

Primer informe de practica:

Rediseño de Procesos de Inducción y Capacitación en Aris Mining Colombia

Docente: Jorge Ivan Lopez Iglesias

Estudiante: Tatiana Salazar Bedoya

Entidad: Aris Mining Colombia – Área de Talento Humano (Formación y Desarrollo)

Fecha de entrega: 19 de septiembre de 2025

Municipio: Marmato – Caldas

Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)

1. Introducción

El presente Primer Informe de Práctica Administrativa expone de manera detallada las actividades, avances y primeros resultados obtenidos durante el periodo comprendido entre el 1 de agosto y el 15 de septiembre de 2025 en Aris Mining Colombia – sede Marmato, específicamente en el área de Talento Humano – Formación y Desarrollo. Esta práctica se desarrolla en el marco del programa de Administración Pública Territorial de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y tiene como finalidad aplicar los conocimientos en desarrollo institucional, diseño de procesos y fortalecimiento de la gestión del talento humano en un contexto empresarial real.

El anteproyecto de práctica, posee como objetivo central es rediseñar y fortalecer los procesos de inducción y capacitación de Aris Mining, mediante la implementación de un modelo de onboarding para nuevos colaboradores y un plan de formación y reconocimiento para el personal vigente. Con ello se busca optimizar la integración de los colaboradores, potenciar el liderazgo interno y contribuir al clima organizacional.

Durante este primer periodo se abordaron las fases de diagnóstico y diseño inicial, realizando la revisión de los procesos de inducción vigentes, la aplicación de encuestas, la recopilación de información normativa y la construcción de la propuesta preliminar del modelo de onboarding. Estos avances constituyen la base para la implementación piloto que se ejecutará en los meses siguientes.

Tabla 1

3.Actividades desarrolladas y resultados

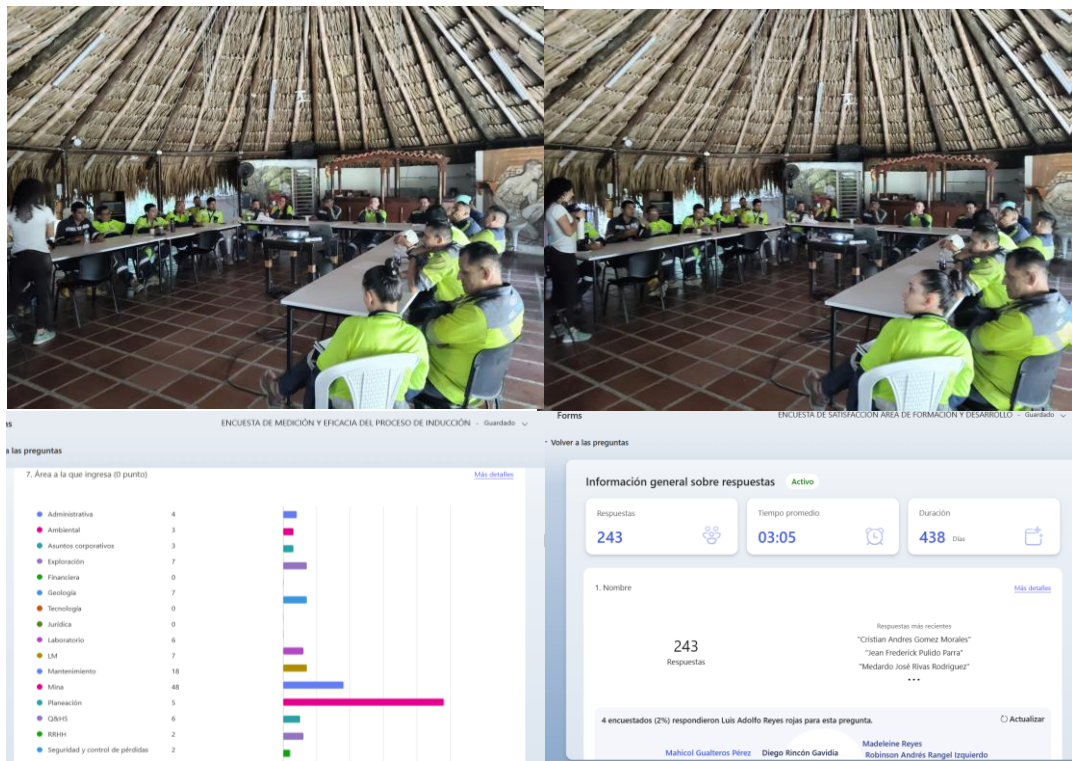
Actividad	Descripción y evidencia	Resultados/ productos
1.Revisión y análisis documental	Se apoyo y se revisaron los procesos actuales de inducción y capacitación de Aris Mining, para lo cual se colaboro en: logistica, dirección, ejecución, planeación, control y ademas se indago en la consulta de documentos internos y normativos como: La norma ISO 10018:2015 ofrece directrices sobre cómo aumentar la participación y la competencia de las personas dentro de los sistemas de gestión de la calidad de una organización. Proporciona orientación para identificar los procesos que fortalecen el involucramiento activo y la competencia del personal, lo cual es beneficioso para cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño o sector, y ayuda a lograr un sistema de gestión de la calidad exitoso. relacionados con la gestión del talento humano y la formación continua. Tambien se exploro la política de SAGRILAF,COPASST, acoso laboral, entre otros.	Análisis preliminar con hallazgos sobre fortalezas y oportunidades de mejora.
2.Aplicación de encuestas	Se aplicaron encuestas a nuevos ingresos y a los supervisores, coordinadores y jefes de turno (lideres destacados) de distintas areas (mina, QH&S, seguridad fisica, Ambiental, recursos humanos, planta, entre otros),para identificar percepciones sobre la inducción y capacitacion, necesidades de formación. Esto se realizo especificamente en los tiempos de inducción y capacitación para analizar aspectos a mejorar en la organización e identificar las distintas perspectivas de los líderes.	Base de datos con resultados de encuestas y lista preliminar de líderes y referentes internos.
3.Diseño preliminar del modelo de onboarding	Se elaboró una propuesta inicial del modelo de inducción bajo metodología onboarding, incluyendo una forma de rotación entendiendo que actualmente las integraciones de ingresos nuevos a la empresa se realizan de una manera tradicional (mediante exposiciones en un salon sobre cada uno de sus campos de	Borrador del modelo de inducción y plan de formación continua para colaboradores vigentes.

Actividad	Descripción y evidencia	Resultados/ productos
	trabajo) y se busca innovar de manera positiva, proporcionando una buena experiencia tipo recorrido de reconocimiento a la organización. Para ello se estudio empresas exitosas que manejan esta metodología, ejemplo: • Apple • Google • Netflix • Facebook • Twitter. Ademas se direccionaron inducciones virtuales de forma creativa a personal que habla español e ingles.	
4.Organización de la information recopilada y de difusión	Se mejoraron las formas de difusión de información para avisar a las áreas de los diferentes ingresos y la semana de inducción, además también se elaboró el Cronograma mensual de refrigerios para las distintas capacitaciones, mejorando la organización de la empresa para el bienestar de sus empleados, también se retroalimenta un repositorio digital para donde se centraliza , encuestas, evidencias y documentos importantes, facilitando el seguimiento de la práctica y la posterior socialización.	Retroalimentación de repositorio organizado en carpetas compartidas con el área de Formación y Desarrollo.

Tabla2
4.Avances frente a los objetivos del anteproyecto

Objetivo Específico	Avance logrado (primer mes)	Próximos pasos
Diagnosticar los procesos actuales de inducción y capacitación	Revisión documental completada, aplicación de entrevistas a colaboradores.	Validar resultados con líderes de área y consolidar informe diagnóstico final.
Diseñar un modelo de inducción basado en onboarding	Se cuenta con borrador de la propuesta metodológica	Ajustar propuesta con retroalimentación de RH y aprobar para implementación piloto.
Identificar líderes y referentes internos	Se tiene lista preliminar de	Confirmar líderes mediante validación con supervisores y

2.Aplicación de encuestas



3.Diseño preliminar del modelo de onboarding

PROPUESTA PRELIMINAR NUEVO MODELO DE INDUCCIÓN ONBOARDING ARIS MINING						
INGRESOS	AREAS	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
1.DARIO ALFONSO CAMACHO CAMACHO	AMBIENTAL	1.2.3.4	1	2	3	4
	PEQUEÑA MINERÍA	1.2.3.4	1	2	3	4
2.JUAN CARLOS PEÑA CAMARILLO	ASUNTOS CORPORATIVOS	1.2.3.4	2	1	4	2
	QH&S (SEGURIDAD INDUSTRIAL)	1.2.3.4	2	1	4	2
3.KELLY DAJANNA RODRIGUEZ RIVERA	SEGURIDAD FISICA	1.2.3.4	3	4	1	3
	ASUNTOS ADMINISTRATIVOS	1.2.3.4	3	4	1	3
4.NATALIA CAROLINA TORO MARIN	RR.HH	1.2.3.4	4	3	2	1
	MINA	1.2.3.4	4	3	2	1
DISTRIBUCIÓN POR AREAS		ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO	ROTACIÓN DE INGRESOS NUEVOS ONBOARDING			

4. Organización de la información recopilada

[Compartir](#) [Copiar vínculo](#) [Descargar](#) ... [Organizar](#) [≡](#) [Detalles](#)

Mis archivos > DIAPOSITIVAS INDUCCIONES

Nombre	Modificado	Modificado por	Tamaño
INDUCCION AMBIENTAL .pptx	El lunes a las 11:24	Tatiana Salazar Bedoya	34.1 M
INDUCCION ASUNTOS CORPORATIVOS.pptx	El lunes a las 11:30	Tatiana Salazar Bedoya	68.1 M
INDUCCIÓN GENERALIDADES CORPORATIV...	El lunes a las 11:33	Tatiana Salazar Bedoya	42.3 M
INDUCCION PEQUEÑA MINERIA.pptx	El lunes a las 11:26	Tatiana Salazar Bedoya	10.9 M

Tatiana Salazar Bedoya

Para: Diana Marcela Rincon Sierra; y 4 más
Vi 29/08/2025 1

CC: Luis Fernando Reyes Ganan; y Luis Adolfo Reyes Rojas; y 1 más

Saludo cordial,
Esperando se encuentren muy bien.

Están cordialmente invitados para que por favor se agenden al **proce** inducción que se llevará a cabo los días **02 y 03 de septiembre en superficie, 04 y 4 de septiembre en mina**. Agradecemos su colaboración y puntualidad en el proce (Vinculación por áreas a sus respectivas socializaciones, creación del XTIM habilitación acceso a torques, entrega EPP, creación de correo corporativo entre otros) A continuación, se adjunta la programación. El personal a ingresar relaciona directamente el área selección. Contamos con su cooperación, con el am de la información manera oportuna en línea con este correo.

¡Muchas gracias!

ÁREA	NOMBRE	CARGO	TELÉFONO	EMAIL
GENERALIDADES CORPORATIVAS	LUIS ADOLFO REYES ROJAS	COORDINADOR DE PROYECTOS	315 111 1111	LADOLFO@ARISMINING.COM
ASUNTOS CORPORATIVOS	LUIS ADOLFO REYES ROJAS	COORDINADOR DE PROYECTOS	315 111 1111	LADOLFO@ARISMINING.COM
SEGURIDAD INDUSTRIAL	LUIS ADOLFO REYES ROJAS	COORDINADOR DE PROYECTOS	315 111 1111	LADOLFO@ARISMINING.COM
TRABAJOS EN ALTURA	LUIS ADOLFO REYES ROJAS	COORDINADOR DE PROYECTOS	315 111 1111	LADOLFO@ARISMINING.COM
RECURSOS HUMANOS	LUIS ADOLFO REYES ROJAS	COORDINADOR DE PROYECTOS	315 111 1111	LADOLFO@ARISMINING.COM
FINANCIEROS Y CONTABLES	LUIS ADOLFO REYES ROJAS	COORDINADOR DE PROYECTOS	315 111 1111	LADOLFO@ARISMINING.COM
INTRODUCCIÓN A MINA	LUIS ADOLFO REYES ROJAS	COORDINADOR DE PROYECTOS	315 111 1111	LADOLFO@ARISMINING.COM

Tatiana Salazar Bedoya

Para: Cielo Amparo Valenzuela Herrera; y Valentina Delgado Sepúlveda
Vi 29/08/2025 17:12

CC: Leidy Gutierrez; y Wilson Rodriguez Dominguez; y 4 más

Cordial saludo, estimada Sra. Cielo
Esperamos se encuentre muy bien.

En el marco de las capacitaciones en Liderazgo evolutivo femenino, a continuación, les presentamos la programación del curso para el mes de agosto en las siguientes fechas:

26/08/2025 horarios 7:00 am - 7:00pm (operativa) y **27/08/2025 horarios 7:00 am (Operativas)** y **28/08/2025** estas sesiones están dirigidas al personal femenino de la compañía, como parte de convenio del BELLO EQUIPAMIENTO. Desde el área de formación de RR.HH requerimos de su colaboración con la gestión de referidos en las fechas indicadas:

26/08/2025: 50 Jueves Hit y 50 Gallitas
27/08/2025: 40 Jueves Hit y 40 Gallitas

La idea es reclamar los referidos el **lunes 25/08/2025 a las 4:00 pm, un total de 90 gallitas y 90 jueves hit**. Esto para avanzar desde el área con la logística.

¡Muchas gracias!

A continuación, se detalla más la información

ÁREA	DURACIÓN	TIEMPO	RESPONSABLE
ASUNTOS AMBIENTALES	45 MINUTOS	8:00 AM A 8:45 AM	WILLIAM RIVERA
ASUNTOS CORPORATIVOS	45 MINUTOS	8:45 AM A 9:30 AM	XAVIER PAOLA FLOREZ
PEQUEÑA MINERIA	30 MINUTOS	9:30 AM A 10:00 AM	JUAN FELIPE LOPEZ
SEGURIDAD INDUSTRIAL	1 HORA	10:00 AM A 11:00 AM	JIMMY ALBERTO FLOREZ
GENERALIDADES CORPORATIVAS	45 MINUTOS	11:00 AM A 11:45 AM	TATIANA SALAZAR

INDUCCIÓN GERENTE DE OPERACIONES KALENCI SUNIL FLORES MERCADERANTE

Tatiana Salazar Bedoya

Para: Kalenci Sunil Flores Mercaderante; y William Rivera Vergara; y 3 más
Jue 14/08/2025 14:12

CC: Gina Paola Arellano Lopez; y Marcela Zapata Hernandez; y 6 más

Buenos tardes para todos y todas.
Esperando se encuentren muy bien.

En vista de la solicitud para reprogramar inducción general, el doctor Kalenci Sunil Flores Mercaderante, quien ocupará el cargo como Gerente de operaciones, el nos indicó su disponibilidad de tiempo para el día de mañana viernes 15/08/2025 y acordado con las distintas áreas que nos colaboran, envío programación. Posteriormente esta tarde estaremos enviando link de teams para la conexión.

Agradezco a las distintas áreas su colaboración.

ÁREA	DURACIÓN	TIEMPO	RESPONSABLE
ASUNTOS AMBIENTALES	45 MINUTOS	8:00 AM A 8:45 AM	WILLIAM RIVERA
ASUNTOS CORPORATIVOS	45 MINUTOS	8:45 AM A 9:30 AM	XAVIER PAOLA FLOREZ
PEQUEÑA MINERIA	30 MINUTOS	9:30 AM A 10:00 AM	JUAN FELIPE LOPEZ
SEGURIDAD INDUSTRIAL	1 HORA	10:00 AM A 11:00 AM	JIMMY ALBERTO FLOREZ
GENERALIDADES CORPORATIVAS	45 MINUTOS	11:00 AM A 11:45 AM	TATIANA SALAZAR

Fabio Edmundo Chaparro Meneses: Gerente Control de Proyectos LM

5. Conclusiones

El primer mes de práctica permitió no solo caracterizar el estado actual de los procesos de inducción y capacitación de Aris Mining Colombia, sino también evidenciar fortalezas y vacíos que impactan directamente en la integración y el desarrollo de los colaboradores. Este ejercicio

diagnóstico reveló que, aunque la empresa cuenta con procedimientos establecidos, existen oportunidades para optimizar la comunicación interna, actualizar contenidos de formación y hacer más dinámicas las experiencias de bienvenida.

La elaboración del modelo preliminar de onboarding constituye un logro clave, pues marca un cambio de paradigma en la manera en que la compañía recibe y acompaña a sus nuevos ingresos. Este modelo propone un enfoque más humano, interactivo y estratégico, alineado con las tendencias globales de gestión del talento humano, lo que permitirá fortalecer la identidad organizacional y mejorar el compromiso de los trabajadores desde su primer día.

De igual forma, el trabajo realizado en la identificación de líderes naturales y referentes internos abre la puerta a estrategias de reconocimiento y desarrollo de liderazgo que pueden influir de manera positiva en la cultura organizacional, favoreciendo un clima laboral más colaborativo.

Finalmente, los resultados obtenidos en esta fase inicial sientan bases sólidas para la implementación piloto prevista, la cual será fundamental para validar la propuesta y realizar los ajustes necesarios antes de su formalización. Con la retroalimentación de las áreas involucradas y el apoyo del equipo de Talento Humano, se proyecta que el rediseño de los procesos contribuya de manera directa a la eficiencia de la empresa, la satisfacción de los empleados y el fortalecimiento de la sostenibilidad social de Aris Mining en el territorio.

6. Fuentes bibliográficas

Aris Mining. (2023). Reporte de sostenibilidad 2023. <https://aris-mining.com/>
Congreso de la República de Colombia. (2004). Ley 909 de 2004. Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1505 de 2012.

International Organization for Standardization. (2015). ISO 10018:2015. Quality management — Guidance on people engagement. <https://www.iso.org/standard/62706.html>
económico. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Perez, Carol (2024). Qué empresas utilizan el onboarding/ [Que empresas utilizan el onboarding: 5 ejemplos efectivos](#)

International Organization for Standardization. (2015). ISO 10018:2015 - Quality management — Guidance for people engagement. ISO. <https://www.iso.org/standard/65089.html>