo de herramientas tecnológicas, liderazgo, trabajo en equipo y adaptación a cambios organizacionales.

### **Implementación en fases**

Para garantizar el éxito del programa de inducción, se recomienda implementarlo en fases:

Fase piloto: Aplicar el programa en un departamento clave y recopilar retroalimentación para realizar ajustes.

Fase de ejecución general: Extender el programa a toda la organización una vez refinado.

Fase de seguimiento: Monitorear la efectividad del programa a través de indicadores clave como satisfacción laboral, retención de personal y productividad.

### **Evaluación y ajustes continuos**

Diseñar instrumentos de evaluación como encuestas de satisfacción y entrevistas individuales con los nuevos empleados al finalizar la inducción. Analizar estos datos de forma periódica permitirá identificar áreas de mejora y realizar los ajustes necesarios para mantener la efectividad del programa. Además, es importante comparar los indicadores de desempeño antes y después de la implementación para medir el impacto real del programa.

**Incorporación de Incentivos**

Introducir incentivos para los empleados que completen exitosamente el proceso de inducción, como reconocimientos públicos, certificaciones internas o beneficios adicionales. Esto motivará a los nuevos colaboradores y reforzará la importancia del programa.

**Promoción del Bienestar Laboral**

Integrar iniciativas que fomenten un ambiente laboral positivo, como días libres adicionales, programas de bienestar emocional y actividades de integración. Esto fortalecerá la percepción de los empleados sobre la empresa como un lugar de trabajo atractivo y comprometido con su desarrollo.

**Uso de Tecnología**

Implementar herramientas digitales como plataformas de e-learning, sistemas de gestión de recursos humanos y aplicaciones de seguimiento de actividades. Esto facilitará la personalización del programa, mejorará la accesibilidad de los materiales y permitirá un análisis más detallado de los resultados.

Estas recomendaciones abordan de manera integral cada uno de los objetivos específicos, asegurando que la empresa CJ TECHNOLOGY no solo resuelva las deficiencias actuales en su proceso de inducción, sino que también establezca una base sólida para la retención y productividad a largo plazo. La implementación de estas acciones fortalecerá el compromiso de los empleados, alineándolos con los valores y metas estratégicas de la organización.

## Referencias

- Alles, M. A. (2016). [Selección por competencias](#). (2a. ed.). Ediciones Granica. (pp.20-74). <https://elibro->
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* . McGraw-Hill.
- Código Sustantivo del Trabajo. Ministerio de Trabajo de Colombia. (1950).
- Decreto 1072 de 2015. Por el cual se amplía el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Fernández López, F. (2016). [Contratación laboral \(UF0341\)](#). Editorial Tutor Formación. (pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- 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->
- 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://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Luna Arocas, R. (2018). [Gestión del talento](#). Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Leal Afanador, J. A. (2023). [Trabajo inteligente productivo](#). Sello Editorial UNAD. (pp.25-38).<https://doi.org/10.22490/9789584975096>
- Leal Afanador, J. A. (2023). [Trabajo inteligente productivo](#). Sello Editorial UNAD. (pp.25-38).<https://doi.org/10.22490/9789584975096>

- Meyer, JP y Allen, NJ (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: teoría, investigación y aplicación* . Publicaciones SAGE.
- [net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56](http://net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56)
- 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>
- Robbins, SP y Judge, TA (2018). *Comportamiento organizacional* (18ª ed.). Educación Pearson.

## Anexos

### Ilustración 1

*Sede principal*



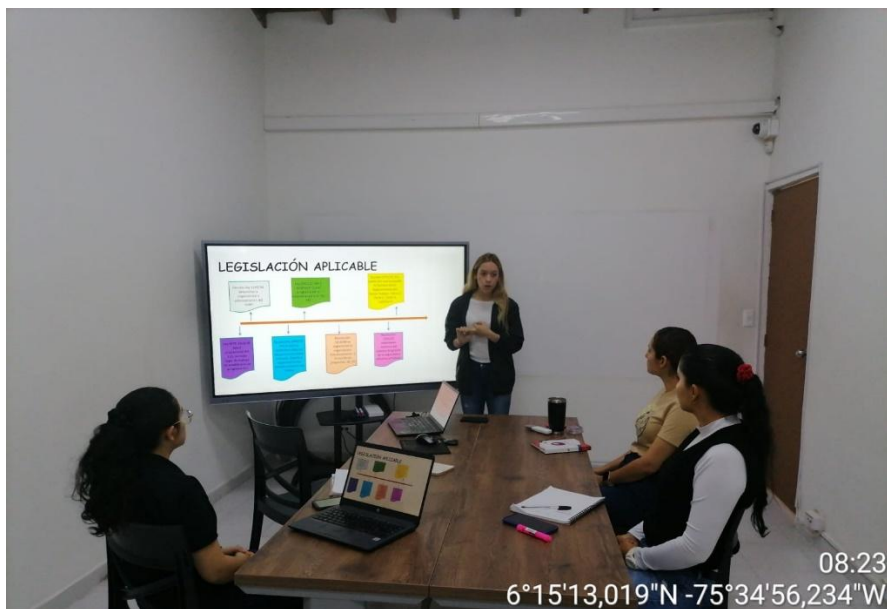
### Ilustración 2

*Sede sucursal*



### Ilustración 3

*Capacitación para personal nuevo en área administrativa*



#### **Ilustración 4**

*Capacitación para personal nuevo en área logística*

