

Diplomado de profundización en Gerencia del Talento Humano

Fase 6. Aporte colaborativo

Estudiantes:

Magaly Andrea Montero

Jarold Alberto Torres Garzón

María del Carmen Restrepo

Norha Elena Morales

Luis Gerardo Zapata

Grupo: 101007_53

Tutor

Javier Mauricio Gallardo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela De Ciencias Administrativas Contables Económicas y de negocios

CEAD Eje Cafetero

Colombia, 10 de diciembre de 2020

Tabla de contenido

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Objetivos generales y específicos	6
Planteamiento del problema	7
Antecedentes del problema	8
Justificación de la Investigación	10
Marco Teórico	11
Bases Teóricas	12
Reclutamiento	13
Marco Legal	19
Metodología	21
Diseño Metodológico	22
Encuesta	23
Resultados	25
Recomendaciones	26
Conclusiones	27
Bibliografía	28

Resumen

Las empresas actualmente se vienen direccionando, cada vez más en hacer protagonista al recurso humano, quienes a través del buen desempeño de las actividades permiten materializar los objetivos; por ello se hace indispensable un plan de entrenamiento estructurado para cada cargo que le permita al colaborador tener claridad de cuál es el propósito que tiene su función y el porqué de cada tarea que se deba desarrollar, cuando los procesos cambian en una empresa requieren que el recurso humano se adapte a la nueva forma de operar.

En este trabajo se indaga sobre la adaptación del personal en una reestructuración de marca, por tal motivo se la pregunta de investigación es: ¿Ha logrado Súper Inter adaptarse al estilo de inducción y entrenamiento del Grupo Éxito? Lo anterior porque era una cadena de supermercados independiente perteneciente a un grupo familiar con una forma de operar más personalizada, la pregunta planteada se responde mediante la observación y permite además conocer la percepción que tienen los colaboradores de la empresa.

En toda empresa es de vital importancia el área de talento humana (gestión humana) ya que esta es la encargada tanto de la selección de personal, la identificación de necesidades de formación, el acompañamiento a los líderes de área, entre otros, por lo cual es necesario contar con un programa de inducción, re inducción y entretenimiento con el fin garantizar la calidad y ánimo del personal que labora en la organización.

Palabras Clave: Adaptación, Entrenamiento, Capacitación, Retención de capital humano

Abstract

Companies are currently directing themselves, increasingly in making the human resource a protagonist, who through the good performance of the activities allow to materialize the objectives; For this reason, a structured training plan is essential for each position that allows the employee to be clear about the purpose of their function and the reason for each task that must be developed, when processes change in a company require that the employee human resource adapts to the new way of operating.

This paper investigates the adaptation of personnel in a brand restructuring, for this reason the research question is: Has Super Inter managed to adapt to the induction and training style of Grupo Éxito? The above because it was an independent supermarket chain belonging to a family group with a more personalized way of operating, the question posed is answered through observation and also allows to know the perception that the company's collaborators have.

In every company, the human talent area (human management) is of vital importance since this is in charge of both the selection of personnel, the identification of training needs, the accompaniment of area leaders, among others, for which It is necessary to have an induction, re-induction and entertainment program in order to guarantee the quality and spirit of the personnel who work in the organization.

Keyword: Adaptation, Training, Capacitation, Retention of human capital

Introducción

El presente trabajo de grado, tiene como propósito realizar la investigación sobre el procedimiento y las actividades en el proceso de inducción y entrenamiento que lleva a cabo la empresa Súper Inter de Pereira con el personal que ha contratado en el año 2020

En las organizaciones se hace cada vez más imperativo tener definido un proceso adecuado de inducción y entrenamiento al personal que ingresa, puesto que se debe garantizar que el colaborador tenga claro su rol y sus funciones para lograr un buen desempeño, claridad en tiempos y movimientos lo que asegura un correcto cumplimiento de los procesos y actividades todo buscando una correcta sincronización al logro de los objetivos.

Lo anterior entendiéndose que el proceso de Inducción y entrenamiento busca que el nuevo integrante se adapte de manera rápida a la cultura, los comportamientos y procesos de la organización. Gómez, Balkin y Cardy (2003), consideran que la inducción pretende proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo, y el programa de socialización debe ir más allá, debe estar orientado a que los nuevos empleados aprendan las reglas de actitudes, conductas, estándares y valores que se esperan de ellos por parte de la gerencia y la organización. (Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010).

Basados en el anterior concepto se articularán conocimientos que permitan dar claridad, en la manera como actualmente la cadena de supermercados “Súper Inter”, de la ciudad de Pereira realiza el proceso de inducción a su personal y la importancia de tener procesos establecidos para la cultura organizacional y los nuevos integrantes.

Objetivo General

Identificar el proceso establecido de inducción y entrenamiento, para el personal contratado en la empresa Súper Inter durante el año 2020 de Pereira, para así determinar si este proceso se ejecuta conforme a los objetivos de cada cargo.

Objetivos Específicos

Realizar el diagnóstico del procedimiento llevado a cabo para la inducción y el entrenamiento de los colaboradores ingresados en el año 2020 a la empresa Súper Inter de Pereira, con el objetivo de hallar oportunidades de mejora en dichas actividades.

Verificar si el plan de inducción y entrenamiento para cada uno de los cargos de Súper Inter, se encuentra debidamente documentado y estructurado.

Describir del procedimiento llevado a cabo para la inducción y el entrenamiento de los colaboradores ingresados en el año 2020 a la empresa Súper Inter de Pereira.

Identificar cada uno de los cargos con los que actualmente cuenta la empresa y de este modo poder definir qué plan de inducción tiene cada uno de estos.

Establecer las posibles falencias por parte de la empresa en los procesos de inducción.

Planteamiento del Problema

1. Identificación del problema:

La inducción y entrenamiento, hacen parte del mejoramiento continuo en las organizaciones, busca además un crecimiento integral en los colaboradores. La inducción busca que los nuevos empleados, se adapten rápidamente a la cultura de la empresa. Dicen Gómez, Balkin y Cardy (2003) “la inducción pretende proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo”.

La cadena de supermercados Súper Inter, hace parte del Grupo Éxito desde el año 2014, la plataforma de retail de alimentos con presencia en varios países de Suramérica. La cadena de supermercados nace como empresa familiar en la ciudad de Cali en el barrio Siloé, cuenta con 77 almacenes divididos en tres distritos. En el distrito Risaralda cuenta con 11 almacenes y para efectos de la investigación, se centra en la inducción y entrenamiento realizado para personal nuevo en el distrito de Risaralda.

La transición que ha tenido la marca desde su creación hasta la actualidad, hace relevante reconocer que la inducción y el entrenamiento del personal, es un factor importante en la productividad real y la esperada. La socialización como lo define Chiavenato (2002) “la manera en que la organización trata de inculcar en el nuevo miembro el modo de pensar y actuar, según los dictámenes de la organización” inculcar la filosofía del Grupo Éxito, ha sido un recorrido de cinco años, donde se ha trabajado más a fondo con los líderes de cada área.

Es pertinente preguntar: ¿Ha logrado Súper Inter adaptarse al estilo de inducción y entrenamiento del Grupo Éxito? Cabe anotar que el estilo de selección es ahora más estructurado

y los procesos son llevados más al detalle, partiendo de procesos que permitan entender las acciones, consecuencias y responsabilidades de cada individuo y como esto impacta a la organización.

Antecedentes del problema

De acuerdo a lo citado por el autor Lawrence Appley “El ser humano necesita recibir instrucción sencilla e inteligente sobre lo que se espera que se haga, cómo lo puede hacer y que constituye un trabajo bien hecho”. Teniendo en cuenta lo anterior se denota la necesidad de que los nuevos colaboradores y los ya existentes deben ser preparados para la labor que se va a desempeñar, por tal motivo las empresas deben desarrollar programas de inducción y entrenamiento que buscan mejorar el desempeño del trabajador para asegurar la productividad, la calidad y el control de los gastos.

La inducción y entrenamiento al personal contratado se hace necesaria ya que el éxito de cada empresa, depende de qué tan bien sus empleados desempeñan sus funciones y la interacción con los clientes; la falta de formación y capacitación de los colaboradores significa problemas para cualquier organización porque impacta de manera desfavorable al interior o al exterior de la misma generando una mala imagen y puede ser un detonante para perder mercado.

Una capacitación o inducción inadecuada, puede acarrear para las empresas; insatisfacción sobre las expectativas que tienen los trabajadores, haciendo que no estén seguros de su rol en el trabajo a desempeñar, los lleva a sentir frustración y realizar con temor las labores asignadas, esto a su vez, puede hacer que se cometan errores resultando en un mal servicio al cliente y por ende a un mal posicionamiento de la marca. Adicionalmente, el colaborador puede hacer uso inadecuado de sus funciones, estar desanimado, sentir que no encaja en el perfil de cargo lo que en última instancia puede ser causal de renuncia del colaborador como también

decisiones por parte de la empresa de terminar contratos al no ver resultados, las dos últimas situaciones acarrear gastos adicionales pues se debe iniciar con procesos de contratación lo que implica inversión de tiempo y dinero.

En sus inicios Súper Inter realizaba un entrenamiento empírico guiado por la necesidad del mercado, es decir; al identificarse una necesidad en cualquier área se recurría al archivo de hojas de vida existente o según el caso “un recomendado”, no se realizaban mayores filtros excepto en los cargos de manejo y confianza o de tesorería. La forma de operar, aunque requería una estructura y seguramente la tenía, era poco planificada porque la urgencia radicaba en cubrir las necesidades en la venta, con esto, no se desconoce que la empresa también contaba con un área de recursos humanos. Al realizarse el cambio de patrono pasó la plantilla de personal de base (operativos) y administrativos, pero se genera un conflicto en la forma de proceder al interior de la empresa, ya que de una forma empírica llega a una organización con procesos estructurados y lo que anteriormente se realizaba de una forma “más ágil” debe entrar a ser valorado bajo el lente de relevancia, de la inducción práctica se llega a unas cartillas de entrenamiento teórico para luego pasar a la práctica.

Para el Grupo Éxito su recurso humano es un factor importante, por lo tanto, invierte en la capacitación de los líderes buscando que los equipos de trabajo sean compactos y productivos, pero también es importante recordar que el cerebro no está preparado para el cambio inmediato, de ahí la importancia de analizar si Súper Inter ha logrado adaptarse al estilo de inducción y entrenamiento del Grupo Éxito.

Justificación de la investigación

En relación con las necesidades de las empresas, estas deben compartirles a sus colaboradores la misión, visión, valores y lemas con el fin de que ellos sepan que es lo que la empresa espera de su desempeño. Una vez se integra al colaborador a la organización se hace indispensable realizar la inversión al capital humano, a través de la inducción y capacitación de manera periódica para que los colaboradores obtengan los suficientes recursos y puedan desempeñar bien sus funciones, apoyando de esta manera el cumplimiento de las metas propuestas en la empresa.

En consecuencia, la investigación se enfocará en conocer los diferentes procesos y procedimientos, implementados en la empresa súper inter para llevar a cabo la inducción y entrenamiento de su personal, pues se debe reconocer este tema como una actividad clave que involucra al recurso más importante de las empresas ya que son los encargados de que la empresa se posicione ante de las demás.

Lo anterior se realizará buscando la integración de conocimientos mediante ejercicio práctico en el tema que nos ocupa, que en este caso es el talento humano y el ingreso del mismo a la organización. De esta forma el presente trabajo permitirá mostrar la manera en que esta importante cadena de supermercados recibe a sus nuevos empleados. Esto nos llevará a obtener nuevos aprendizajes de empresas bien estructuradas como ésta y a generar recomendaciones de acuerdo a nuestras propias maneras de integrar la información siempre en pro de buscar los mejores resultados en una empresa buscando que tanto sus empleados y clientes perciban una empresa con orden y objetivos claros.

Marco teórico

Antecedentes de la investigación:

En el 2019 la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidad de los llanos realizan una investigación sobre la importancia de: **el entrenamiento del colaborador como estrategia de mejoramiento continuo** por Dagoberto Torres Flórez líder del grupo de investigación.

En dicha investigación se expone sobre la importancia de la inducción, seguimiento y evaluación a los colaboradores, teniendo en cuenta que tener un plan de inducción y un tiempo establecido para su ejecución garantizan el éxito del nuevo ingreso puesto que es la etapa en la que se presenta la empresa al nuevo colaborador y se genera el sentido de pertenencia haciéndole saber que la labor a desempeñar es una parte importante para el logro de los objetivos.

El Grupo Éxito realiza para la cadena Súper Inter un programa de inducción con una duración promedio de quince (15) días donde se expone al colaborador el organigrama, funciones a desempeñar, derechos, entre otros, buscando siempre una sinergia entre los equipos para lograr un ambiente laboral apto y un rendimiento excepcional. Con antelación las investigaciones realizadas sobre productividad y clima laboral se han hecho de forma interna y no existen documento que puedan ser consultados por considerarse material confidencial.

Bases teóricas:

- Selección:

- ✓ En palabras de Pereda y Berrocal (2006), selección es el proceso a través del cual se elige, de varios candidatos reclutados quien tenga el mejor perfil para ocupar la vacante

- ✓ García (2008), “Considera que el objetivo de este proceso es escoger entre los candidatos que se han reclutado, a aquellos que se adecúen a los cargos existentes en la empresa, con el fin de mantener la efectividad y el desempeño de la organización”.

- Proceso de contratación de personal:

- ✓ Es el proceso mediante el cual una persona se obliga a prestar un servicio, bajo dependencia o subordinación y recibiendo una remuneración. En el contexto colombiano, la contratación laboral está regida por el Código Sustantivo del trabajo.

- ✓ Según García (2008) “La contratación es el proceso mediante el cual, una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (salario). Si no reúne alguno de los anteriores elementos, no le será aplicable la legislación laboral, ya que no se configuró la relación laboral”.

- Requisición de personal:

- ✓ Es el proceso previo necesario dentro de una organización, mediante el cual un área de la organización solicita a un nuevo trabajador,

proporcionando los criterios y los elementos base para preparar el proceso de reclutamiento.

- Reclutamiento:

- ✓ Es aquel que permite captar los candidatos potencialmente aptos y capaces de ocupar cargos, de acuerdo a los requerimientos o perfiles suministrados en la requisición, a partir de un proceso de comunicación de los diferentes departamentos, el cual debe ser efectivo. Además, se debe tener en cuenta que el reclutamiento de personal se puede llevar a cabo dependiendo de las fuentes de reclutamiento utilizadas, las cuales pueden ser internas o externas y de acuerdo a la utilización de técnicas asertivas de comunicación.

- Proceso de socialización e inducción de personal:

Es el proceso por el cual la organización busca que el nuevo integrante se adapte de manera rápida a la cultura, los comportamientos y procesos de la organización.

- Inducción:

- ✓ Gómez, Balkin y Cardy (2003) consideran que "La inducción pretende proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo".

- ✓ Chiavenato (2001) Dice que la inducción consta de dos etapas. Inicialmente se presenta a los nuevos integrantes la razón de ser de la compañía, los beneficios que se tienen al estar en ella, las políticas, procedimientos, lo que se espera de su labor y finalmente la importancia de la labor a desarrollar. La segunda etapa es cuando el colaborador se incorpora a la empresa y tiene contacto directo con su jefe y compañeros y se le explica en detalle en qué consistirá el

puesto de trabajo y con quiénes se relacionarán directamente.

✓ Para Alles (2006) “Es un proceso formal tendiente a familiarizar a los colaboradores con la empresa y de ahí se construye una relación que requiere inversión de tiempo una vez ingrese el nuevo empleado

Rodríguez (2007) afirma que el proceso de inducción influye en el rendimiento y adaptación del trabajador pues es su experiencia inicial

✓ Bohlander (2001) sostiene “los beneficios de la inducción son, menor rotación, aumento de productividad, mejora en la moral de los empleados, costos más bajos de reclutamiento y capacitación, facilidad de aprendizaje y menor ansiedad en los nuevos empleados”.

- Programa de socialización:

✓ Gómez, Balkin y Cardy, Es necesario que se oriente hacia una cultura donde los empleados que ingresan por primera vez a la empresa conozcan y apliquen las conductas, formas, valores y demás comportamientos que se espera de ellos por parte de la empresa.

✓ Robbins (1998) Podría decirse que la socialización está conformada por un proceso compuesto en tres etapas: a) Pre-ingreso, b) Ingreso t c) Metamorfosis.

✓ Chiavenato (2002) define la socialización como la forma en que se introduce al nuevo integrante de la organización a tener actitudes y comportamientos acordes con lo establecido por la organización.

- Capacitación:

✓ Carmona (2004). La capacitación podría ser el cúmulo de

esfuerzos que hace la organización a fin de promover el aprendizaje de sus colaboradores a corto plazo.

✓ Byars y Rue (1997) entienden la capacitación como el proceso que está ligado a obtener el mejoramiento y el conocimiento de aptitudes de las personas y equipos dentro de la organización.

✓ Rodríguez (2002) La capacitación es un suceso intencionado que provee los medios para hacer posible el conocimiento. Lo anterior tiene como objetivos el aumento de la productividad, promover la eficiencia del trabajador, promover un ambiente de mayor seguridad al mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos, favorecer a reducir las quejas, etc.

• Entrenamiento:

✓ García (2008) el entrenamiento es el proceso que se realiza a fin de para optimizar las habilidades y destrezas del empleado. Se enfoca principalmente en el cargo, siendo muy técnico y operativo. Mediante acciones repetitivas se espera que el empleado adquiera experticia.

✓ Chiavenato (2000) El entrenamiento es un proceso mediante el cual se enseña al empleado de manera organizada, sobre las habilidades en función con los objetivos que se han definido. Este entrenamiento es a corto plazo.

Definición de términos básicos:

- ❖ La selección de personal: Dentro del macro proceso es un proceso clave y con este se busca encontrar al candidato idóneo para el cargo.
- ❖ Proceso de contratación: Se da luego de la selección del personal, luego de

escoger la persona idónea para el cargo, se obliga a prestar un servicio con las características de dependencia o subordinación y recibiendo el pago de una remuneración o sueldo.

❖ Inducción:

✓ Para Alles (2006) Durante este proceso se espera familiarizar al nuevo empleado con la empresa y todo lo que la conforma, adicionalmente a conocer sus tareas y unidad de trabajo. Durante este primer paso se construye la reacción laboral futura, por tanto es necesario invertir tiempo después del ingreso para el nuevo empleado.

Durante este proceso de inducción hay un factor clave y es la presentación e integración del empleado con la cultura de la organización y así mismo incluirlo en el puesto de trabajo.

Para el proceso de inducción no se establece un tiempo de manera específica, pues esto depende mucho de cada cargo, nivel jerárquico, cultura de la organización etc.

1.1. Etapas de inducción de personal: Alles (2006) se conforma de dos etapas:

✓ Introducción a la organización: Cualquier persona que ingrese nueva a laborar en la organización, sin distinción del cargo que vaya a ocupar debe tener conocimiento básico de lo que rodea la empresa, su conformación, historia, visión y misión, organigrama, producto, políticas, normas internas, beneficios, sistemas, comunicaciones y costumbres de la compañía, entre otros.

✓ Inducción al puesto de trabajo: Se pretende entregar conocimientos sobre las funciones y actividades puntuales con las tareas a desarrollar. Así mismo describir las funciones en términos de los objetivos que se quieren alcanzar.

- ❖ Plan de acogida: Es la programación de la toma de contacto de nuevos miembros con la organización, así como del seguimiento del proceso de integración.
- ❖ Macro proceso de Gestión Humana: Este incluye los procesos de inducción de los empleados a través de la capacitación y entrenamiento, el crecimiento a nivel profesional, donde el empleado tiene la posibilidad de escalar y progresar dentro de la organización; la valoración del desempeño, en donde se califica al colaborador teniendo en cuenta lo realizado dentro del puesto de trabajo y la organización; y por último el sistema de información y monitoreo de gestión humana, en donde se revisa de manera constante las tareas realizadas por los empleados. En este macro proceso, el objetivo es mejorar todos los elementos que tienen influencia en el trabajador.
- ❖ La capacitación y entrenamiento debe ser un proceso continuo, el cual es elaborado con el fin de mejorar las capacidades de los empleados así como su desempeño organizacional en general, en el proceso de capacitación la empresa le da herramientas a los trabajadores para que se fortalezcan en sus habilidades y destrezas.
- ❖ Entrenamiento: García (2008) Este se enfoca principalmente en el cargo y de manera muy operativa permite mejorar las habilidades y destrezas del trabajador .

1.2. Importancia de la inducción:

Partimos de la teoría que afirma que el “programa de inducción constituye el principal método de socialización de los nuevos participantes en las prácticas corrientes de la organización”, (CHIAVENATO, Adalberto. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Editorial Mc Graw Hill. Primera Edición. Colombia. Pág. 155) de este modo se entiende que la inducción es el programa mediante el cual se recibe al nuevo empleado en la organización. .

Esta etapa inicial del empleo, compone una etapa muy importante pues constituye la adaptación de una prospera relación con el nuevo integrante. 10 (CHIAVENATO, Adalberto.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Editorial Mc Graw Hill. Primera Edición. Colombia.

Pág. 151)

Es decir, que el programa de inducción puede verse como una técnica de gran valor por su contribución a reducir la tasa de rotación de personal y provee una base para contar con una relación a largo plazo entre el trabajador y la organización.

Un trabajador nuevo que reciba una buena inducción, representa un gran beneficio para la empresa, es por lo anterior que es bastante importante la manera en que se da inicio, pues un buen inicio puede significar un mínimo de tiempo invertido y un incalculable porcentaje de interés a futuro. Igualmente al contar con un proceso correcto desde el principio, puede asegurar aumento en la productividad, y de este modo eficiencia y reducción en reemplazos de personal.

Propósito de la inducción:

El objetivo de la inducción es conseguir que el nuevo empleado asimile e incorpore los valores, normas y estándares de comportamiento que la organización considere imprescindibles y pertinentes para el buen desempeño de sus tareas.

Se entiende que el programa de inducción, pretende que el nuevo trabajador equipare de la mejor manera posible todo lo que rodea la organización como su cultura y que de allí en adelante pueda tener un comportamiento acorde a aquellas políticas.

En las organizaciones el proceso de inducción pretende crear en la etapa inicial del empleo, un ambiente laboral adecuado, agradable pues de esta manera lograra adaptarse de una mejor manera a la empresa y al entorno laboral. .

Marco Legal

1. La Constitución política de Colombia de 1991:

✓ Artículo 25 expresa: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado.

Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”.

✓ Artículo 53- Donde se tienen en cuenta principios mínimos fundamentales de los derechos de trabajadores en Colombia. Entre muchos otros, esta normatividad habla del derecho a la capacitación y entrenamiento.

✓ Artículo 54 “Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.”.

2. Código Sustantivo del Trabajo:

✓ Artículo 5 define el trabajo como “Toda actividad humana libre, ya se material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

✓ Artículo 11 Se indica sobre el derecho al trabajo.

✓ Artículo 76. Define “Periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del (empleador), apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”, teniendo en cuenta además que el periodo de prueba no puede exceder los dos meses, estipulado en el artículo 78 del CST.

3. Ley 9 de 1979 “Por la cual se dictan medidas sanitarias”. Regulación sanitaria alimentos y bebidas para consumo humano.
 - Ley 1437 de 2011
4. NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 601: Con el fin de que los Micros y Pequeñas Empresas puedan desarrollar una estructura interna sólida que garantice ejercer su negocio con altos estándares de calidad y ser más competitivas frente a nuevos mercados, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) creo la Norma Técnica NTC 601 Modelo de Gestión para Micro y Pequeñas Empresas (Mypimes).
5. Certificación ICONTEC ISO 9001 Sistema de Gestión de la Calidad, proporciona una base sólida para un Sistema de Gestión, en cuanto al cumplimiento satisfactorio de los requisitos del sector y la excelencia en el desempeño, características compatibles con otros requisitos y normas como el Sistema de Gestión Ambiental, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Alimentaria, entre otros.
6. Código de Gobierno Corporativo Grupo ÉXITO: Es de obligatorio cumplimiento para la Compañía y sus empleados, en el marco de actuación para la adecuada administración y control de la Compañía y sus relaciones con los diferentes Grupos de Interés.
7. Código de ética y conducta: Busca definir un marco de actuación coherente con los valores y principios corporativos de la Compañía con el fin de propiciar comportamientos éticos ejemplares.
8. Política de derechos humanos Grupo ÉXITO.

Metodología de la investigación de la propuesta

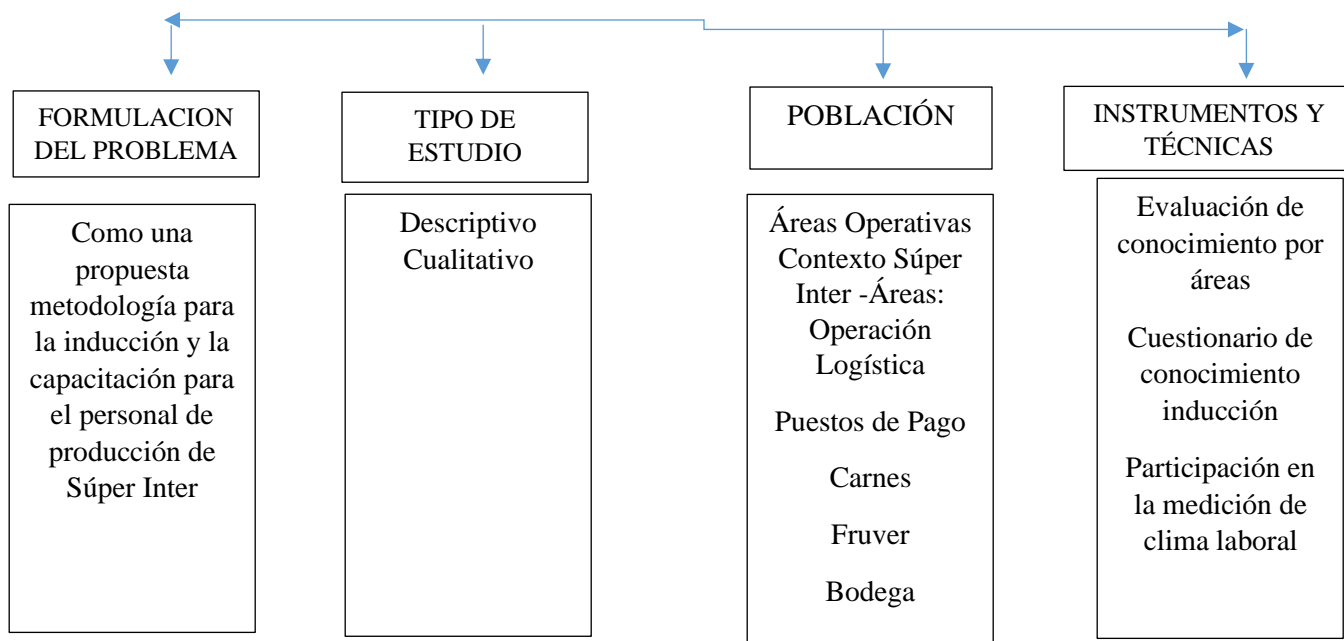
¿Ha logrado Súper Inter adaptarse al estilo de inducción y entrenamiento del Grupo
Éxito?

El tipo de estudio que se va a seguir en la investigación es tipo Descriptiva cualitativa
Los Estudios descriptivos se encargan de realizar una descripción de las características que
identifican los diferentes elementos y componentes, su interrelación, indica características
demográficas, se observa una forma de conducta y actitudes de los hombres para definir así la
viabilidad de la idea.

Se buscará llevar a cabo un proceso de observación en las diferentes áreas operativas con
el fin de identificar las fortalezas y debilidades de los empleados de la organización, también
realizar la observación con el personal que ingresa para saber que tanto captó de la información
dada inicialmente.

“La observación la podemos explicar cómo el uso de unos de nuestros sentidos en la
búsqueda de información o datos que nos ayudaran a resolver un problema de investigación” La
recolección de información mediante la encuesta se hace través de formularios, los cuales tiene
aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación la
encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los
individuos con relación a su objeto de investigación.

Diseño Metodológico



La identificación de variables se llevará a cabo mediante encuestas in situ o en su defecto telefónicamente bajo el siguiente cronograma:

OCTUBRE 2020				
Actividad	semana 1	semana 2	semana 3	semana 4
Diseño de Encuestas				
Realización de Encuestas				
Tabulación de Encuestas				

Sexo:

Cargo:

Tiempo en la empresa

Tiempo Desempeñado en el Cargo:

Ha sido transferido de sección Sí___ No ___

Cree que la metodología de inducción es la apropiada Sí ___ No ___

Recuerda los temas tratados durante la inducción Sí___ No___

Cree que es fácil llevar la teoría a la práctica Sí___ No___

La teoría le brinda pautas para entender las actividades a realizar Sí___ No___

Cree usted que tiene todos los insumos para realizar su labor Sí___ No___

Conoce la misión de la empresa Sí___ No___

Conoce los valores corporativos Sí___ No___

Aspira crecer en la empresa Sí___ No___

Debido a que las encuestas dentro de las dependencias están prohibidas se tomará como muestra un almacén con 68 colaboradores de los cuales 11 son nuevos en el cargo, es decir, el 16% de la población, para dicha labor será necesario el siguiente presupuesto:

Presupuesto	
Fotocopias	\$ 1.100
Lapicero	\$ 1.200
recarga a celular	\$ 6.000
Total	\$ 8.300

Resultados

De las once (11) personas encuestadas dos (2) son mujeres y nueve (9) hombres, tres (3) con cambio de área y los ocho (8) restantes son nuevos en la empresa con tiempo de servicio inferior a seis (6) meses. Todos consideran que la metodología utilizada es la apropiada y fácil de entender permitiéndoles entender el porqué de las labores llevadas a cabo, opinan que es una buena empresa para trabajar por su interés en el mejoramiento continuo de su recurso humano, solo una persona de las encuestadas no ha definido si desea continuar con la empresa a largo plazo.

La investigación se llevó a cabo mediante la observación y once encuestas realizadas las cuales permitieron concluir que la empresa es un buen lugar para trabajar, además que está estructurado de tal forma que se abarcan las necesidades de la organización. La selección de personal se hace mediante pruebas según el cargo a desempeñar, entrevistas grupales e individuales. Cada cargo tiene una guía de entrenamiento que es realizada con el líder de área y cursos de inducción virtual para los ingresos, del mismo modo a cada colaborador se le asignan determinados cursos entre presenciales y virtuales que le permiten enriquecer su conocimiento y desempeño. Anualmente se llevan a cabo con empresas externas medición de clima laboral donde se califica la labor del líder, pero también el grado de satisfacción con la empresa con el fin de mejorar continuamente.

Recomendaciones

Se logra identificar que la empresa Súper Inter, cuenta con un proceso definido para llevar a cabo la inducción y entrenamiento de su personal. Es importante en este sentido que dicho procedimiento, se actualice de manera constante logrando versiones más recientes que permitan dejar trazabilidad y pueda ser consultado por cualquier persona que ingresa nueva a la empresa.

Dar a conocer a cada empleado por escrito sus planes de entrenamiento e inducción para obtener una mayor eficiencia en este proceso.

Adicional al plan de inducción, elaborar un plan de re-inducción que le permita a los empleados antiguos refrescar conocimientos y mejorar día a día en sus labores.

Identificar la totalidad de los cargos con los que actualmente cuenta la empresa y de este modo poder definir qué plan de inducción tiene cada uno de estos.

En la medida de las posibilidades, implementar el plan de inducción y entrenamiento en ambientes virtuales, que permitan al nuevo personal tener un mejor manejo de su tiempo de aprendizaje y acceso a consultas posteriores, además apuntando a la nueva normalidad que se vive por estos días por cuenta de la emergencia sanitaria.

Sugerir a la empresa Súper Inter, una vez culmine el proceso de inducción y entrenamiento, aplique al personal capacitado, una evaluación en la cual, se pueda medir el nivel de entendimiento de las funciones, así como su respectiva retroalimentación en las posibles oportunidades de mejora que se puedan presentar.

Dar capacitación e inducción al personal que se vincule con la empresa, y orientar a los empleados antiguos sobre todo lo relacionado con la empresa

Conclusiones

Dentro de las organizaciones es muy importante realizar una revisión del clima laboral, que se lleva dentro de la empresa ya que esto ayuda a corregir problemas presentados, para de esta forma lograr una armonía laboral.

Tener un plan de formación correctamente diseñado dentro de cada empresa, permite una buena capacitación del personal que ingresa nuevo y así poder orientar sobre los objetivos de la empresa.

El proceso de inducción y bienvenida de los nuevos colaboradores en una empresa, es indispensable porque se constituye el primer paso para ubicarlos de manera adecuada en las actividades y rol que van a desempeñar dentro de la organización; así como el reconocer la importancia que tiene cada puesto de trabajo para el cumplimiento de los logros de la compañía.

El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa porque, condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, las empresas e instituciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional.

La presentación de la empresa, su misión, visión y valores es uniforme para todos los colaboradores, la inducción y entrenamiento están enfocados en las funciones específicas de cada cargo; sin embargo, el acoplamiento es individual por lo tanto se debe hacer un seguimiento a cada nuevo integrante teniendo en cuenta, que cada persona tiene una forma de asimilación distinta a los demás y del mismo modo la aceptación en los equipos no es la misma para todos.

Se verificó la existencia de un programa de capacitación e inducción del personal en la empresa Súper Inter y se recomiendan algunas mejoras al mismo.

Referencias Bibliográficas

Constitución Política de Colombia 1991. (2012). Bogotá D.C.: Atenea Ltda. Recuperado el 10 de 2020.

Chiavenato, Adalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill. Primera Edición. Colombia. Pág. 155 10 Ídem Pág. 151.

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.69-74). <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.110-118). <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>

Código Sustantivo de Trabajo. (18 de 11 de 2020). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Grupo Exito S.A. (2019). *Código de ética del Grupo Éxito*. Obtenido de <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=codigo+de+etica+del+grupo+exito>

Grupo Éxito S.A. (07 de 10 de 2020). *Código de Gobierno Corporativo*. Obtenido de <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&sxsrf=ALeKk02YD7tX4d7mMyen4alfqL22YZ9cBw%3A1607218818184&ei=gjbMX9njCq6JggeD3ouYDw&q=codigo+GOBIERNO+CORPORATIVO+del+grupo+exito&>

oq=codigo+GOBIERNO+CORPORATIVO+del+grupo+exito&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQ
AzoECAAQRzo

Grupo Éxito S.A. (s.f.). *Política de Derechos Humanos*. Obtenido de

https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&sxsrf=ALeKk03Ciz-v_03_h4XPo8SqGcDUibThJQ%3A1607219056628&ei=cDfMX4nuJeSMggel0JigCQ&q=pol%C3%ADtica+de+derechos+humanos+del+grupo+exito&oq=pol%C3%ADtica+de+derechos+humanos+del+grupo+exito&gs_lcp=CgZwc3ktYWI