

Diseño del plan de inducción y entrenamiento en el personal de la cervecería Bavaria s.a.

Jenny Patricia Álvarez

Jesús Antonio Rey

Tatiana Ortiz Rojas

Yeimmy Alexandra Lopera

Zhirley karolina López

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Grupo: 20

Presentado a:

Javier Mauricio Gallardo Gaviria

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables

Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Bucaramanga

2020

Contenido

Introducción	3
Resumen.....	5
Palabras Claves:	5
Asbtract	6
Keywords:	6
Objetivos.....	7
Objetivo General	7
Objetivos específicos.....	7
Planteamiento del problema.....	8
Antecedentes del problema	10
Justificación de la investigación.	11
Marcos.....	12
Marco teórico	12
Explicación y finalidad.....	14
Marco legal.....	14
Metodología de la investigación	17
Fuentes y Técnicas para la recolección de datos:.....	17
Resultados	19
Diagrama de flujo con la propuesta del nuevo plan de inducción y capacitación	21
Directrices	23
Recomendaciones	25
Conclusiones	27
Referencias Bibliográficas	29
Anexos	31

Introducción

Hoy la evolución DPT (dirección de personas basada en talento), es una práctica continua que ambiciona conservar en la compañía empleados aptos para el rol que fueron contratados, y estos aporten a la empresa más de lo esperado, logrando así superación profesional y personal en la compañía, con lo que además garantizan el éxito y posición en el mercado para la empresa. La aptitud de los trabajadores de una empresa es con reiteración el agente que diagnostica que esta sea exitosa, y que transforme su adquisición en un interés productivo, que obtenga sus fines elementales.

Por ello se observa que el presente trabajo Titulado como: ***“Diseño del plan de inducción y entrenamiento en el personal de la cervecería Bavaria S.A”***; demostrará la exigencia de que hay en un Programa de Inducción y Entrenamiento organizado, el cual impulsara a que el reciente empleado pueda emprender sus funciones sobre un apoyo, que le proporcionara no solo discernir en breve periodo cual es el cometido de la organización, sino también comprender cuáles serán sus desempeños, autoridades, compromisos, derechos e imposiciones dentro de la misma, el cual aprobara que su admisión tanto a su grupo de trabajo y a la organización no sea solo en un reducido tiempo, sino de un método eficiente.

Se pretende demostrar que todo el personal que ingresa a una compañía sin importar su tamaño, debe tener un proceso de inducción y capacitación. Este proyecto se enfoca en determinar este plan de inducción y capacitación, de acuerdo al perfil que desarrollara el empleado, pues en una multinacional productora de bebidas tenemos personal, operativo, mantenedor, contratista, administrativo y directivo; para cada uno de ellos se debe determinar una inducción general y un plan de capacitación personal de acuerdo al rol que desempeñara. En

el presente trabajo solo nos enfocaremos en el personal de planta en cervecería (administrativo y operativo) a nivel nacional, ya que todas las cervecerías funcionan bajo una misma directriz.

Resumen

El entrenamiento y el estímulo al personal son vitales para las organizaciones, porque se modifican en el fundamento de sus técnicas de adelanto ser, estimando que a partir de aquí se conexionan los individuos más útiles por sus talento, disposición, suficiencia y vocación frente a las exigencias de la empresa y se añaden a la instrucción empresarial previo de su incorporación al sitio de trabajo. Con los estudios elementales sobre la empresa, su misión, visión, políticas, su organigrama, ganancias y compromisos del empleado, así como el entendimiento acerca de su función y la unión a su grupo de trabajo, el fin del presente plan consta en diseñar un mecanismo de inducción y entrenamiento para el personal que ingrese a la compañía que le proporcione al DPT (dirección de personas basada en talento) preparación y crecimiento de sus trabajadores, fortaleciendo así una cultura apropiada del recurso humano conforme con los requisitos exteriorizados en la organización. El diseño se creó en la siguiente estructura metodológica: “**la metodología cualitativa**”; *Fuentes y Técnicas para la recolección de datos: Primarias y secundarias.*

Con la realización de este proyecto se pretende potenciar el rendimiento de los empleados, asegurar que el personal este apto para la ejecución de sus labores y sean trabajadores competitivos, comprometidos, eficaces y orgullosos de trabajar en la compañía.

Palabras Claves:

Entrenamiento, Planificación, Inducción, Rendimiento, Recursos, Vocación, Recurso Humano, Técnicas, Diseñar, Evolución, potenciar, competitividad, integración, adiestramiento.

Asbtract

Training and staff encouragement are vital for organizations, because they are modified on the basis of their advancement techniques being, estimating that from here the most useful individuals are connected by their talent, disposition, sufficiency and vocation in the face of the company requirements and are added to the business instruction prior to joining the job site. With the elementary studies about the company, its mission, vision, policies, its organization chart, earnings and employee commitments, as well as the understanding about its function and the union with its work group, the purpose of this plan consists in designing a Induction and training mechanism for the personnel entering the company that provides the DPT (talent-based people management) with the preparation and growth of its workers, thus strengthening an appropriate culture of human resources in accordance with the requirements expressed in the organization. The design was created in the following methodological structure: "qualitative methodology"; Sources and Techniques for data collection: Primary and secondary.

With the completion of this project, it is intended to enhance the performance of the employees, ensure that the personnel are suitable for the execution of their tasks and are competitive, committed, effective workers and proud to work in the company.

Keywords:

Training, Planning, Induction, Performance, Resources, Vocation, Human Resource, Techniques, Design, Evolution, empower, competitiveness, integration, training.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar el plan de inducción y entrenamiento para el personal que ingrese a la compañía, de acuerdo al rol y funciones que este va a desempeñar, logrando que estos trabajadores maximicen el aprendizaje y desarrollo de su carrera.

Objetivos específicos

- Identificar la metodología con la que cuenta la compañía para los ingresos que se realizan en planta, con el fin de establecer mejoras en el desarrollo y ejecución del proceso de inducción y capacitación del personal.
- Planificar las actividades para el desarrollo de la propuesta.
- Identificar y establecer con un diagrama de flujo el plan de inducción y capacitación del personal de acuerdo al cargo que este va a desempeñar. (operativo)
- Establecer directrices que orienten las actividades de inducción tanto en funcionarios nuevos como antiguos que contribuyan al mejoramiento de la empresa fortaleciendo conocimientos y habilidades de formación.

Planteamiento del problema

Hemos evidenciado que hay una inadecuada inducción en los nuevos integrantes de la empresa BAVARIA S.A. Esto puede corresponder a que no poseen un medio sistematizado de inducción, lo que puede conducir a que los trabajadores no desarrollen sus tareas con eficacia. Adicional a esto debemos recordar que existen dos inducciones que se deben brindar a los nuevos trabajadores, la inducción a la organización donde vemos toda la información básica de la compañía y la inducción al puesto que es la más importante para el desempeño del trabajador. De tal manera que, es obligatorio confeccionar el procedimiento de forma oportuna y así satisfacer cada uno de los asuntos del mismo; de este modo el actual integrante se hallará compenetrado con la empresa y ejecutará a cabalidad con sus trabajos y compromisos.

El descuido de figuras como funciones centrales de la organización y la sección, régimen sobre jornadas, contribución, advertencias, formatos de empleo vitales, uso de uniformes, políticas para realizar llamadas telefónicas e incluso usos y estilos de la empresa, puede acarrear como resultado reprocesos, accidentes de trabajo, sentimientos de desilusión e insatisfacción con su entorno gremial. La fabricación del plan cooperara a mejorar el bajo rendimiento, desmotivación y carente similitud que pudiesen observarse en la empresa en el cual no hay este ejemplo de planteamientos. Por esto, nos disponemos crear Diseño del plan de inducción y entrenamiento en el personal de la cervecería Bavaria, el mismo que sería de inmensa contribución para la empresa, ya que puede favorecer la productividad administrativa y de planta con los nuevos empleados.

En algunas empresas el entrenamiento de los nuevos trabajadores se realiza en gran parte por medio de la transmisión de conocimiento de un empleado experimentado, en donde comparte sus conocimientos con el nuevo trabajador y su proceso de capacitación o entrenamiento se

limita solamente a la observación, imitación y práctica. Lo cual afecta las operaciones y rendimiento de los operadores que están realizando el entrenamiento descuidando sus funciones.

Los inconvenientes antes mencionados conservan vínculo con la carencia de instrucción en la organización, aunque el inconveniente primordial reside en que han estimado a la formación como un gasto y no como una inversión que les producirá capital humano idóneo y una organización rentable y competitiva; asociado a esto habría que juzgar que los proyectos de aprendizaje no son completos debido a que solo tienen en cuenta estudios y aptitudes, apartando figuras propias de la persona que no son evidente de señalar mientras practican sus labores.

Aunque la empresa tiene diseñado un plan de capacitación, este solo se basa en la inducción a la organización, y aun así a veces no se completa porque los capacitadores son los mismos empleados que están en una reunión, ocupados con un trabajo o algo que no les permite ir a dar la inducción; esto acarrea que no se complete el plan de inducción y por ejemplo un operador lo envían a planta y nunca tuvo la visita al área. También pasa que es tanta la necesidad de esta persona en el área de proceso que se saltan la inducción de una semana a solo uno o dos días y nunca se complementa, algunos van para máquinas en las que el operador que va saliendo de turno solo le dice aquí se prende, aquí se apaga y mire cómo le va; como lo mencionábamos antes esto se ve reflejado en accidentes de trabajo que se pudieron evitar con una buena inducción al puesto.

Antecedentes del problema

La inducción del personal dentro de la empresa es la primera experiencia que el personal en la organización va matizando en su rendimiento y adaptación en su cargo, los encargados en la contratación perciben un menor impacto en la inducción y entrenamiento del personal nuevo de la empresa, ya que se denotan fallas en sus rendimientos por escasos recursos de conocimientos con el sistema que se maneja en la organización. La inducción es un proceso trascendental y estratégico, en el que tiene el objetivo de lograr que ese futuro trabajador se compenetre con la organización, pero esa estrategia no se está manejando de manera clara para que se vaya adquiriendo el conocimiento necesario durante el tiempo en el cargo y se mejore la calidad brindada, eso lleva de dos o más meses dependiendo el conocimiento con el que ingreso cada operario o personal administrativo , con implementación de periodo de prueba para ver cómo se empeñó en su área y así calificar y seguir con su labor .Mejorando el proceso de inducción llevara a que aumente su productividad, se facilite el aprendizaje, se realice menos rotación y facilitara su adaptación realizando la inducción por etapas en la que la formación lleve a gran éxito.

No basta con tener un buen plan de inducción, el personal debe estar en constante y permanente entrenamiento en la compañía, de esto depende su buen desempeño y rendimiento, de igual forma hay compañías que practican una metodología de 3x3, es decir que cada trabajador debe conocer dos cargos más, y así se puede desempeñar en tres cargos, es buena estrategia ya que con esto en caso de que alguno falte se pueden realizar movimientos horizontales y el más nuevo queda con el cargo más sencillo.

Justificación de la investigación.

El recurso más importante de una empresa es el Recurso Humano, es así como surge la necesidad de contar con personal experimentado, calificado y productivo, por esta razón, desde el proceso de selección se debe establecer el paso a paso de todo lo que concierne a la vinculación de nuevo funcionario.

Uno de los pasos o etapas más importantes es el de la Inducción, pues de ello y un buen plan de acogida depende que el nuevo integrante se sienta en casa, motivado y con ganas de dar lo mejor de sí para la compañía. El plan de entrenamiento es uno de los pilares fundamentales para el buen desempeño de todo empleado, motivo por el cual se pretende diseñar la propuesta para el del plan de inducción y entrenamiento de la planta de producción de la empresa Bavaria S.A., con el que se pretender mejorar el actual proceso, y ofrecer alternativas que brinden seguridad y confianza al nuevo empleado, al igual que información útil, precisa y completa sobre las funciones a desempeñar, de esta manera obtener el rendimiento y resultados que le empresa espera.

Este proyecto es elaborado para que la Cervecería Bavaria S.A., cuente con una herramienta efectiva en el proceso de desarrollo del talento humano en la organización, permitiendo que los nuevos trabajadores y el personal que laboran en la organización sean efectivos en el cumplimiento de los objetivos de sus cargos y desarrollen capacidades de análisis y solución de problemas en sus áreas de trabajo.

También se busca que su capital humano realice un buen desempeño y contribuya al desarrollo de la organización, garantizando la calidad de sus procesos, por medio de una adecuada inducción y entrenamiento de sus trabajadores.

Marcos

Marco teórico

El recurso más importante para cualquier empresa es el capital humano, en donde un factor clave para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización es que su personal tenga una adecuada y eficaz inducción y entrenamiento. La efectividad del personal dependerá de cómo realicen su trabajo y lo integren con los demás procesos.

Los planes de inducción y entrenamiento deben estar orientados al continuo mejoramiento de desempeño del personal en su puesto de trabajo, por lo tanto, son la base principal en la adaptación del nuevo personal en sus puestos de trabajo; el plan va indicado a objetivos a corto plazo y forman o preparan al personal para adquirir nuevos conocimientos de una manera adecuada y eficiente que le permita desarrolle habilidades, actitudes y seguridad en la organización.

“El ser humano necesita recibir instrucción sencilla e inteligente sobre lo que se espera que haga, como lo puede hacer y que constituye un trabajo bien hecho”. (Lawrence Appley).

“La inducción a los empleados brinda a las nuevas contrataciones la información básica que necesitan para realizar sus labores de forma satisfactoria, como la información acerca de las normas de la compañía. La inducción es un elemento del proceso de socialización del trabajador nuevo, que tiene que realizar el empleador. (Dessler & Varela Juárez, 2011).

Este trabajo tiene como pautas mostrar los conceptos básicos en cuanto a la formación del personal nuevo de la empresa Bavaria S.A.; la inducción y entrenamiento que (Murillo Vargas, G. et al., 2010) definen como “un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional en general”. De igual manera la metodología que aplica en el proceso de formación de cada integrante que labora para la compañía y que aporta a

la consecución de los resultados, tal como lo menciona Chiavenato, (2000) en su definición de entrenamiento como “un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de los objetivos definidos”.

La gestión que sea realizada para cada empleado no debe ser mínima ya que son los encargados de que de que la empresa surja, para adquirir sentido, es necesario establecer anticipadamente un entrenamiento de calidad ya que con ello los empleados al aprender aportaran grandes resultados totales a la empresa.

Según Rímac seguros (2014), “la inducción llena el vacío entre lo que alguien está capacitado para hacer y lo que puede llegar a ser capaz de hacer. Su primer propósito es asegurar, lo más pronto posible que la gente pueda alcanzar un nivel aceptable en su trabajo”.

Prepara el Recurso humano logra que cada situación trascienda con notoriedad en una empresa. Rodríguez (2002) agrega que “la capacitación es un acto intencionado que proporciona los medios para hacer posible el aprendizaje”, de esta manera se toma como un método para desenvolver la resistencia de labores adentro de un oficio en particular.

Hoy en el cual los adelantos científicos permanecen innovando vertiginosamente abundantes disposiciones de operaciones, la variabilidad y la elasticidad pueden ser una de las más interesantes prelações que se pueden originar del ensayo. Todo actual operario apartemente de su preparación previa, su formación y destreza, requiere ser penetrado al entorno de su reciente función y mostrarle como emprender los trabajos determinados. Más aún se exteriorizan situaciones diferenciadas para el reentrenamiento cuando un trabajador es trasladado o promovido, o cuando se cambian puestos y el empleado debe asimilar recientes competencias.

Explicación y finalidad

Utilidad de los planteamientos de preparación. Se explican ciertos rendimientos que se alcanzan de un plan de inducción y capacitación bien organizado:

Un trabajador actual es capacitado de acuerdo a las necesidades del cargo propio que va a llenar, conforme se propone en una explicación diligente del cargo. De este modo puede instruirse prontamente a evaluar los tipos de actividad, intensificando así su valoración para la empresa y complaciendo su exigencia de desarrollo individual en su ocupación.

Un subproducto del ejercicio es que las eventualidades, el quehacer desperdiciado y los deterioros a las máquinas y al grupo pueden ser sustentados al mínimo por trabajadores bien preparados.

Los descontentos, reclamaciones, ausentismos laborales y la rotación pueden ser restringidos consideradamente, al estar igualmente ejercitados pueden probar las complacencias directas ligadas con una capacidad de resultado y con el discernimiento de que están desplegando sus aptitudes agregado al trabajo.

Conforme el trabajador se comprometa a la formación persistente puede reforzar y evolucionar su valor para la organización y así prepararse a sí mismo para el ascenso.

Marco legal

Para el proyecto Diseño del plan de inducción y entrenamiento en el personal de la cervecería Bavaria S.A., se expone el siguiente marco legal:

Es un objetivo primordial lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, por tanto en el código sustantivo del trabajo en Colombia desde el año 1950, según el artículo 158 define que la jornada de trabajo y distribución de las mismas, “en materia de capacitaciones que programe el empleador para los trabajadores, es preciso señalar en primer

término que dichas capacitaciones en principio son por cuenta del empleador, aunque ello no es impedimento para que las partes de común acuerdo igualmente establezcan que estudios o capacitaciones sean asumidos de forma compartida, pero en todo caso se considera que deberá medir el consentimiento de ambas partes.”

Conforme a lo anterior la ley 50 de 1990, la cual expide el congreso de la república como reforma al código sustantivo del trabajo señala conforme a la ley que: “Las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.”

El ministerio de trabajo y seguridad social es la alta autoridad administrativa encargada de promover el empleo digno, procurando la protección social mediante la formación de talento humano, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora, velando por que se respeten los derechos fundamentales del trabajo, entre los cuales en el decreto 1127 de 1991 en los artículos 3, 4 y 5 señala que, “El empleador elaborará los programas que deban realizarse. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.”

El presidente de la república en su facultad máxima de poder, en el su función principal de cumplir y hacer cumplir las leyes para la defensa de los colombianos, que en este caso para decreto un único reglamento al sector trabajo de formalización laboral, donde según el decreto 1072 de 2005 mediante los artículos 1.2.3.2, 2.2.4.15, señala que la red Nacional de formalización laboral debe: “ejecutar acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la

orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategia y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia incluyendo la vinculación al Sistema de Protección Social.”

Otra entidad importante para esta investigación es el ministerio de protección social el cual es un ente regulador en Colombia que determina las normas en temas de salud pública, asistencia social, población en riesgo y pobreza entre otras, donde uno de sus focos principales es la identificación y evaluación de factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, donde indica en la resolución 2646 de 2008, en el Capítulo II, artículo 3,6, 13, que: “Los empleadores deben identificar, el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, condiciones de la tarea, carga física, entre otros.”

Metodología de la investigación

Para la presente investigación utilizaremos “**la metodología cualitativa**”; consideramos que es la mejor opción para recolectar la información que se necesita en la realización de este proyecto debido a que los datos no son cuantificables, aunque si pueden ser estadísticos, pero realmente nos inclinamos más por la cualitativa ya que nuestra idea es recolectar la información de cómo tienen establecido el plan de inducción y entrenamiento de personal, analizar los resultados y falencias que se están teniendo.

Fuentes y Técnicas para la recolección de datos:

Fuente Primaria: Podemos utilizar la entrevista con personal de recursos humanos, personal operativo y administrativo, ver desde su punto de vista, expectativas y de sus experiencias e información que tienen, partir para poder diseñar el plan de inducción y entrenamiento del personal de la cervecería de Bavaria. De igual forma debemos analizar la información que ya se tenga en el área de personal, pues quien mejor que ellos para informarnos su metodología que resultados les está arrojando, de allí van a surgir preguntas e inquietudes que finalmente nos llevaran a una lluvia de ideas que nos permitirá desarrollar este proyecto de investigación y posterior presentar el diseño prometido.

Fuente Secundaria: Información de libros y/o publicaciones en base teórica para la investigación.

Recordemos que uno de nuestros objetivos específicos es identificar la metodología con la que cuenta la compañía para los ingresos que se realizan en planta, con el fin de establecer mejoras en el desarrollo y ejecución del proceso de inducción y capacitación del personal, por ello esta metodología es la indicada para la realización de nuestro proyecto.

Este tipo de investigación cualitativa se ocupa de la descripción de características que se identifican mediante la observación en cada área de producción con el fin de conocer debilidades y fortalezas de cada personal que ingresa por primera vez a su cargo para saber qué tan apto está para ejercerlo. En el presente trabajo se utilizaron entrevistas, las cuales se clasifican como fuentes de investigación primarias, para poder realizar la referencia miento de la empresa con experiencia en el tema de análisis, así mismo se utilizaron fuentes secundarias para soportar el marco teórico de la presente investigación.

Resultados

De acuerdo a nuestra investigación me permito detallar el consolidado de como es el proceso de inducción y capacitación del personal operativo en la cervecería Bavaria S.A en Bucaramanga después de la entrevista realizada.

1. Todo el proceso inicia el día que los nuevos trabajadores ingresan a la cervecería donde los recibe el auxiliar de recursos humanos y les da la bienvenida entregándoles el cronograma de inducción y capacitación que se les va a realizar.

2. Dicho cronograma no se cumple a cabalidad, muchas veces la persona asignada para dar la capacitación se le presenta algún imprevisto y no logra llegar a la inducción. Muchas de estas capacitaciones las dicta la enfermera de la planta y si ella tiene algún trabajador enfermo o con un suceso específico las personas quedan solas en el auditorio esperando que llegue alguien a dictar esa capacitación. A veces por solucionar envían a otra persona a dar la capacitación, pero esta no tiene la experticia en el tema.

3. Se disponen de cinco días de inducción y capacitación, pero como ya mencionábamos no siempre se cumple con la totalidad de los temas programados.

4. No se realiza evaluación de conocimientos de las capacitaciones dadas y esto no es positivo, pues el personal operativo de una planta de producción va a proceso en solo cinco días y si no entendieron el tema de seguridad industrial por hablar de un tema específico, pueden llegar a proceso y causar un accidente de trabajo debido a su falta de conocimiento o inexperiencia en el área. Otro tema que deberían evaluar es el tema de la calidad que le dan a todos los trabajadores, Bavaria está catalogada como una planta de alimentos debido a la Pony Malta que es una bebida alimenticia y por ello que los trabajadores estén completamente

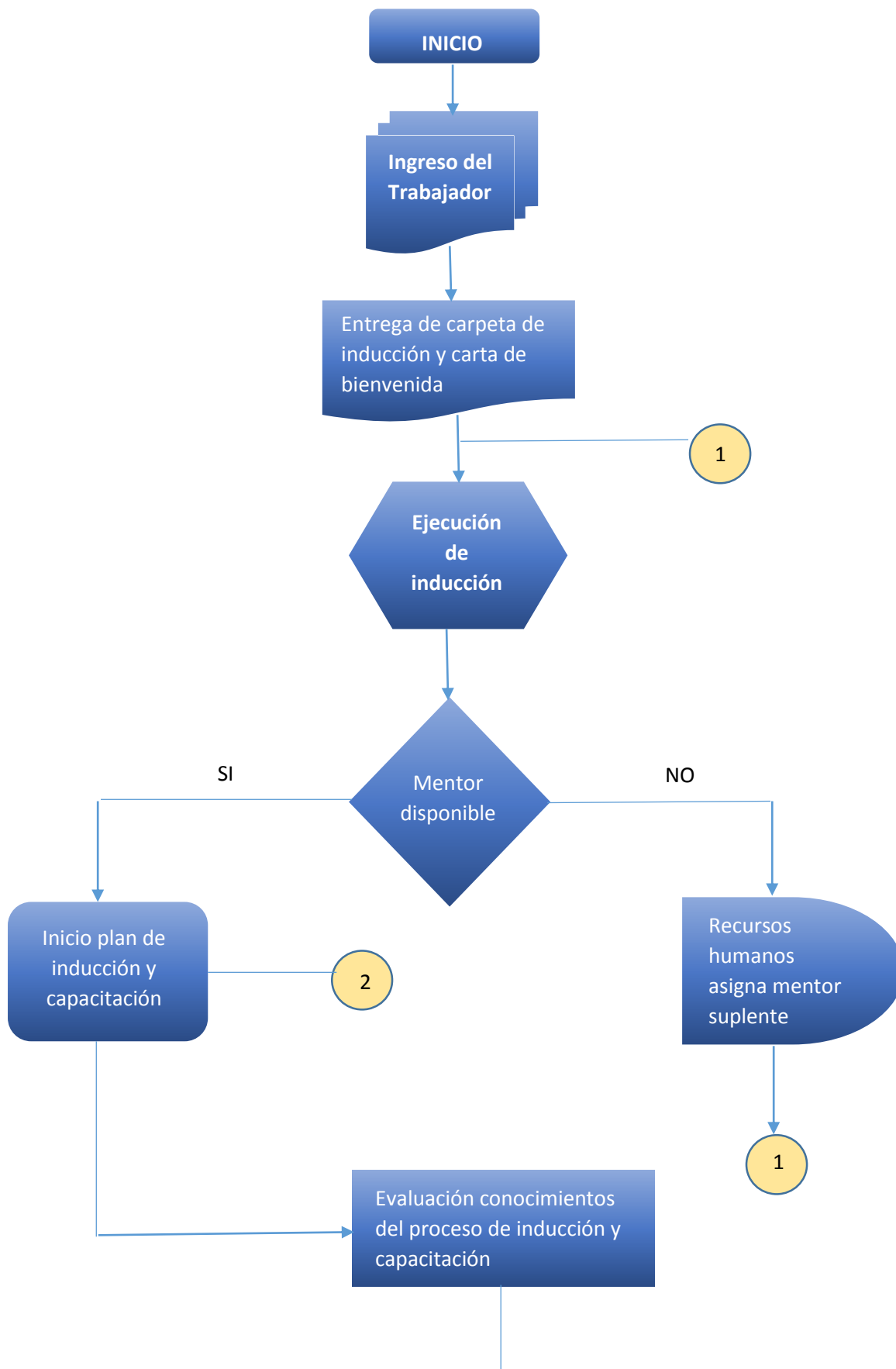
capacitados en temas básicos de calidad, protege a la compañía de multimillonarias multas por un reclamo en el mercado.

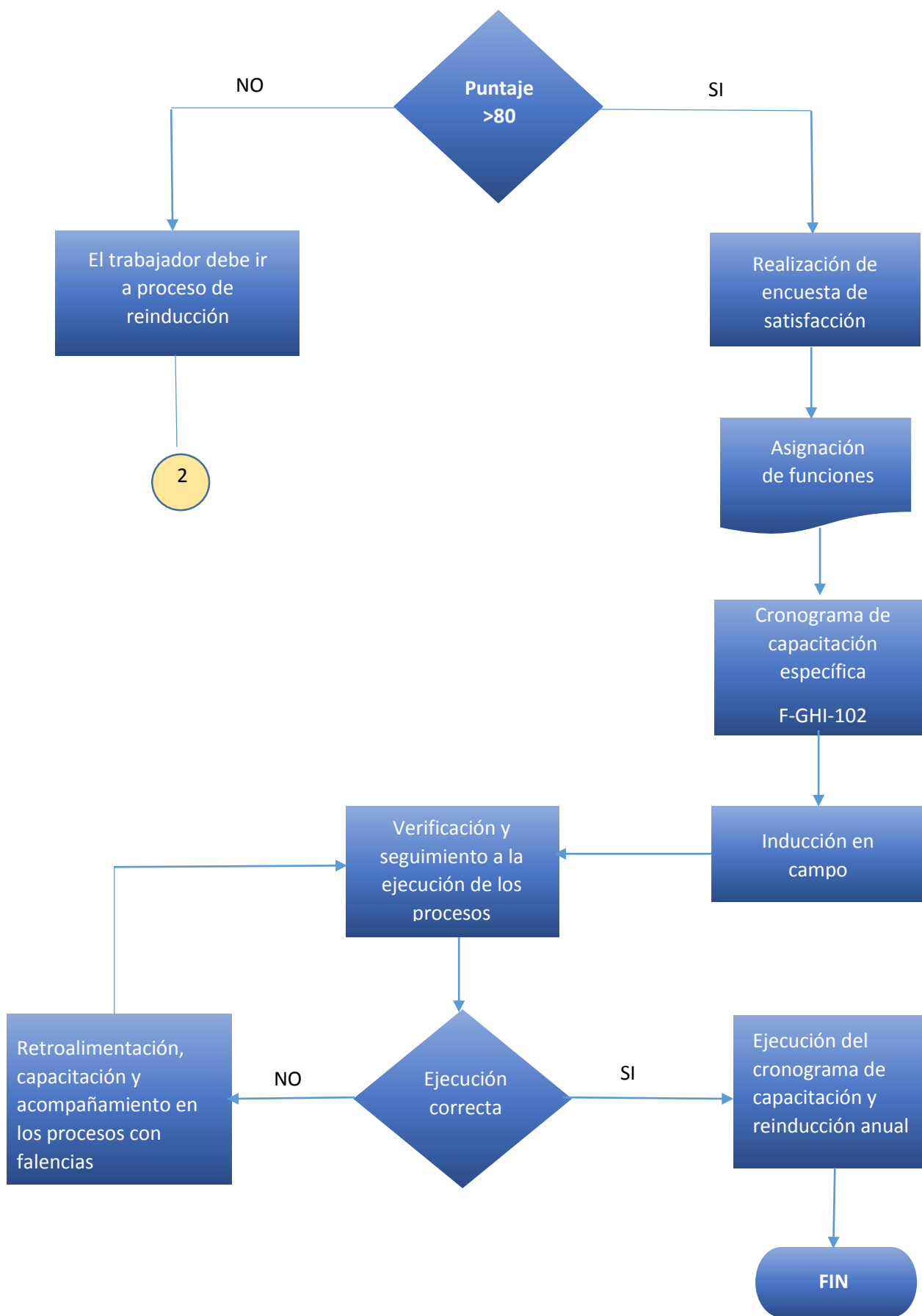
5. No tienen en su cronograma la inducción en campo, esta es muy necesaria, la mayoría de los nuevos trabajadores van para el área de envase que tiene maquinas muy peligrosas que podrían causar un accidente laboral, por ello la inducción en campo no debería ser opcional sino obligatoria.

6. Aunque se cuenta con un cronograma de capacitación anual para los trabajadores, esta no se cumple a cabalidad y no está estructurada dependiendo el área y el cargo, es muy generalizada.

7. Algunas veces no se cuenta con el cronograma de inducción detallado de los trabajadores que ingresa a la planta.

Básicamente ese es el resumen del programa de inducción y capacitación del personal en Bavaria para el personal operativo.

Diagrama de flujo con la propuesta del nuevo plan de inducción y capacitación



Directrices

- Al ingresar el trabajador se debe incluir una enseñanza y capacitación teórica (material audiovisual y físico) de la filosofía institucional que incluya misión, visión, políticas, valores y objetivos empresariales, que incentive el proceso de sentido de pertenencia y conocimiento de la empresa a la cual se vinculó.
- Los trabajadores que se vincule a la empresa, debe contar con una semana de aprendizaje en los procesos dependiendo del cargo que vaya a desempeñar, donde se le asigne un tutor a cargo de su proceso y lo conlleve a lograr mejores resultados.
- Asignar un tutor o capacitador que cuente con los conocimientos y experiencia requerida para esta labor, en caso de no estar disponible el tutor principal, la empresa debe contar con un tutor suplente con las mismas características con el fin de garantizar que este tipo de situaciones no obstruirá el proceso del nuevo funcionario.
- Cumplir con el Plan de Inducción y Capacitación establecido, garantizando el buen desempeño del trabajador en cuanto a la ejecución de procesos, lineamientos y reglamento de trabajo.
- Realizar un seguimiento previo mediante una plantilla evaluativa de desempeño de habilidades y aptitudes en el proceso de recepción de los conocimientos en cuanto a responsabilidad, iniciativa, puntualidad, agilidad en ejecutar lo aprendido, obteniendo un diagnóstico previo.
- Cumplir con los lineamientos y temas estipulados en cada proceso, permitiendo que el trabajador tenga las horas exactas de capacitación, brindando el tiempo y dedicación necesaria para que reciba toda la información sobre la función a desempeñar en el cargo a ejercer.

- Evaluar cada proceso del que se brinde capacitación, si no pasa el porcentaje mínimo de calificación en cada tema inmediatamente se debe realizar retroalimentación o refuerzo en los temas en los que se detectaron falencias, hasta tanto tenga claro el tema.
- Involucrar a los líderes dentro del plan de capacitación, se considera necesario que ellos, quienes van a tener a su cargo el personal que ingresa, hagan seguimiento, evalúen y aporten al proceso, tendrán responsabilidad compartida de los resultados del proceso.

Recomendaciones

- Realizar un proceso de sensibilización inicial acerca de la filosofía empresarial de la empresa, enfatizando en el objeto social y económico, que desarrolle en los trabajadores la capacidad de adaptación y aumento del sentido de pertenencia que eleve sus niveles de productividad y rendimiento en las operaciones.
- Realizar una mejora en el proceso de inducción y entrenamiento en la empresa, dando acogida a cada nuevo trabajador, brindándole las herramientas necesarias para que cuente con gran ayuda durante su capacitación y dándole a conocer las instalaciones para que se integre en su área de trabajo.
- Cumplir con los lineamientos estipulados que ofrecen al trabajador con las horas exactas que otorga la empresa, brindándole el tiempo y dedicación necesaria, donde el formador dedique y centre sus esfuerzos en dedicar su enseñanza durante el proceso y lo encamine a su buen empeño, sin presentarle confusiones y realizar las correcciones necesarias.
- Establecer y ejecutar un Plan de Inducción y Capacitación adecuado, que permita reducir el indicador de rotación de personal en la planta, el aprovechamiento de personal calificado y la reducción de costos en nuevos procesos de selección y vinculación de nuevos trabajadores.
- Generar un mayor nivel y continuidad en la capacitación para nuevos lineamientos que implemente la compañía, en pro de ir obteniendo en los trabajadores, habilidades y aprendizajes que permitan ejecutar mejor sus funciones.
- Realizar periódicamente evaluaciones de desempeño, para detectar fallas en la ejecución de procesos, oportunidades de mejora y refuerzo en capacitaciones, adicionales a las que exige la ley por ser una planta productora de alimentos.

- Promover, capacitar y evaluar a los trabajadores en temas de calidad y cumplimiento. Es importante que todo el personal ejecute los procesos tal cual como están estipulados y evitar que sean observados en futuras auditorías, o en casos más delicados, una sanción a la empresa.
- Teniendo en cuenta que la planta de producción es un área que requiere atención especial por lo que representa dentro del proceso, se recomienda crear el cargo de entrenador al cual pertenecerán los formadores que serán los encargados de realizar el proceso de inducción y entrenamiento a los nuevos trabajadores u operarios, los cuales estarán dedicados exclusivamente a esta labor, con el fin de garantizar que estos reciban la información y el aprendizaje óptimo para desempeñar sus funciones correctamente.
- Crear una conciencia en los altos mandos acerca de los beneficios que otorga las capacitaciones en los trabajadores, donde se sensibilice sobre la importancias y obligatoriedad de prevenir accidentes laborales e implementar a los trabajadores recursos que le brinden mejores herramientas a la hora de manejar un equipo de la empresa.
- Finalmente deben crear una base de datos en la que se lleve cada trabajador que capacitaciones ha tenido con fechas y duración de esta, se debe incluir el plan de capacitación de cada trabajador con el fin de llevar un comparativo del ejecutado Vs el planeado.

Conclusiones

En resumen, podemos concluir que se ha diseñado un diagrama de flujo de inducción y capacitación la empresa Bavaria S.A para personal nuevo en la compañía, como uno de sus objetivos específicos determinados en esta investigación. Dicho diagrama le permitirá a las diferentes áreas y principalmente la de recurso humano, cumplir con el proceso administrativo en su etapa de “organización”, que visualice la secuencia de las actividades y de los procesos de inducción y entrenamiento que posee, mejorando a su vez la comprensión de las actividades en sus diferentes fases, que en un futuro logre cumplir con las normas de calidad en cuanto a la estandarización y ejecución de los procesos, que logren dar solución a problemas tales como rotación de personal, personal con bajos rendimientos de productividad, deserción de puestos, accidentes laborales, ausentismo entre otros.

Por lo anterior podemos inferir que los procesos de inducción y entrenamiento son importantes en la formación del recurso humano, teniendo en cuenta que los elementos que interviene en la calidad, es la sistematización de cada uno de los procesos, que permiten dar continuidad y seguimiento para una debida retroalimentación que detecte falencias, errores y desviaciones al momento de dar inicio al proceso de formación de los posibles candidatos a ocupar los diferentes cargos al interior de la empresa. Aplicar una mejora en un procedimiento de inducción y capacitación que incorpore e integre al recurso humano, otorga mejor rendimiento en las tareas asignadas, personal que se sienta motivado al tener conocimiento pleno de las actividades y destrezas que deberá desarrollar, aplicando sus capacidades al máximo, logrando la eficacia exigida por el cargo. Sumado a esto un equipo que posea formadores específicos para instruir, capacitar, preparar, guiar y entrenar al personal en tareas específicas, contribuyendo al desarrollo de capacidades de adaptación y resolución de problemas, encaminando a que sus

trabajadores cumplan con el proceso administrativo en su etapa inicial de la planeación, en la consecución de los objetivos empresariales de corto y largo plazo.

Referencias Bibliográficas

Administración de recursos humanos (Mondy, 2010), Recuperado de;

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Dessler, G., & Varela Juárez, R. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque

latinoamericano (5. ed). Pearson. Recuperado de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas.

<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

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

[interno-de-trabajo.html](https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html)

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).

Universidad del Norte. (Cap. 8. p. 345). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345)

ISO 9004 para la mejora continua (2020), Recuperado de; <https://iso.cat/es/iso-9004/>

Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social? (2020).

[https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-](https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social)

[formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social](https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social)

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

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

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: 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>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.66-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial

UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial

UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

RIMAC Seguros (2014). Procesos de inducción y entrenamiento. Recuperado de

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/206008/AVA_2014-

1/Procesos_de_induccion_y_entrenamiento_3_.pdf

Anexos

**Formato No. 1- Formato Encuesta de Satisfacción del
Proceso de Capacitación e Inducción.**

ITEM.	Interrogante	Elección	
		SI	NO
1	¿Se le compartió asesoría acerca de la reseña histórica de la organización?		
2	¿Se le comunico aclaración sobre las generalidades de la organización?		
4	¿Obtuvo información relacionado con la estructura organizacional?		
5	¿Se le ofreció asesoría proporcionada sobre los productos producidos en la organización?		
6	¿Fue avisado en relación a los diferentes ciclos del proceso productivo?		
7	¿Conoció referente a los canales de comercialización utilizados por la empresa?		
8	¿Se le comunico aviso acerca de las normas y conductas internas?		
9	¿Obtuvo información vinculada con la distribución física de la organización?		
10	¿Fue relacionado y presentado debidamente a los compañeros de trabajo?		
11	¿Fue presentado ante sus subalternos?		
12	¿Los encargados de la inducción explicaron y definieron apropiadamente las preguntas manifestadas mientras el desarrollo de inducción y entrenamiento?		

Formato No. 2 - Carta bienvenida a la compañía

Bucaramanga, 07 septiembre del 2020



Estimado Carlos Ariza:

Como parte de tu desarrollo en el rol de **OPERADOR DE PROCESOS 3**, la Cervecería Bucaramanga ha definido un plan de formación funcional, con el cual buscamos asegurar que adquieras las habilidades necesarias, para que alcances un excelente desempeño en tu cargo.

En la presente carpeta encontrarás los siguientes documentos:

- ✓ Cronograma de inducción corporativa
- ✓ Malla curricular asociada a tu rol
- ✓ Cronograma de inducción asociada a tu rol
- ✓ CheckList para cambios de personal
- ✓ Encuesta de satisfacción



En este proceso de formación el Gerente de Envase **Bernardo Nicholls**, te asignará un mentor que te ayudará asegurar la ejecución del 100% de los módulos de formación y de orientarte en todo lo que necesites.

Te damos de nuevo la bienvenida y esperamos que tu camino dentro de nuestra cervecería bonita, este lleno de experiencias y aprendizajes enriquecedores para tu vida profesional.


Ana María Rúa
Directora Cervecería Bucaramanga



 PROGRAMA DE INDUCCIÓN INICIAL							F-GHI-101 V.1	
Nombre:		Fecha de Inicio: 01/12/2020			Fecha Finalización: 03/12/2020			
Mentor:		Cargo: OPERADOR DE PROCESOS						
TEMA	PILAR	TIPO	DURACION (Hr)	FECHA	HORA	RESPONSABLE	PUNTAJE	FIRMA DEL ENTRENADOR
DIA 1								
SALUD OCUPACIONAL	SEGURIDAD	FUNCIONAL	1	1/12/2020	9:00 a. m.	SST		
PRIMEROS AUXILIOS	SEGURIDAD	FUNCIONAL	1	1/12/2020	10:00 a. m.	SST		
ALMUERZO 11:00AM - 12:00PM								
INDUCCIÓN CORPORATIVA	PEOPLE	CORPORATIVA	2	1/12/2020	12:00 pm	PEOPLE		
MANIPULACION DE CARGAS E HIGIENE POSTURAL	SEGURIDAD	FUNCIONAL	1	1/12/2020	2:00 p. m.	SST		
SEGURIDAD FÍSICA	PEOPLE	FUNCIONAL	0.5	1/12/2020	3:00 p. m.	SST		
EVALUACION DE CONOCIMIENTO	PEOPLE	FUNCIONAL	0.5	1/12/2020	3:30 p. m.	PEOPLE		
DIA 2								
INDUCCIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	SEGURIDAD	FUNCIONAL	2	2/12/2020	8:00 a. m.	SEGURIDAD PLANTA		
SUSTANCIAS QUIMICAS	SEGURIDAD	FUNCIONAL	1	2/12/2020	10:00 a. m.	JEFE DE LABORATORIO		
ALMUERZO 11:00AM - 12:00PM								
SAM & LOTO	SEGURIDAD	FUNCIONAL	1	2/12/2020	12:00 p. m.	SEGURIDAD PLANTA		
MANEJO SEGURO DE VIDRIO	SEGURIDAD	FUNCIONAL	1	2/12/2020	1:00 p. m.	SEGURIDAD PLANTA		
INDUCCION AMBIENTAL	AMBIENTAL	FUNCIONAL	2	2/12/2020	2:00 p. m.	OFICINA GESTION AMBIENTAL		
EVALUACION DE CONOCIMIENTO	SEGURIDAD	FUNCIONAL	0.5	2/12/2020	4:00 p. m.	SEGURIDAD PLANTA		
DIA 3								
VPO GESTIÓN	GESTIÓN	FUNCIONAL	1	3/12/2020	8:00 a. m.	GESTION DE CALIDAD		
ANALISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	GESTIÓN	FUNCIONAL	1	3/12/2020	9:00 a. m.	GESTION DE CALIDAD		
BPM E INOCUIDAD	CALIDAD	FUNCIONAL	1	3/12/2020	10:00 a. m.	GESTION DE CALIDAD		
ALMUERZO 11:00AM - 12:00PM								
VPO CALIDAD	CALIDAD	FUNCIONAL	1	3/12/2020	12:00 p. m.	GESTION DE CALIDAD		
PTS	CALIDAD	FUNCIONAL	1	3/12/2020	1:00 p. m.	GESTION DE CALIDAD		
EVALUACION DE CONOCIMIENTO	CALIDAD	FUNCIONAL	0.5	3/12/2020	2:00 p. m.	OSCAR LIZARAZO		
INGRESO A AREA								
SEGURIDAD EN EL ÁREA	SEGURIDAD	FUNCIONAL	1.5	3/12/2020	2:30 p. m.	JEFE SEGURIDAD PLANTA		

Firma: _____

Formato No. 3 - Cronograma Inducción Corporativa F-GH-101.

 CRONOGRAMA DE CAPACITACION							F-6H-102
Nombre:		Fecha de Inicio: 04/12/2020		Fecha de finalización:			
Mentor:		Cargo: OPERADOR DE PROCESOS					
TEMA	PILAR	TIPO	DURACION (Hrs)	RESPONSABLE	FECHA DE ENTRENAMIENTO	PUNTAJE EVALUACIÓN	FIRMA ENTRENADOR
INDUCCIÓN INICIAL EN SEGURIDAD EN LA FUNCIÓN Y EN EL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	SEGURIDAD	FUNCIONAL	2	MENTOR	4/12/2020		
INDICADORES DE SEGURIDAD DEL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO (LTI, MDI, MTI, FAI y SIF)	SEGURIDAD	FUNCIONAL	2	MENTOR	4/12/2020		
RIESGOS DE SEGURIDAD Y ACCIONES PREVENTIVAS DEL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	SEGURIDAD	FUNCIONAL	2	MENTOR	4/12/2020		
DPA Y ANÁLISIS DE RIESGOS DE SEGURIDAD EN EL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	SEGURIDAD	FUNCIONAL	2	MENTOR	4/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	SEGURIDAD	FUNCIONAL	0,5	MENTOR	4/12/2020		
ZONAS CRÍTICAS DE ATRAPAMIENTO Y ACCIONES PREVENTIVAS EN EL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	SEGURIDAD	FUNCIONAL	2	MENTOR	5/12/2020		
MANEJO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS EN EL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	SEGURIDAD	FUNCIONAL	2	MENTOR	5/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	SEGURIDAD	FUNCIONAL	0,5	MENTOR	5/12/2020		
REFUERZO EN TEMAS REQUERIDOS POR FUNCIONARIO Y EN LOS QUE OBTUVO PUNTAJE MENOR A 80 PUNTOS	SEGURIDAD	FUNCIONAL	2	MENTOR	5/12/2020		
SAMLOTO EN EL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	SEGURIDAD	ESPECIFICO	4	MENTOR	7/12/2020		
RIESGOS DE CALIDAD E INOCUIDAD EN EL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	CALIDAD	ESPECIFICO	4	MENTOR	7/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	SEGURIDAD	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	7/12/2020		
PTS Y CONTROL EN LA FUENTE EN EL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	CALIDAD	ESPECIFICO	4	MENTOR	9/12/2020		
METODOS ANALITICOS EN EL PROCESO	CALIDAD	ESPECIFICO	4	MENTOR	9/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	CALIDAD	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	9/12/2020		
CONFIABILIDAD ANALITICA (VALIDACION DE DATOS)	CALIDAD	ESPECIFICO	4	MENTOR	10/12/2020		
KPIs DE CALIDAD	CALIDAD	ESPECIFICO	4	MENTOR	10/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	CALIDAD	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	10/12/2020		
MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES (ESPECIFICACIONES Y MANEJO DE PRODUCTO NO CONFORME)	CALIDAD	ESPECIFICO	6	MENTOR	11/12/2020		
AUDITORIAS DE CALIDAD	CALIDAD	ESPECIFICO	2	MENTOR	11/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	CALIDAD	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	11/12/2020		
MANEJO DE SUBPRODUCTOS, VERTIMIENTOS Y DESECHOS DEL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	AMBIENTAL	ESPECIFICO	4	MENTOR	12/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	AMBIENTAL	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	12/12/2020		
REFUERZO EN TEMAS REQUERIDOS POR FUNCIONARIO Y EN LOS QUE OBTUVO PUNTAJE MENOR A 80 PUNTOS	CALIDAD / AMBIENTAL	ESPECIFICO	2	MENTOR	12/12/2020		
ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES DEL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	AMBIENTAL	ESPECIFICO	2	MENTOR	15/12/2020		

ESTÁNDARES 5S Y AUDITORÍAS 5S DEL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	GESTIÓN	ESPECIFICO	4	MENTOR	14/12/2020		
GESTIÓN VISUAL PARA CONTROL DEL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO (TEAM ROOM Y SIC'S DE ÁREA)	GESTIÓN	ESPECIFICO	4	MENTOR	14/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	GESTIÓN	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	14/12/2020		
KPI'S CRÍTICOS ASOCIADOS CON EL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO	GESTIÓN	ESPECIFICO	14	MENTOR	15/12/2020 - 16/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	GESTIÓN	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	16/12/2020		
ENTRENAMIENTO EN SAP II: GENERACIÓN ASISTIDA DE AVISOS Y ANÁLISIS 5W	SISTEMAS	ESPECIFICO	4	MENTOR	17/12/2020		
ENTRENAMIENTO EN SAP III: NOTIFICACIÓN Y VISUALIZACIÓN ASISTIDA DE ÓRDENES	SISTEMAS	ESPECIFICO	4	MENTOR	17/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	SISTEMAS	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	17/12/2020		
ENTRENAMIENTO EN UNILAB: DILIGENCIAMIENTO ASISTIDO DE PLANILLAS DE CONTROL PROCESO	SISTEMAS	ESPECIFICO	8	MENTOR	18/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	SISTEMAS	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	18/12/2020		
LECTURA SOP, LUP'S DE ARRANQUE, OPERACIÓN, PARADA, Y CAFO (SEGÚN APLIQUE) DEL EQUIPO O PROCESO ASIGNADO	OPERACIÓN	ESPECIFICO	2	MENTOR	19/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	OPERACIÓN	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	19/12/2020		
REFUERZO EN TEMAS REQUERIDOS POR FUNCIONARIO Y EN LOS QUE OBTUVO PUNTAJE MENOR A 80 PUNTOS	SISTEMAS / OPERACIÓN	ESPECIFICO	2	MENTOR	19/12/2020		
ENTRENAMIENTO ASISTIDO EN ARRANQUE DEL EQUIPO O PROCESO Y RIESGOS DE SEGURIDAD ASOCIADOS	OPERACIÓN	ESPECIFICO	4	MENTOR	21/12/2020		
ENTRENAMIENTO ASISTIDO EN OPERACIÓN DEL EQUIPO O PROCESO Y RIESGOS DE SEGURIDAD ASOCIADOS	OPERACIÓN	ESPECIFICO	14	MENTOR	21/12/2020- 22/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	OPERACIÓN	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	22/12/2020		
ENTRENAMIENTO ASISTIDO EN PARADA DEL EQUIPO O PROCESO Y RIESGOS DE SEGURIDAD ASOCIADOS	OPERACIÓN	ESPECIFICO	8	MENTOR	23/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	OPERACIÓN	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	23/12/2020		
ENTRENAMIENTO ASISTIDO EN CAMBIOS DE MARCA Y FORMATO DEL EQUIPO O PROCESO Y/O FORMATO Y RIESGOS DE SEGURIDAD ASOCIADOS	OPERACIÓN	ESPECIFICO	4	MENTOR	26/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	OPERACIÓN	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	26/12/2020		
REFUERZO EN TEMAS REQUERIDOS POR FUNCIONARIO Y EN LOS QUE OBTUVO PUNTAJE MENOR A 80 PUNTOS	OPERACIÓN	ESPECIFICO	2	MENTOR	26/12/2020		
LECTURA DE MAPAS DE MANTENIMIENTO AUTÓNOMO DEL PROCESO O EQUIPO ASIGNADO: LIMPIEZA, INSPECCIÓN Y LUBRICACIÓN	MANTENIMIENTO ATO	ESPECIFICO	8	MENTOR	28/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	MANTENIMIENTO ATO	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	28/12/2020		
PROTOCOLOS DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN: PROGRAMACIÓN Y SEGUIMIENTO, OPERACIÓN MANUAL, PROCESO DE LIMPIEZA EN SITIO CIP	MANTENIMIENTO ATO	ESPECIFICO	8	MENTOR	29/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	MANTENIMIENTO ATO	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	29/12/2020		
ENTRENAMIENTO ASISTIDO EN LIMPIEZA DEL EQUIPO O PROCESO Y RIESGOS DE SEGURIDAD ASOCIADOS	MANTENIMIENTO ATO	ESPECIFICO	8	MENTOR	30/12/2020		
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	MANTENIMIENTO ATO	ESPECIFICO	0,5	MENTOR	30/12/2020		

Firma: _____

Formato No. 4 - Cronograma formación específica F-GH-102.