

Análisis de las falencias en los procesos de inducción y entrenamiento en la empresa

Makariza S.A.S

Blanca Rocío Ariza Zaraza

Irisibeth Saavedra Vanegas

Laura Yineth Quintero Herrera

Leidy Tatiana Velasco Rodríguez

Asesor

Diego Ferney Patarroyo Gutiérrez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

2025

Dedicatoria

Esta investigación de inducción y entrenamiento del talento humano está dedicada a todos los integrantes que forman parte de este diplomado. Que con su compromiso y dedicación hacen que se logren obtener excelentes resultados

Para finalizar dedicamos este proyecto a nuestras familias que sin su apoyo incondicional no habríamos llegado hasta aquí.

Agradecimientos

Queremos expresar los más profundos agradecimientos a todas esas personitas que de una u otra manera ha aportado a nuestro crecimiento tanto personal como profesional.

Primeramente, a Dios por darnos la oportunidad de cumplir unos de nuestros sueños de formarnos como profesionales y por darnos la sabiduría y fortaleza de mantenernos firmes a pesar de las dificultades.

Después de Dios también agradecemos a nuestros padres, por su apoyo incondicional, su paciencia y su motivación cada día para no vencer por las diferentes situaciones que nos llevaban a rendirnos.

Agradecemos a la empresa Makariza S.A.S por permitirnos trabajar sobre los procesos de inducción y entrenamiento, en cual este proyecto va dirigido a unas mejoras de fortalecimiento de la inducción de sus trabajadores

Agradecemos a nuestro tutor Diego Ferney Patarroyo Gutiérrez, compromiso con cada grupo, entregando sus conocimientos y sabiduría lo cual nos ha encaminado a fortalecernos como futuras administradoras de empresas. A la UNAD, por darnos la oportunidad de pertenecer a esta gran familia educativa y por brindarnos todas las herramientas posibles para avanzar en nuestra carrera y así hacernos la vida educativa más llevadera ya que con esta modalidad nos permite trabajar y estudiar con comodidad.

Resumen

Este trabajo de grado propone mejorar el proceso de inducción y entrenamiento en la empresa Makariza S.A.S., dedicada a la producción y comercialización de productos derivados de la caña de azúcar, ubicada en el km 8 vía Barbosa - Bucaramanga. Se evidencia que en la empresa Makariza S.A.S., existen falencias al momento de ingresar a los trabajadores a la organización, ya que la inducción no se lleva a cabo de manera correcta y no proporciona los conocimientos solicitados sobre la cultura organizacional de la empresa. Además, al ingresar, los empleados no reciben la información necesaria para desempeñar sus labores de una manera óptima, donde se afecta la productividad. Esto ha provocado una alta rotación del personal y el incumplimiento de las funciones asignadas. Para abordar esta problemática se utilizó una metodología mixta, que permite tener un análisis más profundo mediante la recolección de datos cuantitativos y cualitativos a través de entrevistas y encuestas, como primera medida se realizó entrevista a una funcionaria del departamento de talento humano logrando identificar la problemática expuesta, a partir de allí, se procede a realizar encuestas a los empleados con el fin de corroborar la problemática y enfocar cada una de las acciones o tácticas para contribuir al mejoramiento del proceso de entrenamiento e inducción de la empresa.

Como resultado, se identifica que la empresa debe generar un plan de mejora a su proceso de inducción y entrenamiento actual, realizando un cronograma de acuerdo a las falencias identificadas en la investigación, además de asignar el personal idóneo para suplir esta necesidad tanto de los nuevos empleados como de aquellos que ya están en la empresa. Esta investigación se basa en la gestión del talento humano que destaca la importancia de una inducción efectiva para garantizar el éxito de la organización y minimizar la rotación del personal.

Palabras Claves: Inducción, entrenamiento, productividad, rotación del personal, proceso

Abstract

This thesis proposes improving the induction and training process at Makariza S.A.S., a company dedicated to the production and commercialization of sugarcane-derived products, located at km 8 on the Barbosa-Bucaramanga Road. It has been identified that Makariza S.A.S. faces shortcomings in integrating new employees into the organization, as the induction process is not conducted properly. This results in employees not acquiring the necessary knowledge about the company's organizational culture. Upon joining, employees do not receive adequate training to perform their duties optimally, which negatively impacts the company's productivity. This issue has led to high staff turnover and non-compliance with processes. To address this problem, a mixed-methods approach was employed, allowing for a deeper analysis through the collection of quantitative and qualitative data via interviews and surveys. Initially, an interview was conducted with a human resources department official to identify the exposed problem. Subsequently, surveys were conducted to employees to corroborate the issue and focus on specific actions or strategies to improve the company's induction and training process.

As a result, it was determined that the company needs to develop an improvement plan for its current induction and training process, creating a schedule based on the deficiencies identified in the research and assigning suitable personnel to meet the needs of both new employees and existing staff. This research emphasizes human talent management, highlighting the importance of effective induction processes to ensure organizational success and reduce staff turnover.

Keywords: Induction, training, productivity, staff turnover, process

Tabla de Contenido

Introducción	10
Planteamiento del Problema	12
Makariza S.A.S	12
Justificación	14
Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Antecedentes del Problema.....	17
Marco Teórico.....	19
Introducción a la Inducción y Entrenamiento	19
Falencias Comunes en los Procesos de Inducción	19
Falta de Planificación	20
Inadecuada Asignación de Mentores.....	20
Falta de Seguimiento	20
Falencias en el Entrenamiento y su Impacto.....	20
Falta de Identificación de Necesidades	20
Métodos de Enseñanza Inadecuados	21
Ausencia de Evaluación y Retroalimentación.....	21
Importancia de la Inducción y Entrenamiento Eficaces.....	21
Estrategias para Mejorar los Procesos de Inducción y Entrenamiento	22
Diagnóstico y Planificación Adecuada.....	22
Uso de Métodos Innovadores	22

Implementación de un Sistema de Evaluación Continua	22
Relevancia del Estudio para Makariza S.A.S.....	22
Interconexión entre Inducción y Entrenamiento	23
Entrenamiento (Herramienta Clave para el Desarrollo).....	23
Marco Legal	25
Metodología de la Investigación.....	27
Estudio y Alcance	28
Método	28
Diseño de Investigación	29
Muestra y Población.....	29
Técnica e Instrumento	30
Resultados	31
Análisis General	48
Discusión de Resultados	50
Conclusiones	52
Recomendaciones	53
Referencias Bibliográficas	54
Apéndices.....	55

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Calculadora de Muestras</i>	30
Figura 2 <i>Pregunta #1</i>	31
Figura 3 <i>Pregunta #2</i>	32
Figura 4 <i>Pregunta #3</i>	33
Figura 5 <i>Pregunta #4</i>	34
Figura 6 <i>Pregunta #5</i>	35
Figura 7 <i>Pregunta #6</i>	36
Figura 8 <i>Pregunta #7</i>	37
Figura 9 <i>Pregunta #8</i>	38
Figura 10 <i>Pregunta #9</i>	39
Figura 11 <i>Pregunta #10</i>	40
Figura 12 <i>Pregunta #11</i>	41
Figura 13 <i>Pregunta #12</i>	42
Figura 14 <i>Pregunta #13</i>	43
Figura 15 <i>Pregunta #14</i>	44
Figura 16 <i>Pregunta #15</i>	45
Figura 17 <i>Pregunta #16</i>	46
Figura 18 <i>Pregunta #17</i>	47

Lista de Apéndice

Apéndice A <i>Encuesta Formato</i>	55
Apéndice B <i>El Programa de Compensación</i>	59
Apéndice C <i>Descripción Detallada de las Estrategias</i>	60

Introducción

Los procesos de Talento Humano son de gran importancia en cualquier compañía u organización, mediante los cuales se desglosan un conjunto de pasos y lineamientos que permite en una organización entrevistar, elegir, preparar y enseñar a cada uno de los empleados que hacen parte del capital humano de cualquier organización.

Con la idea de sostenerse y mantenerse vigente en el mercado competidor, toda empresa u organización tiene el deber de poseer un capital humano que le proporcione respaldado y ayuda a la empresa, deben contar con las herramientas que sean necesarias para poner en desarrollo sus habilidades y talentos, tener un equipo humano competente y comprometido puede llegar a marcar la diferencia en un mercado el cual día a día es más competitivo.

Según Luna (2018) «El onboarding se puede definir como el proceso por el cual las personas nuevas contratadas se ajustan a los aspectos sociales y de rendimiento de sus nuevos roles. Les permite aprender habilidades y comportamientos necesarios para funcionar de modo efectivo dentro de la organización, y les ayuda a colocarse, identificar sus relaciones clave y sentirse parte de la construcción del negocio. Es la manera que llegan a ser productivos rápidamente y pueden comenzar a contribuir a aspectos más amplios sociales y comerciales de la organización» (p. 449). 13.

En el caso de Makariza S.A.S, empresa dedicada a la producción y comercialización de productos derivados de la caña de azúcar, se ha logrado identificar que poseen problemas al presentar una alta deficiencia a la hora de ingresar o vincular a los trabajadores, ya que no cuenta con un proceso apropiado de inducción al área asignada o puesto de trabajo.

El fin o propósito de este proyecto de grado es lograr el estudio y análisis de las problemáticas presentadas en la compañía, lograr que se propongan e implementen soluciones en

pro de aumentar el nivel de productividad y efectividad en la gestión de los procesos de inducción, entrenamiento y capacitación del personal. Por medio de este análisis se busca ayudar a implementar mejores prácticas y procesos en el capital humano, logrando que con esto se refuerce el posicionamiento de la compañía en el sector competitivo y lograr que se disminuya la rotación del personal.

Planteamiento del Problema

Makariza S.A.S

Makariza S.A.S ubicada en el km 8 vía Barbosa / Bucaramanga, esta empresa es dedicada a la producción y comercialización de productos derivados de la caña de azúcar; surge como resultado del conocimiento, investigación y gestión de un grupo de empresarios inversionistas que en su plan estratégico tiene como propósito promocionar la Agroindustria panelera en la Hoya del Rio Suarez, a partir del mejoramiento de sus procesos de producción, comercialización y distribución. (SA, s.f.)

Es una empresa legalmente organizada que cuenta con más de 200 trabajadores cada grupo de trabajadores está organizado por líderes de cada área como por ejemplo el área de cultivo cuenta con su líder, el área de producción, mantenimiento, calidad etc. Su gerente reside en la ciudad de Bogotá lo cual no está siempre en la planta.

Esta compañía presenta una alta deficiencia a la hora de ingresar o vincular el trabajador, ya que no cuenta con un proceso apropiado de inducción al área asignada o puesto de trabajo.

Esta deficiencia está afectando altamente la productividad y el buen desempeño del trabajador contratado ya que este no cuenta con los conocimientos previos y necesarios para asumir la labor a desempeñar, esto ha generado pérdidas económicas y deficiencia en la producción debido a los constantes errores cometidos por el trabajador.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que las pérdidas y bajas de producción se radican en los procesos de inducción y entrenamientos de los trabajadores nuevos. Por tal motivo se proponen estrategias de mejora que optimicen los procesos de capacitación al personal donde se les brinde información, instrucciones claras y eficaces al momento de ejecutar su labor y así garantizar un óptimo funcionamiento de la compañía.

Se entiende que el proceso de inducción al trabajador es de suma importancia ya que este paso es donde se darán las pautas iniciales de la ejecución a cabalidad del cargo contratado, dependiendo de cómo se lleve a cabo estos procesos dentro de la compañía, depende la adaptación de los trabajadores dentro de la organización y desempeñar sus funciones a cabalidad.

De acuerdo con el anterior planteamiento de la problemática surge como interrogante ¿Qué estrategias de inducción y entrenamiento necesitaría la compañía Makariza S.A.S para promover la correcta funcionalidad del proceso de inducción en pro de aumentar la productividad y disminuir la rotación del personal?

Justificación

La compañía Makariza S.A.S ha sido una fuente importante en la región de Güepa Santander y sus alrededores por su oferta laboral ya que con ella laboran más de 100 empleados con un contrato a término indefinido lo cual representa para cada una de estas personas un ingreso estable para su familia.

Actualmente la compañía está presentando una problemática que incurre en el bienestar tanto del trabajador como la misma empresa, donde sus procesos de inducción y entrenamiento han decaído o más bien presenta una falencia importante.

Esto ha permitido a realizar un estudio más profundo para esclarecer y analizar las problemáticas causadas por esta falencia, además entregar estrategias de mejora continua que contribuyan en mitigar el riesgo y la reducción de esta problemática que no solo trae dificultades para los nuevos integrantes de la empresa sino también pérdidas económicas, incertidumbre que conducen a la afectación del clima laboral.

Lo que se pretende con este estudio no solo es ayudar a esta empresa sino a todas las empresas que puedan acceder al documento, donde puedan encontrar información importante para la mejora del proceso de inducción que como ya se ha mencionado en párrafos anteriores esto es de suma importancia al momento de realizar el proceso de vinculación y contratación de un nuevo colaborador para la compañía.

Esta investigación trae consigo beneficios importantes para todas las empresas que estén presentando este tipo de falencia en el proceso de inducción y entrenamiento. En el caso de esta compañía que tiene un alto índice de rotación del personal debido al mal manejo de este proceso, el cual es vital para que el trabajador pueda adaptarse con más facilidad al puesto de trabajo y a la compañía en general. Las compañías que tengan acceso a esta información verán un ejemplo

claro de las consecuencias que se puedan presentar debido a la no efectividad del proceso de inducción los cuales pueden verse representados como pérdidas económicas, el bajo posicionamiento de la compañía y el alto índice de rotación del personal etc.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar estrategias de mejora a los procesos de inducción y entrenamiento en la empresa Makariza S.A.S ubicada en el km 8 vía Barbosa / Bucaramanga.

Objetivos Específicos

Identificar los principales problemas y deficiencias de los procesos de inducción y entrenamiento de la empresa Makariza S.A.S.

Evaluar el impacto de las falencias en la inducción y entrenamiento.

Proponer programas de capacitación que optimicen los procesos de inducción y entrenamiento de la compañía Makariza S.A.S.

Antecedentes del Problema

La compañía ha sobresalido por sus excelentes productos derivados de la caña de azúcar, sin dejar de lado su amplia contratación de personal, formando un gran equipo de trabajo, lo que permite ser excelente en las demás áreas de la empresa. Por otra parte, se ha identificado que presenta una alta deficiencia al momento de realizar el proceso de contratación del trabajador, debido a que no cuenta con la realización de un apropiado proceso de inducción para el área contratada o puesto de trabajo.

Esta deficiencia está afectando altamente la productividad y el buen desempeño del trabajador contratado dado que el trabajador no cuenta con los conocimientos previos y necesarios en el momento de desempeñar la labor, esto ha generado pérdidas económicas y bajas en la producción debido a los constantes errores cometidos por el trabajador y los altos índices de rotación del mismo.

Por estas dificultades presentadas anteriormente se procede a implementar las estrategias de mejoras de este proceso.

Según el proyecto de grado de Martha Liliana los procesos de inducción es la técnica más importante que tienen que implementar las organizaciones para el desarrollo del personal, que al ser aplicado correctamente puede mejorar y fortalecer las competencias del talento humano, trayendo consigo cosas beneficiosas a corto plazo para la organización. (DIAZ, 2020, págs. 8-10)

Según (Grados, 2013) las ventajas de una buena inducción tienen beneficios para la empresa y para el puesto a ocupar. Entre estas ventajas se tienen en cuanto a la empresa.

La buena inducción reduce costos de reclutamiento y selección.

Ayudaría a detectar alguna necesidad de capacitación por si el trabajador presenta alguna dificultad en el momento de la inducción.

Teniendo los registros de inducción, se puede tomar como la primera evaluación de desempeño.

El trabajador se adapta a las normas de la organización y a sus procedimientos.

Con una buena inducción el trabajador se integra más rápido al grupo de trabajo y mejora el ambiente laboral.

El trabajador acepta con buena actitud las órdenes impartidas por el jefe.

Las ventajas que tiene un buen proceso de inducción en cuanto al puesto son: La inducción dada a cabalidad permite un mejor rendimiento del trabajador contratado.

El trabajador se siente más seguro y confiando en su labor.

Si la inducción es idónea esto evitará que el trabajo sea interrumpido por interrogantes de cómo hacer esa labor.

La inducción también juega un papel importante en la parte de seguridad y salud en el trabajo ya que si su inducción fue favorable bajará el porcentaje de accidentes laborales.

De acuerdo con la problemática presentada se implementa la metodología mixta (cualitativa- cuantitativa) que como soporte tenemos el estudio que realiza la universidad de Colima que según su investigación nos dice que el análisis cualitativo, en contraste, está basado en el pensamiento de autores como Max Weber. Es inductivo, lo que implica que “utiliza la recolección de datos para finar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014: 7). A diferencia de la investigación cuantitativa, que se basa en una hipótesis, la cualitativa suele partir de una pregunta de investigación, que deberá formularse en concordancia con la metodología que se pretende utilizar. Este enfoque busca explorar la complejidad de factores que rodean a un fenómeno y la variedad de perspectivas y significados que tiene para los implicados (Creswell, 2003: 129).

Marco Teórico

Introducción a la Inducción y Entrenamiento

El proceso de inducción se define como una serie de actividades organizadas que tienen como objetivo principal facilitar la adaptación de los nuevos empleados a su entorno laboral. Según Chiavenato (2009), la inducción es fundamental para alinear las expectativas del empleado con los objetivos de la organización, permitiéndole entender su rol y responsabilidades desde el primer día. Este proceso incluye la presentación de las políticas internas, valores corporativos y las normativas que rigen las operaciones.

Este proceso es crucial para garantizar que los nuevos empleados comprendan y asimilen la cultura organizacional, sus responsabilidades y los valores de la empresa.

Una inducción efectiva no solo reduce la ansiedad del nuevo empleado, sino que también acelera su integración, contribuyendo a un mejor desempeño y una menor rotación de personal; el entrenamiento es una herramienta estratégica que permite actualizar, mejorar y reforzar las competencias de los empleados a lo largo de su vida laboral en la organización (Dessler, 2020). Sin embargo, cuando las organizaciones no invierten en este proceso, los empleados pueden sentirse desorientados, lo que impacta negativamente en su productividad y satisfacción laboral.

Ambos procesos, si son bien gestionados, pueden resultar en un mejor desempeño y un menor índice de rotación de personal, mientras que sus falencias pueden generar desalineación de objetivos y pérdida de productividad.

Falencias Comunes en los Procesos de Inducción

A pesar de su importancia, las falencias en los procesos de inducción son frecuentes en muchas organizaciones. Estas pueden manifestarse de diversas formas y, según Robbins y Judge (2018), las más comunes incluyen:

Falta de Planificación

La inducción es una actividad que, en ocasiones, no se organiza de forma sistemática, lo que genera que los nuevos empleados no reciben la información necesaria sobre su puesto y la empresa.

Inadecuada Asignación de Mentores

Los mentores o guías durante el proceso de inducción no siempre están adecuadamente capacitados o comprometidos con el proceso, lo que disminuye la efectividad del programa.

Falta de Seguimiento

La ausencia de una fase de seguimiento post-inducción puede dificultar la integración total del empleado, ya que el proceso se limita a un período breve sin retroalimentación continua.

Estas falencias generan una desconexión entre los nuevos empleados y la empresa, lo que afecta la satisfacción laboral y la capacidad de adaptación al entorno organizacional (Werther & Davis, 2014).

Falencias en el Entrenamiento y su Impacto

El entrenamiento en una empresa debe ser adaptado a las necesidades específicas del trabajo y debe alinearse con los objetivos organizacionales. Sin embargo, cuando existen fallas en este proceso, los efectos sobre la organización pueden ser perjudiciales. Las falencias más comunes incluyen:

Falta de Identificación de Necesidades

Cuando no se realiza un diagnóstico adecuado de las necesidades de capacitación, los programas de entrenamiento no cubren las brechas de conocimiento y habilidades existentes, lo que resulta en una capacitación ineficaz (Martínez & Valencia, 2020).

Métodos de Enseñanza Inadecuados

Los entrenamientos que no utilizan metodologías adecuadas, como cursos en línea, talleres interactivos o simulaciones prácticas, pueden no ser efectivos. La formación debe involucrar al empleado y permitirle practicar lo aprendido en un contexto real (Dessler, 2020).

Ausencia de Evaluación y Retroalimentación

La falta de mecanismos de evaluación después de la capacitación reduce la capacidad de la empresa para medir la efectividad del proceso y ajustar los programas a las necesidades cambiantes de los empleados y la organización.

Estas deficiencias no solo afectan la calidad del trabajo realizado por los empleados, sino que también impactan el clima organizacional y la motivación, ya que los empleados sienten que la empresa no invierte en su desarrollo profesional (Robbins & Judge, 2018).

Importancia de la Inducción y Entrenamiento Eficaces

Cuando los procesos de inducción y entrenamiento son gestionados adecuadamente, las organizaciones experimentan múltiples beneficios, tales como una mayor integración de los empleados, un aumento en la productividad y la satisfacción laboral. Según Werther y Davis (2014), la capacitación está bien orientada a mejorar las competencias y habilidades del personal, alineándose con los objetivos estratégicos de la empresa.

Además, las organizaciones que invierten en una inducción efectiva y entrenamientos continuos logran aumentar su competitividad y resiliencia frente a los cambios del mercado (Martínez & Valencia, 2020). La implementación de un sistema de entrenamiento continuo también contribuye a la retención del talento, pues los empleados sienten que la empresa valora su crecimiento profesional y personal.

Estrategias para Mejorar los Procesos de Inducción y Entrenamiento

Para abordar las falencias en estos procesos, se proponen las siguientes estrategias:

Diagnóstico y Planificación Adecuada

Las empresas deben realizar un diagnóstico previo para identificar las brechas de conocimiento y las necesidades específicas de cada puesto, de modo que los programas de inducción y entrenamiento sean completamente personalizados (Dessler, 2020).

Uso de Métodos Innovadores

La incorporación de tecnologías como plataformas e-learning y simulaciones prácticas puede mejorar significativamente la efectividad del entrenamiento, haciendo que los empleados se involucren de manera más activa en su aprendizaje (Robbins & Judge, 2018).

Implementación de un Sistema de Evaluación Continua

Es crucial establecer indicadores de rendimiento para medir el impacto de la inducción y el entrenamiento, lo que permitirá a la empresa ajustar y mejorar sus programas de manera continua (Martínez & Valencia, 2020).

Relevancia del Estudio para Makariza S.A.S

En el caso de la empresa Makariza S.A.S., un análisis detallado de las falencias en los procesos de inducción y entrenamiento es esencial para mejorar la experiencia de los empleados, optimizar su desempeño y fortalecer la cultura organizacional. Este estudio permitirá identificar los aspectos que requieren mejoras y diseñar estrategias prácticas que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales.

Además, la optimización de estos procesos tiene un impacto directo en la competitividad de la empresa, ya que garantiza que los colaboradores estén preparados para enfrentar los retos del entorno laboral moderno y alineados con la visión de la organización.

Interconexión entre Inducción y Entrenamiento

Aunque la inducción y el entrenamiento son procesos diferentes, están profundamente relacionados en la experiencia del empleado. La inducción establece la base para una integración exitosa, mientras que el entrenamiento asegura que el empleado desarrolle las habilidades necesarias para cumplir con las expectativas de su puesto. Según Dessler (2020), la combinación de ambos procesos en un plan integral de gestión del talento es esencial para mejorar los niveles de compromiso, desempeño y retención del personal.

Cuando existen falencias en cualquiera de estos procesos, las consecuencias pueden incluir.

Falta de claridad en las funciones asignadas.

Baja productividad durante los primeros meses de empleo.

Incremento en la rotación de personal.

Estos efectos negativos no solo afectan al empleado, sino que también generan costos adicionales para la organización

Entrenamiento (Herramienta Clave para el Desarrollo)

El entrenamiento laboral es un proceso perduro orientado al desarrollo de competencias técnicas, habilidades interpersonales y capacidades cognitivas que permiten al colaborador desempeñar eficientemente su trabajo. Robbins y Judge (2013) destacan que un programa de entrenamiento adecuado mejora la calidad del trabajo, fomenta la innovación y aumenta el compromiso de los empleados con la organización.

En este sentido, Noe et al. (2015) subrayan que el entrenamiento no solo debe enfocarse en habilidades específicas, sino también en preparar a los empleados para enfrentar los cambios constantes en el entorno empresarial. Las empresas que descuidan este aspecto suelen enfrentar

dificultades relacionadas con el bajo rendimiento, la falta de actualización de sus equipos y la limitada competitividad en su sector.

Marco Legal

El marco legal proporciona las bases para el cumplimiento de las leyes, derechos y deberes, dentro de la empresa Makariza S.A., asegurando que los procesos de inducción y entrenamiento se ajusten de acuerdo con los parámetros legales establecidos.

Según Gestor Normativo, (2013) de la ley 1636 de 2013 en el artículo 41 dice:

La capacitación para la inserción laboral es el proceso de aprendizaje que se organiza y ejecuta con el fin de preparar, desarrollar y complementar las capacidades de las personas para el desempeño de funciones específicas. El aprendizaje se basa en la práctica y habilita al aprendiz para el desempeño de una ocupación, su diseño es modular y basado en competencias laborales.

Esto indica que las capacitaciones se centran en equipar a los empleados con habilidades que sean necesarias para desempeñar adecuadamente sus funciones en su puesto de trabajo y de esta manera mejorar su desempeño.

La ley 734 de 2002 en el artículo 33. Derechos. El acceso a la capacitación es un derecho que no solo asegura mejor el desempeño, sino también cumple con los principios de calidad, eficiencia y transparencia. (Gestor Normativo, 2022).

En el artículo 53 de la constitución política de Colombia 1991, establecen que las relaciones laborales deben regirse por principios que protejan la igualdad, dignidad y los derechos de los empleados en el cual encontramos que la capacitación es esencial para un trato digno y que los trabajadores tengan un desarrollo profesional. (Constitución política de Colombia de 1991, 1991)

En el Decreto 1567 de 1998: En esta ley se establece la creación del sistema nacional de capacitación y reglamenta la formación de los empleados en Colombia, uno de sus principales objetivos es fomentar el desarrollo de los trabajadores por medio de estrategias y métodos

laborales. Este decreto es especial en el entorno de la inducción y el entrenamiento, ya que asegura que los empleados reciban la capacitación necesaria para desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente (Ley 1567, 1998)

Decreto 1127 de 1991, se centraliza en que las capacitaciones es un derecho de los trabajadores y que el empleador debe facilitar su proceso sin afectar su jornada laboral, donde este crea programas de capacitación, actividades recreativas y culturales con el fin de mejorar la productividad y las relaciones laborales. La asistencia a estas actividades es obligatoria, pero sin que se vea afectada el funcionamiento de la empresa por ese motivo este decreto busca una igualdad entre los derechos de los trabajadores a su desarrollo profesional y las necesidades operativas del jefe. (Gestor normativo, 1991).

Metodología de la Investigación

Para esta investigación será aplicado el enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), se elige este método porque es una forma de obtener mejores resultados a la hora de dar solución a la pregunta de investigación ¿Qué estrategias de inducción y entrenamiento necesitaría la compañía Makariza S.A.S para promover la correcta funcionalidad del proceso de inducción en pro de aumentar la productividad y disminuir la rotación del personal?

Esta metodología de investigación busca enfatizarse en describir y lograr la comprensión de los elementos que van relacionados a las experiencias, los comportamientos y a la correcta interpretación de aquellas situaciones las cuales pueden llegar a generar problemáticas, diferente al enfoque cuantitativo, los resultados o números se buscan a través de herramientas establecidas como lo son las entrevistas y la observación, pues es aquí donde se estudian los datos, logrando con esto darles una explicación más racional, todo esto identificando patrones, temáticas y significados mediante la implementación de interpretación reflexiva, es este enfoque, se busca el reconocimiento de la importancia que tiene el contexto social y cultural de cada una de las personas o individuos de alguna organización, donde la intervención de las problemáticas resultan ser de gran importancia para la comprensión de acuerdo a las perspectivas y situaciones que pueden llegar a ser de carácter comprensible.

Que se aborde una investigación cualitativa facilita la integración y descripción de la información en la cual se busca la sistematización de los datos, todo esto logrando que se le genere una respuesta al problema identificado. Según (Hernández et al., 2014). “Este tipo de metodología suele utilizarse para estudios sociales y humanos sobre los que normalmente se puede hacer intención subjetiva del estudio, dado que se centra en una recolección de datos

buscando comprender el significado de algo o la interpretación de un fenómeno de estudio de forma precisa amplia y enfocada”.

Estudio y Alcance

En la presente investigación se ha recurrido al análisis descriptivo, en donde se tiene como objeto buscar rasgos y características relevantes en el fenómeno analizado. Ejemplo de ello son el análisis de las particularidades y los aspectos esenciales de un determinado grupo, así como el procedimiento para obtener el resultado, los elementos que conforman el grupo y descripción de los intereses de la población. En ese sentido la información se recolecta a través de una entrevista realizada a una funcionaria del área de talento humano de la compañía de aquí radicó las falencias mostradas anteriormente y para dar identificar la aplicación del proceso de inducción dentro de la compañía, se realiza una encuesta a 80 trabajadores.

El estudio descriptivo permite analizar con mayor precisión las diferentes dimensiones de eventos, entornos, fenómenos y agrupaciones, dejando un amplio insumo para poder brindar un análisis más exhaustivo. De ahí que el investigador puede tener un panorama más amplio, en donde podrá determinar el tipo de información, que es medible sobre cada uno de los elementos que complementan la recolección de datos dentro de la investigación. El análisis descriptivo puede ser extenso o corto, ello depende según la situación que se presente dentro del análisis de la información. (Lafuente Ibáñez, C., y Marín Egoscozábal, A, 2008)

Método

Para desarrollar la investigación abordada se orientó mediante el método inductivo y deductivo, buscando garantizar un análisis exhaustivo y unas conclusiones de tipo general, y con más confiabilidad (Lafuente Ibáñez, C., y Marín Egoscozábal, A, 2008)

Al abordar la investigación mediante este tipo de métodos, fortalece la complementación de los enfoques cualitativos y cuantitativos al derivar en situaciones fácticas dentro de un fenómeno. Por ello, con el fin de cumplir con el cometido planteado en la investigación, se analizó una empresa de manera puntual, en donde se pudo determinar que nos encontramos ante un fenómeno que puede extenderse a otro tipo de empresas, por lo cual, las conclusiones que se llegan a realizar con la presente investigación serán de apoyo para mitigar la continuidad del fenómeno en otras organizaciones empresariales.

Diseño de Investigación

En el presente documento se estructuró un diseño sistemático, puesto que, al tener enfoque cualitativo y cuantitativo, se recolecta la información mediante encuestas y entrevistas para así realizar su respectivo análisis según las etapas planificadas previamente.

La característica principal de los diseños sistemáticos es una primigenia etapa de razonamiento en la información, igualmente, se estandarizan procedimientos y formas de apreciación de la información, teniendo una organización y análisis de la información para hacer el posterior reporte. (Hernández et al., 2014). La presente investigación pudo ser desarrollada, gracias al aporte valioso de una integrante del grupo, quien laboraba en la empresa objeto de análisis, de ahí que, mediante la observación directa y la entrevista a la funcionaria del área de talento humano, se recolectó la información y se visualizaron razonadamente desde una perspectiva que permitió mediante el contraste ahondar de manera teórico-práctica cada fase y etapa de la investigación.

Muestra y Población

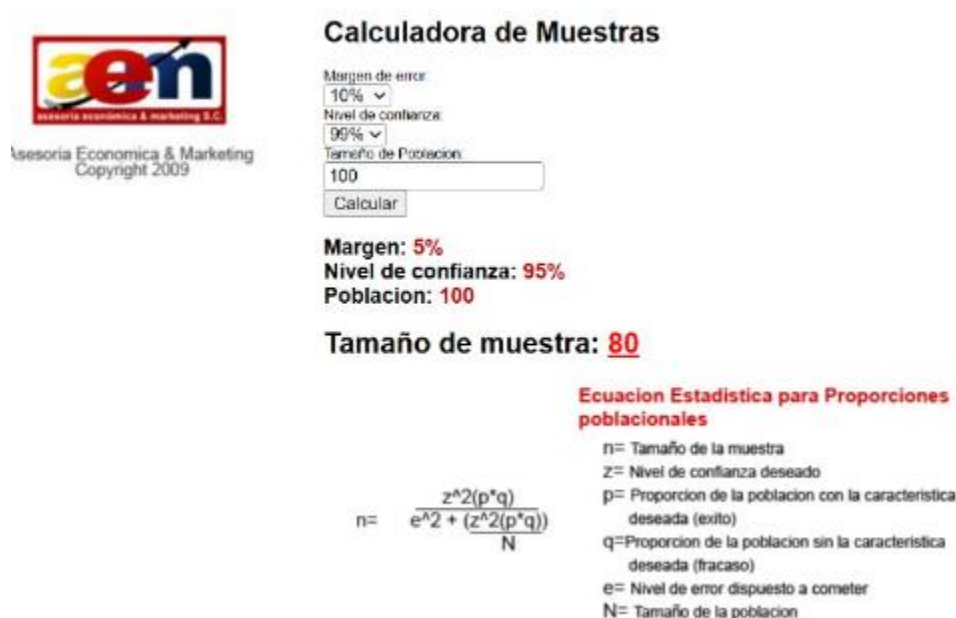
La población que se tomará primeramente como muestra para esta investigación será un integrante del talento humano al cual se realiza una entrevista y seguido por la identificación del

tamaño de la población de 100 trabajadores de la compañía, entre ellos se encontrarán operativos, supervisores.

Para dicha muestra se toma un nivel de confiabilidad del 95% con un margen de error del 5% para lo cual nos da como resultado que a 80 trabajadores se les deberá aplicar la encuesta.

Figura 1

Calculadora de Muestras



Calculadora de Muestras

Margen de error: 10% ▾
 Nivel de confianza: 90% ▾
 Tamaño de Poblacion: 100
 Calcular

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 100

Tamaño de muestra: 80

Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
 Z= Nivel de confianza deseado
 p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
 q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
 e= Nivel de error dispuesto a cometer
 N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2 \cdot 2(p \cdot q)}{e^2 + (z^2 \cdot (p \cdot q)) / N}$$

Nota. Tomada de la página Copynigth, (2009)

Técnica e Instrumento

Para realizar la muestra se aplicará una encuesta de 17 preguntas abiertas y cerradas divididas por procesos. La primera sección de la encuesta consta de información general del encuestado, 2 sección se centra en el proceso de inducción, la 3 sección proceso de entrenamiento y por último la sección 4 percepción general.

La encuesta se estructuró de esa forma para recibir de manera clara la información solicitada y que el encuestado lleve una secuencia de sus respuestas y no tenga inconvenientes o enredos al momento de contestar.

La encuesta se realiza por medio de la plataforma Encuestas.com la cual se caracteriza por ser una herramienta dinámica y de fácil acceso para los encuestados. Por otra parte, esta investigación permite obtener y analizar los resultados dados en gráficas de fácil interpretación.

Resultados

Para obtener los siguientes resultados se realizó una encuesta a 80 trabajadores donde se realizaron 7 preguntas separadas por secciones de acuerdo con cada tema a tratar, para la cual se presentará el resultado y análisis de cada una de las preguntas que fueron aplicadas.

Figura 2

Pregunta #1



Como se observa en la figura anterior el 45.2% de los trabajadores lleva menos de un año laborando en la compañía seguido de los que llevan dos años trabajando, y vemos que no son

muchos los trabajadores que llevan más de 4 años lo que no lleva a confirmar la alta rotación de trabajadores. Esta encuesta fue respondida por un total 73 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 3

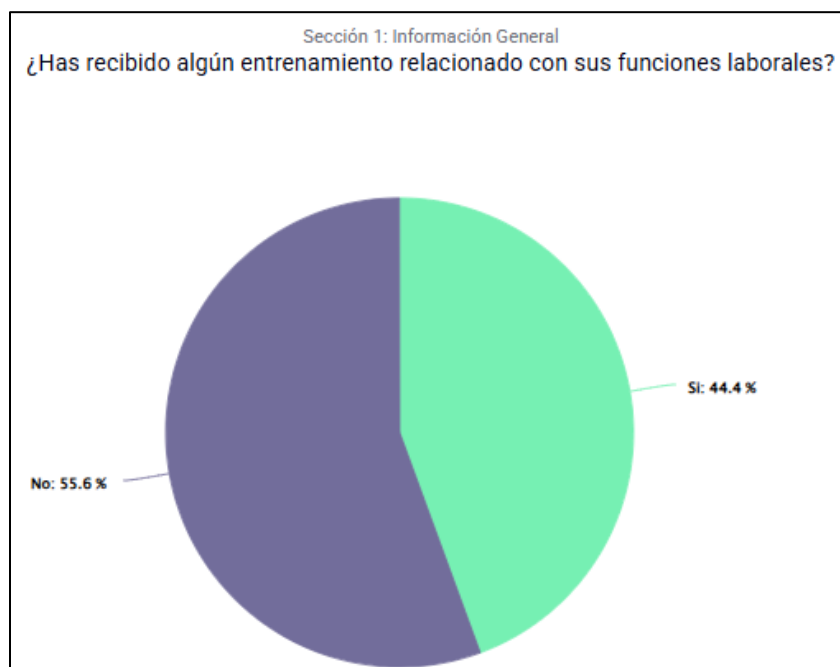
Pregunta #2



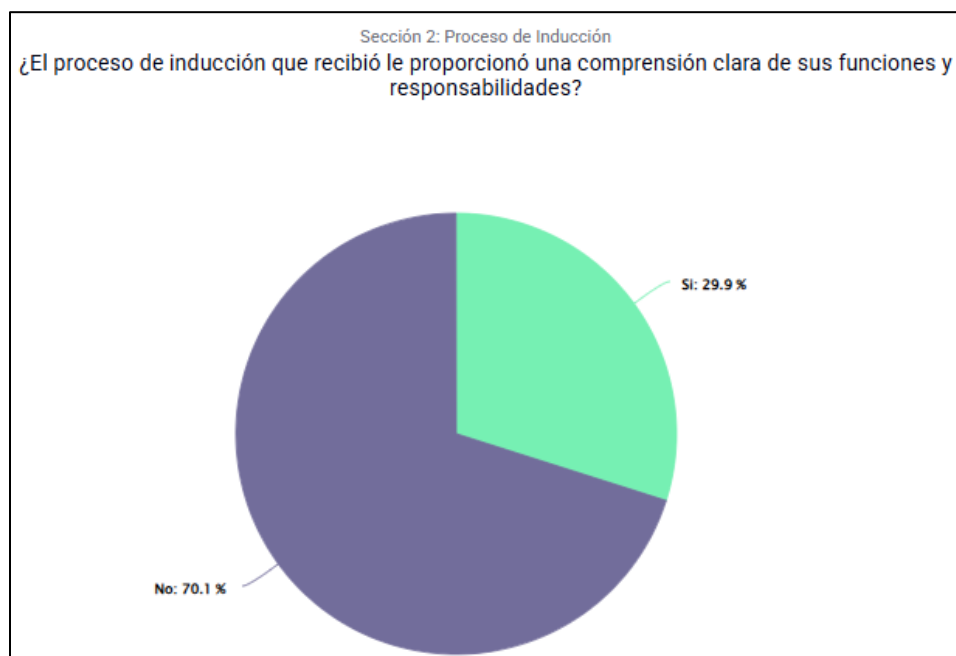
Esta gráfica nos muestra la distribución del personal de la empresa según su nivel jerárquico, donde están divididos en tres principales categorías. En el administrativo encontramos el 46.6% estos empleados son encargados de las funciones administrativas de la empresa Makariza, son fundamentales para el funcionamiento interno de la empresa, en cuanto al operativo es el 38,4% estos empleados son los encargados en realizar las tareas fundamentales para la producción de bienes o servicios y por último encontramos los supervisor que es el 15.1% estos empleados son los encargados de supervisar y coordinar las actividades con la finalidad de que se cumplan los objetivos. Esta encuesta fue respondida por un total 73 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 4*Pregunta #3*

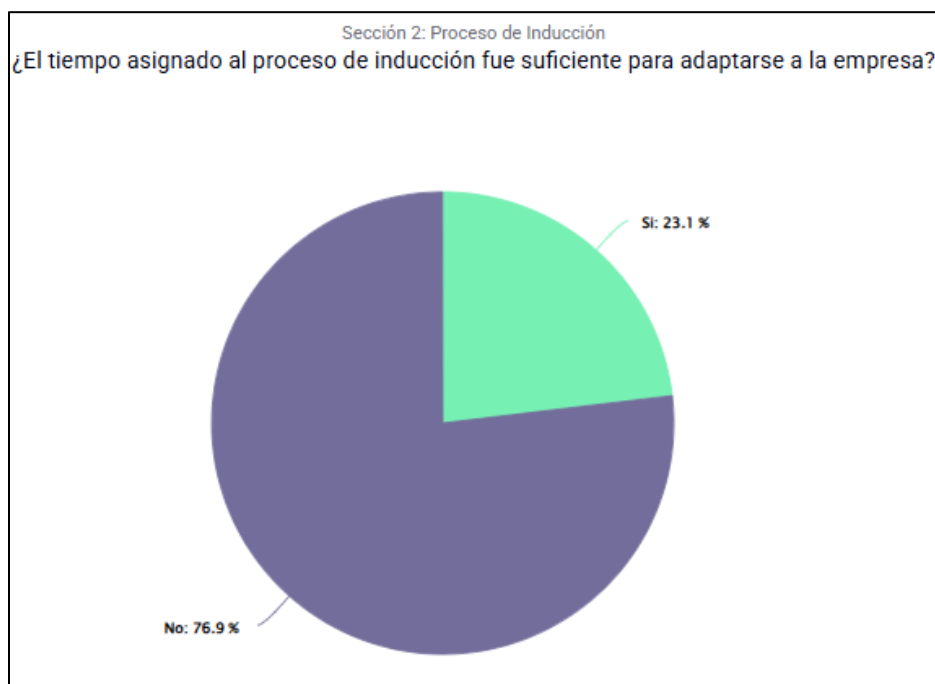
Para esta pregunta de que si ha participado en algún proceso de inducción tenemos como una respuesta notable de que no han recibido una inducción esto demostrado con un 56.9% pero también tenemos una cantidad considerable de que si recibieron este proceso con un 43.1% con esto podemos afirmar también que el proceso de inducción está dentro de la empresa, pero no es aplicado como debe ser, es como una simple formalidad o documentación. Esta encuesta fue respondida por 72 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 5*Pregunta #4*

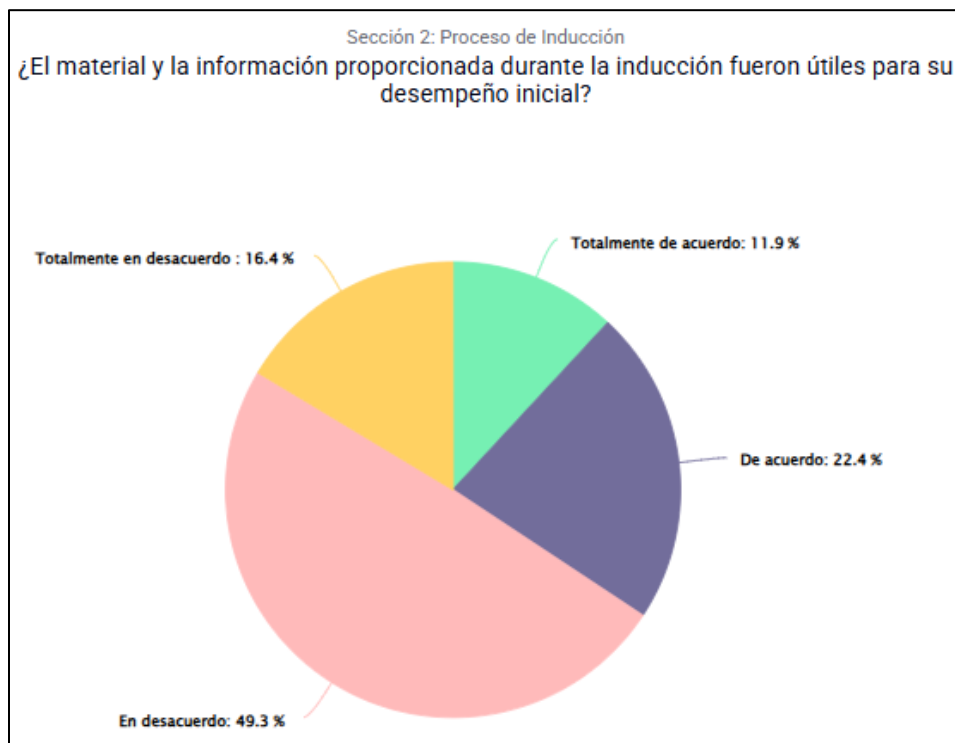
En el gráfico se puede observar que los empleados no reciben entrenamiento relacionado con sus funciones laborales con un 55,6%, esto podría revelar que los empleados no reciben ninguna preparación o apoyo, lo que puede provocar un impacto negativo en el desarrollo de las habilidades laborales y un 44,4% indicaron que sí recibieron entrenamiento. Esta encuesta fue respondida por 72 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 6*Pregunta #5*

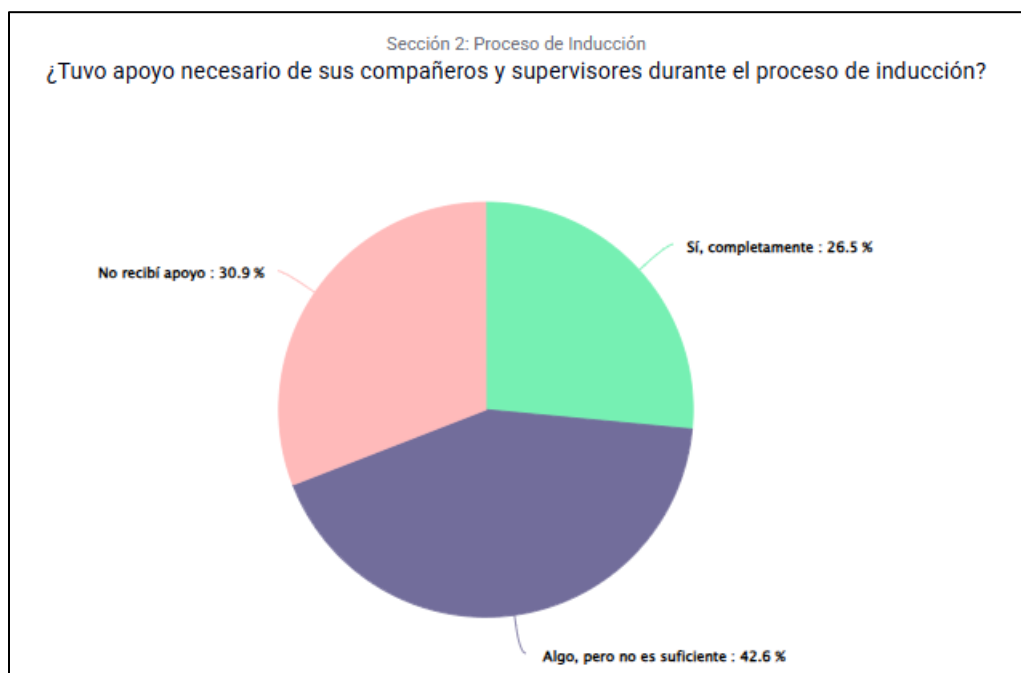
A esta pregunta tenemos un resultado significativo del 70 % de los trabajadores considera que el proceso de inducción no les proporcionó una comprensión clara de sus funciones, lo que nos lleva a una prueba de la problemática que se vive en esta empresa. Que el proceso está, pero no es aplicado. Se observa que la empresa no considera la importancia del proceso de inducción cuando es fundamental para que la producción se mantenga y se evite tanta rotación de empleados, al igual que posibles pérdidas económicas. Esta encuesta fue respondida por 67 trabajadores de la totalidad de 80 encuestas realizadas.

Figura 7*Pregunta #6*

Esta respuesta es una de las más importantes que podemos encontrar en esta encuesta ya que se evidencia un 76.9% de personas que el tiempo que les dieron la inducción no fue el suficiente, aquí se logra observar que la empresa no realiza una inducción completa con el tiempo suficiente y no hace la respectiva verificación aplicando encuestas de satisfacción o evaluaciones después de la inducción, para evaluar los resultados de la aplicación del instrumento asignado por la empresa que pueda indicar que la inducción que dieron fue suficiente. Esta encuesta fue respondida por un total 65 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 8*Pregunta #7*

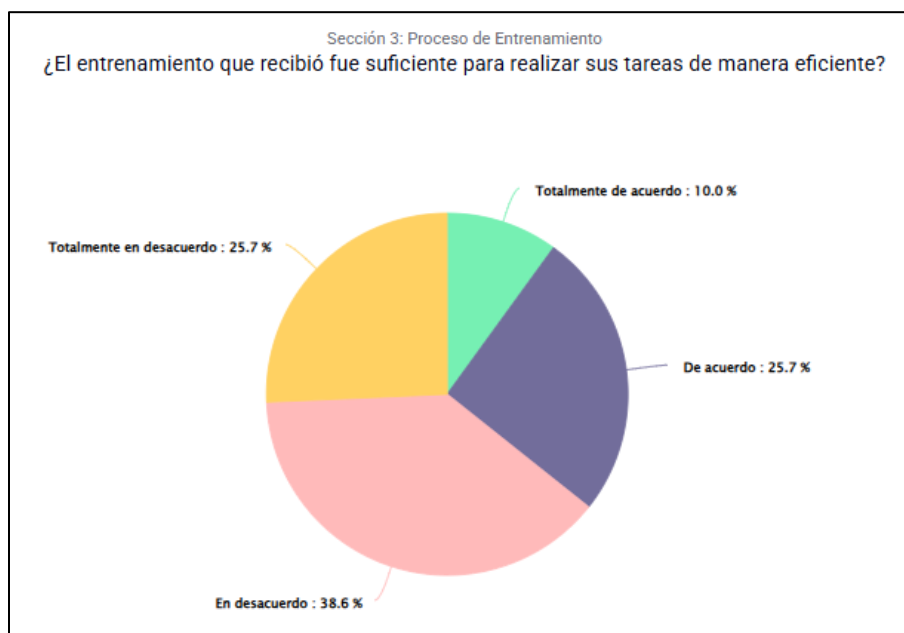
En esta gráfica se puede observar que el material e información durante el proceso de inducción fueron útiles para su desempeño inicial el 49,3% están en desacuerdo ya que la información que fue suministrada no fueron lo suficientemente completas para tener un óptimo desarrollo durante sus actividades esto afecta de manera significativa tanto a la empresa como a los empleados, un 22,4% está en de acuerdo con la información que le brindaron en la inducción, el 16,4 % en totalmente en desacuerdo porque la información no fueron útiles para su desempeño y una minoría del 11,9% que está totalmente de acuerdo. Esta encuesta fue respondida por un total 67 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 9*Pregunta #8*

Para esta pregunta tenemos una respuesta superior con un porcentaje del 42.6% de que recibieron apoyo de los compañeros pero no lo suficiente, esto nos demuestra que tanto el tiempo estipulado para la inducción es suficiente como la ayuda que reciben los nuevos trabajadores para realizar sus funciones, pero si vemos aún más complejo es ver que el 30.9% no recibieron el apoyo esto también nos está mostrando que el clima organizacional también es bajo, que el apoyo y el ambiente de trabajo no es el mejor. Al parecer los compañeros no son tan compañeros con las personas nuevas. Esta encuesta fue respondida por un total de 68 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 10

Pregunta #9

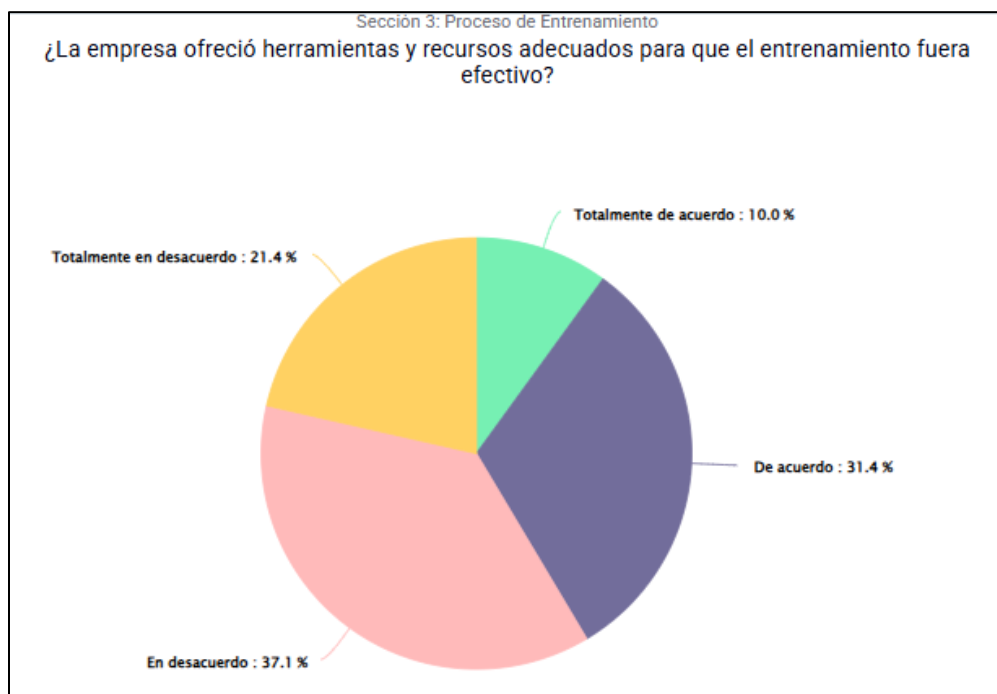


Si vemos el resultado de esta pregunta podemos observar que solo el 10% de personas recibieron la inducción completa cuando esta cifra no es la que debería tener la compañía, sabiendo que este proceso es uno de los más importantes por varias cosas, el resto de las personas como el 38.6% en desacuerdo está indicando que de 70 personas 27 de ellas el tiempo que fue otorgado para esta inducción no fue el suficiente. Esto nos reafirma que el proceso de inducción es muy deficiente en general. Esta encuesta fue respondida por el total 70 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

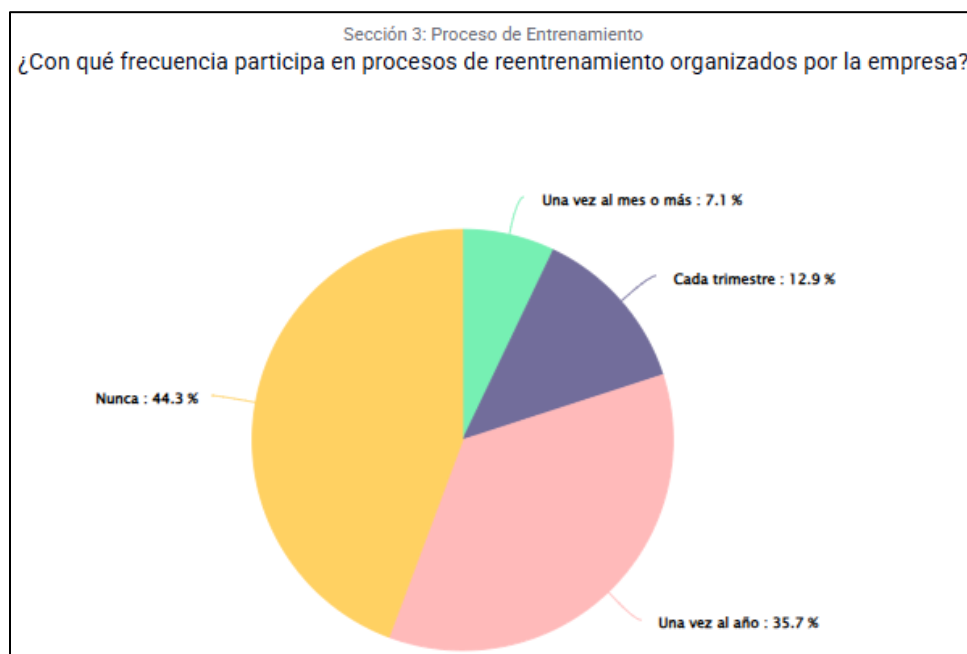
Figura 11*Pregunta #10*

Como podemos observar aquí nos muestra que los entrenamientos que la compañía brinda son entrenamientos generales y no específicos a cada área de trabajo, esto lo podemos observar obteniendo como prueba del 61.4% de trabajadores que dicen que no que el contenido no está acorde a sus funciones. Y tan solo un 38% de trabajadores dicen que si se alinean los entrenamientos a sus funciones. Esta encuesta fue respondida por el total 70 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

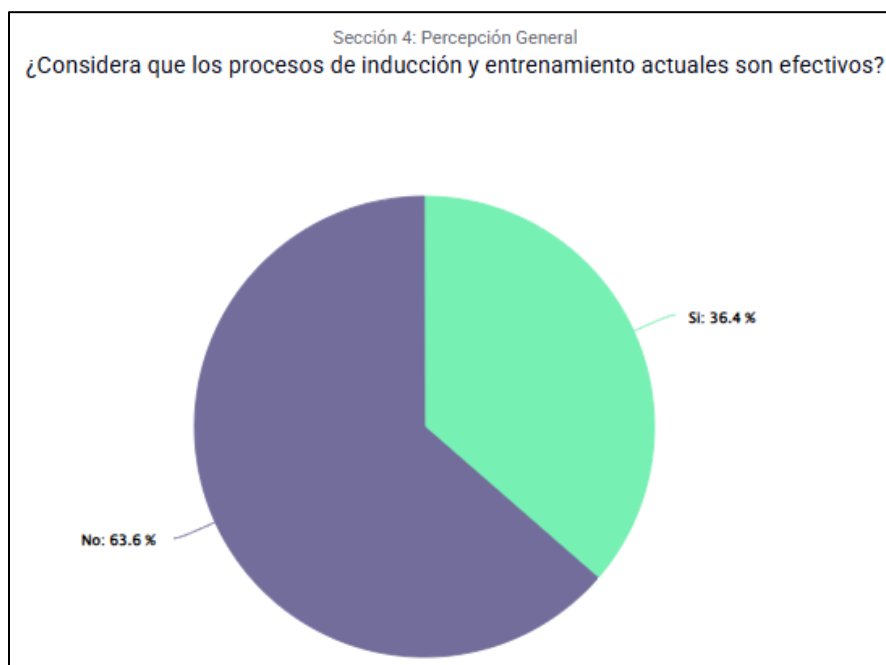
1. ¿La empresa ofreció herramientas y recursos adecuados para que el entrenamiento fuera efectivo?**Figura 12**

Figura 12*Pregunta #11*

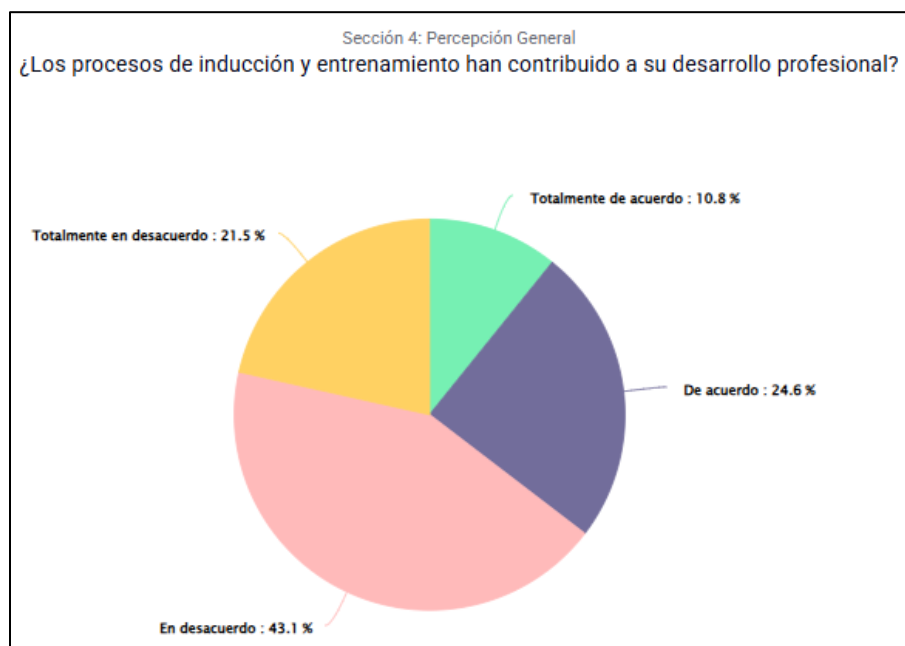
Podemos observar que la mayoría de los empleados con 44,3% nunca participan en los procesos de reentrenamiento esto afecta el rendimiento de la empresa porque limita su crecimiento profesional y puede causar que los empleados realicen errores al momento de desempeñar sus actividades esto afecta su desempeño y la competitividad de la empresa, en segundo lugar, encontramos un 35,7% una vez al año. Esta encuesta fue respondida por el total 70 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 13*Pregunta #12*

Aquí podemos observar una cifra muy importante y es que el 44,3 % de los trabajadores no participan en reentrenamientos y 35.7% una vez al año. Lo que nos lleva a pensar el porqué de los errores en las áreas de trabajo, bajas de producción y la alta rotación de empleados, no muestra la falta de participación en estos encuentros que son para el beneficio de la compañía, pero también nos lleva hacernos una pregunta ¿la falta de participación de estos reencuentros es causa por falta de interés de los trabajadores o porque la empresa no les da ese espacio a los trabajadores? Esta encuesta fue respondida por el total de 70 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 14*Pregunta #13*

Podemos observar en el gráfico que los procesos de inducción y entrenamiento actuales de la empresa Makariza son efectivos la respuesta en un 63.6% manifestaron que no y sólo el 36.4% respondieron que sí. Esto indica que es necesario plantear un cronograma exhaustivo de inducción y entrenamiento para todo el personal de las diferentes áreas. Esta encuesta fue respondida por un total de 66 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 15*Pregunta #14*

Podemos observar en el gráfico que los empleados manifiestan estar en desacuerdo con un 43,1% que los procesos de inducción y entrenamiento han contribuido en su desarrollo profesional. Por otra parte, están en total desacuerdo con un 21.5% para un total del 64.6% lo cual nos indica que no cuentan con un desarrollo profesional y solo un 35.4 % están en total acuerdo y de acuerdo en que sí ha contribuido a su crecimiento profesional. Esta encuesta fue respondida por un total de 65 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 16*Pregunta #15*

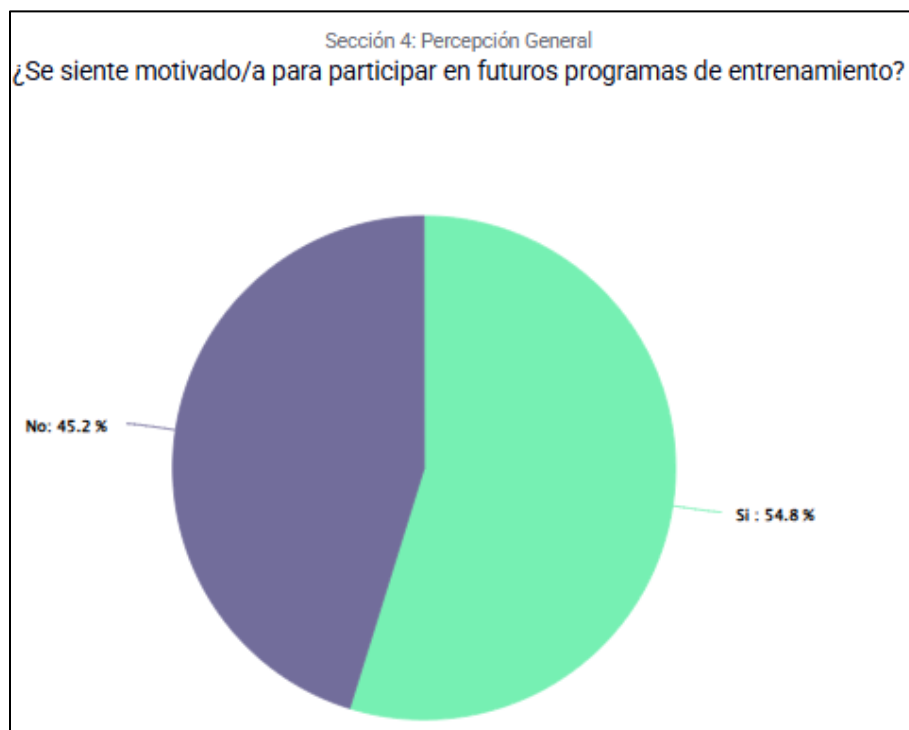
Sección 4: Percepción General		
¿Recomendarías mejoras en estos procesos		
Valor	Porcentaje	Cantidad
Si	22.95%	14
No	3.28%	2
si	3.28%	2
Un plan de inducción tanto de la empresa como al puesto de trabajo, con herramientas necesarias	1.64%	1
Más apoyo a los trabajadores para así realizar correcta y eficazmente nuestras tareas	1.64%	1
Los métodos utilizados manejan más a profundización	1.64%	1
Se debe apoyar al empleado en sus procesos de inducción para brindarle un mejor desempeño dentro de las labores como empleado	1.64%	1
Buscar la forma de brindar a los empleados la posibilidad de avanzar en diferentes áreas a través de la capacitación continua	1.64%	1
Hacer un análisis detallado del proceso de contratación, en donde se brinde prioridad a la capacitación del personal que ingresa a laborar	1.64%	1
Realizar programas de inducción y capacitaciones continuas.	1.64%	1
Número de respuestas		61

En esta respuesta tenemos como resultado un 22.95% de personas que dieron recomendaciones a estos procesos donde evidenciamos que el proceso de inducción y entrenamiento de la compañía Makariza presenta varias falencias como los métodos de aplicación, que no dan la suficiente capacitación al trabajador y el apoyo que les dan a sus empleados en mínimo lo que conlleva a que la empresa no funcione bien y este mal funcionamiento se vea reflejado en pérdidas económicas, que baje el posicionamiento y que ya no sea una de las empresas con más oportunidad laboral en la región, porque si los trabajadores no tienen periodos largos de duración en la empresa, no conserva su trabajo es porque no se

podieron adaptar a la compañía. Esta encuesta fue respondida por un total de 61 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 17

Pregunta #16



Se puede observar que la mayoría de los empleados se sienten motivados a participar en programas de entrenamiento con un 54,8% dicen si, y un significativo porcentaje del 45,2% dicen que no es debido a que los empleados no perciben una conexión clara entre los programas y su desarrollo del trabajo además de que estos no son compatibles con las necesidades y responsabilidades de cada empleado. Esta encuesta fue respondida por un total de 62 trabajadores de 80 encuestas realizadas.

Figura 18

Pregunta #17

Sección 4: Percepción General		
¿Crees que el proceso de inducción y entrenamiento impacta positivamente en el clima laboral de la empresa? Si No Porque?		
Valor	Porcentaje	Cantidad
Si	17.19%	11
Si porque si hay un ambiente malo no se puede trabajar bien	1.56%	1
Si, sirve de motivación constante para continuar con las labores cotidianas.	1.56%	1
Es necesario tener un proceso de inducción y entrenamiento para darle herramientas de trabajo viables al empleado	1.56%	1
Si, pero solo cuando se brindan espacios de capacitación estos pueden contribuir a tener un clima laboral adecuado.	1.56%	1
Si, son de vital importancia para brindar capacitaciones y entrenamiento para general un clima laboral Óptimo y mantener motivado al personal de la empresa.	1.56%	1
si, las capacitaciones son importantes para poder conocer la empresa y empalmar con los equipos de trabajo de manera efectiva, logrando así realizar las tareas de acuerdo al rol contratado.	1.56%	1
Debe hacerse un proceso de inducción y entrenamiento, buscando mejorar el clima laboral.	1.56%	1
Si es necesario tener un proceso de inducción y entrenamiento del personal para lograr cumplir con las metas trazadas de manera efectiva, esto motiva y ayuda para tener buenas relaciones entre los compañeros de trabajo.	1.56%	1
Claro, es un factor importante en el progreso de cada uno de los procesos dentro de la empresa.	1.56%	1
Número de respuestas		64

Finalmente se puede concluir con este gráfico que el 17.19% de los colaboradores respondieron que sí impacta positivamente en el clima laboral el proceso de inducción y un 14.04% consideran también que sí, porque hay un ambiente malo y no se puede trabajar bien, porque sirve de motivación constante para continuar con las labores cotidianas, porque es necesario tener un proceso de inducción y entrenamiento para darle herramientas de trabajo viables al empleado, porque solo cuando se brindan espacios de capacitación estos pueden contribuir a tener un clima laboral adecuado, porque son de vital importancia para brindar capacitaciones y entrenamiento para generar un clima laboral óptimo manteniendo al personal motivado, porque las capacitaciones son importantes para poder conocer la empresa y empalmar con los equipos de trabajo de manera efectiva.

Logrando así realizar las tareas de acuerdo al rol contratado, porque debe hacerse un proceso de inducción y entrenamiento buscando mejorar el clima laboral, entre otras respuestas se concluye que el 31.23% de los encuestados consideran que si impacta positivamente en el clima laboral los procesos de inducción y entrenamiento en las empresas, por lo cual la empresa Makariza requiere establecer urgente en sus procesos de calidad y Mejora continua un buen cronograma de inducción y capacitación del personal contratado, y verificar que se dé cumplimiento a lo establecido.

Análisis General

El análisis que podemos hacer después de ver los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta que como objetivo se tenía analizar las falencias en los procesos de inducción y entrenamiento en la empresa Makariza S.A.S. para lo cual se diseñaron 17 preguntas entre abiertas y cerradas donde se pretendía evidenciar las problemáticas que se ha estado hablando durante esta investigación, como se pudo observar el proceso de inducción y entrenamiento está implementado en la compañía solo que no es ejecutado de acuerdo a lo establecido en el manual de procesos de la empresa y además el tiempo que la empresa dedica a este proceso es relativamente corto. También se evidencio que las capacitaciones que la empresa realiza son a nivel general y no profundizan en cada una de las áreas de acuerdo al puesto de trabajo o funciones por lo cual esto ha afectado en buen funcionamiento y desempeño de los trabajadores dado a que al no contar las herramientas necesarias como es la inducción y entrenamiento a la hora de ingresar como nuevo integrante a la compañía, esto genera incertidumbre y por ende afecta el clima organizacional y la motivación del personal.

También se evidencia que la mayoría de los encuestados muestran poco interés al momento de responder las preguntas ya que varias no fueron contestadas, ya sea porque no les

interesa el tema o porque muchos de ellos prefieren omitir esta información por no verse perjudicados en su puesto de trabajo. En las preguntas abiertas fue muy poca la participación donde allí podrían decir sus inconformidades, pero no lo hicieron.

Discusión de Resultados

De acuerdo con el instrumento aplicado a los empleados, se puede identificar y puntualizar las deficiencias existentes en los procesos de inducción y entrenamiento de la empresa Makariza. Se logró identificar que existe un alto porcentaje de empleados que no recibió inducción de manera adecuada. Por consiguiente, se hace explícito que los trabajadores indican que la capacitación proporcionada no es suficiente para cumplir con sus responsabilidades laborales y consideran que esta no se adapta a las especificaciones de sus puestos de trabajo. Este fenómeno de análisis aporta una información de gran relevancia en la toma de decisiones gerenciales dentro de la empresa Makariza SAS al abordar cada una de las problemáticas planteadas, brindando la oportunidad de fortalecer los procesos ya enunciados mediante una mejora continua, lo que le permite desarrollar estrategias para optimizar el proceso de integración, facilitando una mejor adaptación de los nuevos empleados y como resultado incrementando la productividad.

Por otra parte, se ha evidenciado que la falta de una inducción y entrenamiento adecuados genera un impacto negativo en la empresa y en la calidad del trabajo desempeñado por los empleados. La ausencia de una preparación efectiva puede conducir a un aumento en la rotación de personal y a una disminución en el rendimiento laboral. Por lo tanto, resulta necesario que la empresa diseñe programas de formación que estén alineados con las necesidades reales de los empleados y sus funciones laborales, lo que, a su vez, permitirá mejorar la calidad del trabajo, la satisfacción de los empleados y su desarrollo profesional.

Esta investigación parte de la base de haber realizado un análisis y evaluación de los procesos de inducción y entrenamiento que tienen implementados la empresa Makariza SAS, y que le proporciona una información real para desarrollar estrategias que mejoren las

capacitaciones para que estos se ajusten a los requerimientos de cada puesto de trabajo, teniendo como resultado que los empleados logren tener un desarrollo eficiente, lo que redundaría en un impacto significativo para la empresa desde el enfoque de competitividad y posicionamiento en el mercado.

Conclusiones

Con la presente investigación podemos concluir que una de las principales fases de reclutamiento de una compañía es la inducción ya que aquí dependerá el éxito de las funciones o labores encomendadas, este proceso ejecutado de manera adecuada le garantiza a la empresa y al nuevo integrante su pronta adaptación a la compañía y a la empresa un resultado exitoso de la labor encomendada, esto con el fin de minimizar pérdidas económicas, bajas de producción por retrasos por lo nuevos integrantes.

La eficacia de proceso no solo depende de la inducción inicial sino el constante seguimiento en pro de mejorar el ingreso de más personal, tomando así medidas correctivas al proceso de inducción logrando detectar las falencias y dar soluciones con anticipación.

Una forma más eficiente de identificar un problema que está afectando a una determinada población que en este caso son las falencias que tiene la empresa Makariza con el proceso de inducción es tener el contacto o el testimonio del directamente afectado que es el trabajador, con la encuesta realizada se tuvo una opinión real del porque se está presentando esta problemática.

El propósito de esta investigación no es solo que sea aplicado el proceso de inducción y entrenamiento, sino que este cuente con las respectivas verificaciones de los procesos y un seguimiento continuo; así mismo contar con mejoras pertinentes de acuerdo con la actualización del presente.

En cuanto a la experiencia de la elaboración de esta investigación podemos decir que cada día se aprende de la importancia que tiene un capital humano eficiente para garantizar el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la organización.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa de manera urgente un plan para mejorar a su proceso de inducción y entrenamiento, realizando un cronograma teniendo en cuenta las falencias identificadas en la investigación y asignar el personal idóneo y calificado para suplir esta necesidad, así poder realizar un seguimiento de la mano del área de calidad como plan de mejoramiento continuo y verificación del cumplimiento del mismo.

Se recomienda a la compañía tener más en cuenta las opiniones de los trabajadores de acuerdo con los procesos de inducción ya que de ahí surgen las falencias, las inconformidades que se podrían solucionar si son más tenidas en cuenta.

Se recomienda a la compañía incentivar a sus trabajadores a que participen activamente en las capacitaciones de entrenamiento y reentrenamiento. Ya que muchos de ellos no participan o se sienten desmotivados porque el tiempo dedicado a estas capacitaciones afecta su horario laboral y muchas veces ese tiempo no es remunerado. Cuando esto es un deber de la compañía abrir estos espacios sin que el trabajador salga afectado.

Se recomienda a la compañía que las capacitaciones de inducción y entrenamiento sean específicas a las áreas que contratan al trabajador y no de manera general, esto con el fin de que el trabajador le sea más fácil adaptarse tanto a las funciones como sus responsabilidades con la empresa.

Se recomienda evitar el alto flujo de empleados insatisfechos debido a la falta de planeación, organización y ejecución de un plan maestro de capacitación al momento de ingresar a laborar.

Referencias Bibliográficas

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.

Constitución política de Colombia de 1991. (1991, 6 de julio). *Artículo 53*. Bogotá.

<https://pdba.georgetown.edu/Parties/Colombia/Leyes/constitucion.pdf>

Decreto Ley 1567 de 1998. (1998, 10 de agosto). *Ley 1567 de 1998*. Gestor Normativo.

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

Gestor normativo. (1991). *Decreto 1127 de 1991*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76914>

Gestor Normativo. (2013). *Ley 1636 de 2013*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493>

Gestor Normativo. (2022). *Ley 734 de 2002*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>

GRADOS, J. A. (2013). En *Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción del personal* (págs. 333-343). Bolívar 455-C: El manual moderno de Colombia.

Lafuente Ibáñez, C., y Marín Egoscozabal, A. (2008). *Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (64), 5–18.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n64.2008.450>

SA, M. (s.f.). *MAKARIZA S.A.* Obtenido de <https://makariza.com.co/quienes-somos/>

Unad, u. n. (2021). Política de tratamiento de datos.

https://sgeneral.unad.edu.co/images/documentos/capsulas/2019/POLI_TRAT_DATO_PERSUNAD_2021.pdf

Apéndices

Apéndice A

Encuesta Formato

Análisis de las Falencias en los Procesos de Inducción y Entrenamiento en la Empresa

Makariza S.A.S

De acuerdo la política de tratamiento de datos en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, (2021) “cuenta con Aviso de Privacidad que contiene la información exigida mediante el Decreto 1377 de 2013, relacionada con las políticas de tratamiento que les serán aplicables a los Titulares, la forma de acceder a las mismas y las características del Tratamiento que se pretende dar a los datos personales, el cual será comunicado al Titular a través de los medios adecuados. Para facilitar la divulgación, su contenido podrá ser incluido dentro o anexo a la autorización.” (pág. 7). g

Desde la Universidad Nacional Abierta y a Distancia se pretende analizar proceso de induccion y entrenamiento en la empresa Makariza S.A.S. Por lo tanto, lo invitamos a desarrollar la siguiente encuesta:

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en Makariza SAS?

Menos de un año

Dos años

Tres años

Más de cuatro años

¿Cuál es tu nivel jerárquico dentro de la empresa?

Operativo

Supervisor

Administrativo

¿Ha participado en algún proceso de inducción al ingreso a la empresa?

Si

No

¿Ha recibido algún entrenamiento relacionado con sus funciones laborales?

Si

No

Proceso de Inducción

¿El proceso de inducción que recibió le proporcionó una comprensión clara de sus funciones y responsabilidades?

Si

No

¿El tiempo asignado al proceso de inducción fue suficiente para adaptarse a la empresa?

Si

No

¿El material y la información proporcionada durante la inducción fueron útiles para su desempeño inicial?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

¿Tuvo apoyo necesario de sus compañeros y supervisores durante el proceso de inducción?

Sí, completamente

Algo, pero no es suficiente

No recibí apoyo

Sección 3: Proceso de Entrenamiento

¿El entrenamiento que recibió fue suficiente para realizar sus tareas de manera eficiente?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

¿El contenido de los entrenamientos estaba alineado con las necesidades de su puesto de trabajo?

Si

No

¿La empresa ofreció herramientas y recursos adecuados para que el entrenamiento fuera efectivo?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

¿Con qué frecuencia participa en procesos de reentrenamiento organizados por la empresa?

Una vez al mes o más

Cada trimestre

Una vez al año

Nunca

Sección 4: Percepción General

¿Considera que los procesos de inducción y entrenamiento actuales son efectivos?

Si

No

¿Los procesos de inducción y entrenamiento han contribuido a su desarrollo profesional?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

¿Recomendaría mejoras en estos procesos

¿Se siente motivado/a para participar en futuros programas de entrenamiento?

Si

No

¿Cree que el proceso de inducción y entrenamiento impacta positivamente en el clima laboral de la empresa?

Si

No

¿Por qué?

Gracias por tu participación. Tus respuestas serán valiosas para implementar mejoras en los procesos de inducción y entrenamiento de Makariza SAS.

Apéndice B

El Programa de Compensación

Acciones y estrategias del programa

Acción	Responsable	Recursos necesarios	Tiempo de duración	Indicadores de control
Bonos de Bienvenida	Recursos Humanos	Presupuesto para bonos iniciales	1 mes	Número de empleados beneficiarios
Capacitación Inicial Estructuradas	Jefe de entrenamiento	Manuales, plataformas de capacitación, salas.	3 meses	Evaluaciones después de las capacitaciones Asistencia y participación de los trabajadores
Incentivos a Supervisores de Inducción	Líderes Directos	Días libres o bonos económicos	Permanente con verificación cada mes	Cantidad de empleados capacitados por supervisores Resultados en encuestas de monitorización.
Sistema de Puntos por Entrenamientos	Departamento de Desarrollo	premios para puntos	6 meses	Incremento en la participación en entrenamientos Niveles de desempeño antes y después del programa
Reconocimiento al Mejor Equipo Mensual	Gerencia General	Premios grupales como salidas	Permanente	Evaluaciones mensuales de desempeño

Apéndice C

Descripción Detallada de las Estrategias

Bonos de Bienvenida

Se otorgarán bonos económicos a los empleados que completen exitosamente el proceso de inducción inicial, incentivándolos desde su ingreso.

Capacitación Inicial Estructurada

Diseño de un programa de inducción formalizado con contenido interactivo y evaluaciones periódicas.

Incentivos a supervisores

Los empleados que actúan como supervisores recibirán incentivos específicos, como días libres o bonos económicos, por cada que pase el periodo de prueba.

Sistema de Puntos por Entrenamientos

Un sistema de puntos donde los empleados acumulan puntos por participar en capacitaciones, canjeables por beneficios como premios o días libres.

Reconocimiento al Mejor Equipo Mensual

Se premiará al equipo con mejor desempeño y participación en los procesos de entrenamiento, promoviendo la colaboración y el compromiso.

Recursos necesarios

Presupuesto

Recursos financieros asignados a bonos, premios y actividades grupales.

Tecnología

Plataformas digitales para seguimiento de capacitaciones y registro de puntos.

Materiales

Manuales de inducción, guías de entrenamiento y kits de bienvenida para nuevos empleados.

Tiempo de los responsables

Dedicación del equipo de Recursos Humanos y los líderes para supervisar y ejecutar las estrategias.

Indicadores de Control y Medición

Indicador Meta Frecuencia de Medición

Nivel de satisfacción de los empleados en el proceso de inducción $\geq 80\%$ de satisfacción en encuestas

Trimestral

Tasa de retención de empleados nuevos Reducir la rotación en un 20% Semestral

Participación en capacitaciones $\geq 90\%$ de asistencia en entrenamientos Mensual

Resultados de evaluaciones post-capacitación $\geq 85\%$ de cumplimiento de objetivos.

Por evento

Opinión sobre incentivos y beneficios $\geq 75\%$ de aceptación en encuestas anuales.

Anual

Tiempo de implementación

Fase 1 (Primer mes) Diseño del programa, asignación de presupuestos y capacitación inicial a los responsables.

Fase 2 (Meses 2-3) Implementación de los primeros bonos e incentivos, inicio de capacitaciones estructuradas.

Fase 3 (Meses 4-6) Evaluación y ajustes del programa según indicadores iniciales.

Fase 4 (Permanente) Seguimiento continuo y reconocimiento de los logros alcanzados.