

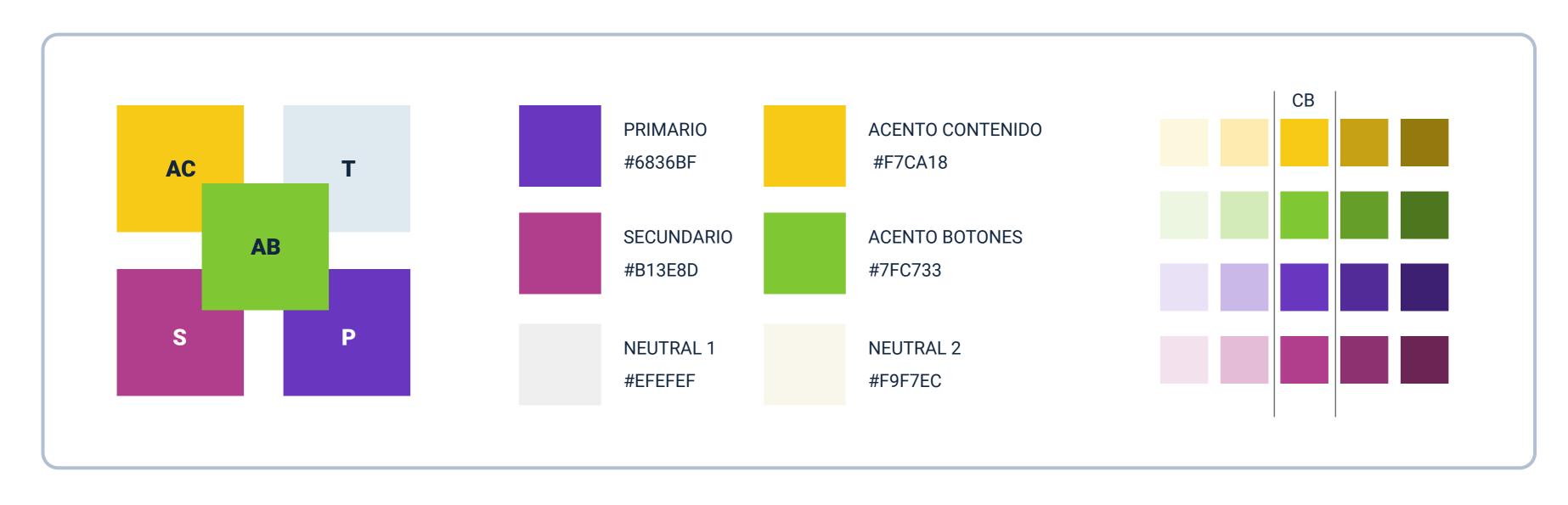
Actividades de inducción y la pedagogía del docente

La planeación del programa de inducción, requiere de una estrategia y pedagogía eficaz, que permita capacitar al nuevo personal sobre las temáticas estructuradas sobre la empresa, sus políticas y su cultura. En esta temática, toma gran importancia el instructor o encargado del proceso, quien por medio de estrategias y herramientas didácticas, busca desarrollar competencias, habilidades y conocimientos en los nuevos colaboradores

Iniciar >











i Introducción



Apreciado aprendiz, bienvenido a este componente formativo, el cual le brindará el conocimiento básico requerido sobre la importancia de la persona responsable del proceso de inducción, sus habilidades pedagógicas, estrategias y herramientas didácticas a aplicar, las cuales le permitirán transmitir el conocimiento, por medio del proceso de enseñanza, al personal a entrenar.

En el siguiente video conocerá, de forma general, la temática que se estudiará a lo largo del componente formativo.



VIDEO



Actividades de inducción



Comencemos hablando de las actividades de inducción, las cuales tienen como objetivo, brindar al nuevo empleado la información, el conocimiento y el desarrollo de habilidades requeridas, las cuales le permitirán desempeñarse en el cargo para el cual fue contratado, de una manera eficiente, además de efectiva, ofreciendo las herramientas necesarias, junto con las estrategias de integración y adaptación, para que dirijan su comportamiento laboral.

Desde la empresa u organización, se especifican los objetivos y resultados que se esperan alcanzar; partiendo de este punto, el área de recursos humanos tiene la responsabilidad de planear el programa de inducción, donde se diseñan, organizan y estructuran las actividades para el desarrollo del proceso, además de identificar las temáticas a tratar, los espacios requeridos para tal fin y los responsables, quienes tendrán a cargo, la parte de formación o entrenamiento.

Dentro de las actividades de inducción es importante ofrecer información relacionada con la organización o empresa, como sistema y presentar aspectos básicos de la misma, como el organigrama, la visión, la misión y los objetivos determinados por la estructura organizacional, lo mismo que las políticas y el compromiso adquirido para con la salud y la seguridad en el trabajo.

En la Tabla 1 se presentan las fases, actividades y lo que se busca desarrollar en cada una de ellas.

 Tabla 1. Planeación de un programa de inducción con sus actividades

Fases	Planeación	Estrategias pedagógicas	Transmisión de la información Promover	Presentación
				Actividades
				Lecturas
				Habilidades
				Actitudes
		Temas	Inducción a la organización	Conocimiento
				Historia de la empresa
				Cultura organizacional
				Organigrama
				Comunicaciones
			Inducción al puesto de trabajo	SG-SST
				Presentación del equipo de trabajo
				Funciones y responsabilidades
				Equipos necesarios
			Económicos	Costos de inducción
			Físicos	Ambientes
			Materiales	Hojas
			Humanos	Personal encargado
		Alistamiento general	Distribución de responsables	Actividades a cargo
			Organización de actividades	Diseño de material y actividades requeridas
			Duración	Establecimiento de fechas
	Desarrollo	Inicio	Orientación	Explicación sobre cómo se desarrolla la inducción
		Actividades	Aplicación de actividades	Lineamientos para la realización
		Recorrido	Conocimiento general	Instalaciones
				Área de trabajo
	Seguimiento	Evaluación	Habilidades	Instrumento de evaluación
			Actitudes	
			Conocimiento	
			Actividades	
		Identificación	Alcance	Aspectos por mejorar

Después de conocer la estructuración de la inducción y las actividades que la componen, abordaremos la normatividad para poder desarrollar la temática que podemos estudiar, a través del siguiente video.



VIDEO



Teniendo en cuenta todos los tipos existentes de normas, también algunas leyes, decretos y demás, necesarios para la protección del empleado en la empresa y el correcto funcionamiento de la misma, ahora hablaremos sobre los colaboradores, sus roles y tipos de trabajo desempeñados.

Partiendo de la identidad y naturaleza de la empresa, sus objetivos y metas propuestas, se estructuran las tareas específicas dentro del ambiente laboral en pro de mejorar la productividad y el buen desempeño dentro del equipo de trabajo.

El objetivo principal de la creación de roles es el potencializar las aptitudes, cualidades y habilidades de los empleados, minimizando el impacto de las debilidades, para que se articulen con las otras personas con las que debe trabajar. Al estructurar los roles, se está especificando el tipo de perfil que va a ocupar la vacante, el cual debe cumplir con un posible nivel de estudios mínimo exigido, como profesional con doctorado, maestría o especialización, solo la carrera profesional, técnico o tecnólogo en un área específica, o bachilleres; además del nivel de estudios, también se busca, por lo general, algunos años de experiencia en la actividad o cargo a desempeñar.



El individuo que entra a ocupar la vacante, debe convertirse en un asociado importante con el que se cuenta en una empresa; es decir, ser el capital humano apoderado para agilizar procesos y perfeccionar el modelo de negocio de la organización. Es por esta razón que, en los procesos internos y externos de una empresa, el trabajador es uno de los elementos más importantes.

Los roles no son estáticos, es decir, pueden variar de acuerdo con la tarea o labor encomendada, y dependiendo de su objetivo, se estructura el rol para cada uno de sus integrantes.



La empresa se encuentra conformada por departamentos o áreas, los cuales tienen funciones y objetivos específicos, requiriendo perfiles profesionales, educativos y aptitudinales que puedan desempeñarse, de manera efectiva, para las necesidades del puesto; los integrantes de un departamento o área están dirigidos por un jefe o director, quien establece los objetivos y asigna las tareas a los trabajadores y equipos. Los trabajos más representativos son:



Operativo

Un trabajo operativo corresponde a realizar las acciones requeridas o mano de obra, por instancias superiores, que permitan el desarrollo de un proceso específico, para producir bienes y servicios para una empresa. Este tipo de cargo corresponde al hacer; la ejecución conductual y comportamental del individuo es fundamental para el desarrollo del proceso.



Intelectual

Esta clase de trabajo corresponde a habilidades para resolver problemas, diseño y creación de contenido en un área de trabajo estratégica. Se refiere al trabajo mental y la contribución de ideas que hacen los trabajadores. Para el desarrollo efectivo del cargo, se requieren destrezas cognitivas y de pensamiento, como el razonamiento, la solución de problemas y la capacidad de análisis.



Administrativo

Es el encargado de organizar y diseñar los programas, procesos y funcionamiento de la empresa. La persona que realiza este cargo, debe contar con otras destrezas cognitivas como habilidades comunicativas, liderazgo, capacidad de planeación y distribución de tareas y seguimiento. En resumen, los administrativos gestionan, organizan, planifican, atienden y realizan tareas administrativas, de soporte y apoyo a la empresa.





Evaluación



Continuemos con la evaluación, tarea fundamental en todas las áreas de la organización, debido a que permite identificar si se están realizando las funciones de manera efectiva, si los resultados que se presentan son los esperados y cómo poder implementar acciones de mejora, de acuerdo con los resultados que se presentan. Es el estado previo indispensable, para poder mediar en empresas y organizaciones y, en general, en cualquier institución, con el fin de alcanzar la eficacia. Una correcta valoración de la gestión empresarial, propone un análisis global de los resultados en variados aspectos: económico, financiero, patrimonial y productivo; implementar la evaluación aporta aceptar ubicar información que permite mejorar los procesos de gestión.

La evaluación permite, al área encargada, identificar la pertinencia y eficacia del programa de inducción, manejo del contenido, acepta identificar si el contenido brindado cumple con las exigencias del cargo, si la información es pertinente para las necesidades y si son de fácil comprensión; en cuanto a las actividades, evaluar si las actividades son entendidas por el nuevo colaborador, si abarca todo el contenido para el que fue diseñado y si cumple con los objetivos de enseñanza por el que fue realizada, y evaluar las competencias adquiridas por los nuevos empleados, en donde se verifica y mide si el conocimiento fue adquirido o modificado, si la información brindada fue comprendida.



Posterior a esta evaluación, el área de Recursos humanos puede identificar las falencias encontradas. Como la evaluación es diseñada para cada uno de los elementos que la componen, el análisis puede identificar los aspectos en los que se requiere realizar acciones como mejoras dentro del programa o actividades propuestas y, en el caso de encontrar falencias en los nuevos integrantes de la organización, replantear reinducciones o nuevas capacitaciones que permitan fortalecer los conocimientos o las habilidades que se requieran.

Como la evaluación debe realizarse durante todas las etapas de un proceso, para obtener mayor información y que sea más específica, se plantean tres tipos de enfoques para tener en cuenta:

El enfoque de diagnóstico

El enfoque formativo

El enfoque final

El enfoque de diagnóstico

Con el diagnóstico se identifican las habilidades y conocimientos previos, permitiendo diseñar el proceso de enseñanza, donde el responsable puede decidir si continúa con el proceso como se había estructurado o si se requieren cambios en el diseño.

Este enfoque permite comprender los conocimientos con los que cuenta el nuevo empleado para identificar si hay aspectos faltantes en los que trabajar o profundizar; además, si se requiere, el docente puede conocer los estilos de aprendizaje, para diseñar estrategias que les permitan aprender de manera más rápida y efectiva.





Estas evaluaciones, son analizadas por parte del área encargada, los resultados son organizados, graficados e interpretados, los cuales requieren ser transmitidos, brindando la información necesaria sobre alcances, mejoras y propuestas de implementación, todo esto desarrollado por medio de los informes.



Estos informes son una descripción, oral o escrita, de las características y circunstancias de un proceso, actividad, decisiones o asuntos determinados.

Los informes pretenden informar sobre los resultados de evaluaciones que pueden ser realizadas hacia las acciones, cambios en la realización de un proceso, o propuestas de proyectos.

Como se ha mencionado con anterioridad, tanto en los roles o cargos, se deben presentar avances a situaciones y estos pueden ser solicitados de acuerdo con las características de la labor; para presentaciones anuales, semestrales, mensuales o diarias, las personas encargadas deben recolectar la información necesaria para poder presentar, de forma detallada, los datos solicitados por la gerencia o el área que los gestiona.

Indicadores de gestión y estrategias pedagógicas



Por otra parte, los indicadores de gestión, permiten medir la eficacia y avances de los programas o procesos implementados, los cuales pueden aplicarse en diferentes momentos de su desarrollo; por este motivo deben ser medibles o cuantificables.

Al momento de concluir una tarea, se verifica su efectividad, donde se evidencian las posibles consecuencias que se puedan generar.

Los indicadores pueden agruparse, de acuerdo con sus características en:









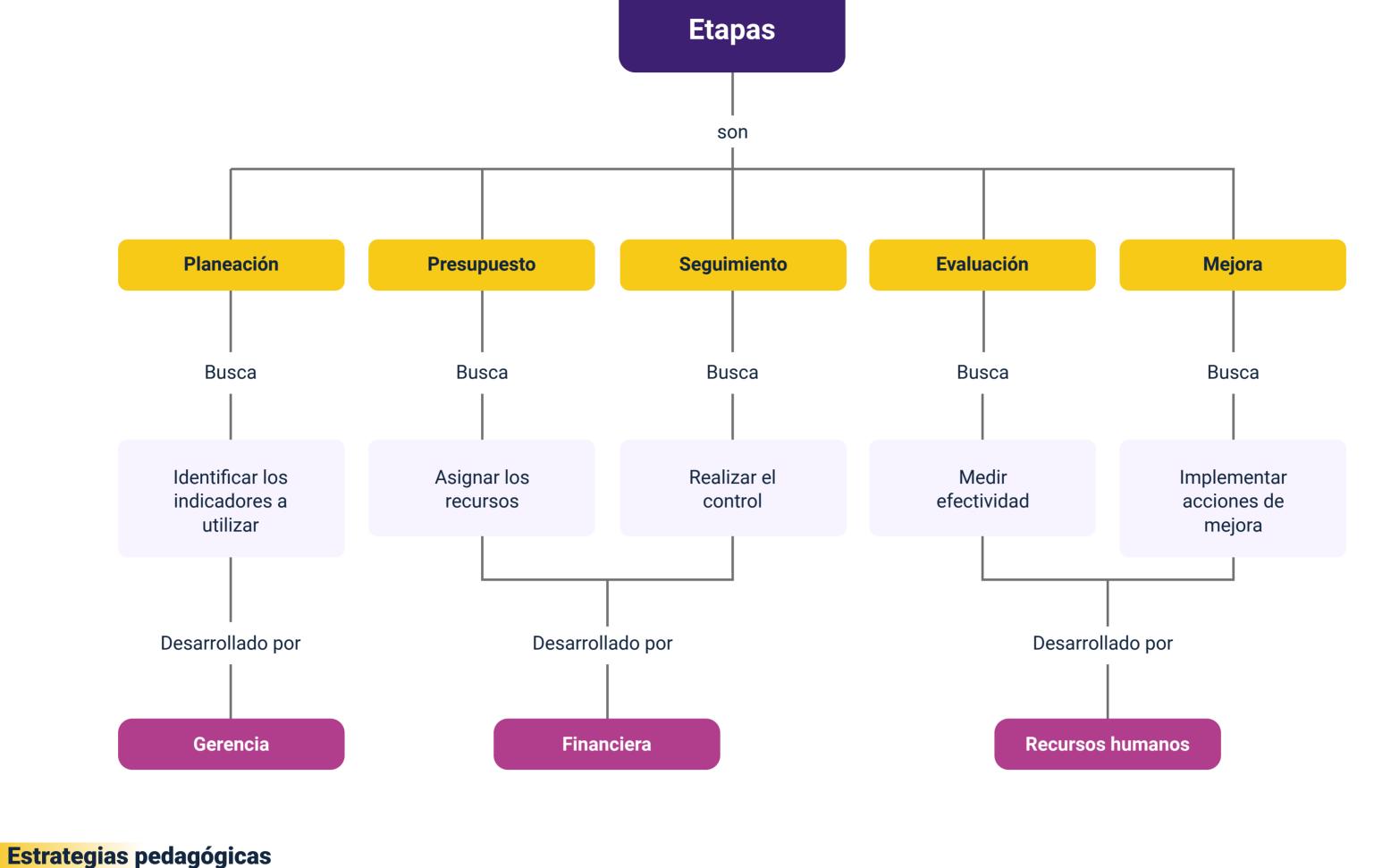


deben ser aprobados por cada una de las áreas o departamentos de donde sean requeridos. La Figura 1 presenta las etapas de los indicadores empresariales.

Tenga en cuenta que los indicadores, de acuerdo con lo que esperan medir, deben cumplir con varias

etapas, desde el momento en el que son planeados hasta las acciones de mejora propuestas al final, y

Figura 1. Etapas de los indicadores empresariales





Específicamente, en el ambiente organizacional, se define la estrategia pedagógica como acciones organizadas e intencionadas, dirigidas a las transformaciones en el comportamiento profesional y humano de los actores de una organización, que propicia el desarrollo de la cultura organizacional. Como

Las estrategias pedagógicas, corresponden a las actividades que utiliza el docente para enseñar al aprendiz

conocimientos y que él los apropie de una forma que puedan ser aplicados en su vida laboral.

se muestra, es importante que las acciones generen un desarrollo organizacional, pero no solo a nivel profesional, puesto que cada empresa debe saber que su capital humano cuenta con cualidades personales, que también son importantes dentro de su desempeño laboral. Por este motivo, se puede decir que el programa de inducción es una presentación actualizada de los componentes misionales de la organización, a sus nuevos empleados y resalta la importancia de su labor, sin dejar de lado

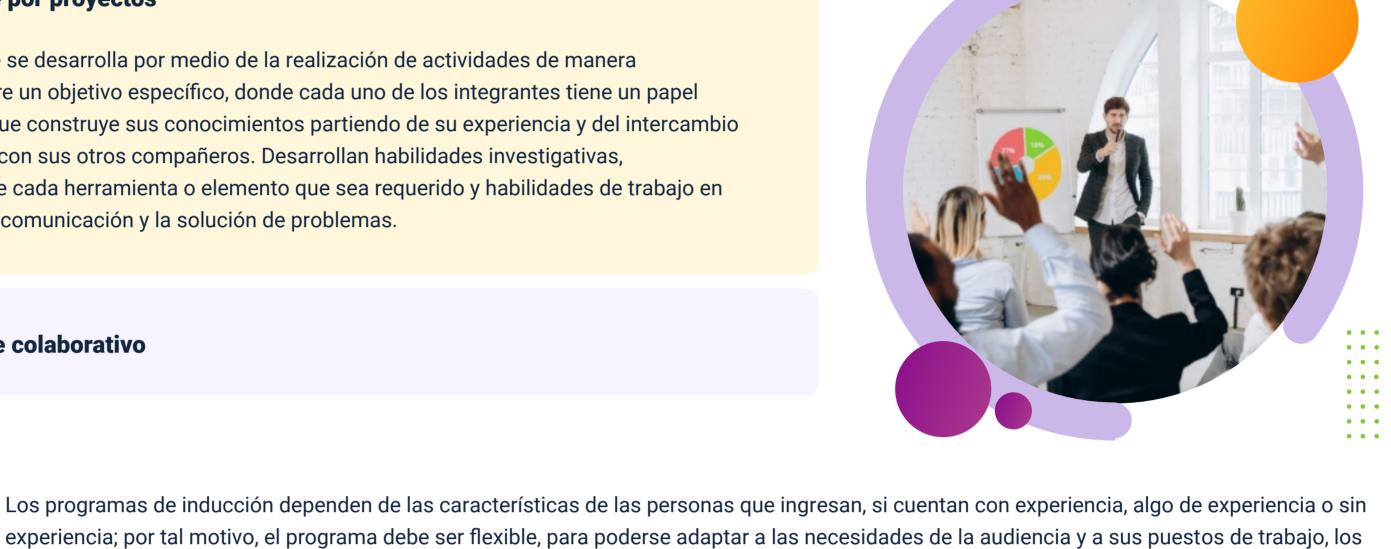
Algunas estrategias pedagógicas favorables para el desarrollo empresarial, son:

aspectos integrales del ser humano.

El aprendizaje por proyectos

Aprendizaje que se desarrolla por medio de la realización de actividades de manera organizada sobre un objetivo específico, donde cada uno de los integrantes tiene un papel

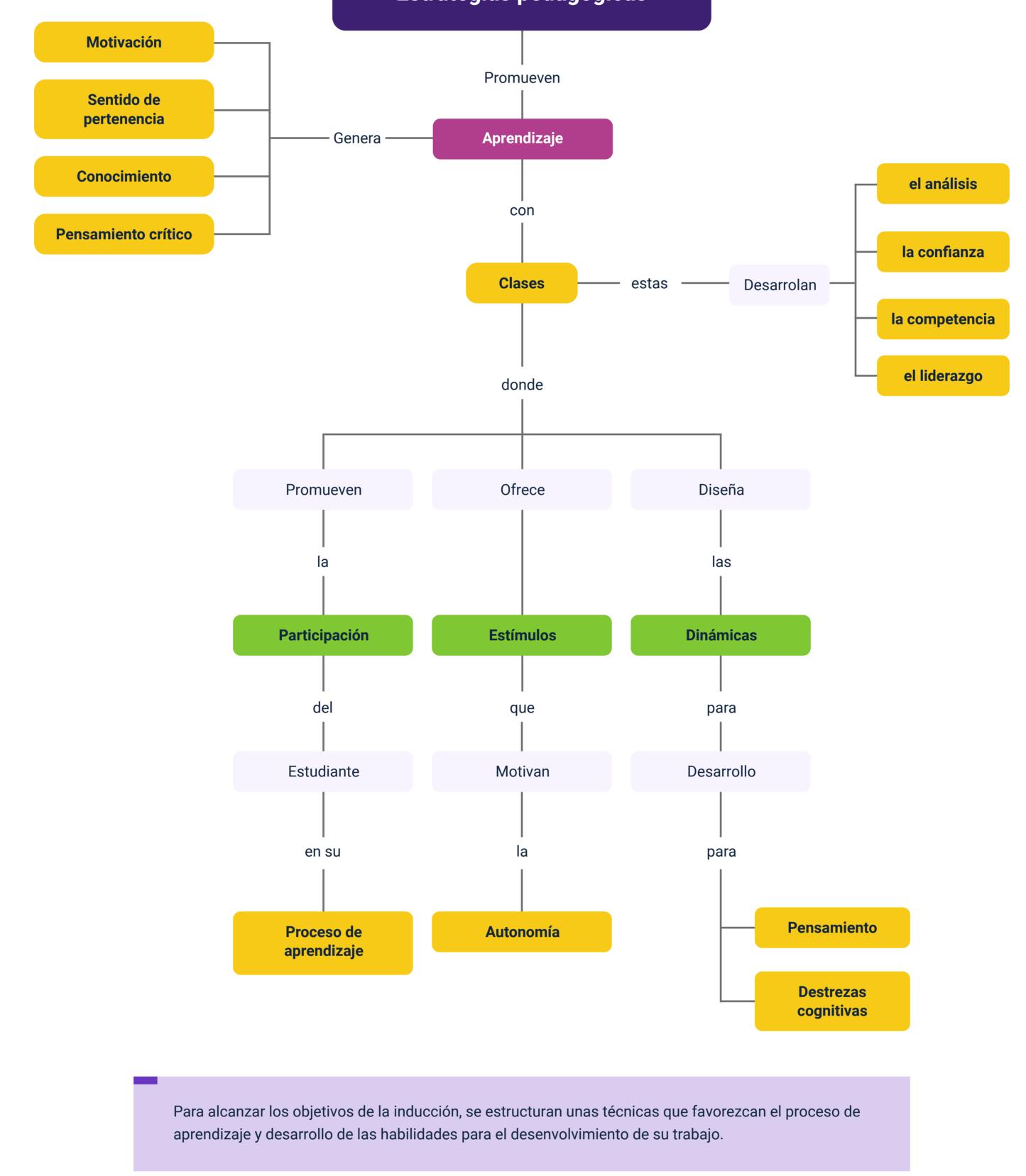
activo, puesto que construye sus conocimientos partiendo de su experiencia y del intercambio de información con sus otros compañeros. Desarrollan habilidades investigativas, conocimiento de cada herramienta o elemento que sea requerido y habilidades de trabajo en equipo como la comunicación y la solución de problemas. El aprendizaje colaborativo



La Figura 2 presenta las clases de estrategias pedagógicas y sus implicaciones. Figura 2. Clases de estrategias pedagógicas

cuales permiten la adaptación e integración del nuevo personal a los lineamientos, principios y cultura organizacional.

Estrategias pedagógicas



El entrenamiento inicial

La formación de acuerdo con las necesidades

Esta técnica busca que el nuevo empleado aprenda competencias, habilidades y destrezas específicas del cargo a desempeñar. Para la estructuración de esta técnica se requiere tener claras las funciones y responsabilidades que asumirá el colaborador,

Estas técnicas son:

El entrenamiento inicial

empresa se verá beneficiada.

El objetivo del entrenamiento es integrar y adaptar al nuevo colaborador, tanto a la empresa como a su cargo específico, por medio de la adquisición de competencias, conocer las características de su cargo y poder desarrollar las habilidades que le faciliten la ejecución de su labor. Otro aspecto a tener en cuenta es el de potenciar actitudes positivas, donde se busca generar actitudes motivadoras, que promuevan el interés y desarrollar un sentido de pertenencia en el colaborador, porque en la medida en el que él se sienta más motivado y a gusto con su cargo, mejores resultados obtendrán en el logro de los

resultados estipulados del área o departamento para el que trabaja y, así mismo, la

en donde la empresa expone, de manera clara, las metas por alcanzar, transmitidas

por un empleado directo de la entidad, con la responsabilidad de realizar un

acompañamiento permanente, brindando los parámetros, procedimientos y

lineamientos durante el desarrollo de sus actividades.

Metodología del docente La persona encargada debe brindar el proceso de aprendizaje de manera dinámica, donde la pedagogía utilizada responda a las necesidades de la población, para que las estrategias didácticas correspondan con la resolución de problemas, análisis de casos y prácticas, entre otros.

Existen varias técnicas didácticas útiles para el proceso de enseñanza, a continuación, se nombran algunas:



Aprendizaje

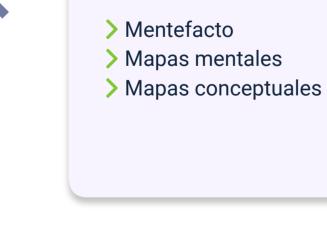
Técnicas de manera gráfica

con los avances encontrados.

estrategia.

Diseñan

se



Planeación

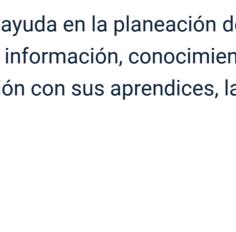
Son entendidas como herramientas usadas por los profesores, que les ayuda en la planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje, diseñadas como actividades y estrategias que les faciliten transmitir la información, conocimientos y experiencias, de una manera clara y

> Entrevistas **>** Foro Debates

Técnicas de expresión oral

> Exposición

> Lluvias de ideas



Herramientas

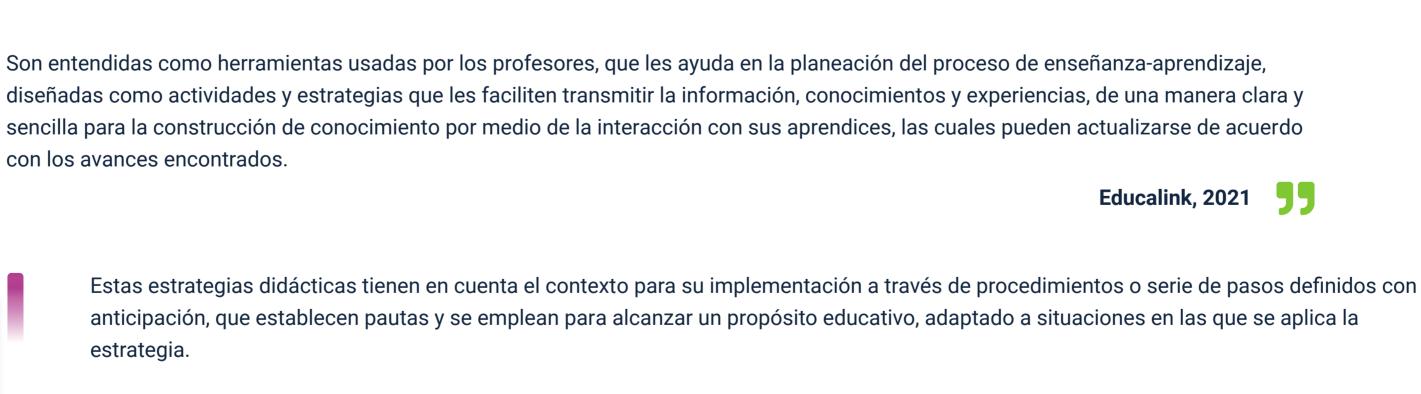
Conclusiones

Técnicas grupales

Talleres

Mesa redonda

> Panel de discusión



Entendimiento de los temas

ser aplicados en el contexto.

conocimiento aprendido.

> Nivel del logro propuesto.

> Nivel de conocimiento

retroalimentación.

> Resolución de dudas e

de manera autónoma para

> Reflexión sobre el

inquietudes.

adquirido y

Técnicas escritas

> Comentario.

> Investigación.

> Ponencias.

Genera —

·Genera —

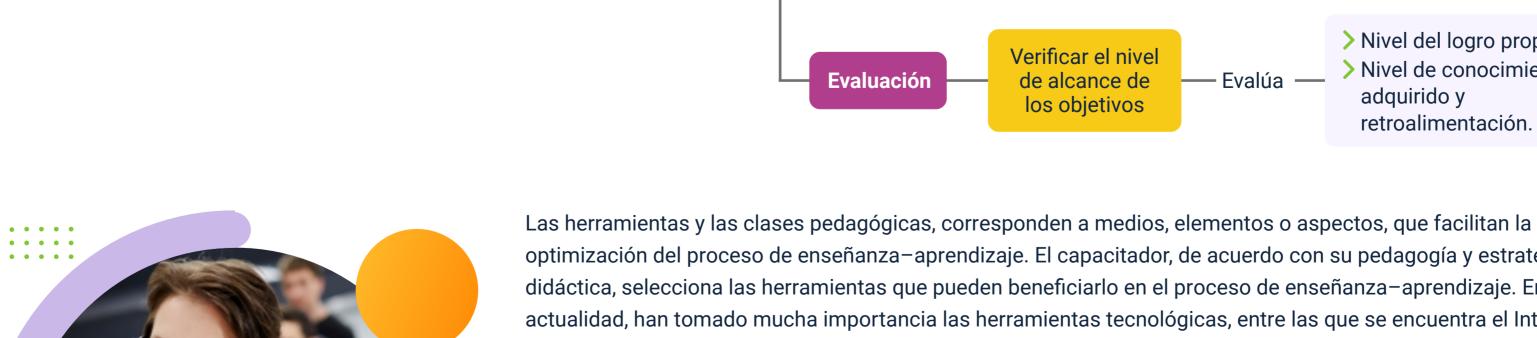
Evalúa —

> Ensayos.

A continuación, presentamos la metodología para la aplicación de las estrategias didácticas. Motivación Comprensión >Interés Inicio Genera de temas > Participación

Desarrollo

Cierre



Actividades

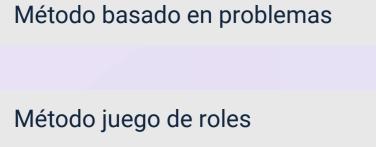
las -

plan

optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje. El capacitador, de acuerdo con su pedagogía y estrategia didáctica, selecciona las herramientas que pueden beneficiarlo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En la actualidad, han tomado mucha importancia las herramientas tecnológicas, entre las que se encuentra el Internet, que brinda la posibilidad de cuestionarios, actividades, presentaciones interactivas, ayudas audio-visuales, entre otras. También se cuenta con herramientas que pueden ser utilizadas de manera presencial, pruebas escritas, cuestionarios y actividades, audiovisual, películas, videos, documentales, etc.

Se basa en una situación específica que le permite al estudiante enfrentarse a problemas que se puedan aplicar dentro del Método basado en proyectos ambiente laboral, los conocimientos adquiridos, mediante un

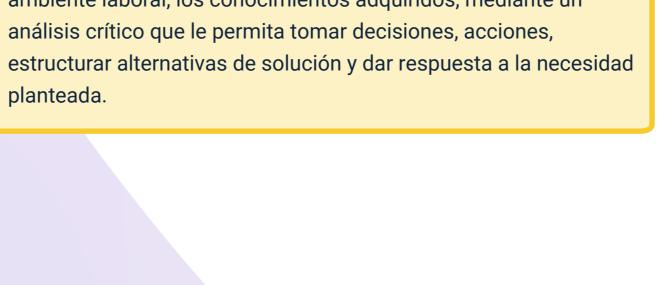
Dentro de las clases pedagógicas encontramos los siguientes métodos:



Método estudio de casos

planteada.

Método estudio de casos





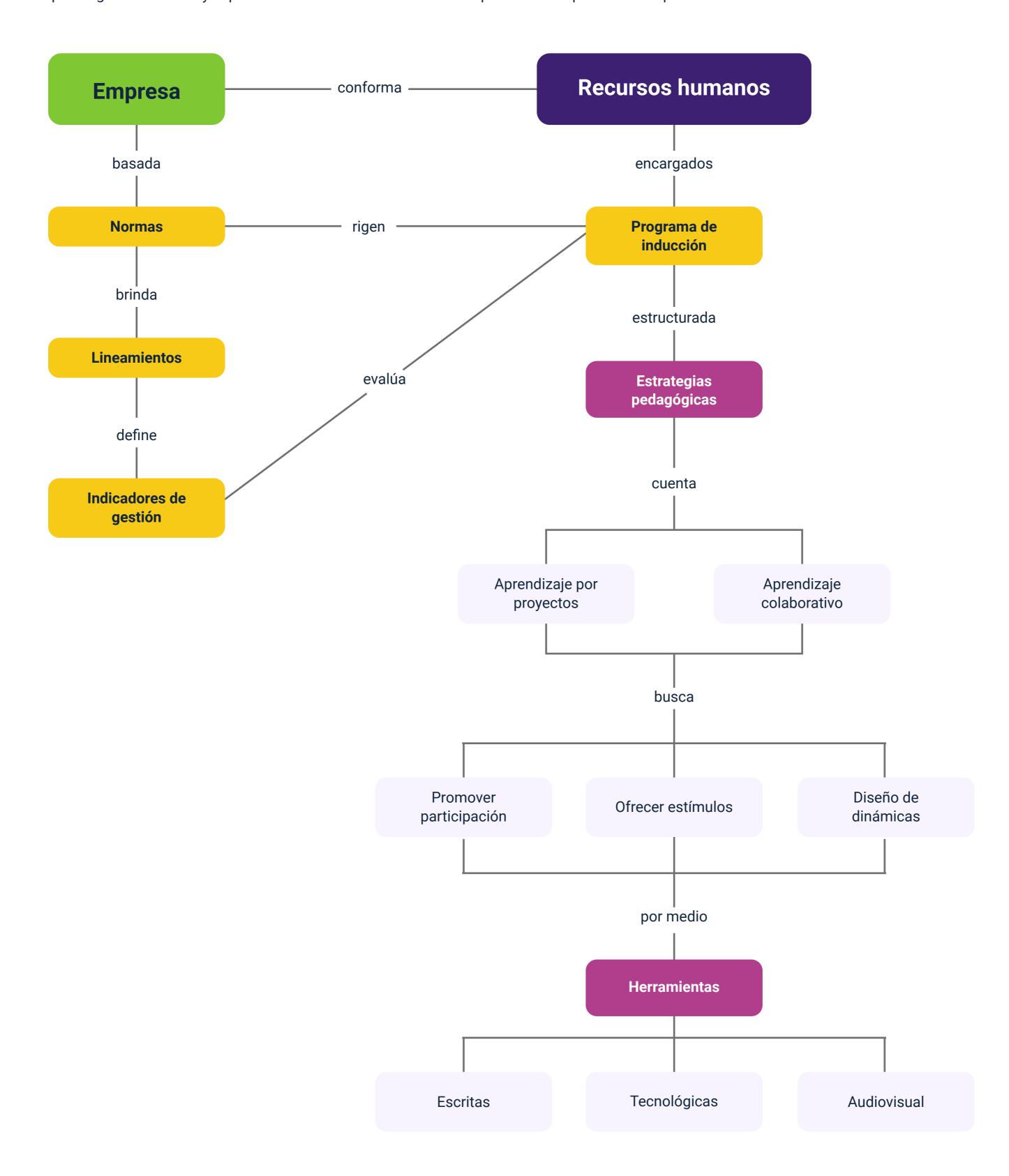
Recuerde explorar los demás recursos que se encuentran disponibles en este componente formativo; para ello, diríjase al menú principal, donde encontrará la síntesis, una actividad didáctica para reforzar los conceptos estudiados, material complementario, entre otros.

Gestión integral de procesos del talento humano

Síntesis: Actividades de inducción y la pedagogía del docente



El siguiente mapa integra los criterios y especificidades de los conocimientos expuestos en el presente componente formativo.

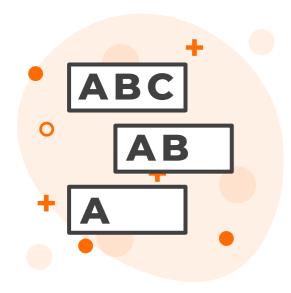






Actividad Didáctica

Actividades de inducción y la pedagogía del docente



Esta actividad le permitirá determinar el grado de apropiación de los contenidos del componente formativo.

Complete las frases con la palabra correcta.

Completar la frase

Realizar 👬



Indicador de evaluación

Se realiza para valorar el rendimiento y eficacia de un programa o actividad, con la finalidad de analizar los beneficios existentes o posibles acciones de mejora por implementar. Se debe especificar cada uno de los ítems que puede evaluar a todos los pasos que se desarrollaron hasta el final de la acción, para así tener claridad sobre dónde se debe actuar y llevar a cabo las correcciones pertinentes, para próximas evaluaciones.

Indicador de eficacia

Mide las capacidades de realización de tareas y verifica qué tan efectivo es el propósito que se plantea. Este indicador puede evaluar el desempeño de las personas que se ven involucradas en la realización del proceso o tarea.

Indicador de gestión

El indicador de gestión permite manejar o administrar los procesos y las acciones realizadas para el desarrollo de actividades programadas. Este indicador evalúa todas las etapas por las que pasa el proceso.

Indicador de eficiencia

Este indicador busca medir el nivel de realización del proceso, analizando el cómo se desarrollaron las cosas y el nivel de uso de recursos dentro de la tarea. Al igual que el indicador anterior, puede evaluar el desempeño de los colaboradores, su organización y uso de los recursos.

Indicador de cumplimiento

Este indicador mide el grado en el que una tarea cumple con los resultados propuestos. Verifica el grado en el que se entrega o finaliza la labor.

El aprendizaje por proyectos



El aprendizaje colaborativo

En esta técnica, las personas aprenden por medio del intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos con otros, en donde se benefician todos los integrantes al alcanzar los objetivos de manera conjunta. Al igual que el aprendizaje anterior, cada uno de los integrantes desarrolla habilidades comunicativas, de resolución de problemas y de tolerancia.

El entrenamiento inicial

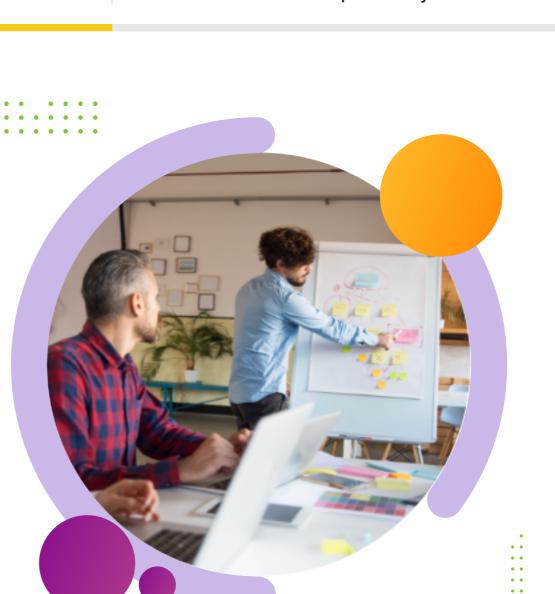
La formación de acuerdo con las necesidades

Aprendizaje

La formación de acuerdo con las necesidades

La formación es una técnica que busca brindar conocimientos teórico prácticos nuevos, de acuerdo con las necesidades de la empresa; por este motivo se puede presentar de manera general, en donde se busca impactar a todos los empleados, con información sobre el manejo general de la organización o puede ser de manera específica, donde se busca brindar de manera individual, al empleado en el puesto de trabajo, tareas, acciones o procesos por desarrollar.

La formación también busca potenciar las competencias de los empleados en pro de los objetivos de la empresa, desarrollando el saber, el ser y el saber hacer.



El entrenamiento inicial

La formación de acuerdo con las necesidades

Aprendizaje

Aprendizaje

Corresponde al proceso cognitivo inherente al ser humano, en donde se busca adquirir o fortalecer conceptos, habilidades y experiencias por medio de la enseñanza.

Para este aspecto, el instructor o encargado indaga sobre el estilo de aprendizaje; este corresponde a la forma como el individuo aprende, sus estrategias, ritmo, ambiente y tiempo en que lo realiza. Al contar con esta información, el capacitador tendrá la oportunidad de enfocar el contenido de una manera más llamativa para el aprendiz.





Técnicas de simulación

- Simulación
- > Juego de rol > Presentaciones



Técnicas de demostración

- > Prácticas guiadas > Estudio de casos > Talleres reflexivos
- Método estudio de casos
- Método basado en proyectos

Método basado en problemas

Método juego de roles

Método basado en proyectos

Este método se centra en el estudiante, donde se busca desarrollar conocimientos, habilidades y capacidades para estructurar y diseñar un tema de su interés, busca promover a los aprendices en emprendimiento y puedan aprovechar esas ideas en el sector productivo.

Método estudio de casos

Método basado en proyectos

Método basado en problemas

Método juego de roles

Método basado en problemas

Este método busca la autonomía, que le permita al estudiante la construcción de su conocimiento, desarrollando estrategias creativas que le permitan planear su acción para dar solución a la

Método estudio de casos

Método basado en proyectos

Método basado en problemas

Método juego de roles

problemática planteada.

Método juego de roles

Este método desarrolla la empatía en los estudiantes, por medio de representaciones dramáticas de casos o situaciones donde deben desarrollar estrategias para resolver la situación por medio de los conocimientos, aplicación del aprendizaje y el desarrollo de aptitudes y actitudes.

El enfoque de diagnóstico

El enfoque formativo

El enfoque final

El enfoque formativo

Permite determinar el grado en el que se aprende la información suministrada y así poder reforzar los conocimientos en los que se presenta dificultad; es desarrollado durante el proceso de enseñanza.

Este enfoque permite evaluar si la persona aprende o no, con el proceso de enseñanza – aprendizaje; en caso que la persona cuente con un aprendizaje favorable, se continúa con el otro enfoque; en caso contrario, el docente rediseña las estrategias y presentación del contenido, para volver a evaluar su avance.

El enfoque de diagnóstico

El enfoque formativo

El enfoque final

El enfoque final

Como su nombre lo indica, se realiza al momento de terminar el proceso; este espacio permite al evaluador, conocer si se cumplieron las competencias necesarias para la aprobación del proceso y retroalimentación de los aspectos en los que se requieran.

El enfoque final, le brinda al docente información para evaluar su metodología y efectividad dentro del programa de inducción. Entre más personas aprueben sin inconvenientes, más efectiva es su metodología y sus estrategias didácticas. Si, por el contrario, hay muchas personas que presentan inconvenientes, es el momento de identificar qué falló y realizar las correcciones pertinentes para nuevas inducciones.

Este enfoque permite identificar los aspectos tanto positivos como negativos durante el proceso, permitiendo realizar e implementar mejoras o mantenimiento de su metodología.



800 x 800





Portada actividad

800 x 800



Imagen acompañamiento Actividad

600 x 600



Imagen resultado

900 x 600