



**FACULTAD INGENIERÍA
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
BOGOTÁ D.C.**

LICENCIA CREATIVE COMMONS: Atribución no comercial

AÑO DE ELABORACIÓN: 2017

TÍTULO: Propuesta de un plan de mejora para el proceso de inducción (SGI) en la Comercializadora Arturo Calle S.A.S

AUTOR (ES): Gomez Rueda, Juan Sebastian

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES): Cascante Montoya, Marcela

MODALIDAD: Práctica empresarial

PÁGINAS: 69 **TABLAS:** 0 **CUADROS:** 9 **FIGURAS:** 11 **ANEXOS:** 2

CONTENIDO:

INTRODUCCIÓN

1. GENERALIDADES
2. DIAGNOSTICO DEL ESTADO ACTUAL DEL PROCESO DE INDUCCIÓN (SGI)
3. DETERMINACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MEJORA PARA EL PROCESO DE INDUCCIÓN (SGI)
4. CONCLUSIONES
5. RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

DESCRIPCIÓN:

Trabajo de grado realizado en la Comercializadora Arturo Calle S.A.S. donde se propuso un plan de mejora para el proceso de induccion (SGI), el trabajo comenzo con un diagnostico del proceso y cada una de sus variables de influencia, para pasar a una determinacion de estrategias de mejora que posteriormente se incluyeron en la propuesta.



METODOLOGÍA:

Este trabajo se soporta en el diseño de investigación aplicada, para el diagnóstico realizado al estado del proceso de inducción se utilizaron las herramientas de diagrama causa-efecto y checklist para analizar cada una de las variables y su influencia en el proceso, para la determinación de estrategias de mejora se utilizaron las matrices DOFA, MEFI, MEFE, MAFE y MCPE que permiten establecer orden e importancia de las diferentes estrategias.

PALABRAS CLAVE:

CAPACITACIÓN, DIAGNOSTICO, ESTRATEGIAS INDUCCIÓN, MEJORA, METODOLOGIA, SEGUIMIENTO.

CONCLUSIONES:

Los procesos de induccion y capacitacion son de gran importancia en las organizaciones, debido a que la deficiencia de dichos procesos puede provocar repercusiones en la efectividad del empleado y en aquellas funciones relacionadas con la informacion brindada en el proceso. En la Comercializado Arturo Calle S.A.S el proceso de induccion presenta falencias en cuanto a su metodologia, la informacion suministrada, el seguimiento y la relacion de la informacion con los cargos. Para mejorar el proceso se determinaron una serie de estrategias entre las cuales se establecen cambios de implementacion, seguimiento y actualizacion, que permitieron la propuesta de un plan de mejora que abarca los puntos a reforzar.

FUENTES:

AMAGANDI, Diana Indira. ¿Cómo la falta de un programa inductivo ha incidido en el desempeño de las actividades laborales de las/os funcionarias/os de ONU Mujeres- Ecuador? Quito: Universidad Central Del Ecuador. Facultad De Ciencias Psicológicas. Modelo Trabajo de investigación, 2012, p.174.

ALFARO, Melina. Administración del personal. 1 ed. México: Red tercer milenio, 2012. 97p.

ALFARO, Pamela. Sistematización de la experiencia de diseño y mejoramiento de perfiles de cargos y procesos de inducción de personal de la empresa Consultora



de Ingeniería de Diseño de Procesos. Quito: Universidad Politécnica Salesiana. Facultad de psicología. Modelo Pasantía, 2017, p.105.

ARELLANO, Vanessa. Implementación de un plan de inducción y re inducción tendiente a que permita que el personal se identifique con los objetivos organizacionales. Quito: Universidad Central Del Ecuador. Facultad de psicología. Modelo Trabajo de investigación, 2014, p.91.

CAMPOS, Diana. Diseño de un sistema basado en competencias para el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para la empresa Crime Stop Cía. Ltda. Cuenca: Universidad de Cuenca. Facultad de ciencias económicas y administrativas. Modalidad Pasantía, 2013, p.82.

CANE, Shela. Cómo triunfar a través de las personas: Creación de un programa de recursos humanos para ganar competitividad & rentabilidad. Bogotá: Mc Graw Hill, 1997. 201p.

CHESTER, Barnad. The functions of the executive. 1ed. Massachusetts: Harvard University Press, 1938. p.334.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 5 ed. Bogotá: Mc Graw Hill. 2001. p. 694.

DESSLER, Gary. Administración de Recursos Humanos. 1ed. México: Pearson, 2009. 291p.

EUMED. Administración de la producción como ventaja competitiva [en línea]. Bogotá: Jorge Arnoletto [citado 18 septiembre, 2017]. Disponible en internet: < URL: <http://www.eumed.net/librosgratis/2007b/299/299.zip>>

ESPARZA, Edison. Análisis del impacto de los procesos de inducción sobre la productividad de los empleados. Quito: Universidad San Francisco De Quito. Facultad de administración. Modelo Trabajo de investigación, 2014, p.89.

GÓMEZ, Luis. Gestión de recursos humanos. 5 ed. Madrid: Prentice Hall, 1999. 161p.

GRADOS, Jaime. Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. 4 ed. México: Manual moderno, 2013. 335p.

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

INNOVANUBE. Como elaborar el análisis DAFO. Santiago de Compostela [en línea]. Madrid: Computación SL [citado 11 septiembre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://www.seacceptanideas.com/biblio/Como_elaborar_Analisis_DAFO.pdf>

MEDINA, Aida. Competencias requeridas en los encargados de recursos humanos para el desempeño eficaz en las empresas industriales de Cali, Colombia. En: Estudios Gerenciales. Abril –Junio, 2010. vol. 26, no 115, p. 118.

PONCE, Humberto. La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales. En: Contribuciones a la economía. Septiembre - octubre, 2006, no. 2, p. 14.

PULIDO, Nohora. Mejora del clima organizacional desde la inducción y la valoración de cargos. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Facultad de psicología. Modelo Trabajo de investigación, 2014, p.107.

Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia – RIUCaC. Disponible en: (<http://repository.ucatolica.edu.co:8080/jspui/>).

ROJAS, Laura. Propuesta de un programa de inducción, re inducción y capacitación para la Secretaría de Minas, Energía y Gas, bajo la Norma ISO 10015:2003. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Facultad de psicología. Modalidad Pasantía, 2017, p.63.

ROSALES, Katherine. La inducción en el personal operativo y su relación con la calidad al servicio al cliente. Quito: Universidad Central Del Ecuador. Facultad de psicología. Modelo Trabajo de Investigación, 2013, p.144.

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL AC. Encuesta al proceso de inducción (SGI). [CD-ROM]. [Bogotá]: Comercializadora Arturo Calle S.A.S, 2017. Inducción.

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL AC. Indicador total ingresos vs total de evaluaciones realizadas. [CD-ROM]. [Bogotá]: Comercializadora Arturo Calle S.A.S, 2016. Inducción.

SOCCONINI, Luis. Certificación Lean Six Sigma Green Belt para la excelencia en los negocios. 1 ed. Bogotá: Alfaomega, 2015. 348p.

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA. Mecanismos de gestión cultural en la formación de hábitos y la transformación de la cultura organizacional. [en línea]. Bogotá: Universidad Católica de Colombia [citado 5 Agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://www.sciencedirect.com.ezproxyucdc.ucatolica.edu.co:2048/science/article/pii/S2215910X14700175#bib0075>>

VARGAS, Zoila. La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. En: Revista Educación. Septiembre – noviembre, 2009. Vol. 1, no 1, p. 152.

LISTA DE ANEXOS: Transcribirlos de la lista del trabajo de grado, si aplica.

Anexo A. Variables del proceso

Anexo B. Propuesta de plan de mejora