



**Propuesta de Transferencia de la Gestión del conocimiento
a través de un diseño de Inducción en la empresa HeadBand
S.A.S**

Angie Lorena Sierra Castro
Director: Giselle Pinochet

Universidad Antonio Nariño
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Administración de Empresas
Bogotá D.C
2020



Tabla de contenido

1. Introducción	6
2. Pregunta de investigación.....	10
3. Objetivos.....	10
4. Justificación	11
5. Marco Teórico	14
6. Metodología	24
7. Resultados.....	30
• De acuerdo con los datos obtenidos se puede evidenciar que el 71% de los encuestados prefieren realizar una inducción interactiva (online).	34
8. Desarrollar una plataforma virtual que beneficie a los empleados y clientes que incluya inducción y evaluación de desempeño.....	47
8.1 Descripción de Interfaces de la plataforma virtual	48
9. CONCLUSIONES	54
10. Bibliografía.....	56
11. ANEXOS	58



Lista de Figuras

<i>Figura 1. Pirámide de capacitación de personal.....</i>	20
<i>Figura 2. Encuesta de opinión de los empleados de HeadBand S.A.S....</i>	29
<i>Figura 3. Proceso de un programa de inducción.....</i>	31
<i>Figura 4. pantalla de inicio de la página web.....</i>	48
<i>Figura 5. Pantalla de información de la empresa.....</i>	49
<i>Figura 6. Pantalla de selección del producto. Figura 7. Detalle de nota de venta.....</i>	50
<i>Figura 8. Pantalla Carrito de compras.....</i>	51
<i>Figura 9. Pantalla de la inducción interactiva.....</i>	52
<i>Figura 10. Pantalla de ayuda y recolección de datos.....</i>	53



Lista de Gráficos

<i>Gráfico 1. Conocimiento respecto a lo que es una inducción del 38%.</i>	35
<i>Gráfico 2. Proceso de inducción en la empresa</i>	35
<i>Gráfico 3. El programa de inducción es primordial en las empresas</i>	36
<i>Gráfico 4. Inducción On-line</i>	37
<i>Gráfico 5. Preferencia al realizar una inducción</i>	37
<i>Gráfico 6. Tiempo prudencial para realizar una inducción</i>	38
<i>Gráfico 7. Implementación plataforma virtual</i>	38



Lista de Tablas

Tabla 1. Conocimiento respecto a lo que es una inducción	35
Tabla 2. Proceso de inducción en la empresa.....	35
<i>Tabla 3. El programa de inducción es primordial en las empresas</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 4.Inducción On-line</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 5.Preferencia al realizar una inducción</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 6. Tiempo prudencial para realizar una inducción</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 7. Implementación plataforma virtual</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 8. Programa de inducción específico propuesto para Asistente Administrativo.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 9. Programa de inducción específico propuesto para el Asesor Comercial</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 10.Programa de inducción específico propuesto para Logística ...</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 11. Programa de inducción específico propuesto para Operario de producción.....</i>	<i>44</i>



1. Introducción

El trabajo actual se encuentra enmarcado en la línea gestión de las organizaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Antonio Nariño, con énfasis en la Gestión del Conocimiento que se instala en estos nuevos tiempos como una nueva cultura de las organizaciones y su manera de gestionar; esto implica comprender cómo se crea el conocimiento, cómo se comparte y se difunde en lugar de considerar el conocimiento solo como un medio para apoyar operaciones de negocios.

Por esta razón, la Gestión del Conocimiento dentro de las organizaciones tiene como objetivo fomentar el proceso de construcción y mantenimiento continuos basados en una red eficiente donde diferentes personas, grupos y sectores de una organización o por fuera de ella, pueden interactuar, compartir y confiar entre sí. La GC atribuye una importancia especial a los flujos de conocimiento, es decir, aquellos procesos que implican transferencia, construcción, comunicación e intercambio de conocimiento.

Son muchas las empresas y organizaciones que prestan la debida atención a estos procesos, pues poseen programas y áreas exclusivas al estudio y al mejoramiento de los niveles de satisfacción entre sus clientes y los empleados. En muchas compañías estos procesos son dados a conocer en *la capacitación de personal* como una herramienta necesaria que puede potenciar las habilidades del personal y lograr la comunicación asertiva con los clientes.

Sin embargo, existen muchas otras empresas que en plena ejecución de sus labores no hacen capacitación, no cumplen protocolos de atención al cliente, no hacen inducción, o los manejan de una manera muy incipiente, es decir, no se han actualizado en el conocimiento de herramientas modernas que permitan esta nueva cultura empresarial. Es el caso de la empresa a la que esta investigación quiere traer como ejemplo HeadBand S.A.S¹, en donde se reconoció que la Gestión de conocimiento a nivel de capacitación, inducción y atención al cliente no tuvo la importancia necesaria, pues la urgencia de que el trabajador iniciara sus labores la hicieron innecesaria.

La experiencia vivida y desafortunada por quien escribe estas palabras sucedió a finales del año 2019, cuando se dio una vinculación en el cargo de asistente administrativo en la empresa HeadBand S.A.S que

¹ El nombre HEADBAND S.A.S es un nombre que busca respetar la imagen y razón social de la empresa verdadera.



estaba buscando una persona con habilidades y experiencia aptas para el cargo. Por la premura de cumplir con las muchas obligaciones de la empresa, se omitieron procesos fundamentales como una inducción general y una inducción específica, y, lo que debía ser un momento de superación personal se convirtió en un espacio de frustración, haciendo que, como trabajadora, se percibiera inseguridad de los desempeños y se incrementara el tiempo de realización de diversas funciones. Como lo señala (Arias & Heredia, 1999) "cada vez que se contrata un nuevo trabajador; está integrando una nueva personalidad que debe integrarse a la organización. La persona va a encontrarse de pronto sumido en un ambiente con normas, procedimientos y políticas nuevas para él. La inexperiencia de todo ello puede afectar en forma negativa su eficiencia y productividad, así como su calidad de vida, por lo que es necesario disminuir ese shock.

De igual manera, se logró apreciar que varios de los clientes de la empresa usaban las llamadas telefónicas para tener conocimiento sobre los productos de la empresa. Los asistentes comerciales hacían una labor demandante al tratar de explicar de la mejor manera el portafolio, lo que llevó a realizar la consulta sobre la existencia de una página web con el catálogo de productos, la respuesta obtenida fue que ésta no existía, sin embargo, se había considerado la construcción de la misma. Por fortuna, durante muchos años la empresa no dependió de las nuevas herramientas tecnológicas, pues sus ventas y ganancias se mantuvieron por varios años, haciendo de esto algo innecesario. Sin embargo, era notorio que la competencia le aventajaba a nivel de innovación y adaptación a las exigencias del siglo XXI.

Aunque en ese momento no se entendió las razones de estas problemáticas, el ingreso al diplomado de la Gestión del Conocimiento permitió reconocer la dimensión de lo que había sucedido: Por una parte, había una ausencia total de conocimiento de la empresa por parte del empleado y las funciones del cargo a desempeñar. Esto impedía un mejor rendimiento, pues como era de esperarse la falta de una inducción propicia y oportuna trajo como consecuencia la falta de adaptación; desmotivación; bajo nivel de productividad en las primeras semanas y aumento considerable de tiempo para realizar tareas básicas. En esa vía, (Werther & Davis, 1995, pág. 187) nos dice que la ausencia del programa de inducción dentro de una compañía puede traer como consecuencia la presencia de una brecha entre las perspectivas que el nuevo trabajador tiene de la empresa, pudiendo presentar una excesiva disonancia cognoscitiva, que puede llevarle incluso a tomar la decisión de retirarse.



Por otro lado, había un desconocimiento por parte de los clientes al no poder tener acceso al portafolio de productos de una manera eficiente. Raffino (2018). indica que “el servicio al cliente se centra en la satisfacción del consumidor, ofreciendo soporte, orientación o conocimientos en relación a lo que sea obligatorio. Y en algunos casos, los espacios de una compañía encargadas de esta acción, logrando también suministrar soporte a las otras áreas internas que así lo soliciten”. Sin una debida atención al cliente o una página web, es más probable que la mayoría de los consumidores que no tienen un conocimiento de la empresa, migren hacia la competencia, pues una empresa no debe confiarse en que sus clientes durarán para siempre. Así mismo, el empleador no debe oponerse o resistirse a los cambios de nueva era digital, siendo por lo menos una página web, una herramienta con más probabilidades de lograr niveles aceptables de satisfacción y de ventas.

Toda empresa debe comprender la importancia del conocimiento en todos sus ámbitos, ya que esto permite reconocer que tanto los clientes como los empleados son una pieza fundamental en el proceso comercial. Como dice (Chiavenato, 2009) el ámbito laboral no puede ser entendido como un ambiente destinado en representación exclusiva a la prestación de unos servicios a cambio de un salario o de un dinero; sino un intercambio, en donde, tanto el trabajador como la empresa y sus clientes, perciben beneficios que les proporcionan desarrollo. Aunque no se trata en este escrito de encontrar las fallas que pueda tener HeadBand S.A.S, si es pertinente decir que estas problemáticas necesitan de un proceso de Gestión de conocimiento en varios niveles, que permita mejorar a futuro la productividad de la empresa. El lector de este documento encontrará que en el desarrollo de este proyecto se definirán los conceptos de *Gestión del conocimiento* y *Transferencia del conocimiento*. Se conceptualiza el tema de la *Inducción* y se establece el *Proceso de inducción* y sus aspectos primordiales como lo son: la presentación de la organización, políticas, filosofía empresarial, elementos de la seguridad industrial, aspectos importantes del contrato laboral, principales factores de riesgo. También se propone diseñar *un programa de inducción* de acuerdo a las funciones del cargo a desempeñar y se especifica la importancia de la *capacitación y desarrollo de empleados*. Adicionalmente a esto, se define qué es una página web, para qué sirve y sus etapas de implementación. La página web también tendrá el módulo de la inducción interactiva, lo que facilitará la compra e identificación de productos de los clientes, y brindará el conocimiento a los empleados sobre la empresa.



Este proyecto se centra en un enfoque cualitativo, donde se generan los procesos de Transferencia del conocimiento a través de un diseño de inducción. El enfoque cualitativo en esta investigación se evidencia en una construcción de conocimiento que utiliza aportes del proceso de la Transferencia de la gestión del conocimiento, y busca compartir de manera eficiente la información tanto para los clientes, como para los colaboradores de la compañía. Así mismo, esta investigación de orden cualitativa busca diseñar un programa de inducción en sus empleados que estimule procesos de productividad, efectividad y conocimiento; que trata de resolver problemáticas de tipo empresarial y laboral, con el fin de aumentar su productividad y disminuir error de margen respecto a los empleados.

Por último, la empresa seleccionada para el análisis y comprobación de las ideas que se han mostrado es HeadBand S.A.S, la cual se dedica a la fabricación y distribución de cintas adhesivas, recursos de empaque y embalaje en el país. Tienen asociación con el Grupo Decnos, reconocida a nivel mundial con más de 50 años en el mercado internacional. Como misión, la compañía ofrece una extensa progresión de productos, a través de la personalización de cintas adhesivas, bienes de empaque y embalaje, pero siempre pensando en la calidad-precio. Para el año 2027, HeadBand S.A.S será, reconocida a nivel nacional como internacional siendo empresa líder empaque y embalaje. Destacando la excelente calidad de los productos y servicio para el cumplimiento de los clientes.



2. Pregunta de investigación

¿Cuál es esa Transferencia de la Gestión del conocimiento que permita reconocer en la empresa HeadBand S.A.S oportunidades de crecimiento con la aplicación de un diseño de inducción?

3. Objetivos

Objetivo General

- Diseñar una herramienta para la transferencia de conocimiento en la empresa HeadBand S.A.S

Objetivos Específicos

- Identificar los componentes principales de la herramienta de transferencia de gestión de conocimiento.
- Documentar las características de la herramienta de transferencia de gestión de conocimiento.
- Diseñar un sistema de evaluación para la medición de la herramienta de gestión de conocimiento.
- Desarrollar una plataforma virtual que beneficie a los empleados y clientes que incluya inducción y evaluación de desempeño.



4. Justificación

Luego de esta experiencia personal, el motivo de esta investigación, se hace necesario preguntarse ¿por qué es importante este trabajo para la empresa HeadBand S.A.S?

Sin duda, para este caso, el proceso específico que requiere la compañía para la aplicación de la gestión del conocimiento es la Transferencia, ya que este proceso demanda gran atención con el fin de brindar conocimiento a todos los individuos de la organización. La Transferencia del conocimiento para la empresa HeadBand S.A.S implica necesariamente la adquisición y modificación de la información desde el momento que se propone tanto para la inducción, como para la atención al cliente y la capacitación, con esto contribuir a la reducción de la baja productividad, y la desmotivación.

La empresa HB, para tener mejor desempeño debe dar prioridad a la inducción, la atención al cliente y la capacitación, esto con el fin de tener satisfechos a sus empleados y a sus compradores. En esa vía, una debida capacitación mejora la eficiencia y la productividad de los empleados, disminuyendo pérdida de tiempo, dinero y recursos. Por ese motivo, el proceso de inducción brinda a sus colaboradores recomendaciones de lo que se espera de ellos, y lo que ellos pueden esperar de la empresa, ofreciendo incentivos y confianza a los empleados, además favorece que el nuevo personal encuentre superar que la inseguridad y el nerviosismo inicial y la comodidad de saber integrarse al nuevo ambiente laboral que representa su trabajo.

Para este caso el tipo de conocimiento que se transfiere, es el conocimiento explícito, ya que su información esta normalmente almacenada en documentos, procedimientos, programas, manuales o base de datos. El programa de inducción específica está dividido en dos etapas, la primera fase está compuesta por la ejecución del diseño que se realiza para la inducción de acuerdo al cargo a desempeñar, esta información será almacenadas a través de documentos y base de datos en el momento de la ejecución y evaluación de desempeño, esto teniendo como evidencia que los procesos se cumplan de manera adecuada para no afectar el conocimiento de los empleados.

La segunda fase está compuesta por la inducción interactiva, esta estará almacenada en un programa web, para que todos los nuevos empleados de Headband S.A.S tengan la oportunidad de realizar su recorrido por el



área de producción, que por temas de seguridad ocupacional está prohibido el paso.

La inducción específica, está dirigida al nuevo personal de la compañía, especialmente al área de administración, logística, área de producción y ventas, dando aclaración que se quiere implementar en un futuro a todas las áreas y cargos de la empresa, suministrando las diferentes herramientas tecnológicas que van a desarrollar en el transcurso del desarrollo de sus funciones y demás información.

La inducción interactiva está dirigida a todo el personal y sus áreas de la compañía, tanto nuevos y antiguos, ya que hay personal que no conoce los productos y área de la empresa y la página web que beneficia principalmente a los clientes, y unas de sus pestañas van dirigidas a información de interés e inducciones de la empresa.

Crear la reglamentación del proceso de inducción de los empleados nuevos de la compañía, puede ayudarles a ejercer sus actividades de manera eficaz, con conocimiento de causa; lo que permite una inclusión en el menor tiempo posible al puesto de trabajo, a compañeros y a la compañía. Algo que se debe de tener cuenta en este escrito es que el programa de inducción que se plantee para la empresa HB, debe ser proactivo, ya que la compañía lo requiere, en especial para preservar la actualización de temas relevantes a los empleados, en relación a los cambios que se proponen desde los altos mandos. (Werther, 1995) menciona que la inducción es el proceso por el que un colaborador inicia a percibir y aceptar los valores, normas y convicciones que se postulan en una compañía.

Por otro lado, bien se sabe que en la actualidad una de las herramientas básicas para el conocimiento de una empresa es la página web, actualmente los usuarios prefieren el uso de páginas web y plataformas móviles para informarse sobre productos, servicios, promociones, realizar compras y pagos en línea lo que sin duda aumenta la información entre los clientes y la empresa. Por eso, la creación de una página Web o plataforma virtual se hace con el propósito de implementar nuevas herramientas tecnológicas de fácil acceso a los clientes y a los empleados que en definitiva redundará en el mejoramiento de la organización. Por este motivo se quiere crear pestañas y enlaces que evidencien información general de la empresa, productos de la organización, los cambios en políticas propuestos por la gerencia y jefes, una tienda virtual y así mismo pestañas con enlaces a herramientas para la inducción y capacitación de empleados, de igual manera con ésta página web los colaboradores estarán beneficiados porque allí podrán encontrar una herramienta de inducción, ya sea para los nuevos



empleados, reintegros o de transferencia, ofreciendo una inducción interactiva y personalizada con cita previa.

Para finalizar, el desarrollo de estos procesos de Transferencia de conocimiento a través de un programa de una inducción, sumado a la página web, serán para HeadBand S.A.S´ las nuevas herramientas de la cultura empresarial de la Gestión de conocimiento que hará el mejoramiento de los procesos de comunicación entre a empresa, los clientes y los empleados.



5. Marco Teórico

El siguiente proyecto tiene como objetivo fundamental, Transfiere la Gestión del conocimiento a través de un diseño de inducción que permita reconocer en la empresa HeadBand S.A.S oportunidades de crecimiento. Para ello se han demarcado unos objetivos específicos que buscan desarrollar el proceso de inducción y la creación de una página web que busca generar conocimientos a empleados y clientes de la compañía.

Por consiguiente, este capítulo aborda temas clave sobre inducción y sus elementos primordiales para ejercer una inducción de calidad y obligatoria. Adicional a esto, se quiere dar a conocer las competencias laborales que debe tener un empleado para poner en práctica su labor de manera satisfactoria; definir el proceso de transferencia de la gestión de conocimiento y las estrategias que se deben de tener en cuenta en el momento de realizar una capacitación.

5.1 Gestión del conocimiento

Todas las organizaciones deben desarrollar un enfoque adecuado y eficaz para gestionar su conocimiento. En esta vía, (Mateo, 2006), menciona que el conocimiento se asienta en dos pilares fundamentales, uno es investigación, desarrollo e innovación, que crea nuevos conocimientos y mejoras en otros ya establecidos y el otro la enseñanza que transmite los conocimientos existentes. Una organización como Headband S.A.S que no ha clarificado estos pilares, obtendrá muchas deficiencias a nivel de su competitividad, pues un enfoque ineficaz de gestión del conocimiento impide oportunidades a cada empleado de la organización; creando desventajas al realizar su trabajo; gastar más tiempo en la toma de decisiones y resolución de problemas e imposibilitando un sentido de lazos comunitarios dentro de la organización.

La Gestión del conocimiento implica entonces un vínculo entre los planes de corto, mediano y largo plazo y las debidas estrategias que se deben aplicar en una organización, con el propósito de innovar y crear valor. Este matrimonio proporciona diferentes herramientas con las que un trabajador puede mejorar el aprendizaje de sus funciones diarias. Por ejemplo, puede lograr conocimiento y estructuras para trabajar en equipo; puede lograr aprendizajes con el fin de poner en práctica el



conocimiento adquirido; puede comprender el valor del nuevo conocimiento creado y ponerlo a disposición de las personas adecuadas en el momento adecuado, así el empleado puede evaluar, aplicar, refinar y eliminar continuamente el conocimiento organizacional. Las GC en ocasiones se centran en objetivos específicos organizacionales con el fin de mejorar el desempeño, ventaja competitiva, innovación, y así mismo diseñar métodos para e intercambio de conocimientos obtenidos para la integración de todos los miembros de la organización y adquirir una mejora continua.

En conclusión, la Gestión del conocimiento es, en definitiva, esencial para todo tipo de negocios hoy en día, pues como ya vimos una gestión eficaz del conocimiento en Headband S.A.S, puede facilitar la colaboración y ayudar al trabajador a conectarse con la empresa, favoreciendo a la organización a tomar decisiones basadas en datos, información y conocimiento completos, válidos y bien interpretados.

5.2 Transferencia de conocimiento

La *transferencia* de conocimiento es un método práctico a través del cual se modifica la información, esta información puede ser: ideas, tareas, procesos, herramientas, documentos dentro una organización en donde se involucra precisamente la adquisición y modificación de información. que se puede aplicar a la cultura de su empresa y a sus sistemas empresariales.

Para (Brangan & E, 2015, págs. 3-9) *existen cinco* conductos a través de los cuales se adquirió y transformó el conocimiento.

- *Relaciones interpersonales*, entraron en juego cuando una persona busca información en poder de otros con quienes tenían relaciones continuas.
- *Colocación de personas*, mediante la cual los individuos accedieron a información incorporada por consultores de proveedores externos con habilidades, experiencias, antecedentes y experiencia particulares, que se colocaron entre ellos.



- *Gobernanza*, mediante el cual se esperaba que las personas en su papel de organizaciones estatutarias que rinden cuentas públicamente actúen sobre la información de otros.
- *Copie, adapte y pegue*, mediante el cual los individuos accedieron a información de otro lugar que podría ser aplicable localmente.
- *Despliegue de productos*, mediante el cual accedían a información contenida en herramientas y métodos electrónicos o no electrónicos producidos por contratistas externos y desplegados por o para los clientes.

De acuerdo a lo anterior, las compañías que fomentan la habilidad de aprender se convierten en empresas inteligentes, es decir, establecimientos que viven en un procedimiento de exploración, conocimiento y creación de instrucción persistentemente y que mediante sus aprendizajes se adecuan de modo constante y fácil a las reformas que sobrellevan los entornos sociales.

Para el caso de Headband S.A.S se propone trabajar con 3 de los 5 conductos propuestos por (Brangan & E, 2015) que son los siguientes: *Relaciones interpersonales*, que se implementará dentro del diseño de inducción, 2) *Colocación de personas*, brindando información para la inducción tanto específica como general para el nuevo personal, 3) este conducto *Despliegue de productos* se implementara en el diseño de la página web dando a conocer los productos que frece la empresa y el lanzamiento de la inducción interactiva para el personal.

Por esta razón, el proceso de transferencia, traerá beneficios para una HeadBand S.A.S ayudarle a resolver problemas más rápidamente, mejorando el conocimiento integrado en la mejora de productos y servicios, aumentando las oportunidades de innovación y permitiendo que las organizaciones se mantengan por delante de las competencias.



5.3 Inducción

Un programa de inducción afirma (Merccado, 2001) es una cadena de acciones coherentes en forma secuencial que investigan el logro de algún objetivo en específico, tomando en consideración el elemento tiempo. Por lo tanto, el objetivo de una inducción es el de emocionar al nuevo trabajador de tal manera que aprecie que la compañía tiene un indiscutible interés por su bienestar, además de hacerle apreciar que efectivamente se esté ejecutando un esfuerzo para poder adaptarse dichosamente a los requerimientos solicitados en su nuevo grupo de trabajo en las funciones propias del puesto a desempeñar. Este proceso debe procurar prestar mucha atención a la unión del nuevo empleado, comprometiendo instaurar el sentimiento apropiado de aceptación, no sólo por parte del recién ingresado, sino también por parte del grupo ya establecido.

Asimismo, (Merccado, 2001) explica que una inducción es primordial, porque da bases consistentes y estables a la preparación del colaborador, ya que, al suministrar al nuevo empleado todas las instrumentales de trabajo para que se sienta motivado al realizar sus labores, aprovechará además para que éste pueda integrarse al grupo de trabajo mejor y más ágilmente a su preparación y su capacitación, además de que en corto tiempo podrá solucionar dificultades que estén perturbando a la compañía y al lugar de trabajo. otro punto por el que se considera importante y necesaria la utilización del programa de inducción, es que al nuevo empleado le va a servir para animarse y a la vez tranquilizarse, debido a que durante los primeros días de permanencia en su nuevo trabajo se encuentra intranquilo por la falta de confianza en sus nuevos compañeros y en general en el ambiente al cual se está enfrentando.



5.4 Proceso de Inducción

Como antecedente al estudio del *proceso de inducción* una indagación realizada en la Texas Instruments, se señaló que, "al integrarse una serie de nuevos trabajadores que no tomaron el proceso de inducción a diferencia con un grupo experimental que, si lo tomó, estos últimos procedieron marcadamente el tiempo y los costos de preparación, el ausentismo y demoras, así como los despidos y retrocesos, lo cual les llevo a finiquitar que el tiempo transpuesto al inicio de la fase de preparación para dominar la ansiedad del nuevo personal, dando como resultado una mayor productividad y reducción de los costos de los empleados (Bernal & Avendaño, 2016).

La certeza de las labores de un grupo de trabajo (independiente del área específica de trabajo), dependerá de la representación de como cada miembro de su equipo ejecute el compromiso y lo agregue con el resto del proceso productivo.

La inducción debe alcanzar la siguiente información de manera general para llevar a cabo de manera eficaz este programa.

Información sobre la empresa: Misión y Visión- Historia - Actividad económica, Filosofía - Objetivos.

Disciplina Interior: Reglamentos interno (caracterización del control de entrada y salida de los empleados, bicicletas y uso de las instalaciones) - sanciones - Disciplina - Ascensos.

Por consiguiente, a la inducción específica que va a recibir el trabajador es preciso resaltar la siguiente Información:

- Explicación de las funciones inherentes a su cargo y su correlación con los objetivos de la organización.
- Remuneración: Sueldo y posibilidades de ascensos.
- Rendimiento: Información sobre herramientas de aplicación sobre el rendimiento en el cargo.
- Información sobre las funciones que desarrolla el área.



- Seguridad, normas, reglamentos y funciones que debe cumplir para preservar su seguridad personal y la del resto del personal.

Es así que (Esparza, 2014) su tesis de grado relacionada al análisis de los procesos de inducción sobre la productividad del personal en las organizaciones, menciona una observación del impacto que tenía un proceso de inducción dentro de las organizaciones dando énfasis si esta se está aplicando de manera eficaz, las influencias que podría llegar a tener en el área de recursos humanos.

5.5 Capacitación y desarrollo de los empleados

(Jiménez, 2013) refiere que la capacitación es un programa que ayuda a los empleados a aprender conocimientos o habilidades específicas para mejorar el desempeño en sus funciones actuales. El desarrollo es más expansivo y se enfoca en el crecimiento de los empleados y el desempeño futuro, en lugar de un rol laboral inmediato.

Los buenos programas de capacitación y desarrollo lo ayudan a retener a las personas adecuadas y aumentar sus ganancias. Contratar a los mejores talentos lleva tiempo y dinero, y la forma en que se compromete y desarrolla ese talento desde el momento en que se incorporan afecta la retención y el crecimiento del negocio. Según el informe de aprendizaje en el lugar (Linkedin, 2020) el 82% de los profesionales dicen que sus ejecutivos apoyan activamente la participación de los empleados en el aprendizaje profesional, y el 59% dicen que gastarán más en su presupuesto de aprendizaje en línea.

5.6 ¿Cómo se crea la capacitación de empleados?

Los siguientes pasos pueden ayudarlo a traducir los objetivos comerciales en un plan de capacitación personalizado.



Figura 1. Pirámide de capacitación de personal
Fuente Propia

- **Identificar el impacto comercial:**

Se debe identificar la mejor herramienta de capacitación para cumplir con los objetivos generales de la empresa.

- **Analizar las habilidades del personal:**

Para analizar correctamente las habilidades que tiene el personal dentro de una compañía se debe clasificar estos objetivos de aprendizaje en estos tres grupos:

Motivación: Esta es una herramienta de gran importancia, al trabajar con las motivaciones de los empleados, por ejemplo, señalar un propósito o incentivo, es más probable que cambie el comportamiento a largo plazo, teniendo como finalidad el aumento de productividad y rendimiento del empleado.

Dominio de habilidades: Estos comportamientos tendrán el mayor impacto en el rendimiento.



Pensamiento crítico: Diferencie el conocimiento fustigador, de la información agradable para identificar qué contenido debería estar en el curso y qué debería estar en recursos opcionales.

- **Entrenamiento del personal:**

Un enfoque por capas asegura que su programa se dirija a las necesidades esenciales de los empleados, clientes y negocios mientras capacita a las personas adecuadas en el momento correcto de la manera correcta. Un enfoque por capas es el mejor de todos los mundos porque combina experiencias de aprendizaje y métodos de capacitación que maximizan los beneficios de su tiempo. (Parra & Rodríguez, 2016, págs. 5-8).

- **Evaluar la efectividad:**

En este paso, se requiere un apoyo continuo para garantizar que el entrenamiento inicial se mantenga. Los objetivos de aprendizaje medibles son la base para evaluar el impacto de una iniciativa.

5.7 La página web dentro del conocimiento de una empresa

La página web es la unidad básica de la World Wide Web, (la Web). Una página Web como lo informa (Massimino, 2010) "es un instrumento electrónico que domina información determinada de un contexto en particular y a su vez es almacenado en algún método de sistematización que se halla conectado a la red universal de información designada Internet" Por ende, la página web es un documento hacendoso, rápido e interactivo, porque permite ejecutar incomparables operaciones a través de textos o imágenes, que llevan al consumidor a otra página web, a otro componente dentro del documento o a un e-mail.



Cabe resaltar que una página web debe ser interactiva, ágil y de fácil uso con el fin de que se convierta en un aporte para un usuario, (empresa, persona, entre otras, ya que no es de gran importancia los colores, las imágenes, las animaciones o el diseño de la plataforma virtual si los consumidores que ingresen a este portal no hallen lo que indagan o no quedan orgullosos con ésta, lo que sería una frustración, por lo que no ofrece una información veraz y ágil, donde el cliente quedara insatisfecho y por lo tanto no volverá a visitar esta plataforma web.

Para Headband S.A.S la página web será una herramienta fundamental porque algunos de los empleados desconocen los productos que esta ofrece, ya que por diferentes motivos de seguridad se ha dispuesto que algunos trabajadores no puedan acceder a ciertas áreas específicas de la empresa. Por ejemplo a los nuevos empleados de áreas administrativas, no se les permite el ingreso al área de producción, pero tampoco se ofrece inducción, surgiendo en esto un desconocimiento que esto imposibilita a que los empleados no estén informados de los procesos y productos que la compañía realiza específicamente es este área, lo que conlleva a que no se le pueda brindar una adecuada información al personal externo, desinformación de los empleados relacionado a los productos que la empresa fabrica y por último la pérdida de ventas por lo que la empresa no cuenta con sedes ni tienda virtual. Por ende, es importante implementar una página web para que tanto el personal de la compañía y clientes estén informados de los productos que la organización ofrece y así mismo aumentar la productividad, información y ventas.

5.8 Etapas de creación de una página web

La primera etapa es la *Recopilación de información*, la etapa de descubrir e investigar, establece cómo se perciben los intentos posteriores. La labor más significativa en este sitio es alcanzar una perspicacia de las intenciones futuros de su página virtual, los objetivos primordiales que anhela lograr y el consumidor objetivo que desea atraer a su sitio. Este ejemplo de informe de progreso de lugares online favorece al desarrollar la principal táctica para una mayor gestión de proyectos.

Según (marketerosagencia.com, 2020) un plan bien descrito y detallado basado en información previa al progreso puede resguardar de disipar recursos añadidos para solucionar las dificultades de imprevisto, como el



cambio de diseño o agregar la funcionalidad que no se planeó inicialmente.

En la segunda etapa va dirigida a la *planificación*, donde se debe observar el contenido general que tendrá la exposición, la interacción y la identificación de la página web que será encaminada a un grupo de personas. En esta fase además se debe fragmentar “el grupo de personas objetivo, el adjunto, la diferenciación” (Piwonka, 1996, pág. 2) con relación a demás páginas web que traten del mismo tema ya existentes en la red.

La tercera etapa está relacionada al *diseño de páginas*, durante la etapa de diseño, su sitio web toma representación, tanto el contenido sensorial, como imágenes, fotos y videos, se crea en este paso. Sin embargo, toda información que se seleccionó en las anteriores etapas es crucial.

“Al culminar la realización de una página web se debe representar la organización de información, representar el adjunto y explicar la funcionalidad básica. Los bosquejos contienen colores, logotipos, imágenes, video y consiguen dar una perspicacia general del producto futuro. Por consiguiente, el comprador puede inspeccionar el boceto y remitir sus comentarios” (Piwonka, 1996).

Esta etapa va dirigida a la *escritura de contenido y ensamblaje*, la redacción y recopilación de contenido ordinariamente se intercala con otras fases de la elaboración de páginas web. En esta fase, es ineludible colocar por comunicación la esencia misma que le gustaría informar al público de su sitio web. Como regla general, según (Piwonka, 1996) “el cliente se compromete a suministrar contenido de la página web preparada para migrar al sitio. Es superior cuando todo el adjunto del sitio web se suministra antes o durante la sistematización del sitio web”. La última etapa es la *Prueba, revisión y lanzamiento* cada vínculo debe ser ensayado para aseverar de que no haya conexiones rotas entre ellos. Es de gran importancia comprobar cada formulario, cada secuencia de instrucciones. Usar validadores de código para contrastar si su código alcanza las pautas web presentes. Es ineludible un código legítimo, por ejemplo, si la compatibilidad entre navegadores es concluyente para usted.



6. Metodología

De manera general, este proyecto sigue un enfoque cualitativo, donde prima una aproximación interpretativa al objeto de estudio propuesto que es la Gestión de conocimiento en HeadBand S.A.S. En esta investigación se plantean varios procesos para llegar a transferir de manera eficiente estos procesos de inducción, atención al cliente, y así mismo dar claridad a través de las páginas web, las cuales surgieron en el proceso de investigación,

Esta propuesta de inducción tiene la tarea de convertirse en una iniciativa y no pretenden tener el estatus único, sino que se aprovecha de ciertos elementos referenciales y teóricos para abordar y reconstruir un diseño basado en dos etapas, una específica de manera interactiva y otra general. A su vez, las posibilidades de inherencia de lo subjetivo, (una experiencia personal en una empresa con ciertas problemáticas), permite la reconstrucción de la realidad de una empresa sin pretensiones de objetividad y orienta la investigación de manera adecuada hacia la propuesta del diseño de inducción.

La inducción es una herramienta fundamental dentro del proceso de Gestión de conocimiento porque le ayudara al trabajador de Headband S.A.S, sea nuevo (porque tiene un reciente ingreso a la empresa) o antiguo (porque hace un cambio o transferencia dentro de la organización) a orientarse, ubicarse y adaptarse al cargo para el cual es requerido.

El objetivo principal de la inducción para Headband S.A.S es brindar al trabajador una expedita y efectiva orientación, esta puede dividirse en dos puntos fundamentales: Una inducción general y una inducción específica. En la inducción general se debe informar entre otras cosas: de las condiciones laborales razón social de la empresa, cuáles son las políticas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; qué hace la empresa; cuál es su misión y visión; cuál es la posición de la marca dentro del mercado; cuál es la estrategia organizacional; cuáles son las normas y políticas dentro de la empresa; cuál es el departamento en donde laborará el empleado; y la presentación del equipo de trabajo.

Por su parte en la inducción específica se debe hablar sobre las funciones que desempeñará el trabajador. Esta inducción debe ser particular y garantizar que el empleado comprende con claridad, qué se hace en el cargo, cómo se hace, y cuáles son sus alcances y limitaciones. Reconociendo que se necesita que la inducción sea efectiva y rápida, no se puede caer en el error de omitir ninguno de



estos protocolos, pues como fue contado por esta investigadora en el problema de Heaband S.A.S, hay muchas posibilidades de que el nuevo empleado o el empleado que se transfiere a otro cargo se desmotive. Sin duda alguna para el caso que compete a los objetivos de este proyecto desarrollar una Inducción de calidad, pertinente y eficaz permitirá mejores procesos de conocimiento en la empresa.

6.1 Enfoque de la investigación

El enfoque cualitativo en esta investigación se evidencia en una construcción que utiliza pequeños aportes de conocimiento. Por un lado, una aproximación cualitativa-exploratoria a la realidad de la empresa a través de cuestionamientos sobre su funcionamiento de una manera empírica, que permite reconocer una ausencia en los programas de inducción y a su vez encontrar en la página web como una herramienta que busca estimular procesos de productividad, efectividad y conocimiento; temas que apuntan al mejoramiento de una organización. Por otro lado, el aporte de conocimiento de la Gestión de conocimiento y sus recientes estudios en el mejoramiento de los recursos humanos. Asimismo, en alguna medida se reconoce el elemento principal del sujeto investigador en las prácticas laborales y personales, donde es posible esgrimir su experiencia personal y vivencial en la construcción de algunos argumentos que dan vida a la investigación. También se reconoce como elemento central de esta investigación la consulta bibliográfica ya que se utiliza información registrada en diferentes documentos para el uso evidencias y soportes teóricos. De esta manera, son consultados artículos de la gestión humana, revistas indexadas, textos históricos, videos y tesis relacionadas. Por ejemplo, se privilegia el trabajo directo sobre algunas fuentes primarias según **Fuente especificada no válida.** “La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico”. Además, es consultado como texto de referencia buscando tener evidencia el proceso administrativo al momento de buscar un ideal satisfactoria para llevar a cabo el modelo de inducción. Finalmente, la propuesta de diseñar de un modelo de inducción y la propuesta de la página web, una edición renovada para la organización con el fin de aumentar su productividad y disminuir error de margen respecto a los empleados.



6.2 Actividades metodológicas

- Diagnóstico inicial: se contiene una fase documental y una de campo. En la inicial se asemeja material teórico y de indagación existente sobre la transferencia del conocimiento a través de un programa de inducción. Para la fase de campo, se indaga documentos con apoyo de revistas indexadas, artículo, libros videos y al área de recursos humanos entre otros, a través de la experiencia personal de la investigadora.
- Identificación de los componentes obligatorios para la transferencia del conocimiento: con base al diagnóstico inicial, a través la documentación que se halle sobre el tema y la información recopilada en el campo, se establecen los componentes necesarios para el apropiado programa de inducción aplicado a las diferentes áreas de la organización.

A continuación, esta fase corresponde al segundo y tercer objetivo para establecer los puntos de cambio y mejora de la transferencia de conocimiento relativas al proceso de inducción.

- Diseño del programa: de acuerdo con los componentes identificados del proceso de inducción se procede a diseñar el



programa en dos fases, la primera es una inducción general, en donde se evidencia el proceso para la ejecución de sus funciones, aclarando la duración de cada uno de los procesos de acuerdo al cargo. La segunda etapa se compone de una inducción interactiva, esta herramienta se quiere generar a través de un video donde se pueda visualizar los espacios a los que por alguna razón de seguridad no se les será permitido el ingreso como, por ejemplo, el área de producción que genera problemas de ruido y toxicidad elevadas. Del mismo modo, mostrar los productos e información relevante de la empresa.

- Aplicación de instrumentos de evaluación a través de encuesta de satisfacción que mida la efectividad del programa de inducción y poder identificar la pertinencia del programa
- Los instrumentos que se utilizaran para la realización de este trabajo son: una encuesta para analizar el impacto en los empleados respecto al funcionamiento de una plataforma virtual de capacitación para la empresa Headband S.A.S.

El modelo del programa de inducción y a su vez la plataforma web está asentados en el acatamiento de los objetivos explicados en este proyecto. Primeramente, se muestra el contexto actual en la compañía con base al proceso de inducción y al desarrollo de una plataforma web,



esto con el fin de disminuir tiempos y facilidad al cliente para adquirir productos. De igual forma, la táctica que se ejecuta a los procesos de inducción, se equilibra los diferentes componentes ineludibles, en el caso del modelo de inducción se determinan las capacidades requeridas para un proceso de inducción por conocimientos laborales, así como las técnicas para evaluarlas, en cuestión de la inducción se tiene en cuenta cada uno de los componentes generales y específicos que solicita cada una de las áreas de trabajo de HeadBand sas.

6.3 Encuesta aplicada al personal de HeadBand S.A.S

Esta encuesta se realizó a 21 empleados de HeadBand S.A.S con el fin de analizar el impacto con relación al funcionamiento de una plataforma virtual de capacitación para la empresa Headband S.A.S

NOMBRE: _____

FECHA: _____

ACTIVIDAD ECONOMICA:

OBJETIVO: Analizar el impacto en los empleados respecto al funcionamiento de una plataforma virtual de capacitación para la empresa Headband S.A.S

Elija una opción de respuesta para cada una de las siguientes preguntas

1. ¿Sabe usted qué es una inducción?

- Sí
- No sabe (no responde)

2. ¿En la empresa le han realizado algún proceso de inducción?

- Sí
- No

3. ¿Cree usted que el programa de inducción es primordial en las empresas?

- Sí
- No

4. ¿Al realizar la inducción On-line usted se siente seguro?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

5. ¿Qué prefiere usted, realizar una inducción interactiva (online) o que sea directamente en la compañía?

- Inducción Interactiva (online)
- Directamente en la compañía

6. ¿Para usted cual sería el tiempo prudencial para realizar una inducción?

- Entre 5 y 10 min
- Entre 15 Y 30 min
- Más de 30 min

7. ¿Está de acuerdo con la implementación de una plataforma virtual de capacitación de personal?

- Sí
- No

Figura 2. Encuesta de opinión de los empleados de HeadBand S.A.S
Fuente Propia



7. Resultados

El diseño de una plataforma web y la implementación de un diseño de inducción está asentado en el cumplimiento de los objetivos definidos en esta investigación. Primeramente, se analiza el contexto actual de la compañía referente al proceso de inducción. De igual forma la táctica que se ejecuta al proceso de inducción, se identifica cada uno de los compendios requeridos, se tiene en cuenta cada uno de los elementos generales y específicos que demanda cada una de las áreas de la compañía. La proyección de la presente propuesta implica el diseño de la plataforma web incluyendo un eje de gran importancia para los colaboradores de la compañía, el bosquejo de la plataforma web se realizará a través de la página wix, encargada en el diseño y creación de páginas web.

7.1 Único proceso de inducción en Headband S.A.S

Actualmente, en la organización Headband S.A.S no se da un proceso formal de inducción para el nuevo personal, solo se hizo una breve introducción (SG-SST Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo). Esta introducción se hizo en un lapso de una hora se expusieron los temas: Normas y generalidades: Allí evidencian el reglamento interno del trabajo, y dan a conocer las normas de ingreso y condiciones y horarios, solicitud de permisos, horas de almuerzo y descanso, aclaración progresiva de las áreas que NO se pueden ingresar y por último la normatividad en el uso de elementos de protección al trabajador.

Por consiguiente, el nuevo personal de la compañía es entregado a su jefe directo para que sea dirigido a su puesto de trabajo, esto sin hacer una inducción específica y entrega oficial del lugar de trabajo que le será asignado, en esta instancia es donde el nuevo trabajador emprende el proceso de aprendizaje autónomo basándose en el conocimiento empírico del trabajadores o trabajadores más antiguo. Ahora bien, en el siguiente apartado encontrarán los procesos que le hizo falta a Headband S.A.S dentro de su proceso de inducción.

7.2 Identificar los componentes principales de la herramienta de transferencia de gestión de conocimiento.

Una buena inducción puede aumentar la retención del personal, reducir el tiempo necesario para que un nuevo miembro del personal se instale en el lugar de trabajo y por ende aumente su productividad en todo el ámbito laboral, general, crear una fuerza profesional más feliz.

Las quejas comunes sobre los procesos de inducción incluyen aburrirse, verse abrumado por demasiada información o que los inducidos simplemente se queden con sus propios dispositivos. Se considera que el proceso de inducción en la compañía debe sujetar esencialmente estos cuatro elementos que van en correlación con la adecuada generalización y conocimiento de éstos:

El programa de inducción tiene la intención de brindar información a los nuevos empleados sobre las normas y la cultura organizacional de la empresa, entre otros, con el fin de que logren integrarse de forma segura al trabajo. Es significativo señalar que las compañías que tienen un programa de inducción, consiguen motivar e incluir a los empleados de nuevo ingreso para que éstos permanezcan en la organización.

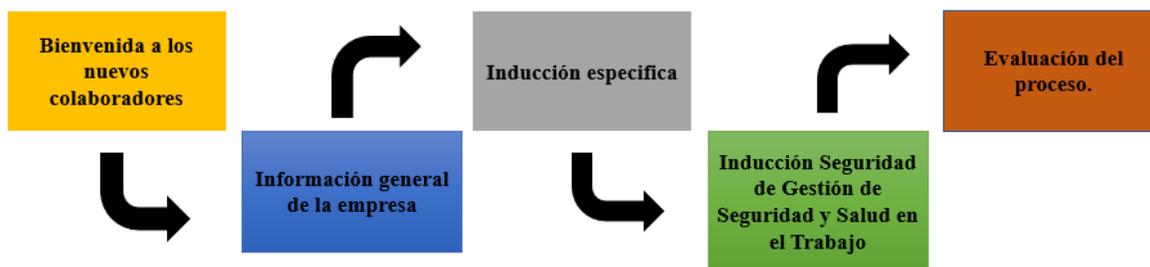


Figura 3. Proceso de un programa de inducción
Fuente propia



7.3 Inducción General

Como iniciación, en esta fase se debe manifestar la información general de la compañía que se considere de gran importancia para el discernimiento y mejora del cargo. Sin embargo, es importante aclarar que esta inducción se debe realizar sin importar el tipo de cargo, área o si son (directos o por temporales) de la misma, lo cual hace que sea primordial una orientación de todos hacia una misma imagen corporativa.

Cabe resaltar la siguiente información para tener en cuenta al momento de realizar la respectiva inducción.

- Estructura organizacional de la organización, misión, visión, valores corporativos, proyección, alianzas y tamaño de la empresa (ventas en pesos o toneladas al año).
- Productos que fabrica y comercializa la empresa.
- Aspectos relativos al contrato laboral (tipo de contrato, horarios de trabajo, prestaciones, días de pago, duración del contrato).
- Seguridad, Vigilancia, dotación general, ubicación de baños, comedor y salidas de emergencia y otros).
- Sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo



7.4 Inducción Específica

Por otro lado, se debe brindar toda información específica relevante a la labor a ejercer dentro de la organización, teniendo en cuenta todo dato importante del cargo. Cabe destacar, que todo empleado nuevo requiere de una formación clara, en lo posible interactiva, completa y perspicaz sobre lo que se espera que haga en la labor encomendada, como lo puede hacer (o como se hace).

Por lo general, esta fase se desarrolla por el personal dirigente del cargo, quien efectuará la introducción del jefe inmediato, del grupo de. Entre otros, se deberá presentar la siguiente información:

- Capacitación que recibirá de acuerdo al cargo y área: breve indagación sobre la forma o fases en que estará compuesto su entrenamiento, el comprometido y los objetivos del plan.
- Presentación de los productos.
- La incidencia que tiene el departamento y el cargo.
- El manual de funciones para el puesto a desenvolver: Con esta información relevante se define con mayor claridad las responsabilidades, importancias y funciones específicas del cargo a desempeñar incluyendo sus relaciones e interacciones con otras áreas y departamentos y las instrucciones para conseguir ayuda de terceros, etc.
- El sistema de turnos, si pertenece al área de producción.



- De acuerdo con los datos obtenidos se puede evidenciar que el 71% de los encuestados prefieren realizar una inducción interactiva (online).

7.5 Resultado encuesta de opinión



Universidad Antonio Nariño
Administración de Empresas
Propuesta de Transferencia de la Gestión del conocimiento
a través de un diseño de Inducción en la empresa HeadBand S.A.S

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Tema: Diseño de una herramienta para la transferencia de conocimiento en la empresa Headband S.A.S

Objetivo: Analizar el impacto en los empleados respecto al funcionamiento de una plataforma virtual de capacitación para la empresa Headband S.A.S

1. ¿Sabe usted qué es una inducción?

¿Sabe usted qué es una inducción?	Total
Si	20
No	1

Tabla 1. Conocimiento respecto a lo que es una inducción

Fuente propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo de los datos obtenidos de las 21 personas las cuales se le aplico la encuesta, el 95% de la población tienen conocimiento respecto a lo que es una inducción y el otro 5% no conoce este concepto.

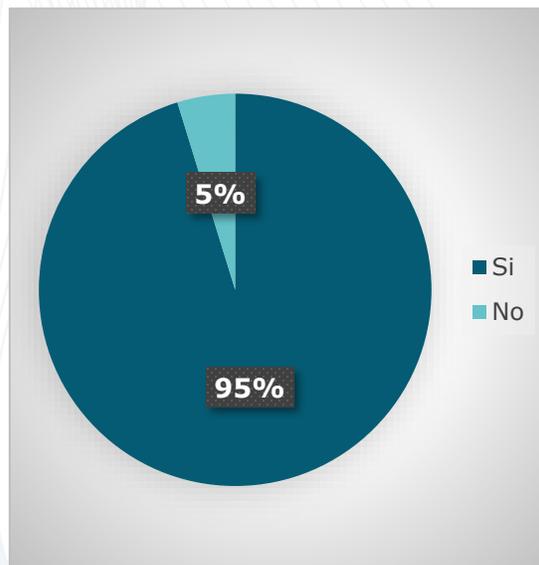


Gráfico 1. Conocimiento respecto a lo que es una inducción
Fuente propia

2. ¿En la empresa le han realizado algún proceso de inducción?

¿En la empresa le han realizado algún proceso de inducción?	Total
Si	8
No	13

Tabla 2. Proceso de inducción en la empresa
Fuente propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo con la información obtenida de 21 personas, se evidencia que la mayor población de la compañía no le ha realizado por lo menos una inducción, con un porcentaje del 62% a diferencia de los colaboradores que si han recibido por lo menos una inducción con una participación del 38%.

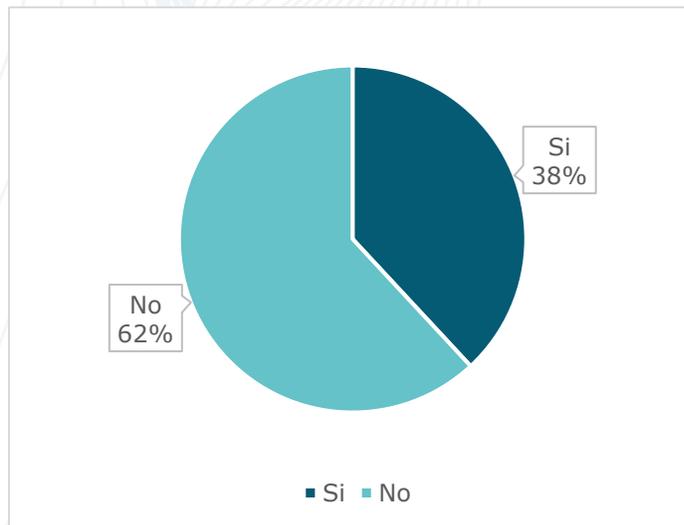


Gráfico 2. Proceso de inducción en la empresa
Fuente propia.

3. ¿Cree usted que el programa de inducción es primordial en las empresas?

¿Cree usted que el programa de inducción es primordial en las empresas?	Total
Si	21
No	0

Tabla 3. El programa de inducción es primordial en las empresas
Fuente propia

Análisis e Interpretación

Teniendo los datos obtenidos, para este caso las 21 personas encuestadas creen que el el programa de inducción es primordial en las empresas con un porcentaje del 100%.

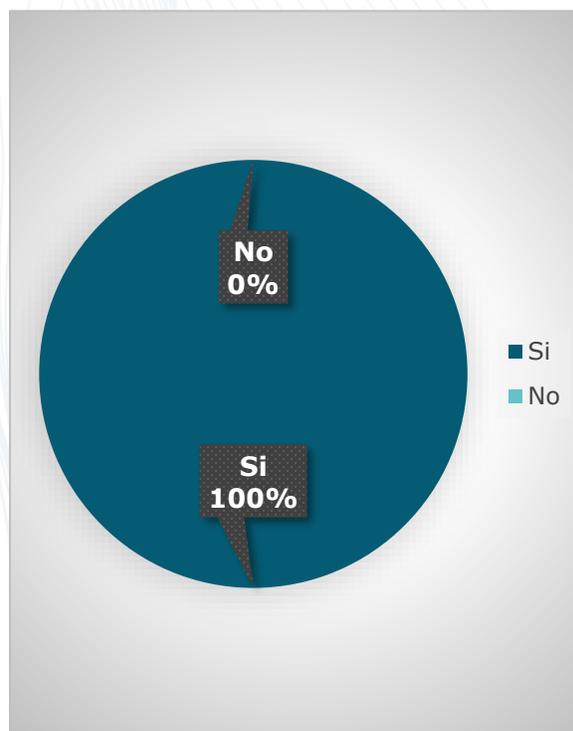


Gráfico 3. El programa de inducción es primordial en las empresas
Fuente propia

4. ¿Al realizar la inducción On-line usted se siente seguro?

¿Al realizar la inducción On-line usted se siente seguro?	Total
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	1
Indeciso	3
De acuerdo	6
Muy de acuerdo	10

Tabla 4. Inducción On-line
Fuente propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos de 21 personas, se evidencia que las personas se sienten seguras al recibir una inducción on-line con un 48% indicando estar muy de acuerdo, seguida detallando como respuesta de acuerdo con 28%, luego indicando estar indecisos con un 14% y con un mínimo porcentaje esta para en desacuerdo y muy en desacuerdo con 5%.

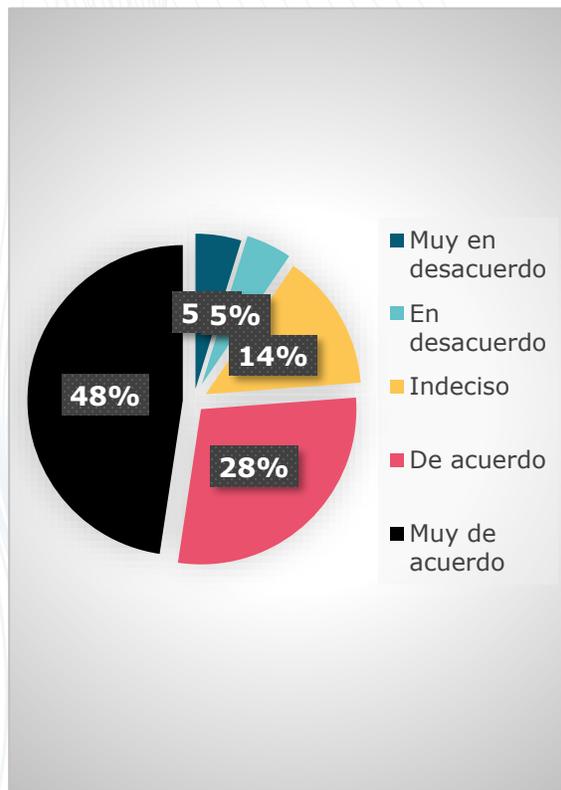


Gráfico 4. Inducción On-line
Fuente propia

5. ¿Qué prefiere usted, realizar una inducción interactiva (online) o que sea directamente en la compañía?

¿Qué prefiere usted, realizar una inducción interactiva (online) o que sea directamente en la compañía?	Total
Inducción Interactiva (online)	15
Directamente en la compañía	6

Tabla 5. Preferencia al realizar una inducción
Fuente propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos se puede evidenciar que el 71% de los encuestados prefieren realizar una inducción interactiva (online) a diferencia de las personas que optan por recibir la inducción con un 29%.

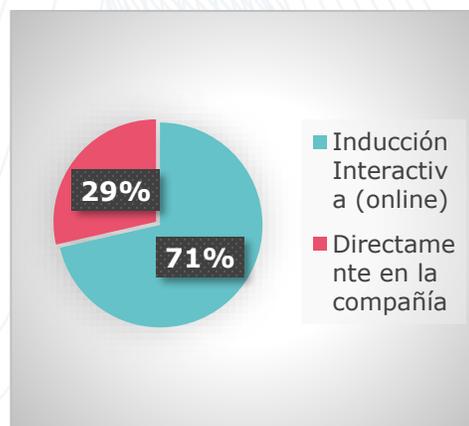
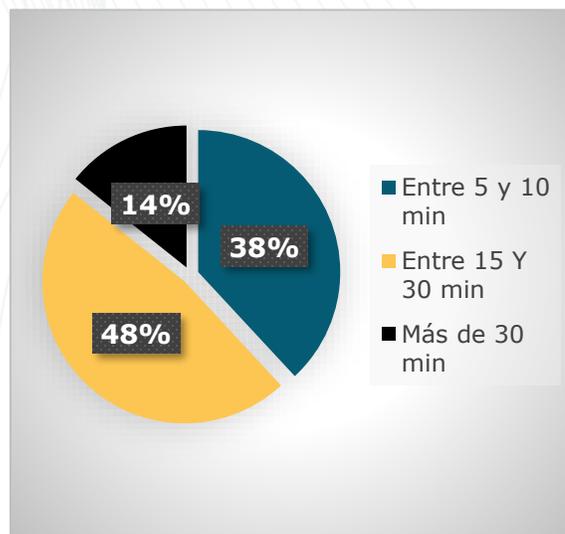


Gráfico 5. Preferencia al realizar una inducción
Fuente propia

6. ¿Para usted cual sería el tiempo prudencial para realizar una inducción?

¿Para usted cual sería el tiempo prudencial para realizar una inducción?	Total
Entre 5 y 10 min	8
Entre 15 Y 30 min	10
Más de 30 min	3

Tabla 6. Tiempo prudencial para realizar una inducción
Fuente propia



Análisis e Interpretación

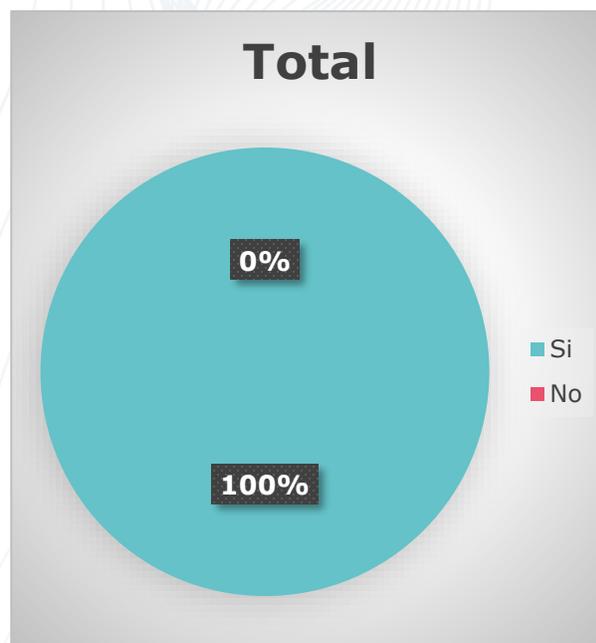
Teniendo en cuenta la información alcanzada se dice que el tiempo prudencial para la realización de una encuesta esta entre 15 y 30 min con un porcentaje del 48% a diferencia con un 38% por el tiempo entre 5 y 10 min y la duración de más de 30 min con un 14%.

Gráfico 6. Tiempo prudencial para realizar una inducción
Fuente propia

7. ¿Está de acuerdo con la implementación de una plataforma virtual de capacitación de personal?

¿Está de acuerdo con la implementación de una plataforma virtual de capacitación de personal?	Total
Si	21
No	0

Tabla 7. Implementación plataforma virtual
Fuente propia



Análisis e Interpretación

De acuerdo con los datos recolectados se puede evidenciar que el 100% de las personas encuestadas están de acuerdo con la implementación de una plataforma virtual de capacitación de personal.

Gráfico 7. Implementación plataforma virtual
Fuente propia



7.6 Inducción Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El tema más analizado al ingreso la empresa de la empresa Headband S.A.S es SG-SST fue el punto de: Reglamento interno de la compañía, proceso de permisos, aclaración de la prohibición de ingreso al área de producción, condiciones laborales y horarios, sin embargo, estas temáticas se ejecutaron en un lapso de corto tiempo, por lo tanto, falto abordar las siguientes temáticas.

- Identificar los factores de riesgo, de acuerdo al área o puesto de trabajo y las rutas de evacuación: es indefectible que los empleados estén enterados de los peligros a los que serán sometidos en el momento que estén desempeñando sus cargos y las medidas de control que se realizan en la compañía para proteger y disminuir los niveles de peligrosidad. Es primordial enfatizar que en el artículo 62 de la resolución 1295 de 1994, el gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, estableció "la obligatoriedad de los empleadores de informar a los trabajadores propios o contratados, sobre los riesgos a que se exponen durante el desarrollo de sus labores. A esto se le llama el derecho de saber de los trabajadores" (AvanceJurídico, 2019).
- Las normas de seguridad: es importante adjudicar una copia de los esquemas e instrucciones que el colaborador debe colocar en práctica en su área de trabajo. Esta pesquisa se usará como material de consulta.
- Proceso para la dotación de ropas de labor: Es necesario explicar toda información relevante a la ropa de trabajo y tiempo de su entrega, además temas referentes al uso de los guardarropas y lockers, y la reglamentación señalada para su cargo.
- Equipos de protección, son elementos necesarios en el área: cabe aclarar que antes de ser entregados, se realice una preparación que sensibilice el uso adecuado y obligatorio de los implementos de seguridad, para alcanzar con mayor habilidad y grado de compromiso la aprobación de los mismos y la adaptación a su uso permanente.



- Procedimientos básicos de emergencia: todo el personal en general de la compañía debe inspeccionar de que, en la fase de inducción, el empleado conozca los sucesos más frecuentes que se pueden exteriorizar, las salidas de evacuación, lugar de los extintores y otros aspectos generales que la empresa.
- Se puso en funcionamiento una plataforma virtual de capacitación para la empresa, con una aceptación positiva del 100% según los instrumentos de evaluación aplicados.

7.7 Diseño de un programa de inducción

En primer lugar, el diseño de un programa de inducción, incluyendo la distribución de las líneas propuestas, cómo se debe establecer el evento, la forma de evaluar este programa que son: *Inducción General, Específica y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. A continuación, se hará una breve explicación de cómo se de aplicar este programa por cada área de la compañía.

7.8 Inducción general

La temática que se va a desarrollar en la inducción general va dirigida a todo el personal de la compañía, teniendo énfasis en la unión de todos los cargos para generar lazos de confianza y así mejorar el clima organizacional. Para la realización de esta inducción se propone que el jefe de recursos humanos exponga este ítem de gran importancia por medio de una presentación de diapositivas utilizando la herramienta (PowerPoint) anexas a este documento, diseñadas para esta. Esta inducción tiene una duración de máximo 2 horas.

7.9 Inducción específica

Para esta fase, la inducción específica estará dividida en dos procesos, la primera un acompañamiento constante a través de los jefes directos de las diferentes áreas encargadas, utilizando el diseño de una serie de tablas de información relevante que se deben tener en cuenta en este proceso. La siguiente fase estará compuesta por un recorrido interactivo llegando a los espacios de producción que por seguridad está prohibido el acceso a los empleados que no pertenecen a esta área, esto con el fin

de que todos los empleados estén enterados y puedan conocer las instalaciones de la compañía, maquinas, procesos y posibles consecuencias al no usar los implementos de seguridad adecuadamente. En las tablas están tabulados los temas a tratar según el cargo, persona encargada de la inducción de cada tema, el objetivo que se quiere alcanzar al finalizar, la metodología y el tiempo establecido para el desarrollo.

7.9.1 Etapa 1. Acompañamiento por jefe inmediato

1. Asistente Administrativo

<i>Cargo: Asistente Administrativa</i>				
	Actividad	Objetivo	Encargado	Duración
Paso 1	Inducción Especifica	Conocer en que se va a basar su entrenamiento, quién será el encargado y el proceso de ejecución	Contabilidad	1 Hora
Paso 2	Estructura y organigrama	Para este punto, se debe conocer muy bien la estructura jerárquica de la compañía, así como el cargo de la persona que va a ocupar el nuevo lugar de trabajo y sus funciones.	RRHH	45 MIN
Paso 3	Proceso de recepción	Conocer el procedimiento de radicación de documentos, atención al público, generación de documentos escritos y on-line y compras.	RRHH	1 Y 30 MIN
Paso 4	Proceso de facturación	La persona encargada de dar este entrenamiento, debe manejar completamente el funcionamiento del software, generación y envío de facturas.	Contabilidad	2 HORAS
Paso 5	Sistemas	Generación de correo corporativo entrega de contraseñas, políticas de tratamientos de datos, riesgo antivirus, y riesgos que conlleva a la mala utilización del internet.	Sistemas	1Hora
Paso 6	Riesgos Laborales	identificar y evaluar cualquier tipo de riesgo que pudiese afectar el lugar de trabajo y Controlar que se garanticen las reglamentaciones relacionadas a la calidad y a la higiene del lugar.	Salud Ocupacional	40 Min

Tabla 8. Programa de inducción específico propuesto para Asistente Administrativo.
Fuente propia

Análisis

Esta tabla representa el diseño de inducción para el cargo de asistente administrativa, basadas en 6 pasos con un cronograma de actividades,

los objetivos a desarrollar, el área encargada de dar dicha actividad y su división por tiempos.

2. Asesor Comercial

<i>Cargo: Asesor Comercial</i>				
	Actividad	Objetivo	Encargado	Duración
Paso 1	Inducción Especifica	Conocer en que se va a basar su entrenamiento, quién será el encargado y el proceso de ejecución	Contabilidad	1 Hora
Paso 2	Estructura y organigrama	Para este punto, se debe conocer muy bien la estructura jerárquica de la compañía, así como el cargo de la persona que va a ocupar el nuevo lugar de trabajo y sus funciones.	RRHH	45 MIN
Paso 3	Proceso Ventas	Conocer acertadamente los productos y servicios de la organización. E identificar las pautas de manera real y objetiva a los clientes y sus necesidades.	Gerencia Comercial	2 HORAS
Paso 4	Entrega de clientes por Zona	La persona encargada de dar este entrenamiento, debe tener claro toda información detallada del listado de clientes que maneja la compañía	Gerencia Comercial	1 Y 40 MIN
Paso 5	Sistemas	Generación de correo corporativo entrega de contraseñas, políticas de tratamientos de datos, riesgo antivirus, y riesgos que conlleva a la mala utilización del internet.	Sistemas	1Hora
Paso 6	Riesgos Laborales	identificar y evaluar cualquier tipo de riesgo que pudiese afectar el lugar de trabajo y Controlar que se garanticen las reglamentaciones relacionadas a la calidad y a la higiene del lugar.	Salud Ocupacional	40 Min

*Tabla 9. Programa de inducción específico propuesto para el Asesor Comercial
Fuente propia*

Análisis

Este diseño esta planteado para el cargo de asesor comercial, identificando una serie de pasos a seguir cumpliendo con todos los protocolos de ejecución, y las diferentes personas encargadas de realizar cada actividad con su respectivo tiempo.

3. Logística

<i>Cargo: Logística</i>				
	Actividad	Objetivo	Encargado	Duración
Paso 1	Inducción Especifica	Conocer en que se va a basar su entrenamiento, quién será el encargado y el proceso de ejecución	Contabilidad	1 Hora
Paso 2	Estructura y organigrama	Para este punto, se debe conocer muy bien la estructura jerárquica de la compañía, así como el cargo de la persona que va a ocupar el nuevo lugar de trabajo y sus funciones.	RRHH	45 MIN
Paso 3	Proceso de Embarque	Conocer acertadamente los productos y servicios de la organización y por ende recibir capacitación del software que se utiliza para el embarque y devoluciones de mercancía	Contabilidad	2 HORAS
Paso 4	Proceso de logística de transporte	La persona encargada de dar este entrenamiento, debe tener claro toda información detallada del listado de clientes que maneja la compañía	Gerencia Comercial	1 Y 40 MIN
Paso 5	Sistemas	Generación de correo corporativo entrega de contraseñas, políticas de tratamientos de datos, riesgo antivirus, y riesgos que conlleva a la mala utilización del internet.	Sistemas	1Hora
Paso 6	Riesgos Laborales	identificar y evaluar cualquier tipo de riesgo que pudiese afectar el lugar de trabajo y Controlar que se garanticen las reglamentaciones relacionadas a la calidad y a la higiene del lugar.	Salud Ocupacional	40 Min

*Tabla 10. Programa de inducción específico propuesto para Logística
Fuente propia*

Análisis

El diseño propuesto para el cargo de logística esta dividida por una serie de 6 pasos, teniendo en cuenta la importancia del cumplimiento de tiempos para que el personal culmine este proceso satisfactoriamente sin que tenga algún vacío de sus funciones a desarrollar, por lo que este cargo es el responsable de hacer el despacho de los productos de HeadBand S.A.S.

4. Operario de producción

<i>Cargo: Operario</i>				
	Actividad	Objetivo	Encargado	Duración
Paso 1	Inducción Especifica	Conocer en que se va a basar su entrenamiento, quién será el encargado y el proceso de ejecución	Contabilidad	1 Hora
Paso 2	Estructura y organigrama	Para este punto, se debe conocer muy bien la estructura jerárquica de la compañía, así como el cargo de la persona que va a ocupar el nuevo lugar de trabajo y sus funciones.	RRHH	45 MIN
Paso 3	Proceso Manejo de maquinaria	Operar la maquinaria que sea necesaria para el debido desempeño de sus funciones.	Jefe de producción	2 HORAS
Paso 4	Explicación de productos	La persona encargada de dar este entrenamiento debe conocer acertadamente los productos y servicios de la organización.	Jefe de producción	1 Y 40 MIN
Paso 5	Sistemas	Generación de correo corporativo entrega de contraseñas, políticas de tratamientos de datos, riesgo antivirus, y riesgos que conlleva a la mala utilización del internet.	Sistemas	1Hora
Paso 6	Riesgos Laborales	identificar y evaluar cualquier tipo de riesgo que pudiese afectar el lugar de trabajo y Controlar que se garanticen las reglamentaciones relacionadas a la calidad y a la higiene del lugar.	Salud Ocupacional	40 Min

Tabla 11. Programa de inducción específico propuesto para Operario de producción
Fuente propia

Análisis

El diseño planteado para el cargo de operario de producción es uno de los más importantes porque se debe aplicar al pie de la letra, por lo que es un cargo que manipula todas las maquinas de la empresa, por ende, esta basado en 6 pasos, cumpliendo con el proceso del manejo de las diferentes maquinas, riesgos laborales entre otros, con un cronograma de actividades, los objetivos a desarrollar, el área encargada de dar dicha actividad y su división por tiempos.

7.9.2 Etapa 2. Inducción Interactiva

En esta etapa la inducción interactiva se podrá visualizar por la página web diseñada para la compañía, esto beneficiando tanto a los clientes y colaboradores.



Fuente (Sierra, Inducción específica (interactiva) (Archivo de video), 2020)
Ingresar al siguiente link para visualizar la inducción específica interactiva.
<https://www.youtube.com/watch?v=vhxvKZV9NcY&t=46s>



7.9.3 Inducción Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La ejecución de esta inducción estará a cargo del área del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la organización. Se ejecuta una vez finalizada la inducción general, esta inducción va dirigida a todo el personal de la compañía divididos por áreas. El personal de seguridad y salud en el trabajo se apoya en la presentación en diapositivas, (power point) estas diapositivas servirán como guía e instrucción para la ejecución de este proceso, la duración es de max 2 horas. Ver **anexo 2**

7.9.4 Evaluación

Cuando se haya culminado la respectiva inducción, o en el transcurso de preparación y/o de ensayo, las personas encargas del proceso o jefes inmediatos de HeaDBand S.A.S deben ejecutar una evaluación de satisfacción con el objetivo de determinar cuáles temas de la inducción no quedaron lo competentemente claros para el colaborador, con el fin de reforzar o del mismo modo programa una (reinducción, refuerzos entre otros).



8. Desarrollar una plataforma virtual que beneficie a los empleados y clientes que incluya inducción y evaluación de desempeño

En este apartado se define un concepto de gran importancia, dando como resultado una herramienta web que facilita a los clientes a realizar compras de la compañía en cualquier lugar de su preferencia, esto haciendo de un portal web un documento digital de carácter dinámico, es decir que puede contener texto, gráficos e hipervínculos a otras páginas web y archivos.

Una plataforma web a menudo se usa para suministrar información a diferentes tipos de personas, en este caso será dirigido a clientes y colaboradores de la compañía, incluidas fotos o videos para ilustrar temas importantes. Una página web también puede usarse como un método para vender productos o servicios a los espectadores. Varias páginas web conforman un sitio web, como nuestro sitio HeadBand S.A.S.

Al diseñar una plataforma web podemos identificar que es una herramienta de gran importancia porque aumenta el impacto en cómo su consumidor percibe su marca. La impresión que se logra fomentar es que conozcan su compañía y los procesos y que no renuncien a su página y acudan a un competidor.

Por otro lado, al diseñar o crear una plataforma web, se piensa en la impresión que tienen los empleados, es probable que quieran visitar su sitio web y ver lo que tiene para ofrecer. Muchos posibles empleados se preocupan por el tipo de empresa para la que podrían estar trabajando. Un sitio web que usa gráficos antiguos, se carga muy lentamente y no se ha actualizado en más de un año no infunde ningún sentido de confianza.

Los siguientes ejemplos se presentan las divisiones de la página web mencionadas que se desarrollan en el proyecto, se mostrará los screenshot importantes correspondientes a la plataforma web. Los diseños son resultados de la propuesta y análisis que se ejecutó en el proceso de esta investigación, cabe insistir que son modelos, pues la interfaz puede variar en cuanto a forma hasta la finalización del presente.

8.1 Descripción de Interfaces de la plataforma virtual

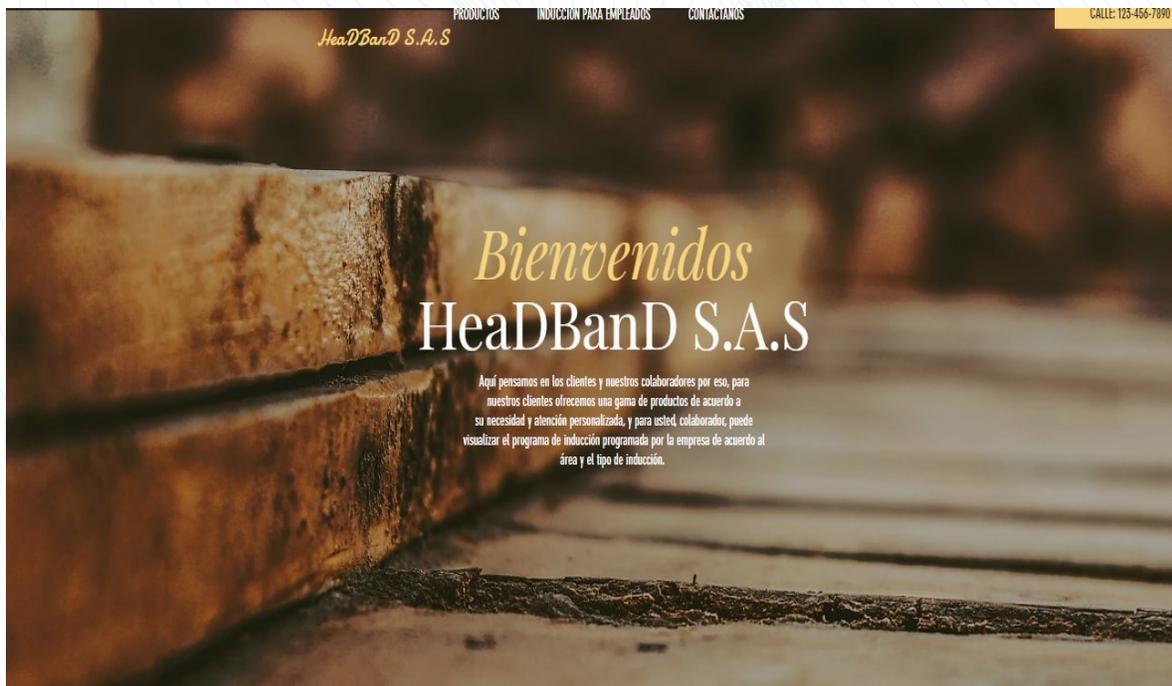


Figura 4. pantalla de inicio de la página web
Elaboración propia por los autores

Descripción

La pantalla de inicio de la página web se da una pequeña bienvenida e introducción de lo que la empresa quiere para los clientes y sus colaboradores, se puede observar las diferentes entradas que tiene la página, como lo son: productos, carrito de compras, está la sección de inducción específica (interactiva) dirigida a los colaboradores de la compañía y por último se puede observar el acceso de (contáctanos) esto para que el cliente tenga una mejor experiencia en la compra de productos por medio virtual.



QUIÉNES SOMOS?

Somos fabricantes y distribuidores de cintas adhesivas, soluciones de empaque y embalaje en el mercado colombiano y región Andina.

MISIÓN	VISIÓN	VALORES
		
Ofrecer una amplia gama de productos, a través del suministro y personalización de cintas	Para el año 2027, Headband S.A.S será reconocida en Colombia y la Región Andina como la	Calidad, colaboración, honestidad, integridad, pasión, trabajo en equipo, responsabilidad, estos

*Figura 5. Pantalla de información de la empresa
Elaboración propia por los autores*

Descripción

En la figura número 5, pantalla de información de la empresa, se puede observar la información relevante de la organización, esto dando a conocer al cliente final indagación del proceso para el cumplimiento de metas propuestas. La misión y visión accede a mejorar los objetivos de la organización, la manera que se aproximará a sus clientes y sus tácticas de crecimiento y desarrollo futuro.



Figura 6. Pantalla de selección del producto.

Elaboración propia por los autores

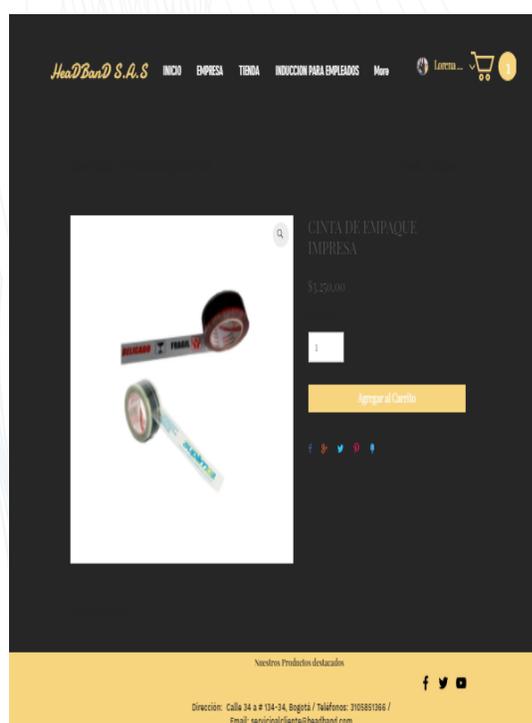
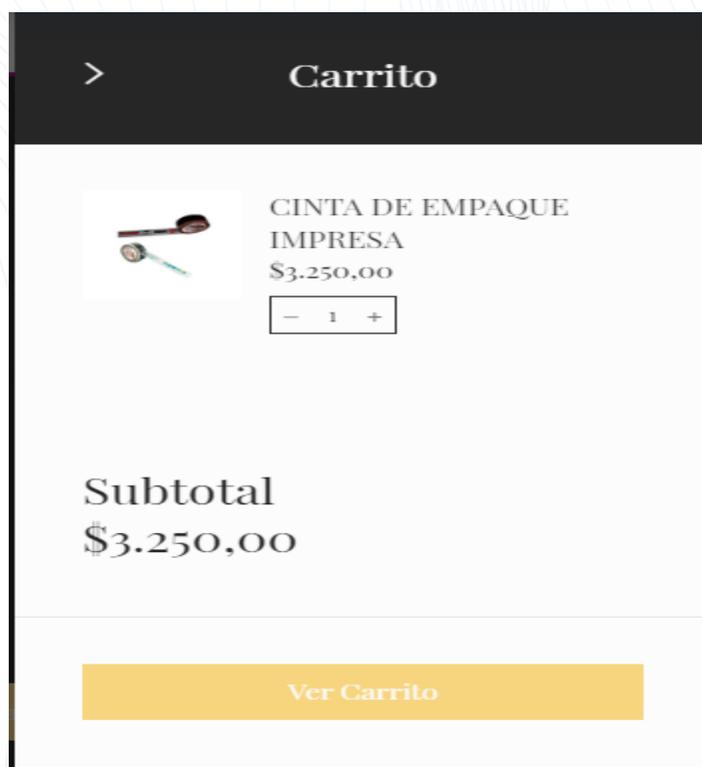


Figura 7. Detalle de nota de venta

Elaboración propia por los autores

Descripción

En esta parte de elección del producto el usuario final puede seleccionar el producto según su necesidad, allí se puede visualizar los productos disponibles. Luego de escoger el producto se direcciona a un nuevo enlace que muestra la descripción del producto seleccionado, desde aquí el cliente tendrá la opción de elegir la cantidad y añadirlo al carrito.



*Figura 8. Pantalla Carrito de compras
Elaboración propia por los autores*

Descripción

En la figura N° 8 la pantalla presenta todos los productos que el cliente ha agregado al carrito de compras del pedido que va a solicitar, se muestra la cantidad y precio respectivo, después que el cliente revise la lista de los productos a comprar y no desee agregar nada más a la lista, se procede a realizar el pedido y se genera un comprobante del pedido donde presenta el total a pagar para conocimiento del cliente.



*Figura 9. Pantalla de la inducción interactiva
Elaboración propia por los autores*

Descripción

En esta entrada de la página web, muestra la inducción específica en la etapa 2 (interactiva) dando a conocer al nuevo personal un corto video de los espacios del área de producción, que, por temas de seguridad del departamento de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los empleados que no pertenece a esta área tienen prohibido el paso.

COMPLETE EL FORMULARIO PARA CONTACTARNOS

<i>Nombre</i>	<i>E-mail</i>
<i>Teléfono</i>	
<i>Mensaje</i>	
Enviar	

*Figura 10. Pantalla de ayuda y recolección de datos
Elaboración propia por los autores*

Descripción

En esta sección de la página web, presenta la pantalla de envío de correos a los clientes la cual permite adjuntar archivos, el formato para enviar a varios clientes es elegir un directorio interno de la compañía, es de gran utilidad informando a los clientes sobre promociones o cupones de descuento o en su defecto atender peticiones, quejas y reclamos.



9. CONCLUSIONES

- Para desarrollar este proyecto en la búsqueda de ¿Cuál es esa Transferencia de la Gestión del conocimiento que permita reconocer en la empresa HeadBand S.A.S oportunidades de crecimiento con la aplicación de un diseño de inducción? se plantearon cuatro objetivos específicos que permitieron encontrar aciertos y posibles ideas para abordar futuras investigaciones.
- Las empresas deben estar enfocadas que el personal reciba una adecuada inducción en un tiempo prudencial y no tomarse a la ligera. Se debe avanzar sobre aquella visión habitual que consideraba los procesos de inducción como métodos puntuales dentro de una organización, e integrar estos procesos como parte fundamental y reglamentaria. El diseño que se planteó en este documento busca responder la necesidad de conocimiento que tiene un empleado al ingresar a una empresa.
- Se pudo responder a la pregunta de la investigación, estableciendo la transformación del conocimiento a través de un diseño de inducción, observando y clasificando los 4 diseños diferentes para estos cargos, Logística, Asistente Administrativo, Operario, Asesor Comercial, identificando los pasos y tiempo transcurridos para la ejecución de sus funciones, dando énfasis de que se cumplan con el tiempo propuesto para prever que cumplan con todos requisitos exigidos que requieren los cargos.

Sin embargo, al ser este un diseño de estudio, no fue posible plantear otros diseños importantes como, por ejemplo: el cargo de recursos humanos, el de jefe de producción, el de contabilidad, el mercaderistas y el de Gerencia comercial.

- Estos diseños iban a ser presentados a la Administradora de empresas de Headband S.A.S como propuesta de mejoramiento. Sin embargo, la situación de emergencia y el cierre de empresas a nivel mundial afectó también a la compañía donde la investigadora laboraba pues lamentablemente fue despedida. De esta manera los diseños propuestos del programa de inducción para el nuevo personal y el lanzamiento de la página web, quedaron sin un piso de aplicación y ejecución, lo que no permitió el mejoramiento de la productividad de la organización.



- Realizar la evaluación propuesta después de la inducción se hace ineludible calcular su efectividad y las necesidades de formación, se diseñó el programa de inducción de acuerdo a la necesidad de la empresa y el cargo, se identificaron falencias, en las inducciones de SG-SST y aplicación de la general y específica.
- De acuerdo con los resultados obtenidos se pudo evidenciar que gran parte de las personas encuestadas con un porcentaje del 100% de la empresa Headband S.A.S están de acuerdo con que se aplique la inducción interactiva online, dando importancia al recorrido por la empresa, y del mismo visualizando que muchas de las personas de la compañía no han recibido algún tipo de inducción. Por esta razón se da énfasis en la importancia que tiene la plataforma virtual incorporando una herramienta para la transferencia del conocimiento.
- La realización de este trabajo me enseñó el impacto que tiene un programa de inducción en la vida laboral, dando énfasis en el vacío que esta puede dejar cuando se omite algún paso en este proceso. Los empleados que tienen una inducción y que por lo menos contenga los temas primordiales descritos anteriormente en este proyecto, es mucho mayor y pueden formar más soporte al proceso productivo y brindar conocimiento a sus compañeros, a diferencia a un empleado al cual no se le realiza una inducción.
- Al aplicar la Gestión del Conocimiento permitió dar la razón a una ausencia total de conocimiento de la empresa por parte del empleado y las funciones del cargo a desempeñar por la falta del proceso de inducción. Esto impedía un mejor rendimiento, pues como es de esperarse la falta de una inducción atenua y adecuada trajo como secuela la falta de adaptación; desmotivación; bajo nivel de productividad en las primeras semanas y aumento considerable de tiempo para realizar tareas básicas.



10. Bibliografía

- Arias, F., & Heredia, V. (1999). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. México: Trillas.
- AvanceJurídico. (2019). *MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL*. Bogotá: Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
- Bernal, B., & Avendaño, F. (2016). <http://manglar.uninorte.edu.co>.
Obtenido de <http://manglar.uninorte.edu.co>:
<http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7618/Diseno%20C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brangan, W., & E, C. (2015). Intercambio de conocimientos en la puesta en marcha de la atención de salud: *ncbi.nlm.nih*, 3-9.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill. Obtenido de academia.edu.
- Esparza, E. (05 de 2014). *Análisis del impacto de los procesos de inducción sobre la productividad de*. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3418/1/110986.pdf>
- Jiménez, R. (04 de 06 de 2013). eoi.es/blogs/madeon. Obtenido de eoi.es/blogs/madeon:
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/06/04/la-capacitacion-y-el-desarrollo-del-personal/>
- Linkedin. (2020). *Linkedin Aprendizaje*. Obtenido de LinkedIn Aprendizaje: <https://learning.linkedin.com/>
- marketerosagencia.com*. (10 de 02 de 2020). Obtenido de [marketerosagencia.com](https://www.marketerosagencia.com/):
<https://www.marketerosagencia.com/desarrollo-web/fases-etapas-diseno-web/>
- Massimino, L. (30 de 05 de 2010). <http://www.lauramassimino.com>.
Obtenido de <http://www.lauramassimino.com>:
<http://www.lauramassimino.com/proyectos/webquest/1-4-que-es-internet>
- Mateo, J. L. (18 de 03 de 2006). *Sociedad del Conocimiento*. Madrid: Editorial CSIC. Obtenido de Sociedad del Conocimiento.
- Mercado, H. (2001). *Administración aplicada & teoría y práctica (primera parte) (2ª edición)*. México: Limusa.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *revistas.uptc.edu.co*, 5-8.
- Piwonka, A. (1996). *Internet en acción*. Santiago de Chile: Mc Graw Hill.
- Sierra, A. (23 de 05 de 2020). *Inducción específica (interactiva) (Archivo de video)*. Obtenido de Inducción específica (interactiva)



- (Archivo de video):
<https://www.youtube.com/watch?v=vhxvKZV9NcY&t=46s>
Sierra, A. (23 de 05 de 2020). *Inducción específica (interactiva)* (Archivo de video). Obtenido de Inducción específica (interactiva) (Archivo de video):
<https://www.youtube.com/watch?v=vhxvKZV9NcY&t=46s>
- Werther. (1995). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Werther, J., & Davis, K. (1995). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.



11. ANEXOS



11.1 ANEXO 1

*(Presentación diapositivas
inducción General)*



INDUCCIÓN GENERAL

BIENVENIDOS

QUIÉNES SOMOS?

- SOMOS FABRICANTES Y DISTRIBUIDORES DE CINTAS ADHESIVAS, SOLUCIONES DE EMPAQUE Y EMBALAJE EN EL MERCADO COLOMBIANO Y REGIÓN ANDINA. SOMOS FILIAL DEL GRUPO DECNOS, CON RECONOCIMIENTO MUNDIAL POR MÁS DE 50 AÑOS EN EL MERCADO INTERNACIONAL CON NUESTRA PRINCIPAL MARCA HYSTIK. ESTAMOS RADICADOS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ DESDE EL AÑO 1986 CON COBERTURA A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL. DESDE NUESTROS INICIOS HEMOS SIDO ALIADOS ESTRATÉGICOS DE GRANDES CADENAS, COMERCIO Y GRANDES INDUSTRIAS NACIONALES, BRINDANDO PRODUCTOS DE EXCELENTE CALIDAD EN LÍNEAS COMO, CINTAS DE ENMASCARAR, CINTAS DE EMPAQUE, CINTAS ESPECIALIZADAS (DUCTO, ANTIDESLIZANTE, DELIMITADORAS, DOBLE FAZ, PEGANTES DE CONTACTO, RETORREFLECTIVA, DOBLES CAPA), Y ASÍ MISMO PRODUCTOS DE EMPAQUE Y EMBALAJE COMO FILM STRETCH, PLÁSTICO BURBUJA, CAJAS Y ROLLOS DE CARTÓN.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

OFRECER UNA AMPLIA GAMA DE PRODUCTOS, A TRAVÉS DEL SUMINISTRO Y PERSONALIZACIÓN DE CINTAS ADHESIVAS, PRODUCTOS DE EMPAQUE Y EMBALAJE CON LA MEJOR RELACIÓN CALIDAD-PRECIO.



VISIÓN

PARA EL AÑO 2027, **HEADBAND S.A.S** SERÁ, RECONOCIDA EN COLOMBIA Y LA REGIÓN ANDINA COMO LA EMPRESA LÍDER EN SOLUCIONES DE EMPAQUE Y EMBALAJE. ESTO LO LOGRAREMOS: DESTACÁNDONOS POR LA EXCELENTE CALIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS Y NUESTRO CUMPLIMIENTO PARA CON TODOS NUESTROS CLIENTES



VALORES

CALIDAD, COLABORACIÓN, HONESTIDAD, INTEGRIDAD, PASIÓN, TRABAJO EN EQUIPO, RESPONSABILIDAD, ESTOS PRINCIPIOS INSPIRAN A NUESTROS EMPLEADOS, CLIENTES Y COLABORADORES EXTERNOS.



NUESTRA POLÍTICA DE CALIDAD

- TODOS NOSOTROS AQUÍ HEADBAND SAS ESTAMOS ALTAMENTE COMPROMETIDOS CON LA CALIDAD, ASEGURANDO QUE NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS CUMPLAN CON LAS EXPECTATIVAS DE NUESTROS CLIENTES.

TODO NUESTRO PERSONAL SIGUE DE CERCA LOS PRINCIPIOS DE GESTIÓN DE CALIDAD ESTABLECIDOS PARA LLEVAR A CABO SUS ACTIVIDADES DIARIAS, MANTENIENDO LA CALIDAD DE SU MÁXIMA IMPORTANCIA.

NUESTRO COMPROMISO ES PROPORCIONAR LAS HERRAMIENTAS, LA CAPACITACIÓN Y LOS ESTÁNDARES NECESARIOS PARA CREAR Y PROMOVER UN ENTORNO PARA DESARROLLAR PRODUCTOS Y MEJORAR CONTINUAMENTE. LA CALIDAD ES UN ELEMENTO VITAL DENTRO DE LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE LA EMPRESA.

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO Y CONTROL DE CALIDAD

- SE REQUIEREN EQUIPOS ESPECIALIZADOS, INFRAESTRUCTURA ESTRATÉGICA Y CAPACIDAD TÉCNICA PARA FABRICAR DIFERENTES LÍNEAS DE PRODUCTOS DE CALIDAD. POR LO TANTO, HEADBAND SAS HA INVERTIDO EN MAQUINARIA Y TECNOLOGÍA DE PUNTA PARA MANTENER SUS PROCESOS COMPETITIVOS.
- LOS DEPARTAMENTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO Y CONTROL DE CALIDAD SE HAN CREADO PARA BUSCAR SOLUCIONES QUE SATISFAGAN LAS NECESIDADES DE NUESTROS CLIENTES.

ZONAS DE COBERTURA

ZONA CENTRO:

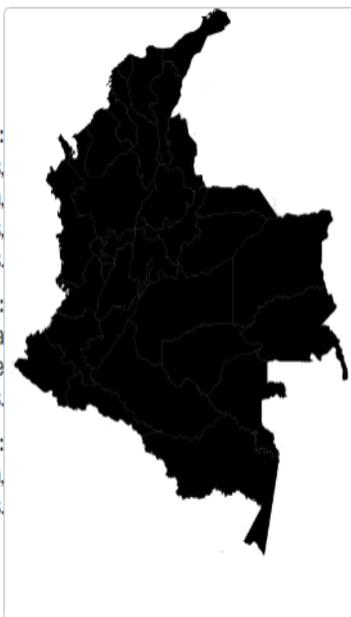
Bogotá y Municipios cercanos, Espinal, Girardot, Ibagué, Neiva, Florencia, Villavicencio, Acacias, Restrepo, entre otros.

ZONA ATLÁNTICA:

Barranquilla, Cartagena, Santa Marta, Riohacha, Valledupar, entre otros.

ZONA ANTIOQUIA:

Medellín, Manizales, Pereira, Armenia, entre otros.



ZONA NOR ORIENTE:

Bucaramanga, Girón, Florida Blanca, Tunja, Duitama, Sogamoso, Yopal, Barbosa, Puerto Asís, Piedecuesta, San Gil, entre otros.

ZONA SUR OCCIDENTE:

Cali, Yumbo, Popayán, Tumaco, Nariño, Putumayo, entre otros.

PRODUCTOS

CINTAS DE EMPAQUE

CINTA DE CERRADO DE CAJAS Y PLEGADIZAS QUE PROVEE ALTA CALIDAD, DESEMPEÑO CONSISTENTE CON FÁCIL DESENLROLLADO.



CINTAS DE ENMASCARAR

ES UN TIPO DE CINTA ADHESIVA FABRICADA GENERALMENTE CON PAPEL, DE FÁCIL DESPRENDIMIENTO Y AUTOADHESIVA.



CINTAS ESPECIALIZADAS

LAS CINTAS VIENEN COMO PIEZAS O LÁMINAS, PRECORTADAS EN ROLLO, PRODUCTOS FINGER-LIFT Y ROLLOS GRANDES PARA MONTAJE AUTOMATIZADO. INCLUYEN ADHESIVOS TERMOFUSIBLE, CON BASE DISOLVENTE Y ACUOSOS,



PRODUCTOS

PEGANTES Y ADHESIVOS

ES UN CEMENTO DE TIPO ESTÁNDAR PARA FUERTE Y FIJO PEGADO DE ELEMENTOS INDUSTRIALES Y CASEROS, DURADERO Y RESISTENTE.



PRODUCTOS DE EMPAQUE Y EMBALAJE

MATERIAL RESISTENTE QUE ENCIERRA O PROTEGE UN ARTÍCULO CON O SIN ENVASE CON EL FIN DE PRESERVARLO





ASEPECTOS DEL CONTRATO LABORAR

TIPO DE CONTRATO

- TERMINO INDEFINIDO
- OBRA O LABOR

DIAS DE PAGO, DESCANSO Y VACIONES

- 15 Y 30 DE CADA MES, DOMINGOS DEPENDIENDO DEL NIVEL DE PRODUCCIÓN, Y LAS VACIONES SON COLECTIVAS EN EL MES DE DICIEMBRE

HORARIO DE TRABAJO

- ADMINISTRATIVO: LUNES A VIERNES 7:30 A.M. A 6:00
- OPERATIVOS: TURNOS ROTATIVOS DE LUNES A SÁBADOS: 6AM A 2PM; 2PM A 10PM; CON 15 MINUTOS DE RECESO PARA ALIMENTACIÓN.

PRESTACIONES Y BENEFICIOS

- LOS OTORGADOS POR LA LEY, Y PARA EL ÁREA DE VENTAS MAS COMISIÓN POR NIVEL DE VENTAS

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- PUBLICADO EN CADA ÁREA DE LA COMPAÑÍA Y DEBE CUMPLIRSE.

- **HORARIO DE ATENCIÓN**

EL HORARIO DE ATENCIÓN PARA PERMISOS PROGRAMADOS, RECLAMOS DE NOMINA, PRESTAMOS, INQUIETUDES, O CUALQUIER OTRA SOLICITUD ES DE LUNES A VIERNES DE 2:00 4:30 P.M. SOLO SE HARÁN EXCEPCIONES CUANDO SE TRATE DE UNA URGENCIA, O CALAMIDAD.

- **PERMISOS**

PARA DILIGENCIAR UN PERMISO DEBE INFORMARLE INICIALMENTE AL ÁREA DE SISTEMA DE GESTIÓN EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. DEBE REALIZARLO CON UN DÍA DE ANTICIPACIÓN.

CUALQUIER RETRASO EN SU HORA DE ENTRADA DEBE SER NOTIFICADO A SU JEFE INMEDIATO, DE LO CONTRARIO SE HARÁ ACREEDOR DE UNA SANCIÓN.

EL AUSENTISMO, LAS LLEGADAS TARDES REITERATIVAS GENERAN SANCIONES. PRESCRIPCIONES DE ORDEN PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES SANCIONES DISCIPLINARIAS

REGLAS DE ORO
Son de carácter obligatorio
y estricto cumplimiento.

1 REGLA DE ORO

ANTES DE INICIAR CUALQUIER TAREA NO ROTUNDAMENTE SE DEBE COMPLETAR UN ATS

2 REGLA DE ORO

¡NUNCA SOBREPASAR LA CAPACIDAD AL MANEJO DE LOS BARRILES!

3 REGLA DE ORO

¡TODOS TRABAJAN EN FORMA DE EQUIPO DE TRABAJO! EL CARGADOR DEBEN RECIBIR LAS ORDENES Y COMANDOS DE LOS SUPERVISORES CERTIFICADOS DE FORMA VERBALE Y CONFORME CON EL SISTEMA DE PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS IDENTIFICADO Y COMPROBADO SOBRE LA TAREA.

4 REGLA DE ORO

¡SIEMPRE TIENE LAS FUENTES POTENCIALES DE CUALQUIER EQUIPO DE TRABAJO DESCONECTADO ANTES DE INICIAR TAREAS DE MANTENIMIENTO Y CORRECCIÓN!

5 REGLA DE ORO

¡SIEMPRE SE DEBE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PARA OBTENER UN CERTIFICADO DE CALIFICACIÓN ANTES DE INICIAR CUALQUIER TAREA DE MANTENIMIENTO Y CORRECCIÓN!

¡SIEMPRE SE DEBE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PARA OBTENER UN CERTIFICADO DE CALIFICACIÓN ANTES DE INICIAR CUALQUIER TAREA DE MANTENIMIENTO Y CORRECCIÓN!

REGLAS DE ORO
Son de carácter obligatorio
y estricto cumplimiento.

6 REGLA DE ORO

NO PASE

¡NUNCA PERSONA PUEDE ENTRAR EN UN ESPACIO CONFINADO SIN UN PERMISO ESPECIAL DE ENTRADA!

7 REGLA DE ORO

¡SIEMPRE SE DEBE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PARA OBTENER UN PERMISO ESPECIAL DE ENTRADA ANTES DE INICIAR CUALQUIER TAREA DE MANTENIMIENTO Y CORRECCIÓN!

8 REGLA DE ORO

¡SIEMPRE SE DEBE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PARA OBTENER UN PERMISO ESPECIAL DE ENTRADA ANTES DE INICIAR CUALQUIER TAREA DE MANTENIMIENTO Y CORRECCIÓN!

9 REGLA DE ORO

¡SIEMPRE SE DEBE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PARA OBTENER UN PERMISO ESPECIAL DE ENTRADA ANTES DE INICIAR CUALQUIER TAREA DE MANTENIMIENTO Y CORRECCIÓN!

10 REGLA DE ORO

¡SIEMPRE SE DEBE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PARA OBTENER UN PERMISO ESPECIAL DE ENTRADA ANTES DE INICIAR CUALQUIER TAREA DE MANTENIMIENTO Y CORRECCIÓN!

POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

ES POLITICA DE HEADBAND S.A.S DE OBLIGATORIO CUMPLIIENTO PARA SU PERSONAL Y CONTRATISTAS, EL NO PERMITIR BAJO NINGUNA CIRCUNSTANCIA EL CONSUMO DE ALCOHOL O SUSTANCIAS ALUCINOGENAS NO CONTROLADAS EN SUS LUGARES DE TRABAJO, EN TODAS LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA Y EN SUS ÁREAS DE INFLUENCIA.

EL INCUMPLIMIENTO DE ESTA POLITICA SERÁ CONSIDERADO MOTIVO SUFICIENTE PARA APLICAR LA SANCION QUE TECHNOGLASS S.A. ESTIME CONVENIENTE, DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS INTERNAS Y LA NORMATIVIDAD LABORAL VIGENTE EN EL TERRITORIO NACIONAL.

- EL CONSUMO/POSESIÓN DE BEBIDAS EMBRIAGANTES O DROGRAS ALUCINOGENAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO
- ESTAR EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ/INTOXICACIÓN DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO.
- ESTAR EN ESTADO DE POST-EMBRIAGUEZ DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO.
- LABORAR BAJO EFECTOS DEL ALCOHOL Y LAS DROGAS ALUCINOGENAS, ASI SEA RESIDUALMENTE.

CODIGO DE COLORES MANEJO DE RESIDUOS

CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS GTC-24

VERDE	NARANJA	CREMA	GRIS	AZUL	BLANCO
					
ORDINARIOS	ORGÁNICOS NO APROVECHABLES	ORGÁNICOS COMPOSTABLES	PAPEL Y CARTÓN	PLÁSTICOS	VIDRIO
Servilletas, empaques de papel plastificado, barrido, icopor, envases tetrapack	Residuos de alimentos después del consumo	Residuos de alimento, cascara de huevo, de frutas y vegetales no contaminados (antes del consumo)	Papel archivo, periódico, plegadiza, cartón liso y corrugado limpios y secos.	Bolsas plásticas, vasos desechables, PET y contenedores plásticos limpios.	Botellas, garrafas y contenedores de vidrio limpios.



11.2 ANEXO 2

*(Presentación diapositivas
inducción Sistema de Gestión
de la seguridad y salud en el
trabajo)*



INDUCCIÓN SISTEMA DE GESTIÓN EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BIENVENIDOS

OBJETIVO

- DAR A CONOCER A LOS PARTICIPANTES LAS POLÍTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, LOS RIESGOS INHERENTES AL TRABAJO QUE VAN A DESARROLLAR.
- DIFUNDIR LA SEGURIDAD INDUSTRIAL COMO HABITO DE TRABAJO Y VIDA.

POLÍTICAS DE NO USO O CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

- EL USO DE DROGAS LEGALES COMO EL ALCOHOL E ILEGALES COMO LA MARIHUANA Y LA COCAÍNA, COLOCA EN PELIGRO A LA PERSONA QUE LAS CONSUME, SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO O TERCERAS PERSONAS.



- LA POLÍTICA PROMUEVE EL NO USO DE ESTAS SUSTANCIAS Y EL APOYO A LA PERSONA QUE LA CONSUMA SIEMPRE Y CUANDO ESTA SOLICITE AYUDA.

CONCEPTOS BÁSICOS

- **SALUD OCUPACIONAL:**

SE ENTENDERÁ EN ADELANTE COMO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DEFINIDA COMO AQUELLA DISCIPLINA QUE TRATA DE LA PREVENCIÓN DE LAS LESIONES Y ENFERMEDADES CAUSADAS POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, Y DE LA PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. LEY 1562 – 11/07/2012.



CONCEPTOS BÁSICOS

ACCIDENTE DE TRABAJO

SUCESO REPENTINO QUE SOBREVENGA POR CAUSA O CON OCASIÓN DEL TRABAJO, Y QUE PRODUZCA EN EL TRABAJADOR UNA LESIÓN ORGÁNICA, UNA PERTURBACIÓN FUNCIONAL O PSIQUIÁTRICA, UNA INVALIDEZ O LA MUERTE.



INCIDENTE DE TRABAJO

SUCESO ACAECIDO EN EL CURSO DEL TRABAJO O EN RELACIÓN CON ESTE, QUE TUVO EL POTENCIAL DE SER UN ACCIDENTE, EN EL QUE HUBO PERSONAS INVOLUCRADAS SIN QUE SUFRIERAN LESIONES O SE PRESENTARAN DAÑOS A LA PROPIEDAD Y/O PÉRDIDA EN LOS PROCESOS.



NORMAS DE SEGURIDAD PARA EL INGRESO AL ÁREA

- UTILIZANDO LOS EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, USTED ESTÁ CUMPLIENDO CON SUS DEBERES COMO TRABAJADOR DEFINIDOS EN LA LEY. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO ART 56 Y 58; LEY 9 ART 88; REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CAP. XXI ART 66; DEC. 1295/94 ART. 91 LIT. B



NORMAS GENERALES DE SEGURIDAD

- NO INTRODUZCAS PARTES DE TU CUERPO EN MÁQUINAS EN MOVIMIENTO.
- CONCÉNTRATE EN TU TRABAJO Y EVITA DISTRAER A TUS COMPAÑEROS
- USA TU EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL Y MANTÉNLO EN BUENAS CONDICIONES
- PARA TU MÁQUINA O EQUIPO TOTALMENTE Y COLOCA LA TARJETA DE SEGURIDAD, EN ACTIVIDADES DE REPARACIÓN, AJUSTE, LIMPIEZA Y CAMBIO DE HERRAMIENTAS
- USA, AJUSTA Y REPARA LA MAQUINARIA SÓLO CUANDO TENGAS AUTORIZACIÓN POR TU SUPERIOR INMEDIATO
- EFECTÚA TUS ACTIVIDADES DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LOS PROCEDIMIENTOS
- NO TRABAJES SI NO CONOCES EL EQUIPO
- MANTÉN TU ÁREA DE TRABAJO LIMPIA Y ORDENADA
- SI TIENES ALGUNA DUDA EN CUALQUIER ACTIVIDAD DE TU TRABAJO CONSULTA A TU SUPERIOR INMEDIATO
- UTILIZA LA TÉCNICA ADECUADA PARA EL LEVANTAMIENTO Y MANIPULACIÓN DE PIEZAS Y OBJETOS

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

- RESPECTO A LA HIGIENE Y SEGURIDAD, EL REGLAMENTO INTERNO DEBE ESTABLECER OBLIGACIONES PARA LOS TRABAJADORES, TALES COMO:
- USO CORRECTO Y CUIDADO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP).
- CONSERVACIÓN Y BUEN USO DE TODO ELEMENTO, APARATO O DISPOSITIVO DESTINADO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.
- OBLIGATORIEDAD DE DAR CUENTA DE CUALQUIER SÍNTOMA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL Y DE TODO ACCIDENTE QUE SUFRA, INDEPENDIENTE DE SU GRAVEDAD.
- ADEMÁS, EL DOCUMENTO DEBE ENUMERAR AQUELLOS ACTOS O ACCIONES QUE NO SE LE PERMITIRÁN AL PERSONAL AL CONSTITUIR UN RIESGO PARA SÍ MISMO O PARA EL RESTO DE LOS TRABAJADORES. ESTAS RESTRICCIONES DEPENDERÁN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA, SIENDO ALGUNAS DE LAS MÁS COMUNES, LIMITACIONES RESPECTO A:
- INTRODUCIR BEBIDAS ALCOHÓLICAS AL LUGAR DE TRABAJO Y REALIZAR LABORES BAJO LA INFLUENCIA DEL ALCOHOL
- RETIRAR O DEJAR INOPERANTES LOS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD E HIGIENE INSTALADOS POR LA EMPRESA
- DESTRUIR O DETERIORAR EL MATERIAL DE DIFUSIÓN, DE TODO TIPO, DESTINADO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
- OPERAR O INTERVENIR MAQUINARIAS O EQUIPOS SIN LA AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTE
- INGERIR ALIMENTOS O FUMAR EN ÁREAS DE TRABAJO DONDE EXISTAN RIESGOS DE INTOXICACIÓN

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

- **SOBRE LAS NORMAS DE ORDEN**
- LAS EMPRESAS QUE CUENTAN CON DIEZ O MÁS TRABAJADORES DEBEN AGREGAR AL REGLAMENTO DE HIGIENE UN ANEXO CON ASPECTOS RELATIVOS AL ORDEN. SOBRE ESTO, EL ARTÍCULO N° 154 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ESTABLECE QUE AL MENOS SE DEBE HACER MENCIÓN A:
 - LA HORA EN QUE COMIENZA Y TERMINA LA JORNADA LABORAL, SIENDO ESPECÍFICOS CON EL CASO DE LOS TURNOS
 - TIEMPOS DE DESCANSO
 - TIPO DE REMUNERACIÓN
 - LUGAR, HORA Y DÍA DE PAGO DE LAS REMUNERACIONES
 - IDENTIFICAR LOS CARGOS EJECUTIVOS O DEPENDIENTES A LOS CUALES PUEDAN RECURRIR LOS TRABAJADORES PARA PLANTEAR SUS PETICIONES, CONSULTAS Y/O SUGERENCIAS
- **¿QUÉ PASA SI LOS TRABAJADORES NO CUMPLEN CON EL REGLAMENTO INTERNO?**
- ES RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR DAR A CONOCER EL REGLAMENTO INTERNO A SUS TRABAJADORES, COMO LO ES DE ESTOS ÚLTIMOS CUMPLIR LO QUE ESTE DOCUMENTO ESTABLECE.
- EL TEXTO TAMBIÉN DEBE INCLUIR UNA CLÁUSULA DONDE SE DETERMINEN SANCIONES PARA LOS CASOS EN LOS QUE UN TRABAJADOR NO RESPETE LA NORMATIVA. LAS MULTAS DEBERÁN SER PROPORCIONALES A LA GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN: EN PRIMERA INSTANCIA SE APLICA UNA AMONESTACIÓN VERBAL Y LUEGO UNA NOTIFICACIÓN POR ESCRITO; EN CASOS MÁS GRAVES SERÁ UNA MULTA QUE NO PODRÁ EXCEDER LA CUARTA PARTE DEL SALARIO DIARIO

DOTACIONES

- FECHAS EN QUE SE DEBE SUMINISTRAR;

LA DOTACIÓN A LOS EMPLEADOS CADA CUATRO MESES, TODO EMPLEADOR DEBE SUMINISTRAR A LOS EMPLEADOS QUE DEVENGUEN HASTA DOS SALARIOS MÍNIMOS, LA DOTACIÓN DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 230 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO CONSISTENTE EN UN PAR DE ZAPATOS Y UN VESTIDO DE LABOR. CONSIDERANDO QUE LA DOTACIÓN DEBE SUMINISTRARSE CADA CUATRO MESES, ESTA SE TENDRÁ QUE ENTREGAR UNA VEZ FINALICEN LOS MESES DE ABRIL, AGOSTO Y DICIEMBRE



TRAMITES DE INCAPACIDADES EPS-ARL

- LA ENTREGA DE LA INCAPACIDAD DEBE SER INMEDIATA AL DEPARTAMENTO DE SGSST EN LAS INSTALACIONES DE HEADBAND S.A.S
- LA INCAPACIDAD DEBE SER ORIGINAL
- PASADOS 3 DÍAS DE INCAPACIDAD ANEXAR HISTORIA CLÍNICA Y FOTOCOPIA DE CEDULA

¡GRACIAS!



11.3 ANEXO 3

(Evaluación)



Evaluación

Esta evaluación esta dirigida al nuevo personal de compañía cuando este haya culminado los procesos de inducción, esto con el fin de evaluar que el nuevo empleado no tenga ninguna duda respecto a los diferentes procesos que maneja la empresa.

- ¿Cuál fue la primera impresión causada respecto a la Investigación, desarrollo y control de calidad?
- Nombre de su jefe inmediato
- ¿Cuál es el cargo que se le ha asignado?
- ¿Cuáles son las funciones generales de su cargo?
- Explique brevemente los productos que maneja HEADBAND S.A.S
- Enuncie 3 reglas de la empresa del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- ¿Cuál es su horario de trabajo?
- ¿Cuál es la misión, visión y valores de HeadBand S.A.S?
- ¿Con relación a la inducción interactiva pudo identificar las personas claves en el área de producción? Si, No Explique
- ¿De acuerdo a la inducción interactiva tuvo claridad los procesos que realiza la empresa en cuanto a producción? Si, no ¿por qué?