

**Mejoramiento del Proceso Educativo y de Comunicación en Banacol**

**Trabajo de Grado para Optar por el Título de Comunicador Periodista**

**Leidy Yuliana Castaño Castaño**

**Asesor de Práctica**

**Diego León Salazar Vargas**

**Docente y Comunicador**

**Corporación Universitaria Lasallista**

**Facultad de Ciencias Sociales y Educación**

**Programa de Comunicación Periodismo**

**Caldas - Antioquia**

**2013**

## Contenido

	Pág.
Resumen.....	4
Introducción.....	6
Justificación.....	7
Impacto Científico y Tecnológico.....	7
Impacto Social y Económico.....	8
Objetivos.....	9
General.....	9
Específicos.....	9
Marco Teórico.....	10
Metodología.....	20
Resultados.....	24
Análisis de Resultados.....	26
Conclusiones.....	29
Recomendaciones.....	31
Referencias.....	32

## **Lista de Apéndices**

	Pág.
Apéndice A. Actualización Ayudas Visuales de la Inducción	33
Apéndice B. Convocatoria Cursos Ofrecidos	35
Apéndice C. Lista de Cursos Promocionados en el Semestre de la Práctica	37
Apéndice D. Material Fotográfico Celebración Día de la Madre	39
Apéndice E. Material Fotográfico Celebración Día del Padre	40
Apéndice F. Material Fotográfico Semana de la Salud	41
Apéndice G. Ayudas Visuales de la Inducción	

## **Resumen**

En toda organización se llevan a cabo procesos de vital importancia para el rumbo de una empresa, entre estos se encuentra la capacitación interna, lo que permite el desarrollo de las personas. En desarrollo de su experiencia académica, la practicante adelantó procesos educativos y de formación con el fin que los colaboradores de Banacol tengan claridad frente a los conceptos de la organización, su misión y visión, así como aspectos claves del proceso productivo que es el fuerte de esta compañía.

Los procesos de formación desarrollados tuvieron un efecto positivo en la planta de personal y a los nuevos funcionarios y practicantes que tuvieron claro los objetivos de Banacol, adquiriendo un conocimiento de la empresa desde sus inicios, sus procesos y demás aspectos importantes que la llevaron a posicionarse en lo que es hoy.

### **Abstract**

In every organization there are performed vital processes for the direction of a company, among these is the internal training, allowing individuals develop. In developing their academic experience, the practitioner advanced in educational and training processes, in order of that the working population have clear all the concepts of the organization, its mission and vision, as well as key aspects of the production process is the strong in Banacol.

The formation processes developed had a very positive effect on the staff and new officials and practitioners, who had very clear objectives of Banacol, they knew the company since its inception, processes and other important aspects that led to Banacol position in what is today.

Este documento sintetiza el proceso y resultados de la práctica empresarial realizada en Banacol durante seis meses. El foco principal es la contribución al proceso de educación en esta empresa, el cual está ligado a una herramienta de gestión fundamental como es la comunicación y que por tratarse de público interno tiene foco justamente en la comunicación interna, como habilitadora a través de la educación para el desarrollo de las competencias y destrezas de cada uno de los colaboradores de tipo administrativo y operativo, mediante la actualización de saberes y conocimientos, que le permitan aportar desde su desempeño y rol organizacional a las metas y objetivos de la empresa.

El trabajo presenta los objetivos, la justificación, un marco de fundamentación conceptual para este ejercicio académico, la metodología asociada a cómo se cumplieron cada uno de los objetivos, resultados finales y su análisis, resumen, conclusiones y recomendaciones derivados de la gestión que la practicante realizó.

La práctica se realizó durante el primer semestre del año 2013 entre el periodo comprendido del 28 de enero hasta el 28 de julio.

## **Justificación**

### **Impacto Científico y Tecnológico (Aplicabilidad de su conocimiento para el desarrollo de los objetivos planteados)**

El conocimiento, es el insumo fundamental para el quehacer profesional, no se trata del empirismo en este caso, sino de tener las herramientas desde el conocimiento para encontrar la aplicabilidad en la empresa e incluso de traducir un conocimiento a veces teórico a la realidad organizacional. Esta tarea de no poca monta debe entenderse desde la formación profesional que desde la Corporación Universitaria Lasallista, la practicante ha recibido con principios de idoneidad para su desempeño y aporte significativo al desarrollo comunicacional y formativo de la organización, en especial las técnicas de formación de los funcionarios de Banacol, a fin de fortalecer los perfiles y competencias de cada uno de ellos, siendo como herramienta fundamental los procesos comunicativos

Los cursos de comunicación organizacional, psicología y sociología de la comunicación, son fundamentales como bases para el rol que se cumple en la organización, pues conjugado con las teorías de la comunicación, la comunicación organizacional e incluso la metodología de la investigación, contribuyen a dar sustento al quehacer en la empresa y por lo tanto, desde el conocimiento aportar al bienestar de la comunidad laboral y a su vez profesionalizando cada una de las labores que allí se desempeñan. No puede dejarse de lado en este contexto la misma formación que desde las asignaturas de formación humana contribuyen a un pensamiento integral de la realidad y que posibilita encontrar nuevas visiones y análisis en la empresa; estos insumos son una buena “caja de herramientas” para la labor en la empresa.

### **Impacto Social y Económico (Alcance del trabajo a nivel social y los beneficios económicos que se obtendrán mediante el desarrollo de la práctica)**

Para Banacol es muy importante que cada una de las actividades de formación que se lleven a cabo, sean de gran importancia para el bienestar de sus empleados y el desarrollo de la organización. Las inducciones corporativas que se dan al personal al momento de ingresar a la empresa, permiten que cada una de ellas tenga un conocimiento amplio de la compañía y se dé continuidad a los procesos que se están haciendo e incluso permitan identificar mejoramientos organizacionales.

Partimos de la base que un adecuado proceso de formación contribuye a la productividad empresarial en la medida que se logra alinear con la estrategia de la empresa.

Una herramienta dentro de la labor formativa es la comunicación, como insumo natural de las interacciones del proceso, la cual la atraviesa y permite que los seres humanos (colaboradores) puedan darle sentido e importancia a los procesos formativos y logren dimensionarlos como fundamentales para el logro de las apuestas de Banacol en el corto, mediano y largo plazo.

Banacol siempre le da prioridad al mejoramiento laboral y las condiciones de trabajo, es por ello que tienen sentido las campañas en beneficio de los empleados, mejorando su calidad de vida y por ende se han obtenido mejores resultados en el logro de los objetivos planteados, estas actividades son lideradas por el área de formación, la cual la practicante hizo parte activa, donde fue necesario utilizar el enfoque de la comunicación educativa como clave de éxito del proceso.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Contribuir al mejoramiento de los procesos de educación y comunicación en Banacol, como base fundamental para el desarrollo de las competencias y destrezas de cada uno de los empleados administrativos y operativos, profesionalizando cada día su labor, mediante la actualización de saberes y conocimientos, que le permita a este grupo de colaboradores aportar a las metas y objetivos trazados por la empresa.

### **Objetivos Específicos**

Proponer acciones de mejoramiento a los procesos de inducción corporativa a fin de alcanzar una mejor adaptación del nuevo colaborador al ambiente laboral y a su vez un reconocimiento de parte de las personas de los aspectos fundamentales y claves en el ámbito organizacional para su desempeño.

Dar continuidad a los procesos de formación de los trabajadores de la empresa, a través de un plan de entrenamiento al que se incorporen piezas didácticas y comunicativas que promuevan el aprendizaje significativo en ellos.

Apoyar la organización de los eventos institucionales que propenden por el bienestar del trabajador y su grupo familiar.

## **Marco Teórico**

A continuación se reseñan los conceptos claves que dan soporte a este ejercicio académico.

Las empresas hoy en día, basan el desarrollo y éxitos en la calidad de sus procesos y procedimientos bajo una absoluta coordinación de todos los integrantes de la empresa, en este contexto la Comunicación juega un papel fundamental en la dinámica organizacional como articuladora, como corriente sanguínea quizás, como dinamizadora de la organización.

Es inevitable pensar en las organizaciones que aprenden, que entre otras, son aquellas que tienen mayores posibilidades para asumir los cambios en las organizaciones, de adaptarse. El aprendizaje es permanente y este aspecto no sólo se trata de que lo veamos en el ámbito personal sino en el de las empresas que tienen que aprender nuevos procesos, procedimientos y en general nuevas maneras de operar y de estar en un mercado que exige cada día a éstas que se repiensen.

Mediante la comunicación podemos coordinar, movilizar los diferentes procesos, ésta se apoya en los diversos tipos y canales de comunicación y cada uno de ellos ofrecen diversas posibilidades a la hora de interconectar la empresa, de alinearla con los objetivos empresariales, de empoderar las personas y de sentirse éstas parte de la organización.

### **Comunicación Educativa:**

Dado el énfasis de la práctica es necesario empezar por citar este concepto clave, la comunicación Educativa. “Es una comunicación que se produce en un contexto especial (el ámbito educativo) y se la considera condición de posibilidad de la educación misma. Sin comunicación no existe educación posible.” (Córica, s.f., pág. 3)

En una primera mirada podría estar muy ligada al ámbito de la educación, por ejemplo cuando se afirma que

Es por ello que, la adquisición de capacidades comunicativas es uno de las competencias específicas ineludibles del docente. En el caso del docente que participa de la modalidad educativa a distancia en la función tutorial, dicha competencia resulta fundamental y está directamente ligada a su capacidad de logros educativos (Córica, s.f., pág. 3)

No podemos dejar de reconocer que los procesos comunicativos en el ámbito educativo son de gran importancia para la profesionalización de la labor del empleado, dándole conocimiento y herramientas, que harán más productiva su labor, lo que repercute de manera satisfactoria en los resultados de la empresa, brindando un doble beneficio.

Se busca con la comunicación educativa que ésta tenga un fin, por ejemplo, podríamos hablar de una comunicación (hacer común) un asunto con un fin netamente informativo, pero cuando hablamos de comunicación educativa, algo tiene que pasar más allá con la comunicación a una simple quizás recepción del mensaje.

El sujeto objeto de la comunicación educativa debe ser “tocado” por esa comunicación, le debe dar sentido y ésta debe contribuir a que algo suceda con él en términos de transformación de su ser o quehacer.

### **La Comunicación:**

Si bien iniciamos el recorrido conceptual por comunicación educativa, sería de vital importancia ir a lo básico, al principio y por ello no calificar la comunicación, dejarla, si se quiere pura, definirla en su esencia. Es un aspecto fundamental, ya que es la acción entre dos o más individuos de expresar ciertas situaciones a través de diferentes herramientas y canales, lo

que permite una interacción continua con los demás. La Real Academia de la Lengua la define como:

1. Acción y efecto de comunicar o comunicarse.
2. Trato, correspondencia entre dos o más personas.
3. Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor
4. Unión que se establece entre ciertas cosas, tales como mares, pueblos, casas o habitaciones, mediante pasos, crujías, escaleras, vías, canales, cables y otros recursos.
5. Cada uno de estos medios de unión entre dichas cosas.
6. Papel escrito en que se comunica algo oficialmente.
7. Escrito sobre un tema determinado que el autor presenta a un congreso o reunión de especialistas para su conocimiento y discusión.
8. Figura que consiste en consultar la persona que habla el parecer de aquella o aquellas a quienes se dirige, amigas o contrarias, manifestándose convencida de que no puede ser distinto del suyo propio.
9. Correos, telégrafos, teléfonos, etc.

“Ha sido definida por Davis (1983) como una transferencia de información y el entendimiento que tiene una persona con otra pero Gibson (1985) asegura que se puede definir como la trasmisión de información y entendimiento mediante el uso de símbolos (Reynoso & Mercado Reynoso, s.f) (udalap, s.f, pág. 36)comunes” García Jiménez (1988) comenta:

Es pues la comunicación un término vital que conecta, se refiere al de hacer común con otros, a la interacción. En este sentido, cuando referimos la comunicación con lo educativo, ya entendimos un claro énfasis que ésta tiene y en el marco de la empresa se da en ese contexto y por eso es necesario hablar de

comunicación interna, que hará alusión a esa comunicación con aquellas personas que hacen parte de la organización.

### **Comunicación Interna:**

En las organizaciones la comunicación interna es fundamental para dirigir, planear y ejecutar acciones contundentes al logro de objetivos y metas, como su nombre lo indica esta se hace solamente con los círculos laborales, haciéndola enteramente efectiva.

El gran valor de la comunicación interna estriba en el hecho de que su teoría incluso sus técnicas están arraigadas en una ética e personas. No es posible establecer comunicación dentro de la empresa, si quien lo intenta no parte de una convicción arraigada en que todos los individuos que la integran son iguales en derecho y en dignidad. La comunicación interna es un recurso gerenciable en orden alcanzar los objetivos corporativos, culturales, organizacionales, funcionales, estratégicos y comportamentales de la empresa (Reynoso & Mercado Reynoso, s.f, pág. 39).

Es la comunicación interna entonces el proceso que se da dirigido al grupo de interés interno de la compañía.

Terminado este recorrido comunicación, si bien podría calificarse, es necesario enfatizar en la formación como otro de los elementos claves.

### **Formación:**

“La formación es un proceso integrado en la gestión de recursos humanos para servir a la estrategia de la empresa. Por eso parte de un diagnóstico de necesidades empresariales a las que se dan respuesta con las acciones formativas que deben valorarse en función de su impacto en el desempeño de su puesto de trabajo (Guillén y Guil 1999: 230), sus componentes estructurales”

Hace pues un clic importante la formación y la comunicación como soporte o herramienta del proceso formativo.

La formación del personal se define como el proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento laboral” (García, Rubio y Lillo 2003: 126), o c) las actividades que involucra, v. gr. “la formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuánto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. (Barraza, 2007)

Es toda actividad que orienta, enseña y construye los saberes y conocimientos de los empleados de la empresa Banacol, en el manejo de los procesos agrícolas y de producción, el aprendizaje también se da en la experiencia, recorrido laboral y estudios previos.

Y la formación de los seres humanos debe permitir el aprendizaje de éstos cuando están dadas las condiciones para que esto suceda.

### **Aprendizaje:**

El aprendizaje se define con frecuencia como un cambio en la conducta debido a la experiencia. La capacidad para aprender es producto de la selección natural; no obstante, el aprendizaje puede ser considerado como el más grande logro de la evolución. Es un mecanismo que ha evolucionado para enfrentar los retos de un ambiente cambiante. El aprendizaje es una clase de mecanismo diferente de las conductas heredadas que hasta el momento se ha considerado, pues no da a la

especies la tendencia a comportarse de cierta manera en una situación particular si no que proporciona al individuo la tendencia a modificar sus conductas para ajustarse a la situación. Esto es una modificabilidad evolucionada. Solo el aprendizaje facilita que el individuo se adapte a las condiciones rápidamente cambiantes. (Chance, 1999)

Tiene que ser útil, tiene que pasar algo en esa persona para facilitar su adaptación por ejemplo a nuevos procesos, retos o tareas organizacionales que hacen más fácil y mejor su desempeño.

### **Educación:**

Formación, aprendizaje... en fin todo dado en el contexto y sentido de la educación, por eso es necesario citar a Morin desde su perspectiva frente a la educación:

En esta evolución hacia los cambios fundamentales de nuestros estilos de vida y nuestros comportamientos, la educación -en su sentido más amplio- juega un papel preponderante. La educación es "la fuerza del futuro", porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio. Uno de los desafíos más difíciles será el de modificar nuestro pensamiento de manera que enfrente la complejidad creciente, la rapidez de los cambios y lo imprevisible que caracteriza nuestro mundo. (Morin, 1999)

### **Aprendizaje Significativo:**

Que el aprendizaje, producto de la formación sea de utilidad, trascienda que sea significativo, que pase justamente por el pensamiento:

El aprendizaje significativo es el proceso según el cual se relaciona un nuevo conocimiento o información con la estructura cognitiva del que aprende de forma

no arbitraria y sustantiva o no literal. Esa interacción con la estructura cognitiva no se produce considerándola como un todo, sino con aspectos relevantes presentes en la misma, que reciben el nombre de subsumidores o ideas de anclaje. (Rodríguez Palmero, 2004)

### **Andragogía:**

Cuando hablamos de adultos no hablamos de pedagogía, hablamos de andragogía.

La andragogía se definió, en sus orígenes, como una pedagogía invertida. La práctica andragógica era concebida como el reverso de la práctica pedagógica. Hacía referencia permanente a las características de la pedagogía, como teoría y práctica educativa infantil, pero para negarlas en la andragogía como teoría y práctica educativa con personas adultas. (Instituto de Tecnologías Educativas, 1995)

Es pues la organización, un lugar donde se privilegia la presencia del adulto, que no es persona terminada y en este sentido requiere continuar su proceso de formación y dicha formación es justamente a través de la andragogía.

### **Didáctica:**

La Didáctica nace como teoría y arte de la enseñanza con metodología propia y objeto de estudio delimitado, en un marco de vocabulario técnico específico para su desarrollo. En nuestro tiempo, con diferente orientación epistemológica, cambios marcados de paradigma investigativo, nuevas concepciones del hombre, la cultura y la sociedad, rescato el legado histórico en el sentido de entender la Didáctica en su articulación de teoría y arte de la enseñanza. (Pruzzo, 2006)

La formación puede darse gracias a esta herramienta fundamental que sirve para alcanzar los aprendizajes en la gente.

### **Planes de Entrenamiento:**

La formación en la empresa debe obedecer a un asunto meditado y apalancador de los objetivos organizacionales y es por eso que las empresas deben tener los planes de entrenamiento.

“Es la educación profesional que busca adaptar al hombre a determinado cargo. Sus objetivos se sitúan a un corto plazo, son limitados e inmediatos, buscando dar al individuo los elementos esenciales para el ejercicio de un cargo y preparándolo de manera adecuada” (Sarria Velásquez, 2010)

Es fundamental que las organizaciones cuenten con los planes de entrenamiento, que permite visualizar el futuro con respecto a lo que requiere la gente, que pueda desarrollarse también al interior de la empresa fruto de esto.

### **Competencias:**

La formación en las organizaciones debe contribuir al desarrollo de las competencias de las personas, para que éstas a su vez puedan alcanzar altos desempeños y puedan tener desarrollo en la compañía.

“Las competencias se definirían como la aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas” (Tejada Fernández, 1999)

Es gracias justamente a los procesos de formación es que se pueden desarrollar las competencias en la gente, que permite que la gente pueda tener un mejor desempeño en las empresas.

**Destrezas:**

La destreza es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad. Especialmente, la destreza está vinculada a trabajos físicos o manuales. Por tanto, la destreza resulta ser una pieza fundamental en la formación y también una cuestión imprescindible a la hora de querer conseguir un rendimiento óptimo en la labor que se quiera participar (Definicion abc, s.f)

Aristóteles procede a la clasificación de los diferentes saberes en estos tres campos que están directamente relacionados con las tres dimensiones principales de la existencia humana:

1. El saber productivo, que es técnico y remite a la «fabricación» de cosas útiles.
2. El saber práctico, que es ético-político y remite a la acción libre o electiva, porque busca la virtud, la regla de la «buena acción».
3. El saber teórico, referido al modo de ser de las cosas mismas (y no al agente que fabrica con ellas algo o que emprende a partir de ellas alguna acción. (Cortina Martínez, 1996)

**Conocimiento:**

Conocimiento es el entendimiento, inteligencia, razón natural. Aprehensión intelectual de la realidad o de una relación entre los objetos, facultad con que nos relacionamos con el mundo exterior. Conjunto de saberse sobre un tema o sobre una ciencia. La adquisición del conocimiento está en los medios intelectuales de un hombre (observación, memoria, capacidad de juicio, etc...). A medida que crece el conocimiento se da tanto el cambio cualitativo por haber en ello un

incremento de reorganización del conjunto y de adquisición de los mismos.

(Terras, s.f)

## **Metodología**

Para el desarrollo de los objetivos planteados al inicio del trabajo. En la metodología se describe detalladamente las actividades realizadas para dar cumplimiento a los objetivos. Para dar cumplimiento al primer objetivo referido a las inducciones corporativas:

Esta actividad se realizó una vez por semana los días lunes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.; para ello el día viernes se envía a la asesora de gestión humana, un correo preguntando por la cantidad de personas que van asistir a la inducción, luego se procede a reservar el salón (Auditorio Colombia). El día lunes se organiza la sala con el video beam, la presentación corporativa, los marcadores, libros tales como (manual de conducta y políticas de la empresa) y la lista de asistencia. A las 8:00 a.m. se pregunta en la recepción por las persona y se invitan a pasar al aula, se hace una presentación del exponente y de cada uno de los asistentes con nombre y cargo a desempeñar y se procede a exponer con las diapositivas. Se enseña el direccionamiento estratégico, filosofía empresarial y los productos que ofrece Banacol.

Todo el personal administrativo que ingresa a la organización, tanto practicantes con vinculados, debe pasar por tres procesos: La inducción corporativa, el entrenamiento al cargo que se hace por medio de los planes de entrenamiento, donde se describe cada una de las actividades a realizar en el cago y la evaluación del jefe, logrando mantener el mejor desempeño en su lugar de trabajo.

Se realizaron los planes de entrenamiento los cuales fueron ajustados a cada uno de los procedimientos y funciones en los cargos correspondientes a las fincas que tiene que ver con cultivo, cosecha y empaque, actividades de gran importancia en su parte operativa y donde más cantidad de personal labora.

Estos ajustes se hicieron mediante mesas de trabajo con los diferentes jefes de las áreas, analizando las fallas e inconvenientes que se venían presentando, haciendo en conjunto un plan de mejoramiento para que los procesos productivos se hicieran más eficaces.

Los planes de entrenamiento lo desarrollan las personas que ingresan a la compañía en un periodo de 15 días, con el fin de que cada empleado esté en las condiciones necesarias para asumir diferentes cargos en caso de reemplazos y novedades de personal.

Luego de terminado el tiempo estipulado de 15 días para el desarrollo del plan de entrenamiento, se solicita a los jefes que lo envíen al correo, para analizarlo y enviarlo al CAD (Centro de Archivo Documental) y este sea anexado a la historia laboral.

El segundo objetivo específico de la práctica empresarial asociado a los procesos de formación

Se hace mediante la formación virtual de las páginas Miriadax, Ceipa y Sena, donde se deben estar revisando y se lleva una planilla de los cursos a ofrecer, la fecha de inicio, terminación y las personas que lo pueden realizar según al área a la que pertenece, se procede a mandar el correo una semana antes al inicio de la capacitación, invitando a las personas con una pequeña introducción de lo que se trata el tema y los diferentes módulos que se van a manejar.

Una semana después de haber terminado el curso se manda un correo, donde se le pregunta a las personas por la realización del mismo y que procedan a enviar el certificado para anexarlo a la hoja de vida.

Para la cartilla didáctica se recopila todo el material de las labores realizadas en el campo como: cultivo, cosecha y empaque, donde cada uno de los trabajos tiene su propia cartilla, estas se hacen con el fin de que el supervisor o la persona encargada de la finca, pueda tener una

conocimiento más amplio de las labores y como debe manejar cada uno de los procedimientos en el sistema de información.

La cartilla contiene cada uno de los pasos con una guía rápida que resume el tema, una introducción, objetivos claros y varios ítems, donde se da a entender que es lo más importante con los diferentes pantallazos y fechas que indican que debo hacer.

Para materializar el tercer objetivo, el área de formación humana de la empresa viene realizando las siguientes actividades:

Para el mejoramiento de la calidad de vida del personal y del ambiente laboral, a lo largo de las prácticas, se desarrollaron eventos institucionales que propenden por el bienestar del trabajador y su grupo familiar, teniendo en cuenta que el clima laboral en la empresa y el bienestar del personal es fundamental para el desarrollo de los objetivos, se ha tenido muy en cuenta la celebración de fechas y actividades especiales para la población.

Como practicante de formación, el aporte para el desarrollo de estas actividades fue fundamental haciendo parte activa de toda la actividad logística que estos eventos conllevan, tales como gestión de lugar donde se desarrollarían, decoración del lugar, consecución de refrigerios con la parte administrativa, llenar las listas de asistencia, registro fotográfico, hacer seguimiento y tabulación de la evaluación del evento, entre las actividades que más se destacaron se encuentran las siguientes:

Realización de la “Semana de la Salud”, actividad enmarcada en el mejoramiento de las condiciones físicas y de salud, donde días antes se hizo un sondeo con el personal consultando al personal por las actividades que querían encontrar en esa jornada, por este motivo se adelantaron las siguientes actividades en torno a la actividad, donación de sangre, odontología, ginecología,

optometría, entre otras. Actividad realizada en la que participaron cerca de 110 personas lo que representa un 71% de la población.

Fechas especiales: celebración día de la mujer, de la madre y celebración día del padre.

Día de la Mujer: esta actividad se realizó ocho días antes, se repartieron 500 chocolatinas con mensajes alusivos a esta fecha, se hizo el recorrido por cada uno de los puestos de trabajo incluyendo parte administrativa, fincas y embarcaderos, entregándolo personalmente a cada empleada.

Día de la Madre: se ofició la santa misa en el auditorio salón Colombia, donde participaron 25 madres, al término de la misa se repartieron tarjetas de felicitación, donde se abrió un espacio agradable con la presencia de Dios.

Día del Padre: se ofició la santa misa en el auditorio salón Colombia, con la participación de 20 padres de familia, a quienes se les brindó refrigerio (torta y gaseosa), donde se logró la integración con el personal.

Se dio continuidad a las tardes de cine, que consiste en la proyección de una película que la gente elige, esta se hace cada 15 días, los viernes, en el horario de 4:00 a 6:00 p.m. Para ello se envían correos, uno el día miércoles con la sinopsis de la película y los protagonistas, el día jueves con el lugar fecha y hora y el viernes una hora antes motivando la participación, se acondiciona el auditorio, proyectando con el video beam la película y se distribuyen crispelas con gaseosa.

## Resultados

Con respecto a las inducciones corporativas, al término de la práctica, se realizaron 23; pasaron por éstas un total de 127 colaboradores de la empresa. Los comentarios más recurrentes para evaluar este espacio fueron:

- “Con la inducción tuve un conocimiento más amplio de la empresa”
- “No sabía que Banacol cultivaba tantos productos”
- “Muy buena y clara la inducción, aprendí mucho más de Banacol”
- “Su lema cultivando bienestar es el adecuado, se preocupan por el bienestar del personal”
- “Qué bueno que en nuestro país se haga empresa de esta manera”
- “Gracias a esta inducción no llega uno ciego a trabajar, es algo muy bueno porque se conoció la empresa desde su inicio hasta el día de hoy”
- “Es muy interesante que desde el primer día laboral se sepa cómo está la empresa”
- “La persona encargada de dar la inducción es muy conocedora del tema y le llega a uno”

Con respecto a los procesos de formación a la fecha de culminación de la práctica se promocionaron 30 cursos, de éstos finalmente se iniciaron 10, para una apertura del 33% de los cursos. Con respecto a la indagación de la oferta educativa e incluso los mismos cursos la gente comentó:

- “Los cursos son muy dinámicos y lo bueno es que tiene que ver con el área a la que uno pertenece”.
- “Constantemente llegan a mi correo y muy pocas veces les prestó atención, pero que bueno que los puedan lo aprovechen al máximo”.
- “Gracias por tenernos en cuenta para la realización de estos cursos que nos ayudan a ser mejores empleados”.

- “Queremos hacer más grande esta empresa y eso también depende de nosotros, en tener más y mejores conocimientos”
- “Es muy importante adelantar cursos que no solo nos benefician a nosotros sino también a Banacol”.

En cumplimiento del tercer objetivo específico la empresa realiza varios eventos al año por cada una de las fechas importantes a celebrar.

Día de la mujer: se organizó un obsequio con un mensaje acorde a enaltecerla que dice “Las mujeres son los únicos seres capaces de pensar con el corazón, actuar por la emoción y vencer por el amor. ¡Feliz Día de la Mujer!”, se organizó una misa en el auditorio en homenaje a cada una de las mujeres de la empresa Banacol.

Semana de la salud: fue una semana con diferentes programas médicos, conferencias de salud y una tarde cultural acompañada con un refrigerio, donde se le dio la oportunidad a la gente de integrarse y participar en cada uno de los juegos que se ofrecía, esta semana se organizó un mes antes, donde se llamó a cada uno de los proveedores para contar con su disponibilidad y así poder adecuar cada uno de los salones para las citas, se hizo promoción por medio de correos electrónicos y por cada uno de los puestos de trabajo motivando a la gente a participar.

Día de la madre: se organizó una misa para todas las madres y familiares de los empleados acompañada de una actividad social.

## **Análisis de Resultados**

### **Primer objetivo: Inducciones Corporativas**

Las inducciones corporativas tal y como se afirma en el primer objetivo, son los primeros pasos para los empleados en su vida empresarial, estas inducciones son de vital importancia teniendo en cuenta que las capacitaciones ofrecidas, forman de manera integral al individuo, permitiéndole conocer la empresa en todos sus aspectos. Estos espacios son dedicados para que la gente aprenda, tal y como afirma Chance “Solo el aprendizaje facilita que el individuo se adapte a las condiciones rápidamente cambiantes” Y justamente eso toma sentido a la hora de hablar de inducciones que permiten al individuo justamente reconocer las condiciones de la empresa y rol a desempeñar en ésta.

El concepto andragógico que se manejó durante la práctica empresarial permitió que los empleados no importando su edad o experiencia, hayan recibido las capacitaciones necesarias para el buen desempeño de su función o cargo, fortaleciendo sus capacidades cognitivas, un concepto claro es que “nunca es tarde para aprender” y eso precisamente se logró, ya que la totalidad del personal que ingresa a la empresa pasó exitosamente por este proceso académico.

En estas inducciones, la formación jugó un papel primordial, teniendo en cuenta que con éstas se ayuda a fortalecer la estrategia de la empresa, lo que representa una mayor efectividad y compromiso del empleado hacia la organización.

### **Segundo Objetivo: Procesos de Formación**

En este objetivo es importante concebir los procesos sistemáticos a lo largo del aprendizaje, donde cada empleado debe tener compromiso y autodisciplina para realizar su capacitación de manera exitosa y que no sea la persona quien lo elija sino el grupo de formación, esto con el fin de prever necesidades de la empresa hacia el futuro.

El concepto de Morín es muy claro, con la educación lo que se pretende es tener los conocimientos para darle un direccionamiento positivo a la organización es “la fuerza del futuro”.

Para el desarrollo de este objetivo, se enviaron las invitaciones por medio de correos electrónicos de los cursos virtuales ofrecidos, para que los empleados se inscribieran y tuvieran la oportunidad de adquirir y reforzar nuevos conocimientos acerca de las labores que desempeñan, para Gestión Humana es prioridad estar capacitando constantemente el personal, teniendo en cuenta que la formación es muy importante para el progreso y bienestar de las personas y la compañía.

Es muy trascendental valorar el aprendizaje significativo del empleado, ya que haciendo el análisis del mismo, podemos observar, que hay un interés por parte del empleado en adquirir conocimientos de manera autónoma, aspecto muy importante si relacionamos que se podrían desarrollar destrezas y habilidades para el mejoramiento de la empresa.

### **Tercer Objetivo: Eventos Corporativos**

Este objetivo es una parte fundamental de la gestión realizada durante la práctica, ya que con éste se cimientan el mejoramiento del clima laboral, aspecto que puede influenciar en el desarrollo profesional del empleado positivamente, además de brindar espacios de integración y de sano esparcimiento.

Es supremamente importante que en el desarrollo de estos eventos siempre haya un canal de comunicación entre los jefes y subalternos, logrando de esta forma un acompañamiento y motivación adecuados para un buen desempeño laboral.

Los eventos corporativos son espacios diseñados para que el personal interactúe con una comunicación interna, a fin de mejorar y fortalecer las falencias en el ambiente laboral,

favoreciendo la integración y el reconocimiento de aquellas fechas y ocasiones especiales que tienen un motivo de celebración. En estas actividades corporativas, se cumplió la organización protocolaria dando realce e importancia a estas celebraciones.

## Conclusiones

Las inducciones corporativas, son espacios fundamentales para que el empleado identifique la compañía y vea cómo fue el surgimiento y evolución, a su vez se dé a entender claramente qué rumbo va a seguir la empresa y hacia donde se proyecta.

La educación en una persona es el eje fundamental en su quehacer laboral, pues de esto depende procesos y actividades que conducen a cumplir objetivos, sin una educación adecuada seguramente una empresa u organización no podría cumplir a cabalidad con su misionalidad, es decir que en el ámbito de la inducciones corporativas son de gran valor, al poder brindar al empleado herramientas de conocimiento, despertando sus destrezas y habilidades.

La formación del empleado está ligada a un seguimiento constante por parte de los jefes inmediatos, quienes deben analizar el comportamiento y desempeño de cada subalterno a fin de identificar las falencias y qué conocimientos debe reforzar, con el fin de mejorar el desempeño y desarrollo de esa persona.

Los procesos de formación son fundamentales porque a través de las capacitaciones e inducciones con los empleado, pueden ir adquiriendo unos conocimientos que se convierten en habilidades para que las personas puedan aportar más a la empresa, porque a través de sus planes de formación en últimas desarrollan las competencias que la empresa requiere que tenga su gente para desempeñarse mejor en cada labor que realiza.

Los trabajadores de la empresa valoran mucho que la organización realice los eventos y actividades que contribuyen al bienestar de los empleados, ya que permite el reconocimiento del otro como ser humano que participa de la dinámica de la empresa.

Toda organización debe velar por el bienestar de la comunidad laboral, es por ello que la motivación de los empleados juega un papel importante, para que trabajen con agrado y compromiso, lo cual redundará en mayor productividad.

## **Recomendaciones**

Para el desarrollo de las inducciones corporativas es de gran importancia contar con el lugar adecuado para realizarlas. El material que se va a proyectar debe estar actualizado por las diferentes dependencias que manejan la información. Es prioritario que los futuros practicantes le den continuidad a este proceso, que es parte fundamental en la formación del personal en todas sus áreas.

En la formación virtual se debe analizar la posibilidad de extender el plazo para la realización de cursos, donde la gente se pueda inscribir, teniendo en cuenta que hay más tiempo para desarrollarlos y que haya una flexibilidad en los horarios para que los empleados se puedan acomodar de acuerdo con su disponibilidad.

Hacer un sondeo interno de las necesidades de capacitación que para el futuro inmediato requiera la empresa, para ir proyectando los ámbitos de formación en las áreas que lo requiera.

Promover de manera directa los cursos de formación, mediante comunicaciones escritas y personalizadas, donde se convoque masivamente al personal para el desarrollo de cursos, teniendo siempre presente la estructura cognitiva en el autoaprendizaje y autodisciplina. Y convertir a los mismos jefes en principales promotores de la formación entre la gente.

En los eventos corporativos es muy importante que se cuente con la asistencia de los jefes, como representantes de la organización, de esta manera se brinda al subalterno un campo diferente de interacción, situación que redundaría, entre otras, en el mejoramiento del clima laboral.

En la realización de los eventos corporativos, se debe ser más creativo, procurando la optimización de recursos, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.

## Referencias

- Barraza, A. (2007). *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v33n2/art08.pdf>
- Chance, P. (1999). *Aprendizaje y Conducta edición tercera*. Salisbury: El Manual Moderno.
- Córica, J. L. (s.f). *Uaeh*. Obtenido de [http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Lectura/maestria/documentos/LECT46.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/maestria/documentos/LECT46.pdf)
- Cortina Martínez, A. (1996). *Ética*. Madrid España: Ediciones Akal S.A.
- Definicion abc*. (s.f). Obtenido de <http://www.definicionabc.com/deporte/destreza.php>
- Instituto de Tecnologías Educativas. (1995). *ite.educacion.es*. Obtenido de [http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/modulos\\_pdf/fundamentos\\_m3\\_b.pdf](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/modulos_pdf/fundamentos_m3_b.pdf)
- Morin, E. (1999). *Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro*. París: Unesco.
- Pruzzo, V. (2006). *La Didáctica: su Reconstrucción desde la Historia*. La Pampa: Praxis Educativa.
- Reynoso, A. M., & Mercado Reynoso, A. M. (s.f). *udalap*. Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lco/mercado\\_r\\_am/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/mercado_r_am/capitulo2.pdf)
- Rodríguez Palmero, M. L. (2004). *Cmc.ihmc.us*. Obtenido de <http://cmc.ihmc.us/papers/cmc2004-290.pdf>
- Sarria Velásquez, C. (2010). *Uao.edu.co*. Obtenido de <http://bdigital.uao.edu.co/bitstream/10614/1535/1/TAD00667.pdf>
- Tejada Fernández, J. (1999). *Acerca de las Competencias Profesionales*. Obtenido de <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/E-A/COMPETENCIAS%20PROFESIONALES.pdf>
- Terras. (s.f). *Diferentes tipos de conocimientos*. Obtenido de <http://www.terras.edu.ar/aula/tecnicatura/15/biblio/15Diferentes-tipos-de-conocimientos.pdf>

## Apéndices

### Apéndice A. Actualización Ayudas Visuales de la Inducción

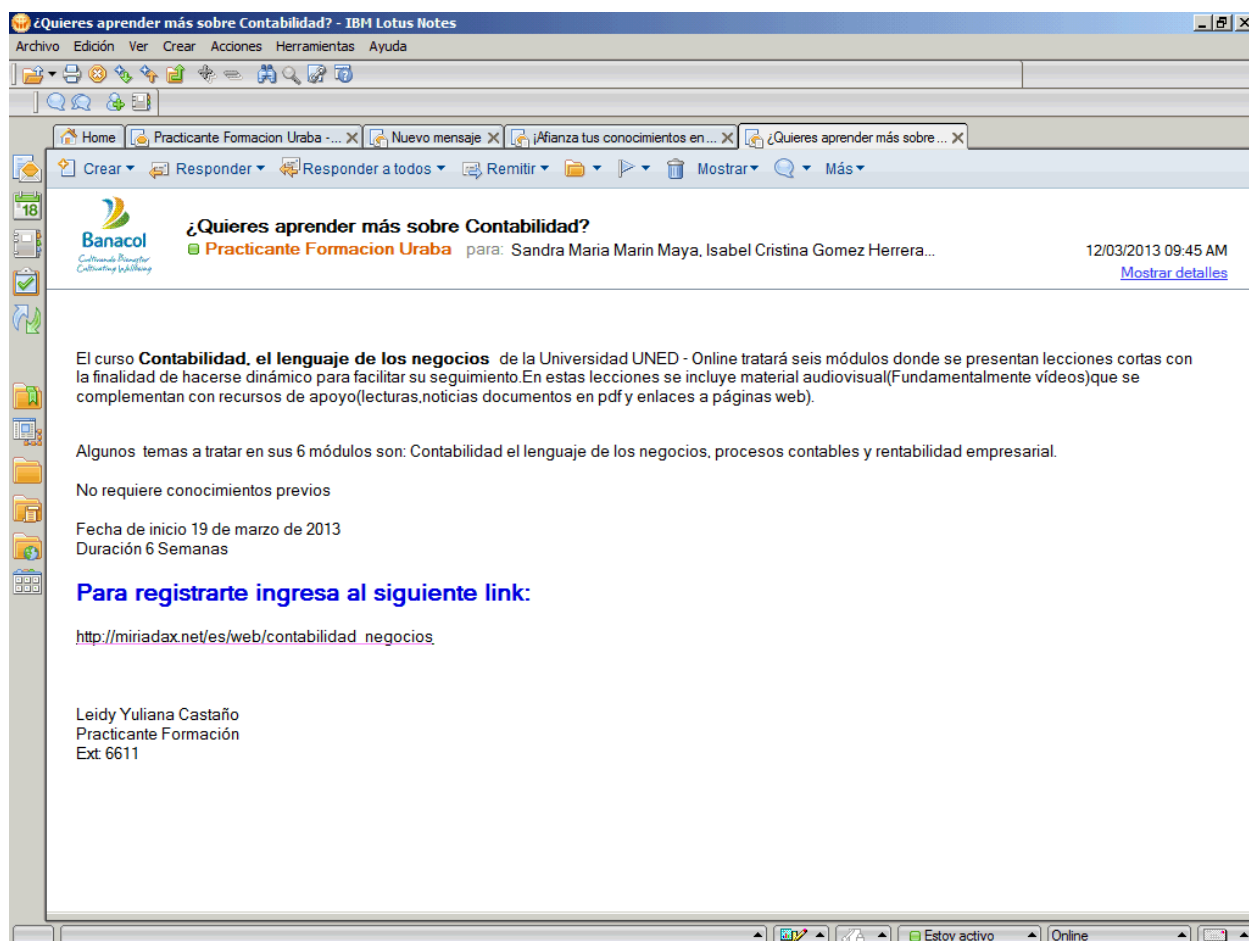
Teniendo en cuenta que para el grupo de Gestión Humana es fundamental brindar un conocimiento real y ajustado de la empresa, se hizo un mejoramiento al proceso de formación en las inducciones corporativas, consistente en la actualización de las ayudas visuales (power point) que son presentadas al personal al momento de ingresar a la Compañía.

El mejoramiento y ajuste de esta ayuda visual tuvieron los siguientes cambios:

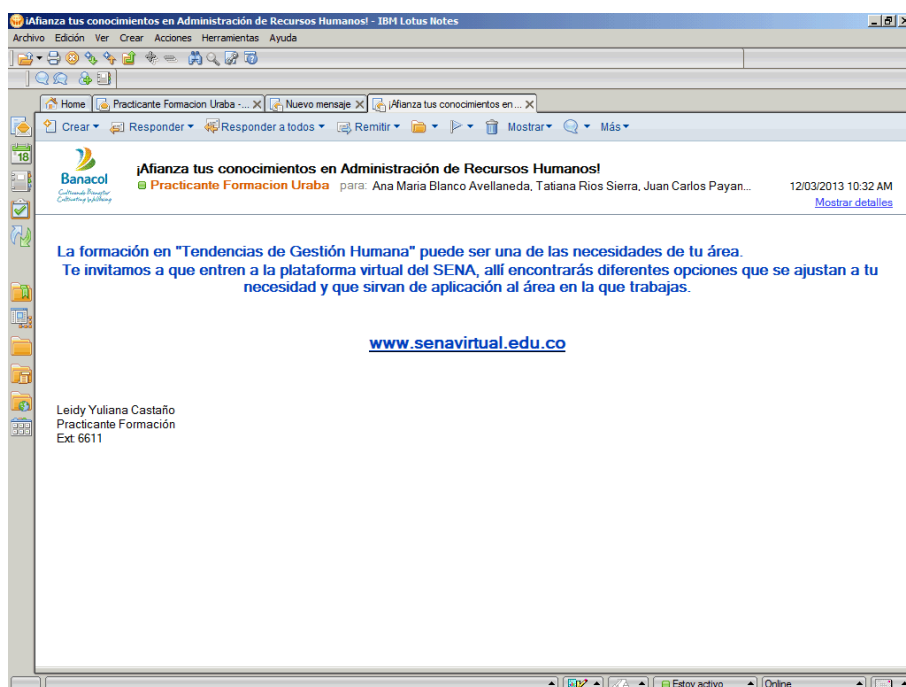
- Se cambió la plantilla, color y tipo de letra por una más llamativa, que representan los colores corporativos.
- Cambios en la estructura “Qué es Banacol Hoy”.
- Ajustes realizados a los datos de producción anual de los diferentes productos de Banacol.
- Correcciones a la misión y visión corporativas.
- Se insertó la información actualizada de CORBANACOL, área de la empresa encargada de realizar la responsabilidad social empresarial, explicando sus rangos de acción y la forma que beneficia a la población vulnerable de la región.
- Actualización de los datos estadísticos de cada uno de los productos de la empresa.
- Actualización de clientes a nivel mundial con que cuenta Banacol hoy.
- Se anexo a las diapositivas la presentación del transporte marítimo de la compañía “ALTEX”, diapositivas 44 a 47.
- Actualización del modelo de gestión integral, cambio de personal en la parte directiva de Banacol, diapositiva Nro. 71

- Modificación y ajuste de las rutas de evacuación de las bases administrativas de Banacol en Medellín y Apartadó, diapositivas 87 al 94.
- Actualización de BANAFE fondo de empleados de BANACOL, diapositivas 95 a la 104.
- Modificación y actualización de las pautas de convivencia en BANACOL, diapositivas 140 a 142.

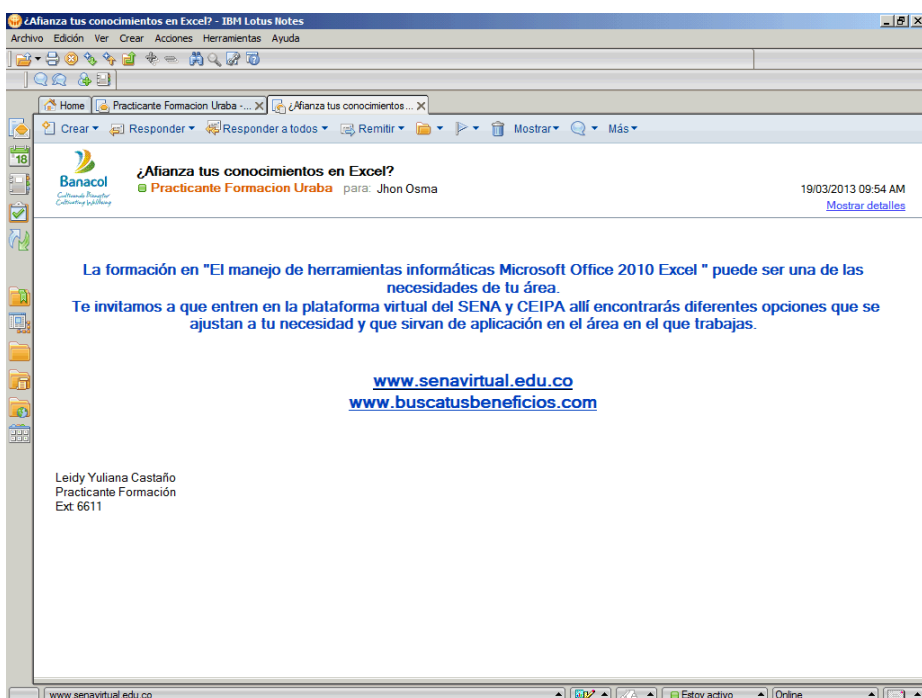
## Apéndice B. Convocatorias Cursos Ofrecidos



En este pantallazo del correo electrónico institucional interno de Banacol, se observan las convocatorias de los cursos virtuales ofrecidos al personal de la empresa por parte de Gestión Humana, unidad donde desarrollé la práctica empresarial.



En el pantallazo se observa los cursos ofertados al personal gracias al convenio interinstitucional con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.



En el pantallazo se observa los cursos ofertados al personal gracias al convenio interinstitucional con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y CEIPA.

### Apéndice C. Lista de Cursos Promocionados en el Semestre de la Práctica

CURSOS	EJECUCIÓN
Conducta Organizacional	Inscripción
Anticoncepción: elecciones, cultura, y consecuencias	Inscripción
Critical Thinking in Global Challenges	Sin inscripción
Ciencias Agrarias: Retos de la agricultura y la alimentación en el siglo XXI	Sin inscripción
Descubriendo la química: de la química a las partículas subatómicas	Sin inscripción
El enlace y la nomenclatura en los compuestos químicos	Inscripción
Química analítica básica	Sin inscripción
Ciencias de la Salud: Investigación Científica 2.0.1 procesos claves en una sociedad digital	Sin inscripción
Introducción al razonamiento jurídico	Sin Inscripción
Introducción a la mecánica estructural	Inscripción
Tics para enseñar y aprender	Sin inscripción
Lógica y usos	Inscripción
Cómo implantar grupos de mejora de procesos	Inscripción
La Responsabilidad Social: Ruta a la Sostenibilidad	Inscripción
Presentaciones Eficaces	Inscripción
An introduction to operations management	Sin Inscripción
Creatividad para la solución de conflictos laborales	Inscripción
Técnicas de comunicación a nivel gerencial	Inscripción

Técnicas de comunicación en el nivel operativo	Sin inscripción
Técnicas de comunicación en el nivel administrativo	Sin inscripción
Competitive Strategy	Sin inscripción
Contabilidad el lenguaje de los negocios	Sin Inscripción
Tendencias en gestión humana	Inscripción
El manejo de herramientas informáticas Microsoft Office 2010 EXCEL	Inscripción

## Apéndice D. Material Fotográfico Celebración Día de la Madre



El material fotográfico corresponde al desarrollo del evento en conmemoración al día de la madre, actividad que contó con la participación activa de las mamás, se desarrolló en el Salón Colombia.

## Apéndice E. Material Fotográfico Celebración Día del Padre



Desarrollo del evento programado en celebración del día del padre, actividad que logró una integración y participación activa de los homenajeados.

## Apéndice F. Material Fotográfico Semana de la Salud



Se observa la actividad denominada “Semana de la Salud”, donde la población laboral tuvo acceso a diferentes servicios de salud en la sede central de Banacol.