

Procedimiento de inducción y entrenamiento de Proquimsa

Diego Páez Riaño

Rafael Augusto Páez Sequeda

Shirley Viviana Imbachi

Angie Lorena Mejía

Leidy Briyith Sanabria Rincón

Carolina Iveth Sánchez

Asesor

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

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social Empresarial

Julio 2021

Tabla de Contenido

Resumen.....	10
Abstract.....	11
Antecedentes.....	12
Introducción.....	14
Problema.....	16
Objetivos.....	17
La Nueva Dirección De Personas Basada En El Talento Humano, Planificación Y Organización.....	18
Fuente: Autoría Propia.....	21
Marcos Referenciales.....	22
Marco conceptual.....	22
Proceso De Selección Y Cada Una De Sus Etapas.....	22
Selección: Elegir Al Candidato Que Tenga Las Habilidades, Formación, Experiencia, Mejores Pruebas. ¿Cuáles Son Los Elementos Esenciales Para Que Se Establezca Una Relación Laboral?	23
¿Los Trabajadores Vinculados Mediante Un Contrato De Prestación De Servicios, Tienen Derecho A Prestaciones Sociales?	23
¿Porcentaje Que Debe Aportar El Empleador Y El Trabajador Al Sgsss, Pensión, Riesgos Laborales Y Cajas De Compensación?	23
Marco Teórico.....	26
Marco institucional.....	27
Marco Legal.....	29
Resultados.....	31
Diagnóstico.....	31
Matriz de Marco Lógico.....	31
Stakeholders.....	31
Plan de Mejoramiento.....	35
Plan de Acción y de Seguimiento.....	35
Dimensión social.....	35
Conclusiones.....	37
Referencias.....	38

Resumen Analítico Especializado

Título

Autores Diego Páez Riaño, Rafael Augusto Páez Sequeda, Shirley Viviana Imbachi, Angie Lorena Mejía, Leidy Briyith Sanabria R

Tipo de documento Trabajo de grado de Diplomado

Asesor Carolina Iveth Sánchez

Año 2021

Palabras clave Capacitación, inducción, entrenamiento, selección de personal, puesto de trabajo, procedimiento de inducción y entrenamiento, compensación, evaluación de desempeño

Resumen

El artículo se ajusta en diseñar la inducción y entrenamiento de personal de la empresa Proquimsa, el cual, en el transcurso del diplomado hemos trabajado, verificado e investigado en suministrar a la compañía información necesaria acerca del proceso de vinculación fundamental y vital para el negocio, con el propósito de entregar al empleador un proceso estandarizado de inducción y entrenamiento con sus respectivas recomendaciones; teniendo en cuenta que, para estructurar el trabajo, tuvimos en cuenta, como por ejemplo: misión, visión, objetivos e información primaria de la organización.; En otras palabras, cada fase del proyecto fue de mucha ayuda, debido a que, nos suministró el material necesario para ir elaborando paso a paso el documento y por supuesto el apoyo académico por parte de la tutora fue indispensable para que el trabajo fuera mejorando en cada etapa. Pudimos evidenciar que Proquimsa presentaba falencias en el proceso de inducción y entrenamiento y no entendían como reorganizar su proceso. Así que, identificamos que el negocio estaba fallando en comunicación con sus colaboradores y se le recomendó crear correo corporativo para informar todas las novedades, se evidencio que no manejaban presupuesto en las capacitaciones y sugerimos que para las capacitaciones tuvieron soporte por parte de entidad pública como el Sena, para bajar costos y que de igual forma manejaran un presupuesto. Del mismo modo, trabajamos en el perfil de personal, inducción a la organización, inducción al puesto de trabajo, preingreso, ingreso y adaptación permanente.

Problema de investigación

Diseño de inducción de personal, entrenamiento y perfil de cargo

Metodología

El artículo fue diseñado y enfocado en la inducción,

entrenamiento y perfil de cargo para Proquimsa, principalmente se enfoca en un proceso estandarizado de inducción, entrenamiento y perfil de cargo en donde el trabajo en equipo a través de su experiencia y conocimiento fue planteando y organizando el procedimiento para el negocio.

Principales resultados

Conocimiento, asesoría empresarial, apoyo empresarial, formación, recurso humano es soporte para las empresas.

Conclusiones

El documento elaborado ofrece un procedimiento de inducción, entrenamiento y perfil de Proquimsa y se enfatiza en el diseño estandarizado de este proceso al negocio, por ende, cada fase del diplomado fue muy útil para concluir con la temática del proyecto. Sin duda, un trabajo estructura, organizado y entendible para presentar al empleador.

Referencias

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010).

Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social? (2020). de: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. de: <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. de: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Gerencie.com. (2019). *Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. Recuperado de:* Obtenido de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Gerencie.com. (2019). *Reglamento interno de trabajo. de:* <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>.

Murillo Vargas, G. G. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). de:* Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano. Editorial UOC (pp.106-140).. de:* <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325>

age=9.

Trabajo, M. d. (s.f.). *¿Qué es la seguridad social? (2020).* de: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>.

Gerencie.com. (2019). *Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas.* de: Obtenido de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Gerencie.com. (2019). *Reglamento interno de trabajo.* de: <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>.

Murillo Vargas, G. G. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65).* de: Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano. Editorial UOC (pp.106-140).* de: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>.

Trabajo, M. d. (s.f.). *¿Qué es la seguridad social? (2020).* de: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>.

Sarmentero-Bon, I., Falcon-Acosta, O., Torres-Lema, M., Lugo-Tapanes, E.. (2015). PROCEDURE FOR THE

FORMATION THROUGH PERSONAL SKILLS
MATRIX. DYNA Management, 3(1). [10 p.]. DOI:
<https://doi.org/10.6036/MN7200>

Pagina oficial de PROQUIMSA; <https://proquimsa.co/nosotros/>

Resumen

Presentamos a la empresa Proquimsa S.A.S, donde aplicamos los principios básicos de la dirección de personas y Planeación estratégica del talento humano, política general del talento humano, análisis y diseño de cargos, al igual las fases del programa de selección y reclutamiento; los aspectos contractuales, el sistema de seguridad social y reglamento interno de trabajo, con el fin de lograr el mejor procedimiento de inducción y entrenamiento en la compañía seleccionada.

Palabras Clave: Aportes, clima laboral, compensación, contrato, inducción, reglamento.

Abstract

We present the company Proquimsa S.A.S, where we apply the basic principles of people management and strategic planning of human talent, general policy of human talent, analysis and design of positions, as well as the phases of the selection and recruitment program; contractual aspects, the social security system and internal work regulations, in order to achieve the best induction and training procedure in the selected company.

Key Words: Contributions, work environment, compensation, contract, induction, regulation.

Antecedentes

De acuerdo con información obtenida en la actividad pasada uno de los problemas que tiene la organización Proquimsa S.A.S., es el procedimiento para la inducción y entrenamiento y perfil del personal, por lo cual, se conoció información primaria del negocio que nos sirve como base como, por ejemplo: la trayectoria de la organización, misión, objetivos etc. para poder diseñar estrategias y fortalecer el proceso de vinculación. Es fundamental diseñar y estandarizar el proceso de vinculación de una forma organizada para que el área de recursos humanos tenga más tiempo en otros procesos; en otras palabras, tenemos el conocimiento pleno que a la organización le ha faltado comunicación con sus colaboradores para poder programarlos para su entrenamiento. El entrenamiento debe tener un presupuesto y para que la empresa pueda ahorrar recursos puede usar los convenios con entidades como el públicas como el SENA o contratar con universidad cursos cortos para que el personal se pueda preparar y reforzar sus conocimientos y aplicar sus ideas en el cargo. Ahora bien, para nosotros es fundamental empezar a trabajar para fortalecer y reforzar el proceso de vinculación siguiendo el procedimiento establecido y lo primordial que cada contratación cumpla con su perfil de cargo.

Proceso entrenamiento y etapas:

Es un esfuerzo continuo destinado a mejorar las capacidades y el desempeño de los empleados. La organización es media. A través del entrenamiento, el objetivo es reducir la brecha entre el desempeño actual Empleados y condiciones requeridas para lograr todos los objetivos propuestos en la mayor medida posible. Economía, que tiene como objetivo aumentar los conocimientos y habilidades de los trabajadores con el fin de Ser capaz de realizar plenamente el trabajo, incluidas 4 etapas:

Detectar las Necesidades de Capacitación:

Muestra la tecnología para obtener la demanda. Capacitación, como entrevistas, observaciones, cuestionarios, tarjetas, períodos de desempeño, comités, Evaluación y planificación de carrera de Moritos.

Diseño del Programa de Capacitación:

Diseñar el entorno de aprendizaje y señalar los puntos clave. Entrenamiento con al menos 4 preguntas, metas, aspiraciones, principios de aprendizaje y aprendizaje.

Implementar el Programa de Capacitación:

Base del método de enseñanza El conocimiento, las habilidades y las habilidades que se deben aprender.

Introducción

Hoy, en el mundo del trabajo, las organizaciones están a la vanguardia del trabajo. El progreso tecnológico y el desarrollo empresarial incorporan a los nuevos empleados, adecuados para el desempeño del puesto, responden positivamente a lo que se supone. Asimismo, el negocio para que pueda obtener excelentes resultados debe contratar personal capacitado con experiencia y formación como modelo del procedimiento de inducción, estos pilares son básicos para el crecimiento. De esta forma, PROQUIMSA fue seleccionada para analizar el proceso de incorporación y formación del personal con el objetivo de que la principal actividad económica de la compañía se basa en la producción, comercialización y la fabricación de productos derivados del petróleo, lo que ocasiona, que al estar vinculada a la industria del petróleo, se someta constantemente a avances y cambios tecnológicos que necesitan, como se mencionó antes, de una revisión en sus actividades de inducción y entrenamiento. Por ello es importante, reforzar conocimientos y competencias de los empleados; teniendo la habilidad de aprender y que trasladen lo adquirido en su área correspondiente, evitando accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por falta de capacitaciones y entrenamiento. Así mismo, protegiendo la salud, integridad física y emocional disminuyendo los índices de ausentismo y pérdidas económicas.

La manera de cómo se realice el modelo es fundamental para la vinculación del nuevo personal, por ende, las capacitaciones de los trabajadores para sus cargos deben ayudar en el rendimiento, efectividad y forma de realizar sus procesos internos. Es menester resaltar que, el objetivo de las capacitaciones es poder ofrecerle nuevas herramientas al colaborador que, a su vez, aportaran rendimiento del negocio, desarrollando las habilidades, conocimiento mejoramiento del desempeño y lo más importante en temas económicos es el ahorro de gastos, optimización de recursos, dinero y tiempo.

Es importante destacar que, esta inducción y entrenamiento debe motivar a los empleados, realizando un diagnóstico que encamine a la solución ayudando a identificar las actividades desarrolladas por los colaboradores con el compromiso de la organización, en cuanto a la solución de los problemas identificados, teniendo en cuenta las necesidades y los objetivos de cada área según corresponda en la compañía.

Se pretende apropiarnos de los conceptos que en esta unidad se abordarán, temáticas con respecto a la evolución en la dirección de personas, los mal llamados recursos humanos (RRHH), las cinco fases en la evolución de la dirección de personas y los principios básicos de la dirección de personas, con el fin de lograr conceptuar y aplicar esta información en la gestión del talento humano, basándonos en la lectura de las unidades 1 y 2 sugeridas en la guía

Problema

En la actualidad, Proquimsa ha tenido problemas internos de recursos humanos, debido a que no se está identificando bien el perfil del cargo el cual se busca para que cumpla con los objetivos de la compañía. Por lo cual la problemática a abordar sería

¿Cuál Sería El Perfil Que Se Debe Tener En Cuenta Para La Selección De Personal Que Este Enfocado A La Industria Petrolera?

Es fundamental que recurso humano (RR. HH) se enfoque desde el proceso de vinculación con la estandarización del proceso inducción y capacitación del personal con los siguientes procedimientos:

Introducción a la Organización: Es importante que cada miembro conozca la información básica, de la compañía, historia, misión, visión, organigrama, políticas, normas internas, beneficios, comunicaciones, procedimientos, entre otros. Con esta información el colaborador va a tener una visión global del negocio, como, por ejemplo: qué tipo de compañía a la que va laborar, tipo de 6 productos que ofrece, tiempo en el mercado etc..; esto influye a que el colaborador desde inicio tenga sentido de pertenencia en la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar el procedimiento de inducción y entrenamiento del personal que permita la integración del candidato a la cultura organizacional de la compañía, en relación con la constante evolución sistemática y tecnológica dentro de la industria petrolera.

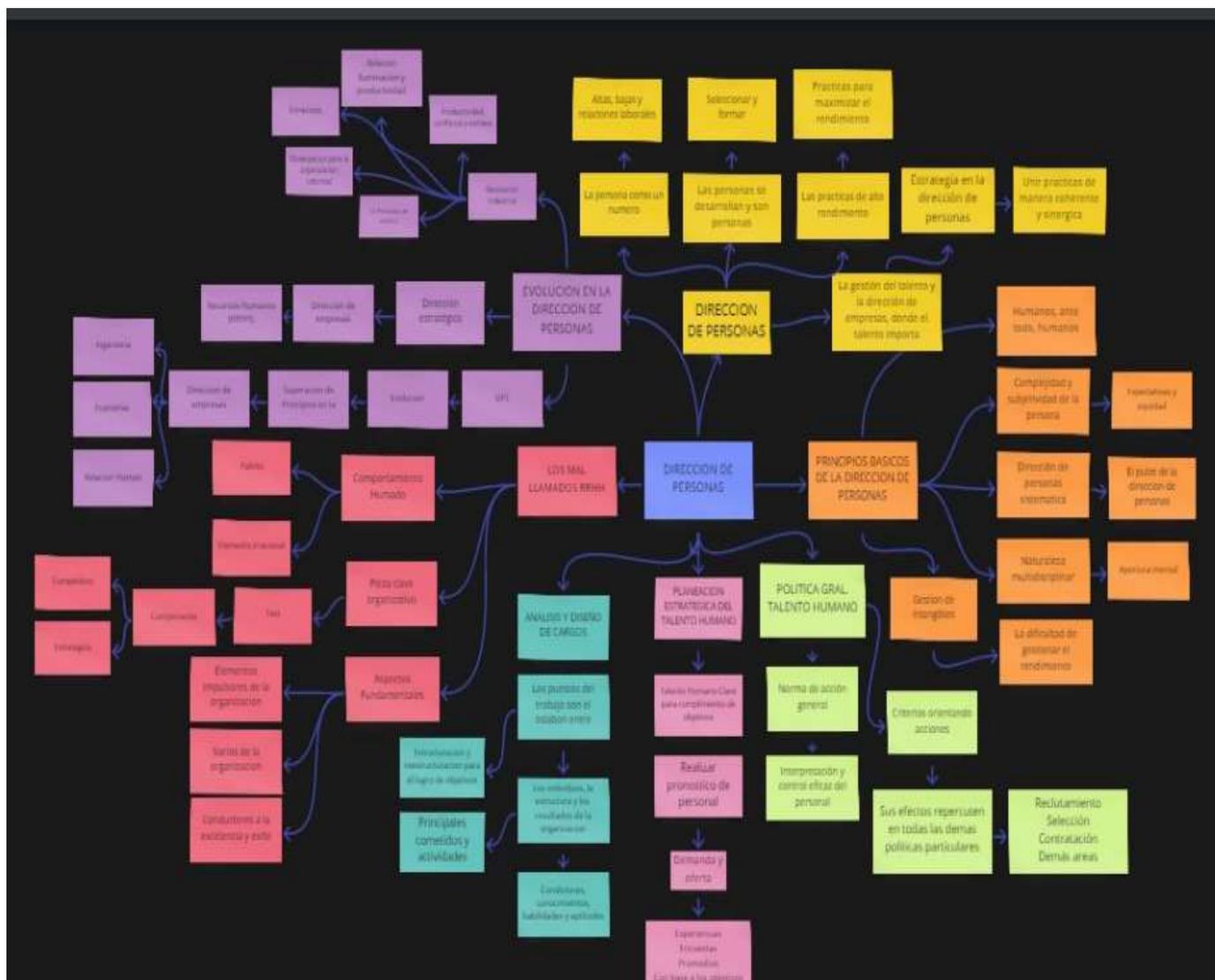
Objetivos Específicos

- ✓ Elaborar el diagnostico estratégico de la organización
- ✓ Reconocer la importancia del talento humano
- ✓ Analizar el entorno y la situación interna de la Organización
- ✓ Presentar plan de mejoramiento de la organización
- ✓ Presentar el marco lógico para la organización

La Nueva Dirección De Personas Basada En El Talento Humano, Planificación Y Organización

Figura 1.

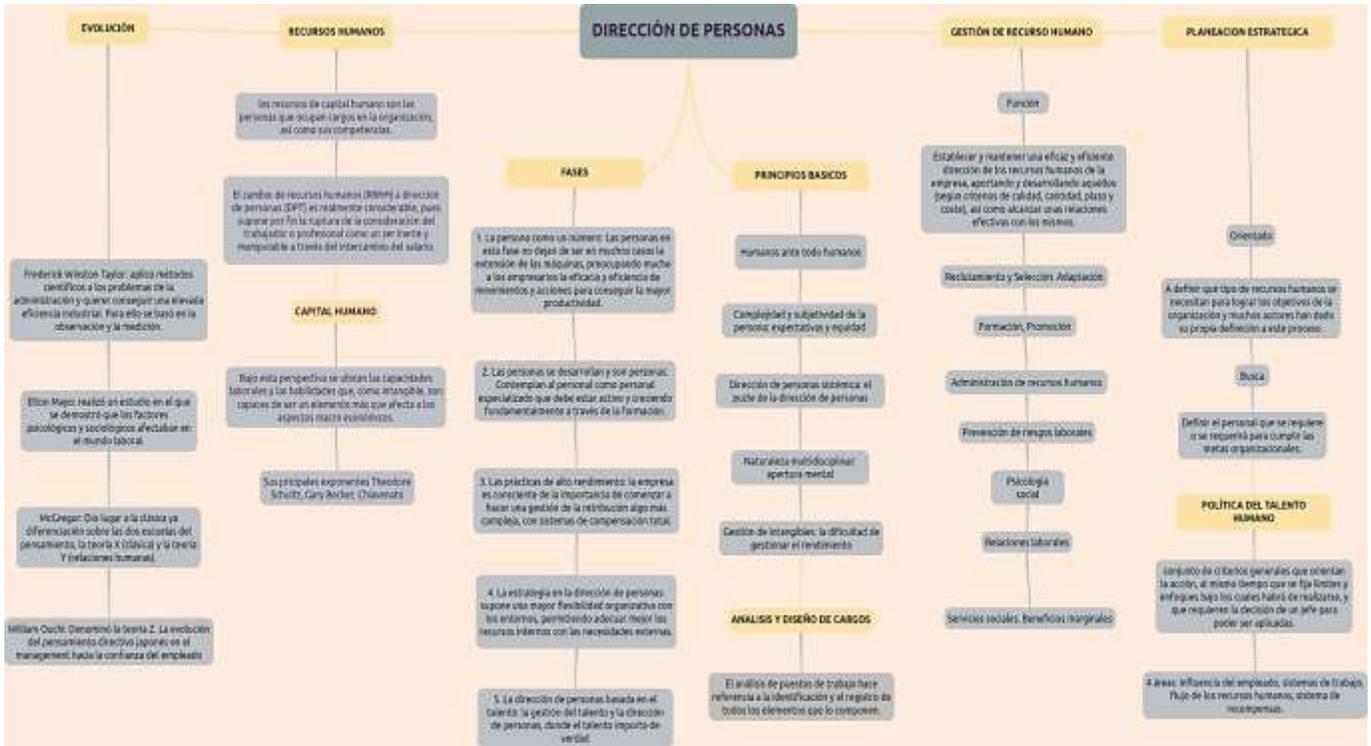
Mapa conceptual



Fuente: Autoría Propia

Figura 2.

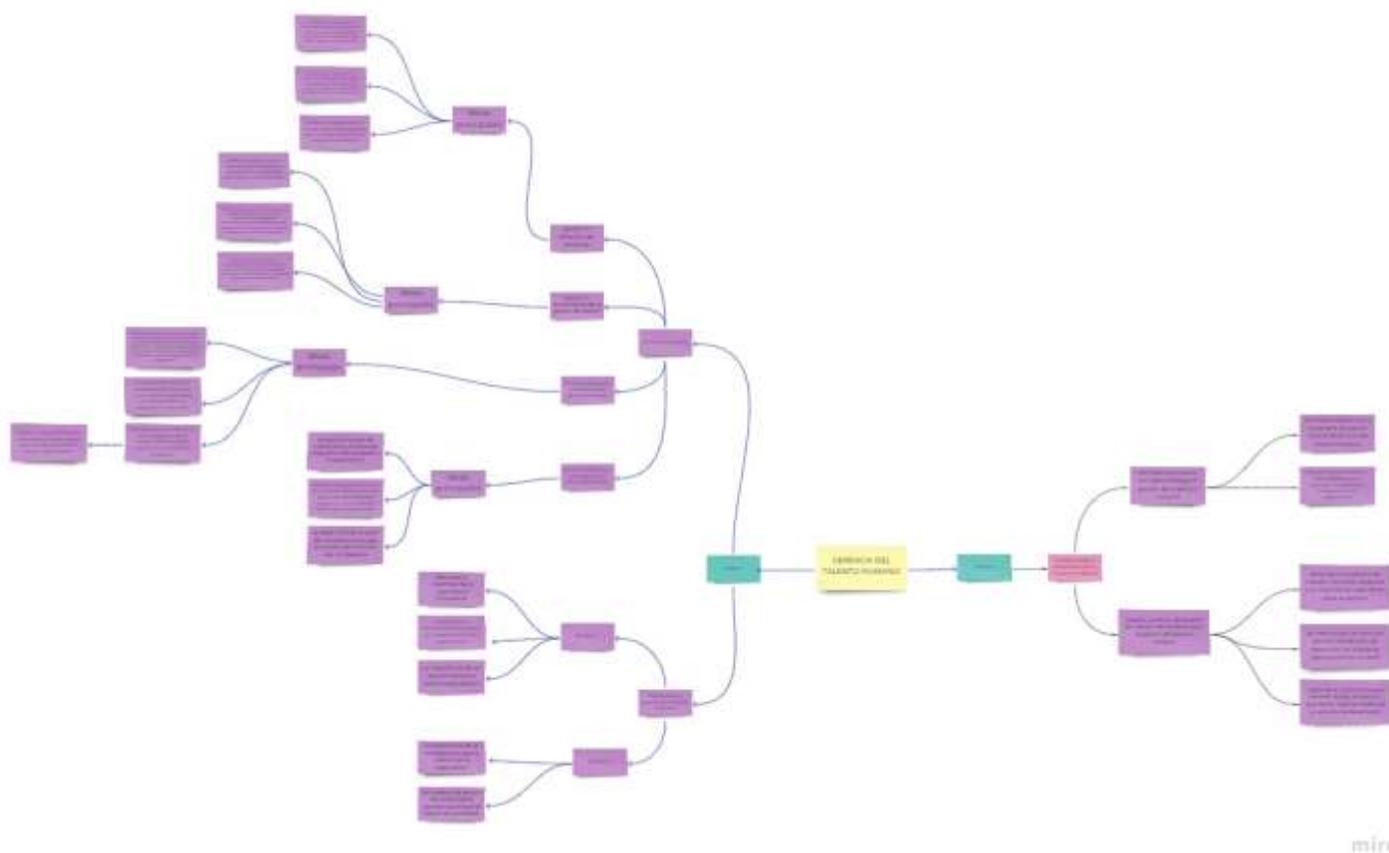
Mapa conceptual Shirley Viviana Imbachi



Fuente: Autoría Propia

Figura 3.

Mapa conceptual Diego Páez Riaño

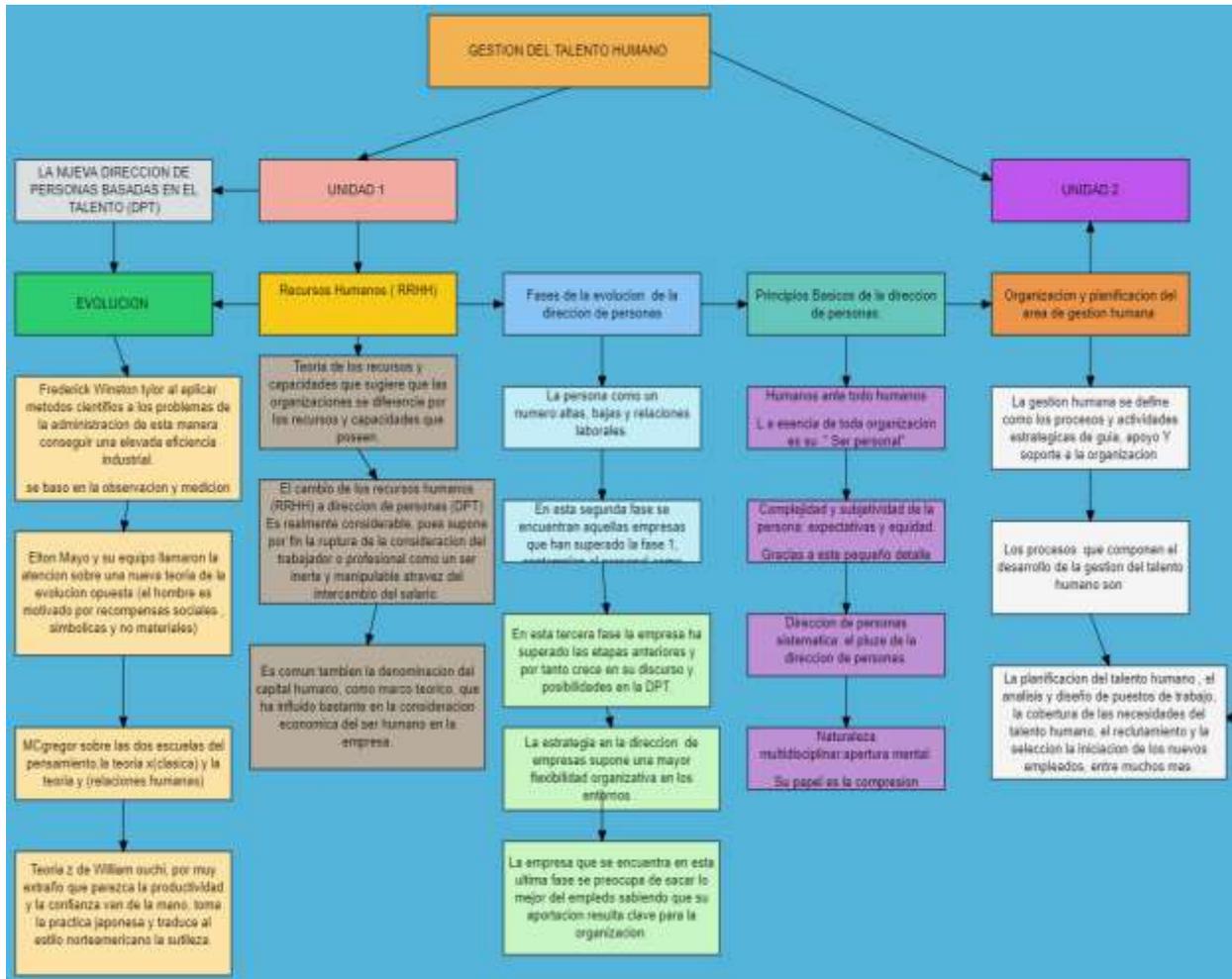


Fuente: Autoría propia

Enlace de mapa conceptual: https://miro.com/app/board/o9J_IIZ_eBI=/

Figura 4.

Mapa conceptual Rafael Augusto Páez Sequeda



Fuente: Autoría Propia

Marcos Referenciales

Se abordarán temáticas, respecto a la selección del personal, sus objetivos y etapas para la obtención de información de los aspirantes o candidato, el porcentaje que aporte el patrono y el porcentaje que aporta el colaborador al sistema de seguridad social en salud (SGSSS), pensión, riesgos laborales y parafiscales, elementos esenciales para que se establezca una relación laboral, importancia del reglamento de trabajo, con el fin de lograr conceptuar y aplicar esta información en la gestión del talento humano, basándonos de la unidad 3 y 4.

Marco conceptual

En la inducción se tiene establecido hacer introducción del negocio, se dará a conocer al aspirante o candidato, colaborador (a) una panorámica global de la empresa, su compensación, servicios etc., por ejemplo: cajas de compensación, descuentos por compras con otras compañías etc.; en la charla dirigida por la psicóloga debe comunicar el reglamento interno, políticas internas y externas y procedimiento establecidos por la empresa. Las políticas de la empresa *serán* clave para la nueva contratación, Por lo tanto, Una correcta inducción puede reducir notablemente la curva de aprendizaje del nuevo empleado, generando valor a la compañía.

Proceso De Selección Y Cada Una De Sus Etapas.

Proquimsa ha diseñado su etapa de selección, el cual, busca estandarizar el proceso de la siguiente manera:

Hoja de vida: publicar vacante en las pagina pública de empleo, Computrabajo, acción trabajo etc. con el propósito de analizar la información en la CV.

Antecedentes: se verificará información de la ID del candidato en la contraloría, procuraduría, policía, etc. con el fin de que no tenga antecedentes judiciales.

Prueba de conocimiento: realizar prueba de conocimiento según la vacante para medir la curva de aprendizaje.

Simulación de trabajo: realizar prueba simulación según vacante. Por ejemplo: para el área de nómina prueba de Excel, para operarios prueba equipos, entre otros.

Entrevista: esta técnica la utilizaremos para corroborar información aportada por el candidato, por ejemplo: confirmar en donde ha laborado, estudios realizados, habilidades, cualidades, logros obtenidos, etc.

Visita domiciliaria: se verificará las condiciones socioeconómicas del candidato, se recopilará información con sus familiares y vecinos.

Selección: Elegir Al Candidato Que Tenga Las Habilidades, Formación, Experiencia, Mejores Pruebas. ¿Cuáles Son Los Elementos Esenciales Para Que Se Establezca Una Relación Laboral?

1. **Actividad Personal del Trabajador:** El colaborador desarrollo actividad delegadas por el empleador.

2. **Subordinación o dependencia:** Debe cumplir y acatar ordenes por parte del empleador.

3. **Retribución, Salario o Remuneración:** compensación quincenal o mensual recibida por los servicios realizados.

¿Los Trabajadores Vinculados Mediante Un Contrato De Prestación De Servicios, Tienen Derecho A Prestaciones Sociales?

El contrato de prestación de servicios no tiene derecho a prestaciones sociales, seguridad social ni tampoco parafiscales. La responsabilidad del pago de las prestaciones es directamente de la personal que se contrata para realizar la actividad. Este es un vínculo civil o comercial, el cual, no existe la libertad plena en el derecho laboral, en este tipo de contrato la persona asume la carga prestacional.

¿Porcentaje Que Debe Aportar El Empleador Y El Trabajador Al Sgsss, Pensión, Riesgos Laborales Y Cajas De Compensación?

Salud y pensión: Los aportes a seguridad social se calculan dependiendo el Ingreso Base de Cotización (IBC) es decir: salario básico, trabajo suplementario, comisiones, bonificaciones

salariales y demás remuneraciones que constituyen factor salarial. Es importante resalta que, se excluye el auxilio de transporte.

Salud: 12,5%= el empleador paga el 8,5% y el trabajador el 4%

Pensión: 16%= el empleador paga el 12% y el trabajador el 4%

Fondo de Solidaridad: lo pagan los asalariados que ganen más de 4 salarios mínimos y se calcula del 1% de sus ingresos constitutivos de salario. Caja de Compensación Familiar: 4% del total devengado.

ARP: el pago para la administradora de riesgos laborales lo asume directamente la empresa por lo general es de 0,522%, este porcentaje es de acuerdo con la empresa y el riesgo. Del total devengado, deducido el auxilio de transporte.

Tabla 1.

Porcentaje para pagar, según riesgo laboral.

RIESGO	PORCENTAJE
I	0,522%
II	1,044%
III	2,436%
IV	4,350%
V	6,690%

Importancia Del Reglamento Interno De Trabajo

Son las normas que existen entre el colaborador y el patrono, en las que se incluyen las conductas que se pueden sancionar, realizar un procedimiento para imponerla como tenemos el caso de un llamado de atención.

El artículo 108 del código sustantivo del trabajo (CST) señala que elementos debe tener el reglamento de trabajo, por lo cual, la hora de inicio y hora de salida es fundamental, tiempo para las comidas, periodos de descanso, vacaciones, remuneración, etc.

Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.

- Horas extras y trabajo nocturno; tiene que existir permiso por parte de ministerio de trabajo (MINTRABAJO), para su reconocimiento y pago, por ende, para trabajo suplementario se labora dos (02) diarias y máximo catorce (14) horas por semana.

- Días de descanso: Aquí podemos encontrar las vacaciones remuneradas; licencias remuneradas, licencias de luto, permisos por día de familia y el permiso de descanso laborado por semana etc...

- Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

- Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.

- Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

- La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

Marco Teórico

A través de la lectura de las Unidades 1 y 2 recomendadas, se logró comprender el impacto de la evolución de la dirección, influyendo está en la política y la planeación, siendo fundamentales para cada organización.

También se amplió el conocimiento en cuanto a la dirección de personas y los mal llamados RRHH, s e identifico las cinco fases en la evolución de la dirección de personas y los principios básicos siendo allí primordial la organización y la planeación estratégica del talento humano ya que a través de esta se logran formas de conducta, siguiendo la política general del talento humano, mejorando la productividad y optimizando la selección del personal, basándonos en el análisis y diseño de cargos con el fin de lograr éxito y excelencia continua en el resultado de los procesos.

Marco institucional

Proquimsa S.A.S

Produce y comercializa Grasas y Aceites lubricantes para los sectores automotor e industrial de manera eficiente y productiva a través de una cultura basada en la disminución de los impactos ambientales, la prevención de lesiones y enfermedades laborales, la optimización de los recursos y el compromiso por cumplir con los requisitos legales y otros aplicables; soportando sus actividades en un talento humano altamente calificado que contribuye a la satisfacción del cliente y la mejora continua de la eficacia del Sistema de Gestión.

Sector

La cadena del sector hidrocarburos corresponde al conjunto de actividades económicas relacionadas con la exploración, producción, transporte, refinación o procesamiento y comercialización de los recursos naturales no renovables conocidos como hidrocarburos (material orgánico compuesto principalmente por hidrógeno y carbono), dicho conjunto también está conformado por la regulación y administración de estas actividades.

Ubicación La planta se encuentra ubicada en Barrancabermeja-Santander Cra. 19 # 72 – 46 barrio la libertad, con una sucursal administrativa en Bucaramanga en la Calle 35 # 19 -41 oficina 504 Torre Sur.

Misión Es una empresa competitiva para satisfacer las necesidades de soluciones de lubricación, produciendo grasas y aceites a la medida de sus clientes nacionales e internacionales, en los campos automotriz e industrial.

Visión Ser reconocida por su alta calidad y cumplimiento en la fabricación de productos y prestación de servicios, se ha convertido en un socio estratégico de sus clientes y proveedores, con una clara misión de diversificación e innovación continua, y posicionamiento de sus productos en el mercado nacional.

Valores

Nuestros valores son el legado y la credibilidad de nuestro patrimonio

Sentido de pertenencia y compromiso: Trabajamos de forma unificada tomando como propias las metas de nuestra organización.

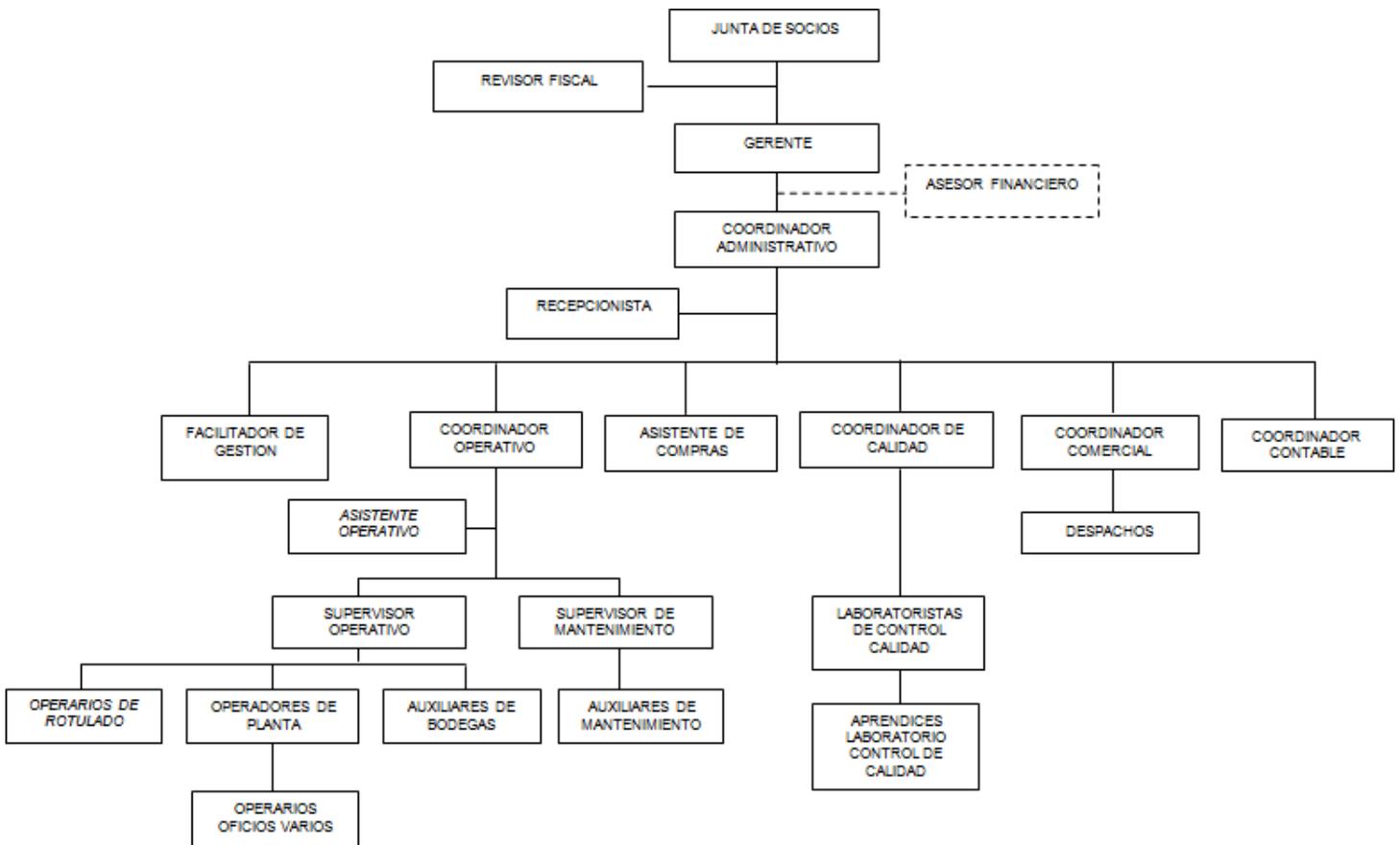
Trabajo en equipo y solidaridad: Somos un equipo organizado, comprometido, de mentalidad abierta y dinámica.

Respeto y Tolerancia: Aceptamos la manera de ser, pensar y obrar de los demás haciendo posible, las relaciones de convivencia y comunicación eficaz de los trabajadores.

Estructura Organizacional

La empresa cuenta con una nómina de 45 empleados, el 91% del personal elabora en la Sede operativa de Barrancabermeja, donde se efectúan todas las actividades asociadas a La cadena de valor del producto. Como dirección general se cuenta con la gerencia que Trabaja bajo el apoyo y asesoría constante de la junta de socios.

Figura 5.
Estructura organizacional



Marco Legal

Introducción De Proquimsa En Las Normas De Capacitación Y Entrenamiento

Dentro de sus políticas actualmente las organizaciones incluyen planes de diversidad, inclusión, y búsqueda de equidad es nuestra motivación la empresa, incentivan por la equidad de género indicando que son conscientes de lo crucial que es para el crecimiento de cualquier región y/o empresa. Por años el sector de Lubricantes se ha enfocado totalmente en los hombres y la organización quiere ver a más mujeres representadas y tomando las decisiones que involucran el mantenimiento de los vehículos y la maquinaria perteneciente al otro 50% de la población. Mujeres y hombres de todas las edades y creencias traen juntos a nuestra mesa, propuestas que se diferencian y son ejecutadas pensando siempre en el cliente que somos todos. Como parte de la inducción se hace hincapié en esta política e inclusión permitiendo ser una de las primeras fases de formación del personal

Leyes y decretos bajo los cuales rige la capacitación y entrenamiento en Colombia ✓

Constitución política de Colombia en su Art. 54, afirma: Es obligación del Estado y de los patronos ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo soliciten.

Plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos (PNFC) para garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

✓La Ley 190 de 1995, en su Art. 64 Establece que “Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley”

La Ley 909 de 2004, en su Art. 36 establece que los objetivos de capacitación para los empleados públicos, así: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales,

con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

La Ley 1064 de 2006: por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

EL Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. 22 ✓ Decreto 4904 de 2009: “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”

✓ El Decreto 2020 de 2006: “Por medio del cual se organiza el sistema de calidad de formación para el trabajo” (SCAFT) el cual es el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 9 resume los lineamientos para Capacitación. Entre los Artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.6 describe la definición, finalidad, el plan Nacional de Formación y Capacitación, la Red Interinstitucional de Capacitación y los Proyectos de Aprendizaje por Competencias Ley 115 de 1994: por la cual se expide la ley general de educación. Formal, no formal e informal

Resultados

Diagnóstico

El diagnóstico frente a la problemática encontrada se realizó mediante un sondeo del clima laboral, la retroalimentación por parte del área de talento humano o RRHH dentro de los cuales los resultados permitieron evidenciar que hay deficiencias en los procesos de inducción e información que se tiene que adoptar para los nuevos postulantes a los cargos que necesita la organización

Matriz de Marco Lógico

¹El Sistema de Marco Lógico (SML) es una herramienta que usan las organizaciones para la estructuración y como se planea un proyecto.

Ofrece herramientas para la conceptualización, el diseño, la ejecución, el seguimiento del desempeño y la evaluación de proyectos. el objetivo es darle estructura al proceso de planificación y comunicar la información esencial sobre el proyecto en sí.

Stakeholders

Dentro de las partes interesadas tenemos los postulantes ya que se permite evidenciar una puesta más atractiva y que permite una mayor visibilidad de la organización y las áreas involucradas para los cargos que necesitan el personal para el desarrollo de las actividades para aumentar la competitividad y productividad en la empresa

Árbol del Problema

²Esta herramienta nos permite mapear o diagramar el problema. La estructura de un árbol de problemas es:

- En las raíces se encuentran las causas del problema
- El tronco representa el problema principal
- En las hojas y ramas están los efectos o consecuencias

Es una forma de representar el problema logrando de un vistazo entender qué es lo que está ocurriendo (problema principal), por qué está ocurriendo (causas) y que es lo que esto está

¹ <http://www2.udec.cl/~ricarril/texto1.pdf>

² <https://www.ingenioempresa.com/arbOL-de-problemas/>

ocasionando (los efectos o consecuencias), lo que nos permite hacer diversas cosas en la planificación del proyecto.

Figura 1.

Árbol de problemas para la empresa PROQUIMSA



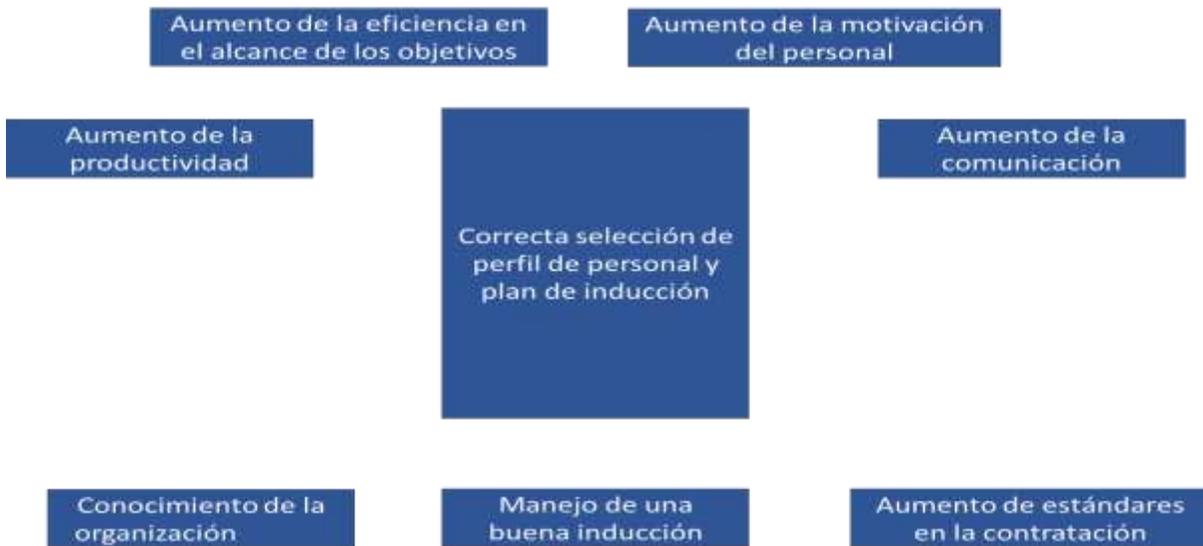
Fuente. Elaboración propia

Árbol de Objetivos

También llamado árbol de medios y fines o árbol de soluciones, esta herramienta nos permite transformar del árbol de problemas las causas (raíces) en medios y los efectos (hojas) en fines, además de guiarnos hacia el análisis de alternativas llevando los medios a estrategias

Figura 2.

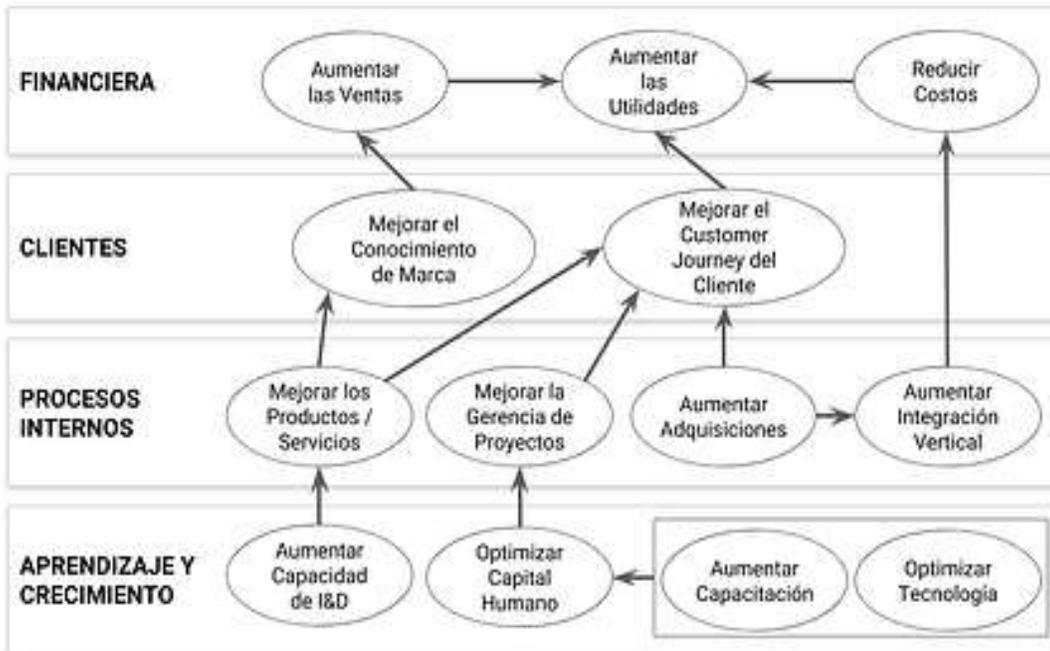
Árbol de Objetivos para la empresa PROQUIMSA



Fuente. Elaboración propia

Figura 3

Mapa Estratégico para la empresa PROQUIMSA



³ Fuente. BLOG pensemos

Enlace: <https://gestion.pensemos.com/que-es-un-mapa-estrategico-en-el-balanced-scorecard-y-como-se-hace>

⁴Un mapa estratégico puede contribuir a que la dirección de la empresa logre dicho objetivo involucrando a los empleados, quienes adquieren un buen conocimiento de lo que se quiere hacer y cómo se hará.

El mapa estratégico representa la relación de causa-efecto que hay entre los objetivos trazados y los temas estratégicos. Cuando estas relaciones están claramente definidas, se puede comunicar y delegar las responsabilidades en forma efectiva.

⁴ <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/07/que-es-un-mapa-estrategico-y-que-utilidad-tiene-en-la-organizacion/>

Plan de Mejoramiento

⁵El Plan de Mejoramiento es un conjunto de acciones sistemáticas que propende por el mejoramiento permanente de la gestión y los procesos de la entidad, el cual se construye a partir de las fortalezas y debilidades encontradas en el proceso de evaluación realizado por los diferentes entes de control.

Plan de Acción y de Seguimiento

El plan de acción es una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos. Como tal, funciona como una hoja de ruta que establece la manera en que se organizará, orientará e implementará el conjunto de tareas necesarias para la consecución de objetivos y metas.

La finalidad del plan de acción, a partir de un marco de correcta planificación, es optimizar la gestión de proyectos, economizando tiempo y esfuerzo, y mejorando el rendimiento, para la consecución de los objetivos planteados.

Dimensión social

La dimensión social se organiza en torno a la interacción con otras personas. Supone la expresión de la sociabilidad humana característica, esto es, el impulso genético que la lleva a constituir sociedades, generar e interiorizar cultura

Plan de Acción y de Seguimiento para la Dimensión Social

Dimensión	Objetivo estratégico	Estrategia	Plazo	Costo	Indicador
Social	Aumentar la comunicación	Crear un plan de	3 meses	Financiación por parte del	Realizar capacitaciones de

⁵ <https://www.fogacoop.gov.co/nuestra-gestion/planes/planes-de-mejoramiento>

entre los aspirantes y la organización	inducción que permita dar a conocer los valores que distinguen la organización	área de talento humano	presentación de la organización
--	--	------------------------	---------------------------------

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Proquimsa nos dio la oportunidad de trabajar en diseñar la inducción, entrenamiento y perfil de cargo de sus colaboradores, por lo cual, en apoyo con el grupo de compañeros y acompañamiento de la tutora, fuimos modificando, estructurando un excelente trabajo. Cada fase del diplomado nos daba las herramientas necesarias y las referencias bibliográficas el apoyo para ir elaborando un documento de calidad.

Tener unos parámetros de selección definidos y alineados con las políticas de la empresa es clave para la generación de valor en la empresa por medio de la nueva contratación, Por lo tanto, Una correcta inducción puede reducir notablemente la curva de aprendizaje del nuevo empleado, generando valor a la compañía.

Se concluye que elaboración de este informe generara un aporte valioso a la organización PROQUIMSA.S.A.S, debido a que obtendrán herramientas de mejora para sus procesos de inducción y entrenamiento de personal en su recurso humano.

De la presente actividad se logra adquirir nuevos y enriquecedores conocimientos, los cuales son valiosos para nuestra vida profesional y cualquier proyecto que se desee implementar.

La capacitación es una de las inversiones más rentables que puede realizar una empresa. Una planificación adecuada del componente humano en una organización requiere de una política de capacitación permanente. Los jefes deben ser los primeros interesados en su propia formación y los primeros responsables en capacitar al personal a su cargo. Así, los equipos de trabajo mejorarán su desempeño.

Referencias

- Arévalo-Martínez, R.-I., y Ortiz-Rodríguez, H. (2019). Comunicación organizacional web de la ética en las organizaciones del tercer sector. *El Profesional de La Información*, 28(5), 1–11.
- Bernal, E. (2010). Ética profunda en la empresa como base de la sostenibilidad sistémica. *Revista Empresa y Humanismo*, 13(2), 77-120
- Bruzco, M. (2015). Pensamiento estratégico emergente en la construcción de la realidad sustentable, Sector Cacao; Estado Sucre, Venezuela. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 24(48), 74–99.
- De la Cruz, C y Fernández, J. (2016). Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico. *Empresa y Humanismo*, 19(2), 69–118.
- Duque, Y., Cardona, M y Rendón, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*. 29(52), 196-206.
- Fonseca, R. (2019). El desarrollo sostenible humano local: La evolución de la inclusión del territorio en las teorías del desarrollo. *Economía y Desarrollo*, 162(2), 1–18.
- Gioffreda, C. (2019). Los pilares del pensamiento estratégico: la negociación, la compulsión y la destrucción aplicado al caso argentino. *POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, 24(2), 331–352.
- González, A (2007). Diseño de un mapa estratégico para el mejoramiento de la gestión gerencial en las pymes *del sector metalmecánico del municipio de Guacara del Estado de Carabobo*. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4342/1/agonzalez.pdf>
- González Castro, Y., Manzano Durán, O., y Torres Zamudio, M. (2019). Capítulo 1: Evolución de la responsabilidad social universitaria: Línea del tiempo y análisis bibliométrico. *Libros Universidad Nacional Abierta Y a Distancia*, 31 - 52.
- González Castro, Y., Manzano Durán, O., y Torres Zamudio, M. (2019). Capítulo 2: Descripción de las categorías relacionadas con la responsabilidad social universitaria. *Libros Universidad Nacional Abierta Y a Distancia*, 53 - 76.

- González, Y., Manzano, O y Torres, M. (2019). Capítulo 3: *Integración sistémica de las categorías dentro de un plan de responsabilidad social Universitaria*. Libros Universidad Nacional Abierta Y a Distancia, 77 - 119. Recuperado a partir de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3139>
- Llanes, M y Salvador, Y. (2018). Convergencia de la ética pública y los objetivos de desarrollo sostenible: resorte subjetivo valioso. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(1), 1–28.
- Marulanda, N., y Rojas, M. (2019). Ética en Instituciones de Educación Superior para la Construcción de Relaciones de Confianza con Grupos de Interés (Stakeholders). *Información Tecnológica*, 30(3), 269–276.
- Medina, M y Moreno, C (2009). *Diseño de un modelo de gestión de RSE a la empresa Micro Pneumatic S.A.* Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/1140/2009-49P-08.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, E. (2009). Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard) para la gestión bibliotecaria: pautas para una aplicación. *Investigación bibliotecológica*, 23(48), 105-126.
- Norma ISO (2010). ISO 26000. *Guía de responsabilidad social*. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Norma ISO (2010). ISO 26000. *Responsabilidad Social Visión general del proyecto*. Recuperado de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- Ocampo, O., García, J., Ciro, L y Forero; Y. (2015). Responsabilidad social en pequeñas empresas del sector de Alimentos y Bebidas de Caldas. *Entramado*, 11(2). 72-90.
- Ortegón, G., Castrillón, O y Ruíz, S. (2019). Los grupos de interés en la programación de producción de un sistema de manufactura “Job Shop.” *Revista EIA*, 16(32), 65–84.,
- Ramírez, I, Nelson, L, y Harold, S. (2020). Gerencia Estratégica Para La Gestión de Personas Del Sector Minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Información Tecnológica* 31 (1): 133–40.

Sánchez, N. (2007). El marco lógico. Metodología para la planificación, seguimiento y evaluación de proyectos. *Visión Gerencial*, (2),328-343.

Vargas-Chaves, I y Marrugo-Salas, L. (2015). La responsabilidad social empresarial como criterio orientador para la sostenibilidad y la ética de las actividades del sector bancario. *Jurídicas*, 2, 42.

