

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENVENIDA DIRIGIDO A PERSONAL DE  
NUEVO INGRESO DE LA EMPRESA AVÍCOLA EL MADROÑO S.A.**

**ANGIE TATIANA PRADA MARTINEZ**



Universidad Pontificia Bolivariana- Seccional Bucaramanga

Escuela de Ciencias Sociales

Facultad de Psicología

Bucaramanga

**2023**

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENVENIDA DIRIGIDO A PERSONAL DE  
NUEVO INGRESO DE LA EMPRESA AVÍCOLA EL MADROÑO S.A.**

**ANGIE TATIANA PRADA MARTINEZ**

**TRABAJO DE GRADO EN:  
MODALIDAD DE PASANTIA PARA OPTAR POR EL TITULO DE PSICOLOGA**

**DIRECTORA DEL PROYECTO  
LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR**

Universidad Pontificia Bolivariana- Seccional Bucaramanga  
Escuela de Ciencias Sociales  
Facultad de Psicología  
Bucaramanga

**2023**

## **AGRADECIMIENTOS**

Para iniciar quiero agradecer a mi mamá quien siempre estuvo para mí, es mi apoyo incondicional; a mi hijo quien es mi inspiración día a día para ser una mejor persona y profesional, él siempre fue mi motivo principal para continuar y no desistir. Agradezco a la empresa AVICAMPO y a las personas que me acompañaron en este proceso durante 6 meses, en los cuales pude fortalecer mis conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de mi carrera.

Agradezco a Dios y a la virgen quienes me brindaban sabiduría para poder continuar, lograr mi meta y sueño principal, ser una profesional en Psicología. Agradecida con los docentes que han sido parte de mi camino universitario, gracias por transmitirme los conocimientos necesarios para estar finalmente a un paso de lograr por lo que tanto he trabajado, tantas noches de traspasar, de esfuerzo, dedicación continua y mucha persistencia por el tan anhelado día que está próximo a ser realidad.

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>RESUMEN...</b>	<b>6</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>8</b>
<b>JUSTIFICACION .....</b>	<b>9</b>
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>10</b>
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</b>	<b>10</b>
<b>MARCO TEORICO .....</b>	<b>11</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>22</b>
<b>POBLACIÓN.....</b>	<b>22</b>
<b>INSTRUMENTOS O RECURSOS.....</b>	<b>22</b>
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>25</b>
<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>42</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>43</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXO A: Folleto informativo para personal de nuevo ingreso.....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO B: Evidencia fotográfica.....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXO C: Instrumentos y plan de bienvenida diseñado.....</b>	<b>54</b>

**LISTADO DE TABLAS**

<b>Tabla 1.</b> Cronograma de actividades .....	24
<b>Tabla 2.</b> Total de inducciones .....	27
<b>Tabla 3.</b> Cantidad total de personal de nuevo ingreso .....	28

**LISTADO DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> Apoyo en proceso de reclutamiento .....	25
<b>Figura 2.</b> Horario de inducción Avícola El Madroño.....	31
<b>Figura 3.</b> Total de encuestas de seguimiento por géneros .....	32
<b>Figura 4.</b> Áreas de proceso donde se realizó la encuesta de seguimiento. ....	33
<b>Figura 5.</b> Aspectos por mejorar según resultados encuesta de seguimiento.....	34

**LISTADO DE ILUSTRACIONES**

<b>Ilustración 1.</b> Apoyo en procesos de entrevistas .....	26
<b>Ilustración 2.</b> Encuestas de seguimiento al personal de nuevo ingreso .....	32
<b>Ilustración 3.</b> Realización encuestas de seguimiento.....	33
<b>Ilustración 4.</b> Pilar Estar bien saludable .....	35
<b>Ilustración 5.</b> Entrega de regalos y mercados de navidad .....	36
<b>Ilustración 6.</b> Día de la mujer y día del hombre planta Lebrija .....	37
<b>Ilustración 7.</b> Cumpleaños planta Lebrija .....	38
<b>Ilustración 8.</b> Pilar Estar bien Comprometidos .....	39
<b>Ilustración 9.</b> Apoyo actividades de Comfenalco .....	40
<b>Ilustración 10.</b> Semáforo mensual primeros tres meses de la pasantía .....	41

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

<b>TITULO:</b>	DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENVENIDA DIRIGIDO A PERSONAL DE NUEVO INGRESO DE LA EMPRESA AVÍCOLA EL MADROÑO S.A.
<b>AUTOR(ES):</b>	ANGIE TATIANA PRADA MARTINEZ
<b>PROGRAMA:</b>	Facultad de Psicología
<b>DIRECTOR(A):</b>	LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

### RESUMEN

El presente proyecto de investigación se realizó en la empresa Avícola El Madroño S.A en el periodo comprendido de Octubre del 2022 a Marzo del 2023 por la estudiante Angie Tatiana Prada Martínez, el proyecto de pasantía tuvo como objetivo principal diseñar un plan de bienvenida para el personal de nuevo ingreso, con el fin de minimizar la deserción y rotación de personal en la empresa Avícola El Madroño S.A. Para esto el proyecto se dividió en tres fases denominadas: Apertura, Contención y Retención, en las cuales se realizaron diversas actividades y la creación de mecanismos con el fin de apoyar todos los procesos desde el área de Gestión Humana y así dejar como recurso final de la pasantía en la organización los instrumentos realizados que brinden un acompañamiento y seguimiento continuo para el personal de nuevo ingreso.

### PALABRAS CLAVE:

Psicología Organizacional, Plan de Bienvenida, Deserción de Personal.

Vº Bº DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO



## GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** DESIGN OF A WELCOME PROGRAM AIMED AT NEW HIRING PERSONNEL OF THE POULTRY COMPANY EL MADROÑO S.A.

**AUTHOR(S):** ANGIE TATIANA PRADA MARTINEZ

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

### ABSTRACT

The present research project was carried out in the company Avícola El Madroño S.A in the period from October 2022 to March 2023 by the student Angie Tatiana Prada Martínez, the main objective of the internship project was to design a welcome plan for the staff of new entry, in order to minimize the desertion and rotation of personnel in the company Avícola El Madroño S.A. For this, the project was divided into three phases called: Opening, Containment and Retention, in which various activities were carried out and the creation of mechanisms in order to support all processes from the Human Management area and thus leave as a final resource the internship in the organization, the instruments made that provide continuous accompaniment and follow-up for the new staff.

### KEYWORDS:

Organizational Psychology, Welcome Plan, Defection of Personnel.

### Vº Bº DIRECTOR OF GRADUATE WORK

## INTRODUCCION

Conforme pasa el tiempo la realidad de las empresas u organizaciones en Colombia evidencia notablemente la problemática de deserción de personal, la cual afecta visiblemente la productividad de la organización y de manera directa la posición de la empresa en el mercado laboral, según el sector que desempeñan; un claro ejemplo, son aquellas empresas de consumo masivo; por este motivo es que el proyecto que se presentara a continuación se enfocó en el diseño de plan de bienvenida para aquel personal de nuevo ingreso en la organización, no resulta tan difícil pensar que, la competencia laboral en los diversos sectores en los cuales se segmenta la mayor parte de la población colombiana deriva en una característica en específico y es la importancia del potencial humano dentro de cada entidad prestadora de servicios, por lo tanto a lo largo del proyecto se proponen una serie de estrategias que fomenten el sentido de pertenencia en los individuos.

Es importante mencionar que las cifras de deserción laboral aumentan conforme pasan los días; algunas de las razones por las cuales se presentan estas situaciones son la falta de motivación, las escasas oportunidades o sencillamente no sentirse conforme y cómodo en su entorno laboral. Según cifras y estadísticas como las de Vallejo (2020), señalan que en Colombia han venido subiendo desde el año 2015, teniendo una tasa de desempleo de 9.8%, por lo cual, durante los últimos años la rotación de personal en las empresas es un tema de vital interés para los empleadores, ya que para estos procesos se disponen ciertas cantidades de recursos/tiempo y lo que se espera es que el trabajador se mantenga en la empresa durante un largo tiempo tras su contratación; según Enciso y Perilla (2004), Colombia, se encuentra todavía en un nivel muy básico de modernización, ya que aún la mayoría de empresas opera bajo la inecuación de máxima producción ante el recurso humano.

## JUSTIFICACION

El presente proyecto se enfoca en apoyar el área de Talento Humano de la empresa Avícola El Madroño S.A, esta idea surgió tras la necesidad de fomentar espacios de retención de personal, tanto para miembros de nuevo ingreso a la organización, como para el personal ya instaurado en la empresa. Sin duda alguna, las herramientas y mecanismos utilizados mantienen como interés principal retener y sensibilizar a empleados como a empleadores; por esto es importante implementar programas de bienvenida para así fomentar un adecuado desarrollo del entorno laboral y la retención de personal en las áreas operativas. Una buena convivencia laboral dentro de las empresas, genera espacios de bienestar y esparcimiento que repercuten positivamente a largo plazo en un mayor sentido de pertenencia de todos los miembros para y con la organización.

En ese sentido, gestionar desde el área de Talento Humano estos procesos fomentarían no solo una adecuada adaptación al entorno laboral de los colaboradores, sino a su vez, acrecentaría en todos los miembros de la organización un estrecho sentido de pertenencia tanto con su esfera laboral como con su esfera profesional, según autores como Jiménez (2016), Talento Humano es el departamento encargado de velar por los derechos de los trabajadores y así hacer comprender a los empleadores que gracias a sus empleados la empresa surge y se mantiene. Por lo tanto, dichos procesos de la mano de TH o GH, no solo potencian la calidad, la productividad y la eficacia de la empresa, también potencian factores externos en sus empleados tales como la motivación, la proactividad y el desarrollo personal/profesional, dando así paso a la formación integral de cada uno de los colaboradores de la organización.

## **CONTEXUALIZACIÓN DE LA EMPRESA**

La empresa Avícola el Madroño se dedica al sector del consumo masivo de productos avícolas como huevos, pollo y sus derivados, caracterizándose por su excelente calidad y estándares internacionales, cabe resaltar que la empresa mantiene una certificación vigente de Great Place To Work (el mejor lugar para trabajar) del oriente colombiano. La avícola está conformada por niveles, en un primer momento se encuentran las granjas con los galponeros que son aquel personal encargado del cuidado del pollo, seguido, se encuentra todo el área de producción donde están los operarios, tras esto, el sector de ventas y el nivel administrativo.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un programa de bienvenida para el personal de nuevo ingreso, con el fin de minimizar la deserción y rotación de personal en la empresa Avícola El Madroño S.A.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

-Establecer una estrategia de retención de personal desde los primeros momentos de los trabajadores en la empresa, desde el reclutamiento, la selección, inducción e ingreso al entorno laboral.

-Fomentar un pensamiento positivo y de adaptación en los nuevos miembros de la empresa

-Operacionalizar la cantidad de ingresos y egresos totales de cada mes en la empresa Avícola El Madroño S.A, conforme transcurre el tiempo de la pasantía y la estrategia implementada.

-Apoyar los diferentes procesos del área de gestión humana, los cuales se encuentran direccionados en inducción, selección, bienestar y desarrollo, entre otros.

## MARCO TEORICO

En la actualidad, el mercado laboral se encuentra regido por empresas que manejan grandes cantidades de personal y que se interesan de manera recurrente en potenciar e incrementar uno de sus recursos principales dentro y fuera de la organización, es decir, el ser humano; este objetivo de incrementar habilidades laborales y sociales dentro del entorno laboral de los individuos tiene como finalidad fomentar un crecimiento del individuo tanto en la organización, como en su vida misma; por lo tanto, se habla de igual medida en un crecimiento personal y en un crecimiento profesional para cada uno de los colaboradores o trabajadores dentro de las compañías. De este modo, es que autores como Chiavenato (2007), determinan que la adecuada administración del recurso humano es un conjunto de prácticas necesarias para dirigir a las personas dentro de una organización.

Por este motivo, es que el área de talento humano en las empresas es parte vital para dar un panorama general de cada uno de los procesos que hace a la organización un contexto laboral adecuado para los individuos, según Armas, Llanos & Traverso (2017), el área de talento humano es la encargada de fomentar las capacidades, talentos o habilidades que tienen los trabajadores de una organización y cómo éstas pueden ser desarrolladas o aprovechadas para el beneficio de la empresa; si bien es cierto, la gestión del talento humano no solo deriva beneficios para la organización, también genera ventajas adaptativas que benefician al empleado, es decir hacer sentir al individuo como capital principal de la empresa.

Abarcando los procesos organizacionales, es importante mencionar la rama de la psicología encargada de velar por estos factores dentro de las organizaciones, la psicología organizacional, la cual se define como aquella que no solo mide parámetros de evaluación de

los diferentes aspectos y procesos que se presentan, así mismo, es aquella encargada de propiciar espacios adecuados enfocados en bienestar laboral, esto se corrobora con estudios mencionados por, Idárraga & Gallego (2018), quienes dicen que la psicología organizacional se basa no solo en la selección de personal, también en la gestión del desempeño o diseño de programas de bienestar laboral/clima laboral, apoyo en seguridad social o salud en el trabajo y cualquier otra función que se derive del sector de talento humano. De manera similar, autores como Correa (2013), agrupa en dos disciplinas a la psicología organizacional: Psicología del personal y psicología organizacional, donde la primera se dedica a procesos como: selección, capacitación, desarrollo y evaluación de desempeño. (p.34).

De este modo es que desde el ámbito de la psicología organizacional se pueden implementar mejoras constantes e innovadoras, esto teniendo en cuenta que la psicología organizacional tal como la define Gómez (2016), es la encargada de temas como satisfacción laboral, motivación, comunicación, manejo del conflicto, cambio organizacional y procesos de grupo al interior de una organización, al realizar funciones de consultoría y recomendaciones en áreas problemáticas que son susceptibles de mejoramiento. Es necesario nombrar que esta misma rama se encarga de los procesos de selección de personal o reclutamiento en las empresas, según Moreno (2021), los procesos de selección y reclutamiento son ficha clave en la contratación, ya que son en donde una empresa busca un nuevo empleado para cubrir un puesto laboral desocupado recientemente o para una vacante nueva que abre la organización.

En ese mismo orden de ideas y teniendo claro las funciones de la psicología en las organizaciones, es pertinente mencionar que para atraer, desarrollar y retener a los colaboradores en la empresa se deben llevar a cabo estrategias enfocadas en potenciar día a día la motivación, el liderazgo, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, entre muchos otros

factores que encierran al bienestar laboral como eje fundamental de retención de personal; según López (2010), estas estrategias buscan que la elección de la persona adecuada para un cargo genere una realización del trabajador junto con su desempeño a fin de hacerlo más productivo dentro de la organización, ya que en ello se promueven habilidades, destrezas y conocimientos prácticos en los trabajadores y en segunda instancia se promueve el crecimiento profesional, en donde autores como Jamaica (2015), sustentan que la importancia de estos procesos beneficia a las empresas ya que generan estrategias y políticas sólidas que garantizan la actualización de conocimientos dentro de la compañía, lo cual a largo plazo genera resultados positivos tales como la sostenibilidad de la organización.

Por lo tanto, hablar de selección de personal es otra de las vertientes más llamativas dentro de las organizaciones, según Castro (2018), la selección de personal es la elección de un individuo adecuado para el cargo adecuado. En un sentido más amplio escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (p.30)

De esta forma, el proceso de selección de personal se desarrolla de acuerdo con los parámetros de la organización, según Chiavenato citado en Arango (2012), las fases son: reclutamiento, selección e inducción. En primer lugar, el reclutamiento, que es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados. Los profesionales responsables de ejecutar el proceso de reclutamiento son los encargados de divulgar el cargo existente; y de esta forma, atraer la mayor cantidad de personas interesadas.

En segundo lugar, posterior a la atracción de personal para la vacante, inicia el proceso de selección el cual “se basa en los requisitos de las especificaciones del puesto, dado que la

finalidad de esto es proporcionar mayor objetividad y precisión en la selección de personal para dicha vacante” (Chiavenato citado en Arango, 2012). Así mismo, autores como Mondy (2010) en su libro *Análisis de recursos humanos*, “hay muchas maneras de mejorar la productividad, pero ninguna de ellas es más poderosa que tomar una decisión correcta de contratación” (p.158). Por consiguiente, es en este punto del proceso es donde se realizan entrevistas, aplicación de pruebas psicométricas y exámenes médicos establecidos por la empresa, de acuerdo con los parámetros y procesos ejecutados en la compañía.

Por último, posterior a la selección de los candidatos idóneos de acuerdo con los resultados de la entrevista, pruebas y exámenes médicos, inicia el proceso de contratación, en donde se lleva a cabo el recibimiento de los nuevos trabajadores, por medio de la inducción, la cual de acuerdo con la Administradora de Riesgos Laborales Sura (2020), es fundamental para entregarle herramientas al personal, que le faciliten la adaptación y socialización con la cultura de la empresa, con el cargo y funciones a desempeñar.

De esta manera, es que los procesos o estrategias designadas para seleccionar, reclutar y retener personal deben ser llamativas para los postulantes con el objetivo de que elijan estar en una empresa determinada y no en otras que les ofrezcan características similares, por esto, es que Papic (2017), define que las campañas de reclutamiento hoy en día deben utilizar videos, imágenes, medios sociales y otros nuevos canales para mantenerse relevantes, y señala que reclutar ya no es tan simple como publicar un anuncio de trabajo, desde allí, es importante señalar que el principal interés de los planes de mejora en las empresas se enfoquen en atracción y retención del personal, señalando así una serie de etapas después de la contratación de los trabajadores, que permitan evaluar aquellos mecanismos o estrategias que se implementaran con el fin de que el personal permanezca a largo plazo en la empresa.

Uno de los objetivos organizacionales de la empresa es retener al personal, implementar programas o áreas de intervención con los colaboradores tanto de nuevo ingreso como antiguos resulta siendo un eje clave, por eso, es que autores como Ferro (2020), definen que la intervención en las áreas de formación de los empleados de una organización, tienen como objetivo la consolidación de relaciones humanas y habilidades sociales que apoyen a estos en el desarrollo de sus tareas funcionales con mayor eficacia y eficiencia; lo cual significa que si un empleado se siente conforme tanto en su entorno laboral como con sus competencias personales, es un empleado que brinda un desempeño de 100% a la organización. No obstante, también es importante resaltar que estas competencias deben solventarse desde los primeros momentos en los que el empleado empieza en la organización, ya que según autores como Iranzo (2017), las organizaciones deben otorgar al empleado una visión general desde su contratación acerca de las responsabilidades y deberes que incluye la ejecución de un determinado cargo en la empresa.

Cabe resaltar que, diversos estudios afirman que brindar intervenciones o capacitaciones en el área laboral de los trabajadores o miembros de la organización generan a largo plazo desarrollo y avance significativo en las empresas que las realizan; esto sucede debido a que el bienestar tanto laboral como personal que brindan a sus colaboradores tienden a potenciar, forjar y formar al individuo como un profesional integró, lo cual a largo plazo repercute significativamente en sus habilidades o aptitudes en un contexto laboral. Autores como Rojas (2018), sustentan que la capacitación es una de las actividades de mayor crecimiento en las empresas actualmente, esto debido al constante cambio en las necesidades del mundo que requiere productos o servicios de más alta calidad. Así mismo, es que autores como Vásquez (2018), sostienen que el bienestar laboral busca también que los trabajadores

estén al máximo de sus capacidades para lograr el máximo de efectividad en las tareas que realizan dentro de la organización. No obstante, otros estudios como el de Álvarez, Medina, González, Cucaita & Parra (2013), mencionan que:

“La construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de las empresas es un pilar fundamental ya que será lo que contempla el bienestar laboral de toda la empresa como tal. Es así que se deben buscar aquellos aspectos que impactan de forma negativa el bienestar laboral de los colaboradores e intervenir de manera inmediata”. (p.18).

Por esta razón, es que todo el potencial humano de las organizaciones es una ficha clave para el crecimiento de las empresas, ya que si ocupan un determinado cargo en la entidad repercuten ya sea de manera positiva o negativa en indicadores de desempeño o productividad que se establezcan; hay que tener claro que para ocupar determinados cargos en las organizaciones, la empresa observa en los empleados distintos perfiles de cargo y requisitos aptos para ocuparlo, por esto, es que para Ojeda y Hernández (2018), las competencias laborales de los individuos en pro de la organización son un elemento indispensable y de gran valor en el proceso de contratación, ya que desde los primeros momentos en su entorno laboral se evidencian habilidades innatas que a largo plazo se buscan promover y potenciar tanto para el desarrollo empresarial, como personal y profesional del individuo en cuestión.

Tomando en cuenta lo anterior, diversos estudios tanto a nivel nacional como internacional han demostrado que la deserción y rotación excesiva o continua de personal dentro de las organizaciones repercute negativamente no solo en la percepción de los colaboradores, a su vez en un incremento de gastos para la empresa, según estudios como el de Ramírez, Tejada y Carreño (2022), cuando una persona abandona el puesto de trabajo a

una empresa le representa recursos económicos, que se ven representados en reclutamiento, inducción, capacitación, periodo de prueba y demás hacia personal de reemplazo. Algunas organizaciones consideran que una persona que abandona el cargo de su empresa puede costar alrededor de 12 veces el monto de su sueldo. Debido a esta premisa es que otros estudios se enfocan en implementar estrategias para mitigar esta problemática, según la investigación de Ibarra (2021), en la cual se nombran aquellas causas de rotación y que estrategias implementar para contrarrestarlas, por ejemplo:

- Causa de rotación: Política salarial de la organización. (Sueldo injusto).
- Estrategia: Incentivos y beneficios salariales. (Pago basado en destrezas).
  
- Causa de rotación: Nula supervisión de personal.
- Estrategia: Implementar evaluaciones de desempeño para y con el empleador.
  
- Causa de rotación: Mal ambiente laboral, presión y estrés.
- Estrategia: Implementar espacios de comunicación, descanso y esparcimiento.
  
- Causa de rotación: Moral del personal de la organización.
- Estrategia: Brindar reconocimiento positivos para aumentar la gratificación.
  
- Causa de rotación: Política de reclutamiento y selección de recursos humanos.
- Estrategia: Implementar seguimiento a colaboradores nuevos durante un periodo.
  
- Causa de rotación: Cultura organizacional. (Oportunidades de crecimiento).
- Estrategia: Establecer planes carrera dentro de la organización. (Ascensos). (p.30).

Si bien es cierto, existen diferentes causas para la rotación de personal, sin embargo, cuando estas son identificables, buscar soluciones a corto plazo no resulta tan complicado.

De manera similar, otros estudios nacionales tales como el de Zúñiga y Marín (2020), demuestran que la principal causa de rotación de personal se evidencia desde las primeras etapas del proceso de selección y reclutamiento, ya que allí es donde se brindan los aspectos totales del trabajo que se realizara dentro de la organización y las retribuciones tanto salariales como profesionales que este conlleva; dicho esto, es que algunas de las estrategias que arrojó dicho estudio se basan en:

- En un primer momento establecer un reclutamiento especializado o donde sea primordial ser claros y manejar la mayor transparencia con los candidatos respecto a las actividades, funciones, horarios, compensación, atributos del puesto, entre otros. Adicional, a esto es importante realizar pruebas de capacidades, inteligencia emocional, pruebas de personalidad y técnicas de role playing (mayormente recomendable para reclutamientos masivos) con el fin de evaluar las habilidades de los candidatos ante situaciones que podrían enfrentar en el día a día, para de esta forma seleccionar a los candidatos que sean más acordes a la cultura y forma de trabajar de la organización. (p.36).
- En un segundo momento establecer desde la inducción corporativa un programa de acompañamiento para los nuevos colaboradores, donde se propone la implementación de un “Buddy” que acompañará a los nuevos ingresos durante una semana, con el fin de apoyar el proceso de bienvenida y acoplamiento a la empresa; tras esto, la implementación de una inducción animada (moodly o Powtoon) estrictamente para temas de RH (planes de carrera, nómina, prestaciones y beneficios), por último, la capacitación para el puesto, donde se enfoque un 30% de teoría y 70% práctica. (p.37).

- Por último y como tercer eje que funcione para mejorar el clima laboral y favorecer la permanencia laboral, es importante que los colaboradores entiendan que la organización ofrece salarios emocionales/no monetarios, en pocas palabras este término hace referencia a beneficios como el home office, horas de “coaching” para temas personales, pausas activas, eventos familiares, días festivos, entre otros. (p,38).

Por lo tanto, la importancia de implementar estrategias que brindan una mejora del clima laboral, aumento en la productividad y elevan la satisfacción, mitiga mayormente la deserción o rotación de personal que se presenta en las empresas colombianas, esto se sustenta con estudios como el de González, Guevara y Ramírez (2017), quienes definen que:

“La vida de la organización se mantiene mientras esté integrada por un conjunto de personas que desempeñan actividades, cuyas metas y objetivos personales se subordinan a los objetivos de la compañía, que desempeñan una labor coordinada, mediante estrategias ya establecidas para alcanzar los objetivos. Sin embargo, los empleados laboran en la organización mientras les sea conveniente, cuando ya no lo es, buscan otro trabajo y se retiran, aunque el retiro de los empleados puede estar motivado por los intereses de los individuos, se sostiene la premisa de que si los empleados se sienten conformes y adaptados a su entorno laboral les es más difícil abandonar su trabajo para encontrar oportunidades alternas que le brinden mejores condiciones económicas, de allí la importancia de retener, atraer y sostener los colaboradores de una empresa.” (p.14).

Desde allí, es que abarcar conceptos como huella personal o competitividad se hacen fundamentales en las empresas u organizaciones, ya que dichas características que tienen

ciertos empleados, los hacen ocupar ciertos cargos determinados, dicha huella en entornos laborales se denomina personal branding o huella personal, la cual autores como Alonso (2014), definen como aquel conjunto de atributos fundamentales de una persona, todo aquello por lo que se le reconoce y diferencia de otras personas.

De este modo, se hace necesario preparar en los trabajadores estabilidad y más posibilidades de soporte ante los cambios que se puedan presentar en las empresas u organizaciones, las cuales responden a necesidades y demandas determinadas, dictadas por dinámicas globales económicas o sociales. Esto último, es afirmado por Valero (2019), quien menciona que la dinámica global de la productividad y competitividad del mundo económico está marcada por ese fenómeno denominado “globalización”, donde el mismo marca el compás de quienes permanecerán en el mundo globalizado y quienes no permanecerán, en pocas palabras, lo comúnmente llamado la ley del más fuerte ante la permanencia laboral.

Por consiguiente y a manera de recapitular la problemática mencionada en el título del proyecto, la deserción o rotación de personal en entornos laborales se puede dar por diferentes factores, sin embargo, un factor clave que define Ibarra (2021), es que las motivaciones que tienen los trabajadores jóvenes parecen ir en contravía de lo que el mercado laboral ofrece, los jóvenes no buscan solamente la paga monetaria, para ellos el trabajo debe ser una fuente de realización tanto personal como profesional, sentir que su trabajo hace parte de su vida y que pueden mostrar sus capacidades sin sentirse menospreciados.

De manera similar, según Arias, Portilla y Villa (2008), el crecimiento profesional conjunto al desarrollo personal se considera una ventaja adaptativa, ya que dentro de los

entornos laborales un individuo que progresa en el cumplimiento de objetivos es una ficha fundamental para la organización a largo plazo.

No obstante, también se debe evidenciar el papel que juegan las empresas actuales, las cuales han optado por implementar una serie de estrategias organizacionales que sirven como ventaja para la empresa en temas de retención de personal, y esto ocurre según Escobar (2005), ya que el mundo laboral presenta transformaciones constantes a una velocidad nunca antes vista.

Por lo tanto, es que buscar aquella importancia del sentido de pertenencia actualmente en las empresas es ficha clave de realización tanto para los trabajadores como para los empleadores, según Contreras (2013), constituye una apuesta en un mundo globalizado en el que las empresas luchan por lograr mantenerse en el mercado utilizando todas las herramientas que poseen, estableciendo políticas flexibles y agresivas de gestión que les permitan posicionarse y tener continuidad en el futuro así como ventajas en la adaptación de su personal.

A manera de conclusión, las estrategias empresariales para atraer y retener personal forman parte vital de la permanencia de sus colaboradores dentro de la organización, por lo tanto, estrategias como los planes de bienvenida en las organizaciones son procesos que deberían primar como factor clave para lograr un adecuado bienestar laboral, esto se corrobora con estudios como el de Fonseca (2021), quien postula que si las empresas buscan alcanzar sus objetivos no solo deben administrar una serie de recursos que incluyen dinero o materiales, sino también el talento de las personas para maximizar su valor.

## **METODOLOGÍA.**

### **POBLACIÓN.**

La población cubierta en la empresa Avícola El Madroño S.A durante la pasantía son en primera instancia los operarios de nuevo ingreso tanto en la etapa de inducciones como durante su estancia en la empresa. Así mismo, se cubre también a los operarios antiguos mediante las actividades de bienestar realizadas: esto da un total de población cubierta de 876 trabajadores.

### **INSTRUMENTOS O RECURSOS.**

Los recursos que se utilizaron para lograr el cumplimiento total de los objetivos propuestos fueron la observación y la escucha activa, tras esto se realizaron una serie de cuestionarios enfocados en percepción laboral y convivencia laboral los cuales fueron diseñados de autoría propia y aunque no se lograron aplicar se dejan como recurso final para la institución, es importante mencionar que para el cuestionario de satisfacción laboral se tomó como base el cuestionario de Meliá y Peiró (1998), titulado CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S4/82. Cabe señalar, que a pesar de que los instrumentos diseñados para el plan de bienvenida no se aplicaron, se aplicó una encuesta de seguimiento la cual se anexara al final de este documento; teniendo, así como objetivo que los instrumentos evidencien la percepción que tienen los trabajadores de la empresa y así establecer oportunidades de mejora continua.

### **PROCEDIMIENTO.**

En ese orden de ideas, el cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan de trabajo deriva de una serie de actividades a desarrollar en la empresa, las cuales se distribuyeron por etapas de la siguiente forma:

**Etapa 1: Apertura:** Esta primera etapa se centra en el primer momento del proceso de selección de personal, es decir, la fase de reclutamiento, lo que se propuso en esta fase fue brindar una capacitación corta sobre la empresa como tal, antes de empezar con la sección de pruebas psicotécnicas o datos sociodemográficos; es decir, que las personas que son aspirantes a cargos vacantes (las personas que vienen a las entrevistas) conozcan un poco más de la empresa antes de empezar con las entrevistas y la aplicación de pruebas, de la misma manera abrir un espacio para preguntas o dudas que tengan acerca de las vacantes que pueden llegar a ocupar. Así mismo, si es posible, dar un incentivo a las personas que vengan a presentarse a entrevistas, ya sea que pasen o no, por ejemplo, un llavero o simplemente una manilla que les recuerde que estuvieron postulándose en una empresa tan grande como lo es Avícola El Madroño S.A, esto generaría de manera indirecta que las personas mediante bola de nieve transmitan la información de la empresa y de las futuras vacantes que haya dentro de la misma.

**Etapa 2: Contención:** La segunda etapa se centra en la fase de inducción, tanto previa como posterior, en otras palabras, que tanto en la fase previa a la contratación como lo son la toma de exámenes médicos u otros requisitos se mantenga ese acompañamiento constante, esto genera que las personas a pesar de no haber firmado contrato ya se sientan como ficha clave de la empresa; de este modo, al momento de llegar a inducción, lo que se propone es que desde las demás áreas que dan inducción como talento humano, no solo se explique lo que cada una conlleva sino que en todas se les recalque mediante una retroalimentación final que ya desde el momento en el que firman contrato hacen parte de la familia Avícola El Madroño S.A. (Reunión con las demás áreas que dan inducción).

**Etapa 3: Retención:** Esta tercera etapa lo que propone es un seguimiento constante a este personal de nuevo ingreso durante su estancia en la compañía, es decir, que durante las primeras semanas que entran a la empresa, se les haga un acompañamiento continuo sobre su sentir en el tiempo que llevan allí, ya sea de manera verbal o mediante cuestionarios de satisfacción laboral. También se propone instaurar un programa de asesorías u orientaciones psicológicas abierto a todo el público de la empresa, donde se podría estipular una franja de horarios durante los días de la semana donde desde psicología los trabajadores se puedan acercar y comentar lo que necesiten. Esto logrando un amplio rapport entre TH y los trabajadores.

Desde allí, es que las fases mencionadas anteriormente se distribuyeron de la siguiente manera (**Ver Tabla 1**) conforme a los meses que conllevó la pasantía:

**Tabla 1.**

*Cronograma de actividades.*

<i>Cronograma de Actividades</i>						
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>M1</b>	<b>M2</b>	<b>M3</b>	<b>M4</b>	<b>M5</b>	<b>M6</b>
<b>Etapa 1: Apertura.</b>	X	X				
<b>Etapa 2: Contención.</b>			X	X		
<b>Etapa 3: Retención.</b>					X	X

Fuente: Elaboración Propia.

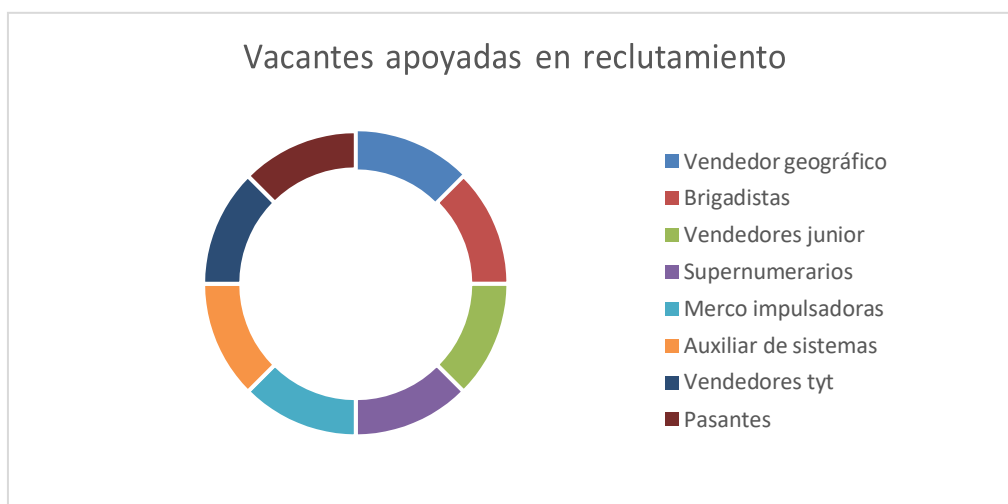
## RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados finales de la pasantía en Avícola El Madroño S.A, esto teniendo en cuenta el orden de las etapas anteriormente mencionadas en el apartado de metodología. Cabe señalar a su vez, que al final del proyecto, se encuentran como anexos los recursos finales que se dejaron en la institución y así mismo evidencias fotográficas de lo descrito en este apartado.

En primera instancia y como resultado de la etapa número uno denominada “**Apertura**”, se evidencia que a lo largo de la pasantía se apoyaron diversos procesos de gestión humana, como primer ejemplo, el proceso de **reclutamiento**, ya que por medio de la plataforma Sherlock HR, se realizaron búsquedas de personal para las vacantes de: Vendedor geográfico, brigadistas, vendedores junior, supernumerarios, merco impulsadora, auxiliar de sistemas, vendedores tyt y pasantes, cabe resaltar que estos procesos de reclutamiento no sólo se realizaban para la sede de Lebrija, también aplicaban para Cúcuta y Barrancabermeja. **(Ver Figura 1)**.

### Figura 1

*Apoyo en proceso de reclutamiento.*



Fuente: Elaboración Propia.

En el proceso de reclutamiento el plan era el siguiente: Primero se seleccionaba (aceptando o descartando) al personal al que se le ofrecía la oferta laboral, seguidamente se llamaba a las personas preseleccionadas para brindarles información pertinente sobre la vacante, como funciones principales a ejercer, horarios, monto salarial, entre otras especificaciones; después de brindar la información sobre el cargo se indagaba sobre la última experiencia laboral y otras pautas importantes con la finalidad de saber más acerca del campo laboral de los individuos y así dar paso a citar a las personas para la entrevista.

Siguiendo con ese orden de ideas, también se apoyó el proceso de **entrevistas**, el cual tuvo inicio el día 09 de enero del 2023, realizando acompañamiento a los aspirantes del cargo de operarios para la planta de Lebrija, con un total de 58 aspirantes entrevistados a los cuales no solo se les indaga acerca de datos personales – familiares, a su vez se indagaba si ya anteriormente habían laborado en la empresa o era la primera vez que tenían interés de hacer parte de la compañía.

### **Ilustración 1.**

*Apoyo en procesos de entrevistas.*

Fuente: Elaboración Propia.



Resulta pertinente mencionar que, tras las entrevistas, también se revisaba la parte de antecedentes, ADRES y fondo de pensiones; ya que si todo estaba en orden se podía seguir con el proceso de exámenes/ espera de resultados, y así posteriormente citar a inducción y contratación a los seleccionados para la vacante.

Dicho esto, se puede evidenciar que respecto a la etapa número uno del proyecto se cumplió satisfactoriamente con lo que se pretendía como objetivo de la fase, lo cual era que desde los primeros momentos del proceso de selección los trabajadores se sintieron apoyados y respaldados; esto cumple de manera similar el objetivo específico número dos del proyecto que se enfocaba en fomentar en los nuevos miembros de la empresa un pensamiento positivo y de adaptación en su nuevo contexto laboral.

En segunda instancia y como resultado de la etapa número dos denominada “**Contención**”, se evidencia que a lo largo de la pasantía se apoyó de manera total el proceso de **inducción**; de este modo y teniendo presente que la tarea principal a ejecutar en la empresa fue la Inducción al personal de nuevo ingreso, se realizaron en el periodo comprendido del 03 octubre al 31 de marzo, un total de 88 inducciones. **(Ver Tabla 2).**

**Tabla 2.**

*Total de inducciones.*

<b>MES</b>	<b>INDUCCIONES</b>
<b>Octubre</b>	17
<b>Noviembre</b>	14
<b>Diciembre</b>	13
<b>Enero</b>	15
<b>Febrero</b>	15
<b>Marzo</b>	14

Fuente: Elaboración Propia.

Por consiguiente y teniendo en cuenta el número de inducciones realizadas a lo largo de la pasantía, se evidencia que correspondiente a los seis meses, se integró como personal de nuevo ingreso (tanto temporales como directos) 528 personas de octubre del 2022 a marzo del 2023.

**(Ver Tabla 3).**

**Tabla 3.**

*Cantidad total de personal de nuevo ingreso.*

<b>MES</b>	<b>TEMPORALES</b>	<b>DIRECTOS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Octubre</b>	96	13	109
<b>Noviembre</b>	73	12	85
<b>Diciembre</b>	50	10	60
<b>Enero</b>	70	13	83
<b>Febrero</b>	88	16	104
<b>Marzo</b>	79	8	87

Fuente: Elaboración Propia.

Tal como se mencionó anteriormente, Avícola El Madroño en la actualidad maneja dos tipos de contrataciones, temporal y directa. El proceso de contratación temporal tiene duración de contrato por 12 meses y es ejecutado por personal de la bolsa de empleo Multiempleos S.A de la siguiente manera

El proceso de contratación temporal inicia con la solicitud de contratación de personal por parte de los supervisores de cada área, seguido de esto entra la fase de reclutamiento, la cual sigue con la citación del personal para aplicación de pruebas, en el momento en que pasan las pruebas, se realiza la entrevista más una revisión de antecedentes y referencias personales, terminando como tal el proceso con la toma de exámenes y posterior contratación e inducción.

Cabe señalar que el proceso de inducción en Avícola El Madroño S.A, se realiza con el fin de que las personas tengan la oportunidad de conocer la empresa, las diferentes normativas; y que, de igual forma, se puedan resolver todas las dudas y/o inquietudes que tengan; por este motivo es que la inducción se realiza el primer día del contrato laboral, abordando los siguientes aspectos y procesos importantes de la compañía:

1. **Inducción por parte de Multiempleos:** en este primer momento, se recibe al personal, se les da la bienvenida y se le entrega los documentos de contratación por parte de la empresa temporal. Se da a conocer aspectos importantes y relevantes sobre que es Multiempleos, empresa por la que el personal está siendo contratado.
2. Seguido de esto se proceden a pedir las tallas de los trabajadores para solicitar la dotación y realizar el recorrido en la planta también para poder entregar la dotación de trabajo de cada persona teniendo, presente el cargo y área de trabajo.
3. Después se inicia con la organización de la siguiente documentación, con el fin de ser diligenciado y firmado por el personal: - Acta de inducción - Política corporativa de ética y conducta - Registro de datos - Acuerdo de confidencialidad – Otrosí al contrato de trabajo- Otrosí al contrato individual de trabajo- Evaluación de conocimientos - Descriptivo de cargo.
4. Luego de firmar los documentos mencionados anteriormente, los cuales fueron guiados a diligenciar por parte **de Gestión humana**, se procede a realizar la presentación donde se abordan los siguientes temas importantes: -Misión, visión - Valores corporativos -Comité de convivencia laboral -Riesgos psicosociales -Código de ética y conducta -Reglamento interno de trabajo -Política de prevención de consumo de alcohol-sustancias psicoactivas-Plan de bienestar -Cooperativa Italcoop.

5. Con la información brindada en este espacio se realiza la evaluación de conocimientos, la cual tiene un valor cuantitativo que debe ser superior a 3.0; es decir, no puede ser inferior a 3.0, porque si es así se debe realizar nuevamente el proceso de inducción.
6. **Inducción por parte del Departamento de SST:** en esta tercera parte de la inducción, las pasantes de Seguridad y salud acompañan al personal al ingreso de planta con el fin de que en este recorrido los operarios conozcan sus áreas de trabajo y el proceso que se realiza en la empresa donde ingresan a laborar. Después se realiza la presentación de aspectos importantes que el personal debe tener muy presente con el fin de evitar incidentes o accidentes al ejecutar sus funciones en el lugar de trabajo.

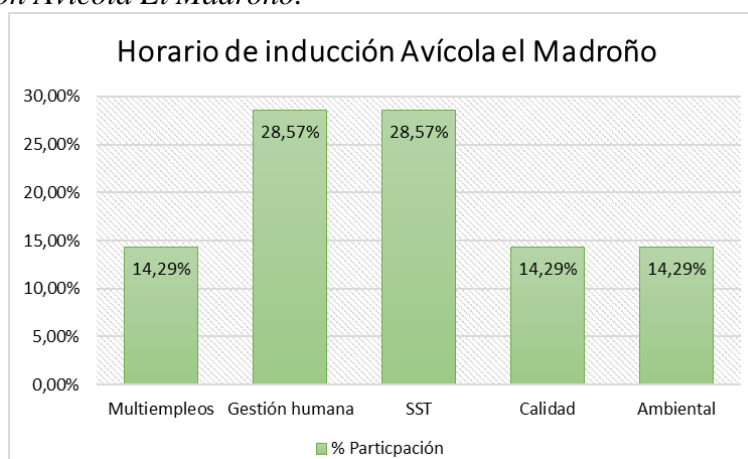
Posterior a esta intervención el personal de nuevo ingreso tiene un espacio de hora y media de descanso y/o almuerzo, y nuevamente se retoman actividades a las 2:00 pm.

7. **Inducción por parte del Departamento de Calidad:** Tras retomar actividades, la primera presentación que se realiza es desde el departamento de calidad en la cual se abordan aspectos relacionados con la calidad del producto y la inocuidad de este, es decir el conjunto de condiciones y medidas necesarias durante la producción, almacenamiento, distribución y preparación de alimentos para asegurar que una vez ingeridos, no representen un riesgo para la salud.
8. **Inducción por parte del Departamento de Gestión Ambiental:** en este último momento de la inducción, el personal de ambiental se encarga de explicar requerimientos relacionados con las diferentes medidas de reciclaje, aprovechamiento o desecho de los residuos implementados en los procesos

- de producción, además del proceso del tratamiento de agua implementado en la compañía.
9. El proceso de inducción finaliza con la entrega de dotación y los elementos de protección personal, entrega del carné de identificación y la asignación de horario de ingreso laboral y número de casillero.
  10. Se termina el día de inducción con el registro de la huella, para la respectiva marcación de entrada y salida de los trabajadores.

**Figura 2.**

*Horario de inducción Avícola El Madroño.*



Fuente: Elaboración Propia. Nota: En la gráfica se puede observar que la mayor parte del tiempo 57,14% de la inducción se dedica a procesos liderados por gestión humana y SST, correspondientes a 2 horas para cada unidad; el restante 42,86% se distribuye de manera equitativa (1 hora) entre los procesos administrados por Multiempleos, calidad y ambiental.

Cabe resaltar que, para reforzar el proceso de inducción al personal de nuevo ingreso, se realizó la elaboración de un folleto que incluía todos los procesos dentro de la planta (áreas a las cuales podrían llegar a trabajar) y de igual manera se evidenciaban los beneficios de formar parte de la familia Avicampo, así como números de teléfono de las dependencias de talento humano o coordinación de procesos para cualquier inquietud que requirieran. **(Ver Anexo A).**

Como tercera instancia y como resultado de la etapa número tres denominada “**Retención**”, se puede observar que a lo largo de la pasantía se evidenció un acompañamiento continuo al personal nuevo transcurridas las primeras semanas de trabajo, esto se realizó mediante una encuesta que constaba de siete preguntas (**Ver Ilustración 2**), enfocada en la percepción laboral que habían tenido desde el día de la inducción en adelante.

### **Ilustración 2.**

*Encuestas de seguimiento al personal de nuevo ingreso.*

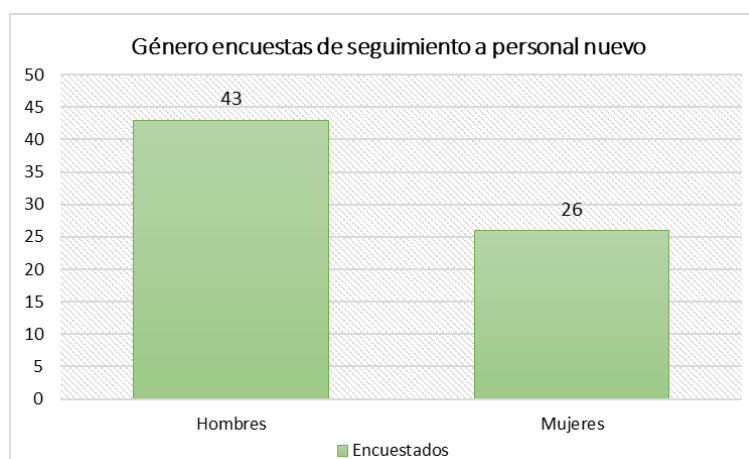
<b>Preguntas percepción laboral personal de nuevo ingreso.</b>	
1.	¿Cómo consideró el entrenamiento recibido, al ingresar a su área de trabajo?
2.	¿Considera que la inducción recibida, aporó a su proceso de entrenamiento?
3.	¿Cómo es la relación laboral con sus compañeros de trabajo?
4.	¿Cómo es la relación laboral con su Jefe Inmediato?
5.	¿Se le ha dado respuesta a las solicitudes e inquietudes que ha presentado?
6.	¿Cuenta con los elementos necesarios para ejecutar sus funciones?
7.	¿Si tuviera la posibilidad, modificaría algo de su área de trabajo?

Fuente: Elaboración Propia.

Siguiendo con ese orden de ideas, durante la pasantía se realizaron 69 encuestas de seguimiento a personal de nuevo ingreso (**Ver Ilustración 3**), de las cuales 43 fueron realizadas a hombres y 26 realizadas a mujeres. (**Ver Figura 3**).

### **Figura 3.**

*Total de encuestas de seguimiento por géneros.*



Fuente: Elaboración Propia.

### Ilustración 3.

*Realización encuesta de seguimiento.*

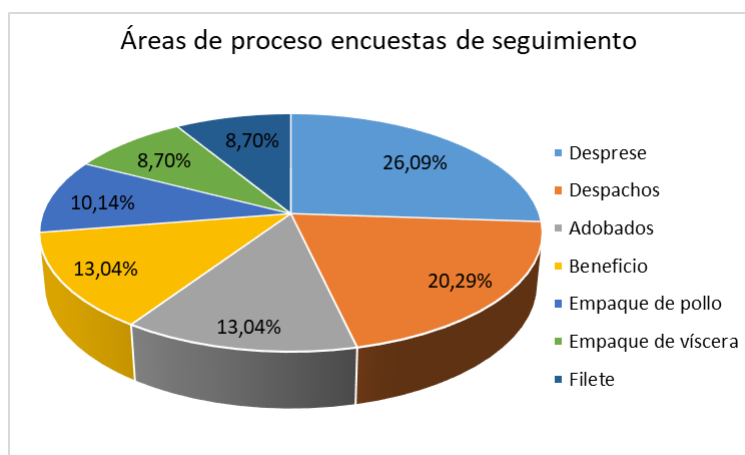


Fuente: Elaboración Propia.

Así mismo, dentro de las 69 encuestas realizadas, se evidenció que, respecto a las áreas del proceso, las personas entrevistadas se distribuyeron de la siguiente manera: 18 pertenecían al área de Desprese correspondiente a un 26% del total de encuestados, 14 al área de Despachos con un 20%, 9 al área de Beneficio con un 13%, 9 al área de Adobados con un 13%, 7 al área de Empaque de Pollo con un 10%, 6 al área de Empaque de Vísceras con 8% y 6 al área de Filete con un 8%. (Ver Figura 4).

### Figura 4.

*Áreas de proceso donde se realizó la encuesta de seguimiento.*



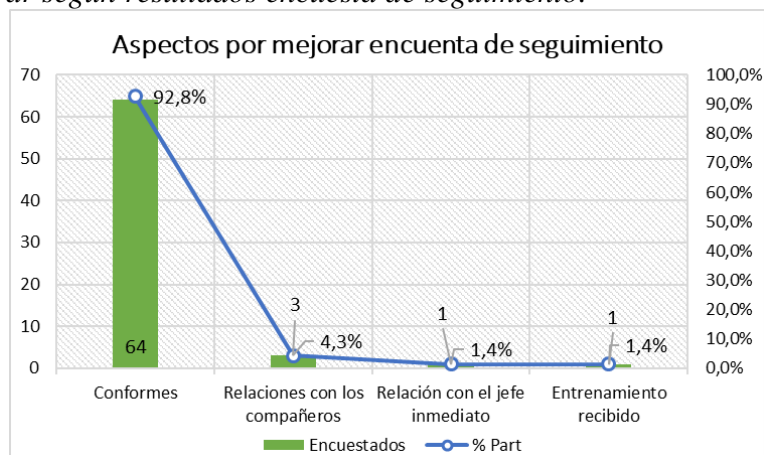
Fuente: Elaboración Propia. Nota: Se evidencia el total de encuestas conforme a las áreas del proceso.

Ahora bien, como resultados significativos de la encuesta de seguimiento se evidenciaron que, de las 69 personas encuestadas, solo 5 de ellas presentan inconformidades, las cuales forman un 7,25%, si bien es cierto, no es significativo el porcentaje de inconformidad respecto al total de encuestados, no es menos cierto que la información puede ser de utilidad para la empresa. **(Ver Figura 5)**. A continuación, se describen las inconformidades, según la encuesta:

1. Relaciones interpersonales: En primera instancia, enfocando este punto al ambiente laboral y las relaciones interpersonales corresponde a un total de 4,34% de las personas que demuestran inconformidades, ya que una operaria menciona: *“falta que capaciten a algunos compañeros antiguos que sepan su lugar y que entiendan que no son más que otros, por que llevan unos meses de más. Respecto a la relación con los compañeros, una operaria menciona: “la relación con mis compañeros es buena, aunque hay días que la madrina es muy grosera y eso lo desmotiva a uno”*. Así mismo otra operaria señala: *“me llevo regular con mis compañeros, la mayoría que llevan más tiempo son odiosas”*.
2. Relación con el jefe inmediato, abarcando un 1,45% de la muestra, ya que una operaria menciona *“Regular tiene prioridad con algunas compañeras y a veces resuelve dudas e inquietudes”*.
3. Entrenamiento recibido, abarcando un 1,45% de la muestra, ya que una operaria menciona *“Se puede mejorar, mejorar la persona quien explica el proceso, me sentí sola, quien me ayudo fueron compañeras y no fueron claras se me dificulta bastante ciertas cosas todavía”*.

**Figura 5.**

*Aspectos por mejorar según resultados encuesta de seguimiento.*



Fuente: Elaboración Propia. Nota: Se evidencia que aproximadamente el 4,34% de las personas inconformes señalan que las relaciones interpersonales son las más predominantes, no obstante, con un 1,45% de la muestra también se encuentra que hay falencias en las relaciones con el jefe inmediato y el entrenamiento recibido.

De manera similar, se evidenció que en Avícola El Madroño S.A se realizan diversas estrategias de retención de personal de manera continua (usualmente los viernes de cada semana), las cuales son enfocadas principalmente en reforzar los pilares establecidos del plan de bienestar, a continuación, se menciona cada uno de los pilares y las actividades ejecutadas que se realizaron:

**1. ¡Estar Bien! Saludable:** Este primer pilar, incluye todas las actividades que priorizan la salud mental y física de los colaboradores de la empresa; como se mencionó anteriormente los viernes se catalogan como viernes saludables, ya que ese día se realizaban actividades de pausa activa para todo el personal de la planta de Lebrija, teniendo presente que cada actividad y material de apoyo debía ser organizada y ejecutada desde cero. De esta manera en el pilar de salud se trabajaban temáticas relacionadas con movimiento, agilidad, precisión, memoria, trabajo en equipo, aspectos importantes para tener una vida saludable, concentración, relajación y temas relacionados con la Seguridad y Salud en el área de trabajo. **(Ver Ilustración 4).**

**Ilustración 4.**

*Pilar Estar bien saludable.*



Fuente: Elaboración Propia.

**2. ¡Estar Bien! En Familia:** Este pilar, se encarga de todas las actividades y beneficios en donde se tiene en cuenta a los familiares de los empleados en fechas especiales, tales como navidad (regalos navideños para los hijos), el día de los niños y entregas de mercados; por lo tanto, en este apartado se brindó apoyo en todas las actividades mencionadas anteriormente, por ejemplo, el 28 y 29 de octubre se entregó a los colaboradores cajas de dulces para sus hijos menores de 10 años. Así mismo, en diciembre 15 y 16 se entregaron los mercados navideños, para la fecha 19 y 20 de diciembre se entregaron regalos para los hijos menores de 10 años de los trabajadores y el día 29 de marzo se realizó una entrega de mercados, este caso particular de los mercados se tiene presente ya que dos veces en el año se entregan en las fechas próximas a semana santa y navidad. **(Ver Ilustración 5).**

## Ilustración 5.

*Entrega de regalos y mercados navidad.*



Fuente: Elaboración Propia.

**3. ¡Estar Bien! Conectados:** En relación con este pilar las actividades que se ejecutan son relacionadas con la celebración de fechas especiales, tales como el Día de la mujer y el hombre, Día de la madre y del padre, Amor amistad y navidad, y los cumpleaños cada fin de mes. Por lo tanto, durante la pasantía, se lograron apoyar las siguientes fechas especiales dentro de la planta de Lebrija. (Ver Ilustración 6 y 7).

## Ilustración 6.

*Día de la mujer y día del hombre planta Lebrija. (08 de Marzo 2023). (17 de Marzo 2023)*



Fuente: Elaboración Propia.

**Ilustración 7.**  
*Cumpleaños planta Lebrija.*



Fuente: Elaboración Propia.

Cabe resaltar que, para la ejecución de las actividades mencionadas anteriormente en este pilar, se diseñó el material decorativo acorde a la temática de la celebración, el cual puede ser apreciado en las imágenes. (Arcos de bombas, carteles, entre otros).

De manera idéntica y respecto a estar bien conectados se evidencia que Avícola El Madroño a fin de año cuentan con fiestas/ reuniones donde asisten los colaboradores de las diversas áreas de la empresa, como: Pollo engorde, Ventas, Administración y Planta de Lebrija, en estas reuniones se realizan diversas actividades de esparcimiento las cuales se apoyaron con el empaque de premios o rifas, estas celebraciones son muy importantes teniendo presente que son momentos de esparcimiento y agradecimiento para todos los miembros de la organización y sus familiares.

**4. ¡Estar Bien! Preparado:** Este cuarto pilar, agrupa todas las actividades diseñadas para capacitar y fortalecer las competencias del personal, un claro ejemplo de esto es fortalecer la agilidad, la precisión, la organización, la pronta reacción, todo lo que implique movimiento y pronta respuesta, esto con el objetivo de fomentar en los colaboradores una preparación no solo para su área laboral, así mismo fomentar habilidades que les ayude en su vida cotidiana.

**5. ¡Estar Bien! Comprometido:** Este último pilar se relaciona con las actividades que generan compromiso por parte de los empleados, frente al cumplimiento de todas las normativas y políticas de la empresa. De este modo, es que los valores corporativos eran importantes de reforzar tanto desde el proceso de inducción con la creación de un kahoot interactivo como desde las actividades de bienestar enfocadas en sentido de pertenencia. **(Ver Ilustración 8).**

### Ilustración 8.

*Pilar estar bien comprometidos.*



Fuente: Elaboración Propia.

Es importante destacar que no solo se apoyaron las diversas actividades y procesos de Gestión Humana en Avícola El Madroño, de igual manera se logró colaborar con las actividades impartidas por los recreadores de Comfenalco en los viernes saludables. **(Ver Ilustración 9).**

### **Ilustración 9.**

*Apoyo actividades de Comfenalco.*



Fuente: Elaboración Propia.

En ese orden de ideas y teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se evidencia el cumplimiento total de otro de los objetivos específicos del proyecto el cual se basaba en apoyar los diferentes procesos del área de gestión humana, que se encontraba direccionado desde la inducción, selección, hasta el bienestar y desarrollo.

Desde allí, es pertinente mencionar que respecto al objetivo específico enfocado en operacionalizar los ingresos y egresos (retiros) mediante la estrategia de semáforo mensual, solo se logró llevar este conteo durante los primeros tres meses de la pasantía, esto debido a que los siguientes tres meses se enfocaron en realizar a cabalidad las fases del proyecto de pasantía en cuestión que fueron mencionados anteriormente. No obstante, y según los meses que se lograron

operacionalizar que fueron Octubre Noviembre y Diciembre, se evidenció que durante los meses de Octubre y Noviembre la cantidad de renunciaciones fue menor que la de ingresos, lo cual no evidencia una gran alerta en la empresa; sin embargo, en Diciembre se observó que la cantidad de renunciaciones llegaba a ser casi similar a la de ingresos del mes, esto generando una disminución de personal y más carga laboral para los que se mantenían. **(Ver Ilustración 10).**

### **Ilustración 10.**

*Semáforo mensual primeros tres meses de la pasantía.*

Mes	Ingresos	Renuncias	Semáforo		Más retiros	
Octubre	96	30			Cantidad normal	
Noviembre	73	28			Menos retiros	
Diciembre	50	34				

Fuente. Elaboración Propia.

Para finalizar la sección de resultados, es relevante señalar que el objetivo central de diseñar un plan de bienvenida enfocado en seguimiento al personal de nuevo ingreso, se cumplió satisfactoriamente, ya que se logró diseñar, pero no aplicar, por lo tanto, se deja como recurso e instrumento final de la pasantía para la organización Avícola El Madroño S.A.

## DISCUSIÓN

Al finalizar la pasantía en la empresa Avícola El Madroño S.A se evidenció que las teorías que sirvieron de base conceptual para este proyecto permiten evidenciar tres hallazgos significativos: El primer hallazgo se basó en la investigación de Iranzo (2017), quien señala que las organizaciones deben otorgar al empleado una visión general desde su contratación acerca de las responsabilidades y deberes que incluye la ejecución de un determinado cargo en la empresa; y tal como lo evidenció el proyecto en la empresa Avícola El Madroño S.A tanto desde la bolsa de empleo como desde el área de Gestión Humana, se brinda un acompañamiento continuo desde el primer momento de entrevista hasta días después de empezar el contrato laboral, ofreciendo espacios de acompañamiento y seguimiento a aquel personal de nuevo ingreso.

De esta misma manera y como segundo hallazgo, la investigación de Gómez (2016), menciona que cuando una empresa brinda una buena satisfacción laboral, motivación, comunicación, manejo del conflicto, cambio organizacional y procesos de grupo al interior de sí misma, modifica notablemente la percepción del trabajador como ficha clave para la organización; lo cual la empresa Avícola El Madroño tiene claro, ya que ofrece espacios de ocio tanto a los trabajadores con los viernes saludables como a las familias de estos en fechas especiales, aumentando así exponencialmente el sentido de pertenencia dentro de cada uno de sus colaboradores.

Por último y como tercer hallazgo, se evidencia como desde el área de Talento Humano de Avícola El Madroño ofertar una bienvenida llamativa e inclusiva al personal nuevo es fundamental, por este motivo es que la organización tiene la certificación vigente de ser uno de los mejores lugares para trabajar del oriente colombiano, esto según autores como Jiménez (2016), hace comprender a los empleados que son una parte importante y vital para la empresa.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos mencionados en el apartado anterior se concluye que:

- La empresa Avícola El Madroño mantiene un adecuado proceso de selección de personal, esto no solo por tener una certificación vigente de ser uno de los mejores lugares para trabajar, sino también gracias a la bolsa de empleos Multiempleos que se encarga de brindar procesos de reclutamiento novedosos y cercanos conforme a las vacantes solicitadas.
  
- Hay que innovar continuamente los procesos de reclutamiento en la empresa Avícola El Madroño S.A, ya que, las áreas de proceso exigen continuamente personal, el cual no siempre se llega a conseguir de manera instantánea debido a la poca acogida de las convocatorias que realiza la bolsa de empleo en el municipio de Lebrija.
  
- La empresa Avícola El Madroño vela por la integridad personal de cada uno de sus trabajadores generando así una percepción de satisfacción laboral en cada uno de sus miembros al incluir sus demás esferas sociales, tales como su familia en fechas especiales aumentando así el sentido de pertenencia y permanencia de los trabajadores. De la misma manera, esta adecuada satisfacción laboral hace que los propios colaboradores recomienden a la empresa con personas externas a ella para que se postulen en futuras vacantes.

## RECOMENDACIONES

Conforme a las conclusiones expuestas en el apartado anterior, se recomienda que:

- Aun cuando la empresa Avícola El Madroño S.A. mantiene un adecuado proceso de selección de personal, se recomienda implementar el plan de bienvenida y seguimiento elaborado a lo largo de la pasantía, para así evitar los retiros o renuncias latentes en la empresa, fomentando el seguimiento continuo al personal de nuevo ingreso.
  
- Desde esa premisa, se recomienda también que se implementen instrumentos o recursos en la empresa como encuestas ya que esto ayudaría notablemente a conocer porque los trabajadores desertan de la compañía.
  
- Por último, se recomienda que para innovar en proceso de reclutamiento se inicie un manejo de redes sociales diferentes a las de empleos, ya que esto fomentaría una mayor visualización de las vacantes en internet, teniendo presente que, en la mayoría de las ocasiones, las convocatorias realizadas no son suficientes para cubrir la alta demanda de personal.

## REFERENCIAS

- Alonso, A. (2014). Personal branding: La importancia de la huella/marca personal. Universidad de Nuevo León. México. Recuperado de:  
[https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4143/70893355H\\_GADE\\_Septiembre14%20%281%29.pdf?sequence=1](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4143/70893355H_GADE_Septiembre14%20%281%29.pdf?sequence=1)
- ARL SURA. (2020). Sigamos enriqueciendo los procesos de inducción. *Página Web ARL SURA*. Recuperado de: <https://arlsura.com/index.php/noticias/173-noticias/2054-sigamos-enriqueciendo-los-procesos-de-induccion&Itemid=130>
- Álvarez, H., Medina, L., González, D., Cucaita, I., & Parra, L. (2013). Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa Cibertec. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD. Recuperado de:  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2669/1121895216.pdf;jsessionid=B4ABCA246D0DAA2B7138B3EB9C2B373E.jvm1?sequence=1>
- Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. *Revista Pensamiento y Gestión*. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)
- Arias, L., Portilla, L., Villa, C. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos

escenarios laborales. Revisa Universidad Ecotec. Recuperado de:

<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento humano.pdf>

Castro, L. (2018). La importancia de realizar un buen reclutamiento y selección de personal.

*Revista Soluciones Laborales*. República Dominicana. Recuperado de:

<https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-realizar-un-buen-reclutamiento-y-selecci%C3%B3n-castro>

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las

organizaciones. *Revista virtual McGrawHill*. Recuperado de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Contreras, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica.

*Revista Pensamiento y Gestión*. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>

Correa, E. (2013). Psicología organizacional y del trabajo : Aproximación histórica,

conceptual y principales tendencias. Universidad ICESI. Cali. Colombia. Recuperado de:

[https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/71574/1/psicologia\\_organizational\\_trabajo.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/71574/1/psicologia_organizational_trabajo.pdf)

Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo. *Revista Colombiana*

*deCiencias Sociales UPB*. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf>

Enciso, E., Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva actual de la psicología organizacional.

*Acta Colombiana de Psicología*. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/798/79801102.pdf>

Escobar, M. (2005). Las competencias laborales. *Revista Virtual Estudios Gerenciales*. España.

Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0123-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232005000300002&lng=e&nrm=iso&tlng=es)

[59232005000300002&lng=e&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232005000300002&lng=e&nrm=iso&tlng=es)

Ferro, J. (2020). La intervención en contextos organizacionales. Universidad Católica de

Colombia. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26073/1/Actualizaciones%20en%20>

[p%20sicol%C3%ADa%20organizacional-Capitulo%202.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26073/1/Actualizaciones%20en%20p%20sicol%C3%ADa%20organizacional-Capitulo%202.pdf)

Fonseca, C. (2021). Crecimiento laboral del talento humano en una organización mediante la gestión por competencias. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38410/FonsecaPuentesClau>  
[di aPatricia2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38410/FonsecaPuentesClau)

González, L., Guevara, N., Ramírez, H. (2017). Propuesta para disminuir la rotación de personal en la empresa EULEN COLOMBIA S.A a partir de análisis de entrevistas de retiro. *Universidad Piloto de Colombia*. Recuperado de:

<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3095/00004186.pdf>

Ibarra, L. (2021). Estrategias para reducir la rotación de personal en el contexto laboral colombiano. *Fundación Universidad de América*. Recuperado de:

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8484/4/301267-2021-1-GTH.pdf>

Idárraga, A., Gallego, J. (2018). Rol del psicólogo organizacional en Colombia, una revisión sistemática. Universidad de Antioquia. Medellín. Recuperado de:

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15876/1/GallegoJoel\\_2018\\_RoIPsicologoOrganizacional.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15876/1/GallegoJoel_2018_RoIPsicologoOrganizacional.pdf)

Iranzo, M. (2017). Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo en las organizaciones.

Universidad Pontificia de Comillas. España. Recuperado de:

<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135341/retrieve>

Jamaica, F. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal en las pequeñas empresas. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Recuperado de:

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf;jsessionid=D4D1B634E553C2ADCA48657EA5891B3A?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=D4D1B634E553C2ADCA48657EA5891B3A?sequence=1)

Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores.

Revista Ciencia Unemi. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5774750.pdf>

López, J.R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Universidad Católica San Pablo. Bolivia. Recuperado

de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Moreno, J. (2021). Que es la selección de personal, técnicas, tipos y procesos. *Hubspot*.

Recuperado de: <https://blog.hubspot.es/service/seleccion-de-personal>

Ojeda, A., Hernández, J. (2012). Las competencias laborales: Una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*. México.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29223246011.pdf>

Papic, T. (2017). Formas creativas de reclutar empleados por medio de la tecnología.

*DevSkiller*. Recuperado de: <https://devskiller.com/es/8-campanas-de-reclutamiento-absolutamente-locas>

Ramírez, J., Tejada, M., Carreño, H. (2022). Deserción laboral y su impacto en empresas innovadoras. *Universidad Católica del Norte*. Recuperado de:

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4511/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral. *Universidad Rafael Landívar*. México.

Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/RojasFrancisco.pdf>

Valero, E. (2019). Psicología organizacional como componente determinante de la gerencia interdisciplinaria. *Universidad de los Andes*. Venezuela. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154006/html/>

Vallejo, L. (2020). El desempleo en Colombia: Una aproximación. *Revista Apuntes del Cenes*.

Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v39n69/0120-3053-cenes-39-69-7.pdf>

Vásquez, L. (2018). El bienestar laboral como una ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia. Universidad de Antioquia. Medellín. Recuperado de: [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)

Zúñiga, J., Marín, O. (2020). Estrategia para disminuir la rotación de personal en Teleperformance Colombia. *Universidad EAFIT*. Medellín. Recuperado de: [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/24647/Jose%CC%81Carlos\\_ZunigaHernandez\\_OscarEduardoMarinRodriguez\\_2020MBA%20FINAL.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/24647/Jose%CC%81Carlos_ZunigaHernandez_OscarEduardoMarinRodriguez_2020MBA%20FINAL.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO A.

Folleto informativo para personal de nuevo ingreso.

#### PROCESOS DE LA EMPRESA

##### Filete



Recibe la materia prima que puede ser muslo, pierna o pechuga y se realiza al pollo un proceso de fileteado o deshuese; garantizando el cumplimiento de las especificaciones de los clientes.

##### Beneficio



Reciben el pollo vivo, enviado desde las granjas para ser sacrificado mediante el uso de diferentes máquinas y procesos, en esta área el pollo es sacrificado, desplumado.

##### Adobados



Mediante el uso de un tumbler se le aplica el adobo a la materia prima (presa o pollo entero), conforme a las diferentes especificaciones del producto a elaborar.

##### Eviscerado



Sus vísceras son retiradas y separadas en vísceras comestibles y no comestibles.

##### Molino



Mediante el uso de maquinaria automatizada se ingresa la materia prima la cual es molida y separada en residuo y producto terminado, estos son embalados en canasta y entregados al área de almacenamiento para su respectivo manejo y custodia.

##### Empaque de pollo y víscera



Se recibe el pollo en canal entregado por el área de eviscerado a la salida del chillar, este pollo pasa por un proceso de escurrido y posteriormente es censado y clasificado de acuerdo a su peso.

##### Almacenamiento y Despachos



Se encarga de recibir los pedidos de los clientes externos e internos de la empresa, organizar el producto y cargarlo conforme al orden definido de entrega, dando cumplimiento a las cantidades solicitadas.

##### Desprese



Esta área desprese los pollos mediante el uso de las diferentes máquinas, con las presas elaboran los diferentes productos del área en bandeja, bolsa o granel.



**Mejor lugar para trabajar**

1/2



### Contactos

**Coordinadora de bienestar:**  
3165232782

**Nómina:**  
3138864785

**Asistente gestión humana:**  
3183745541

**Multiempleos:**  
3183060679



### BENEFICIOS

- Actividades de Bienestar cada viernes, semana de la salud y fechas especiales.
- Festejo de cumpleaños a fin de mes y bono de cumpleaños con el 10% en productos del punto de venta.
- Posterior a 3 meses de tiempo laboral puedan realizar apertura de cupo para pedir y consumir productos en los puntos de venta.
- Por afiliación a la cooperativa Italcop se solicitan préstamos, productos de canasta familiar, SOAT y seguros todo riesgos.

- Según el desempeño laboral hay posibilidad de tener una estabilidad laboral directamente con Avicampo.
- Entrega de mercado dos veces al año.
- Regalos navideños y caja de dulces en halloween a hijos menores de 10 años.
- Programas de promoción y prevención.



2/2

Fuente: Elaboración Propia.

**ANEXO B.**  
*Evidencia fotográfica.*



Fuente: Elaboración Propia.

**ANEXO C.**  
*Instrumentos plan de bienvenida y seguimiento diseñado.*



**CUESTIONARIO DE INTERESES Y  
EXPECTATIVAS LABORALES – NUEVO  
INGRESO**

**CAPACITACION GH**

**CIE – AP.**

**Versión : 02**

**Fecha: Febrero 2023**

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**CUESTIONARIO DE INTERESES Y EXPECTATIVAS LABORALES**

El siguiente cuestionario pretende conocer cuáles son sus intereses y expectativas en relación a la actividad laboral que va a desempeñar, esto con el fin de establecer metas comunes y alcanzables durante su estancia en la organización.

**INSTRUCCIONES**

- Por favor, LEA CON ATENCIÓN CADA PREGUNTA ANTES DE CONTESTAR.
- Recuerde que no existen preguntas correctas o incorrectas: estamos interesados en conocer su perspectiva.
- Conteste marcando con una X la casilla del número que más se acerque a su opinión.

En Avicampo sabemos que cada persona desea obtener diferentes cosas en su trabajo. A continuación, se presenta una lista de cosas que las personas pueden obtener en su trabajo, ¿Qué tan importante es cada una de ellas para usted?

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Irrelevante</b>	<b>Poco importante</b>	<b>Medianamente importante</b>	<b>Importante</b>	<b>Muy Importante</b>

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
a) La cantidad de dinero que recibe.					
b) La posibilidad de hacer algo que le haga sentirse bien en lo personal.					
c) La posibilidad de desarrollar sus capacidades y talentos.					
d) La cantidad de seguridad laboral que tiene.					
e) La posibilidad de aprender cosas nuevas.					
f) Su posibilidad de obtener un ascenso.					
g) La oportunidad de lograr algo que valga la pena.					
h) La cantidad de libertad que disfruta en su empleo.					
i) El respeto que recibe de las personas con las que trabaja.					
j) Los reconocimientos dados por su supervisor.					
k) El compañerismo de las personas con las que trabaja.					

\_\_\_\_\_  
**Firma de quien realizó el cuestionario**



**CUESTIONARIO DE INTERESES Y  
EXPECTATIVAS LABORALES – NUEVO  
INGRESO**

**CAPACITACION GH**

**CIE – AP.**

**Versión : 02**

**Fecha: Febrero 2023**

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**CUESTIONARIO DE INTERESES Y EXPECTATIVAS LABORALES**

El siguiente cuestionario pretende conocer el progreso de aquellos intereses o expectativas en relación a la actividad laboral que ha desempeñado tras la contratación.

**INSTRUCCIONES**

- Por favor, LEA CON ATENCIÓN CADA PREGUNTA ANTES DE CONTESTAR.
- Recuerde que no existen preguntas correctas o incorrectas: estamos interesados en conocer su perspectiva.
- Conteste marcando con una X la casilla del número que más se acerque a su opinión.

A continuación, se presenta una lista de cosas que han podido sucederle en su entorno laboral desde que empezó en la organización y mediante su desempeño en ella.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Muy frecuentemente</b>

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
a) Usted recibió un bono o un incentivo.					
b) Usted se sintió más contento consigo mismo.					
c) Usted tuvo ocasión de desarrollar sus talentos y capacidades.					
d) Usted tuvo más seguridad en el trabajo.					
e) Usted tuvo la posibilidad de aprender cosas nuevas.					
f) Usted recibió un ascenso.					
g) Usted obtuvo la sensación de haber logrado algo que valía la pena.					
h) Usted goza de más libertad en su trabajo.					
i) Usted es respetado por las personas con quienes trabaja.					
j) Su supervisor reconoce sus logros.					
k) Las personas con quién trabaja son amigables y compañeristas.					

**¡Gracias por su participación!**

\_\_\_\_\_  
**Firma de quien realizó el cuestionario**



**CUESTIONARIO DE INTERESES Y  
EXPECTATIVAS LABORALES – NUEVO  
INGRESO**

**CAPACITACION GH**

**CIE – AP.**

**Versión : 02**

**Fecha: Febrero 2023**

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**ENCUESTA LABORAL**

La siguiente encuesta pretende conocer su perspectiva, punto de vista u opinión en torno a la actividad laboral que se encuentra desempeñando, esto con el fin de establecer planes de mejora durante su estancia en la organización.

**INSTRUCCIONES**

- Por favor, LEA CON ATENCIÓN CADA PREGUNTA ANTES DE CONTESTAR.
- Recuerde que no existen preguntas correctas o incorrectas: estamos interesados en conocer su perspectiva.
- Conteste marcando con una X la casilla del número que más describa su situación actual en el trabajo.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Nunca</b>	<b>Algunas veces por semana</b>	<b>Todos los días</b>

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.			
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.			
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.			
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas con las que trabajo.			
5. Siento que trato con mucha eficacia los problemas que se presentan.			
6. Siento que mi trabajo me esta desgastando.			
7. Siento que mi trabajo está influyendo positivamente en mi vida y la de las personas que me rodean.			
8. Me siento con mucha energía en mi trabajo.			
9. Me siento frustrado con mi trabajo.			
10. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.			
11. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.			
12. Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades			
13. Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			

\_\_\_\_\_  
**Firma de quien realizó la encuesta**



**CUESTIONARIO DE INTERESES Y  
EXPECTATIVAS LABORALES – NUEVO  
INGRESO**

**CAPACITACION GH**

**CIE – AP.**

**Versión : 02**

**Fecha: Febrero 2023**

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**ENCUESTA: PERCEPCIÓN LABORAL.**

La siguiente encuesta pretende conocer su perspectiva, punto de vista u opinión en torno a la actividad laboral que se encuentra desempeñando, esto con el fin de establecer planes de mejora durante su estancia en la organización.

**INSTRUCCIONES**

-Por favor, LEA CON ATENCIÓN CADA PREGUNTA ANTES DE CONTESTAR.


-Recuerde que no existen preguntas correctas o incorrectas: estamos interesados en conocer su perspectiva.

-Conteste marcando con una X la casilla del número que más describa su situación actual en el trabajo.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Nunca</b>	<b>Algunas veces por semana</b>	<b>Todos los días</b>

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.			
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.			
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.			
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas con las que trabajo.			
5. Siento que trato con mucha eficacia los problemas que se presentan.			
6. Siento que mi trabajo me esta desgastando.			
7. Siento que mi trabajo está influyendo positivamente en mi vida y la de las personas que me rodean.			
8. Me siento con mucha energía en mi trabajo.			
9. Me siento frustrado con mi trabajo.			
10. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.			
11. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.			
12. Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades			
13. Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			

\_\_\_\_\_  
**Firma de quien realizó la encuesta**

	<b>CUESTIONARIO DE INTERESES Y EXPECTATIVAS LABORALES – NUEVO INGRESO</b>	<b>CAPACITACION GH</b>
		<b>CIE – AP.</b>
		<b>Versión : 02</b>
		<b>Fecha: Febrero 2023</b>

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

### ENCUESTA: SATISFACCIÓN LABORAL.

La siguiente encuesta pretende conocer el punto de satisfacción que tiene usted como individuo en torno a la actividad laboral que se encuentra desempeñando, esto con el fin de establecer planes de mejora durante su estancia en la organización.

#### INSTRUCCIONES

- Por favor, LEA CON ATENCIÓN CADA PREGUNTA ANTES DE CONTESTAR.
- Recuerde que no existen preguntas correctas o incorrectas: estamos interesados en conocer su perspectiva.
- Conteste marcando con una X la casilla del número que más describa su situación actual en el trabajo.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Muy Insatisfecho</b>	<b>Algo Insatisfecho</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Algo Satisfecho</b>	<b>Muy Satisfecho</b>

	1	2	3	4	5
1. Las tareas y actividades que realiza.					
2. Las oportunidades de crecimiento personal que le da su trabajo.					
3. El salario que usted recibe es pertinente a su desempeño.					
4. El sistema de comisiones e incentivos que usted recibe.					
5. Los objetivos que debe alcanzar en su trabajo.					
6. El horario de su jornada laboral.					
7. El ritmo del trabajo al que se encuentra sometido.					
8. El sistema de turnos de trabajo que mantiene la empresa.					
9. El entorno físico que dispone para hacer su trabajo.					
10. Las relaciones interpersonales con sus compañeros y supervisores.					

**¡Gracias por su participación!**

\_\_\_\_\_  
Firma de quien realizó la encuesta



SEGUIMIENTO DE NUEVOS INGRESOS

CAPACITACION GH

CIE - AP.

Versión : 02

Fecha: Enero 2023

Nombre: Elizabeth Sanguino R.

Área: Despese

Fecha: 15-03-2023

1. ¿Cómo consideró el entrenamiento recibido, al ingresar a su área de trabajo?

Excelente  Bueno  Regular  Por mejorar

Explica tu respuesta mejorar la persona quien explica el proceso me senti sola en este proceso quien me ayudo fueron compañeras y no fueron claras se me dificulto.

2. ¿Considera que la inducción recibida, apporto a su proceso de entrenamiento?

Excelente  Bueno  Regular  Por mejorar

Explica tu respuesta fueron muy claros explicaron todo muy bien.

3. ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeros de trabajo?

Excelente  Bueno  Regular  Por mejorar

Explica tu respuesta la mayoría que llevan tiempo son odiosas.

4. ¿Cómo es la relación laboral con su Jefe Inmediato?

Excelente  Bueno  Regular  Por mejorar

Explica tu respuesta tiene prioridad con algunas compañeras

5. ¿Se le ha dado respuesta a las solicitudes e inquietudes que ha presentado?

Sí  No

Explica tu respuesta pues aun e guardado silencio



SEGUIMIENTO DE NUEVOS INGRESOS

CAPACITACION GH

CIE - AP.

Versión : 02

Fecha: Enero 2023

6. ¿Cuenta con los elementos necesarios para ejecutar sus funciones?

Sí  No

Explica tu respuesta Tengo todo lo adecuado

7. ¿Si tuviera la posibilidad, modificaría algo de su área de trabajo?

Sí  No

¿Qué? el ambiente laboral

FIRMA: Elizabeth Sanguino P.

C.C: 1069258174.