

DISEÑO DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y RE-INDUCCIÓN PARA  
OPERARIOS DE LA EMPRESA RED CÁRNICA S.A.S



YULIANA PAOLA PADILLA SÁNCHEZ

RED CARNICA S.A.S

ASESOR DOCENTE: Ing. Esp. AMELIA CORRALES

ASESOR EMPRESARIAL: Ing. Esp. KERLY SOTOMAYOR

INFORME PRACTICA EMPRESARIAL

Opción de grado

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE INGENIERÍA

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

MONTERÍA

2020

## TABLA DE CONTENIDO

GLOSARIO	3
INTRODUCCIÓN	5
DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	6
PLATAFORMA ESTRATÉGICA	7
ORGANIGRAMA	8
DESCRIPCIÓN DEL AREA DE TRABAJO	9
DIAGNOSTICO	12
OBJETIVOS	17
ACTIVIDADES PROGRAMADAS	18
ACTIVIDADES DESARROLLADAS	19
DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES	20
DISEÑO DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y RE INDUCCIÓN.	20
FASE I- FICHAS TECNICAS ETAPA DE ENTRENAMIENTO	23
FASE II- FICHAS TECNICAS ETAPA DE RE INDUCCION	29
DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y RE INDUCCIÓN	30
DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y RE INDUCCIÓN	31
DEFINICIÓN POSIBLES ACCIONES DE MEJORA	31
APORTES DEL ESTUDIANTE A LA EMPRESA	32
CONCLUSIONES	33
RECOMENDACIONES.	35
BIBLIOGRAFIA	36
ANEXOS	37

## GLOSARIO

**Beneficio:** Establecimiento en donde se benefician las especies de animales que han sido declarados como aptas para el consumo humano y que ha sido registrado y autorizado para este fin. Sinónimo: Sacrificio.

**BMP:** Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) se aplican en todos los procesos de elaboración y manipulación de alimentos, y son una herramienta fundamental para la obtención de productos inocuos.

**Calidad:** ISO 9000: "Calidad: grado en el que un conjunto de características inherentes a un objeto (producto, servicio, proceso, persona, organización, sistema o recurso) cumple con los requisitos"

**Carne in natura:** Locución latina que significa "en la naturaleza, de la misma naturaleza". Se utiliza para describir los alimentos de origen vegetal o animal que se consumen en su estado natural.

**Deshuese:** Consiste en retirar los huesos de una materia prima, ya sea en crudo, elaborada o semielaborada. Estos huesos podrán ser aprovechados posteriormente para fondos específicos.

**Despacho:** Refiere a las gestiones, trámites y demás operaciones que se efectúan ante la Aduana en relación con las importaciones y exportaciones, pueden efectuarse, entre otros, por los agentes de aduana, quienes pueden intervenir sólo por cuenta ajena en toda clase de despachos.

**Desposte:** Proceso mediante el cual se retira la carne del hueso después de haber realizado su maduración y así concluir con la distribución al consumidor.

**Entrenamiento:** Preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios.

**EPP:** Elemento de Protección Personal (EPP), es cualquier equipo o dispositivo destinado para ser utilizado o sujetado por el trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos y aumentar su seguridad o su salud en el trabajo.

**Ficha técnica:** Documento que resume el funcionamiento y otras características de un componente.

**HACCP:** (Hazard Analysis and Critical Control Points), es un sistema en el que se aborda la seguridad alimentaria a través de la identificación, análisis y control de los peligros, que abarcan desde las materias primas y las etapas del proceso de elaboración, hasta la distribución y consumo del producto terminado.

**POES :** Procedimientos Operativos Estandarizados de Saneamiento. Refiere a tareas específicas relacionadas con la limpieza y desinfección que deben realizarse en establecimientos que manipulan alimentos para obtener un producto apto para el consumo humano.

**Reinducción:** Programa dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene un informe detallado de las actividades a realizar durante la gestión de la práctica empresarial como aprendiz de Talento humano en la empresa Red Cárnica S.A.S, en Ciénaga de oro, Córdoba.

Este informe contará con la descripción de la organización, trabajo a desarrollar a nivel de atención y servicio a los empleados, gestión del archivo y gestión documental, y el desarrollo de la propuesta de mejoramiento a partir de la dependencia RR.HH. y labores conforme el cargo asignado (aprendiz talento humano) dentro de la empresa, sus respectivos anexos, pruebas y resultados obtenidos durante el proceso.

Abordando la propuesta de mejoramiento se desarrolla el diseño de un programa de entrenamiento y reinducción para el personal de RED CARNICA S.A.S, en primera medida con un diagnóstico y análisis de una situación problema en la organización y posterior elaboración del diseño. Por último, se plantean estrategias para la ejecución, evaluación y seguimiento, del programa. El objetivo principal de las prácticas empresariales es fortalecer los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera universitaria y aplicarlos al sector laboral para adquirir experiencia de la mano de un tutor especializado y ofrecer a la organización una estrategia de mejora para sus procesos.

## **DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN**

### **Perfil organizacional**

MINERVA FOODS es una empresa líder en América del Sur en la producción y comercialización de carne in natura y sus derivados, exportación de ganado en pie, además de actuar en el procesamiento de carnes, las plantas de faena y deshuesado, las unidades de procesamiento y los centros de distribución localizados en Argentina, Chile, **Colombia**, Paraguay y Uruguay componen la empresa ATHENA FOODS, la cual de conformidad a requerimientos legales recibe el nombre de **RED CARNICA S.A.S**, unidad industrial, con presencia en Ciénaga de Oro, Córdoba, COLOMBIA, en la dirección, Km 1 Vereda El Palmito y en Bucaramanga, Santander.

### **Reseña histórica RED CÁRNICA S.A.S**

Red cárnica S.A.S. es una empresa en Colombia, con sede principal en Ciénaga de Oro y una nueva sede inaugurada en septiembre de 2020, en la ciudad de Bucaramanga, considerando la planta principal tenemos que esta empresa fundada el 06 de abril de 2010 opera en el mercado de la carne procesada de canales industria. Adicional a esto se encuentra consolidada como la unidad industrial de Athena Foods en Colombia y posee capacidad de faena de 850 cabezas de ganado al día. Se encuentra situada en el Km 1 vereda El Palmito en Ciénaga de Oro, la más grande región productora de ganado del país, con la creación de las razas Brahman, Gir, Nelore y Guzerá. La Compañía también cuenta con un centro de distribución en Bogotá, y bodegas de almacenamiento en Cartagena, Bogotá y Barranquilla. La política de calidad integra toda la cadena de producción, incluyendo visitas a las granjas y evaluación de los novillos. La alta disponibilidad de pasturas naturales y la inversión en mejoramiento genético han contribuido en la calidad del ganado en el

país. Esta política atiende no sólo a las normas nacionales, sino también internacionales, lo que permitió que la planta conquistara habilitaciones de exportación a Rusia, Líbano, Jordania, Vietnam, entre otros. El comercio internacional es aún más favorecido con la ubicación privilegiada de la unidad, que permite abastecer el Océano Atlántico a través del puerto de Cartagena y el Océano Pacífico a través del puerto de Buenaventura.

## **PLATAFORMA ESTRATÉGICA**

### **Misión**

Ser un proveedor global de alimentos de calidad, con responsabilidad social, económica y ambiental.

Athena adopta un alto nivel de eficiencia operativa, promoviendo el trabajo en equipo, valorando a sus empleados y fomentando el respeto y la confianza en sus áreas de negocios.

### **Visión**

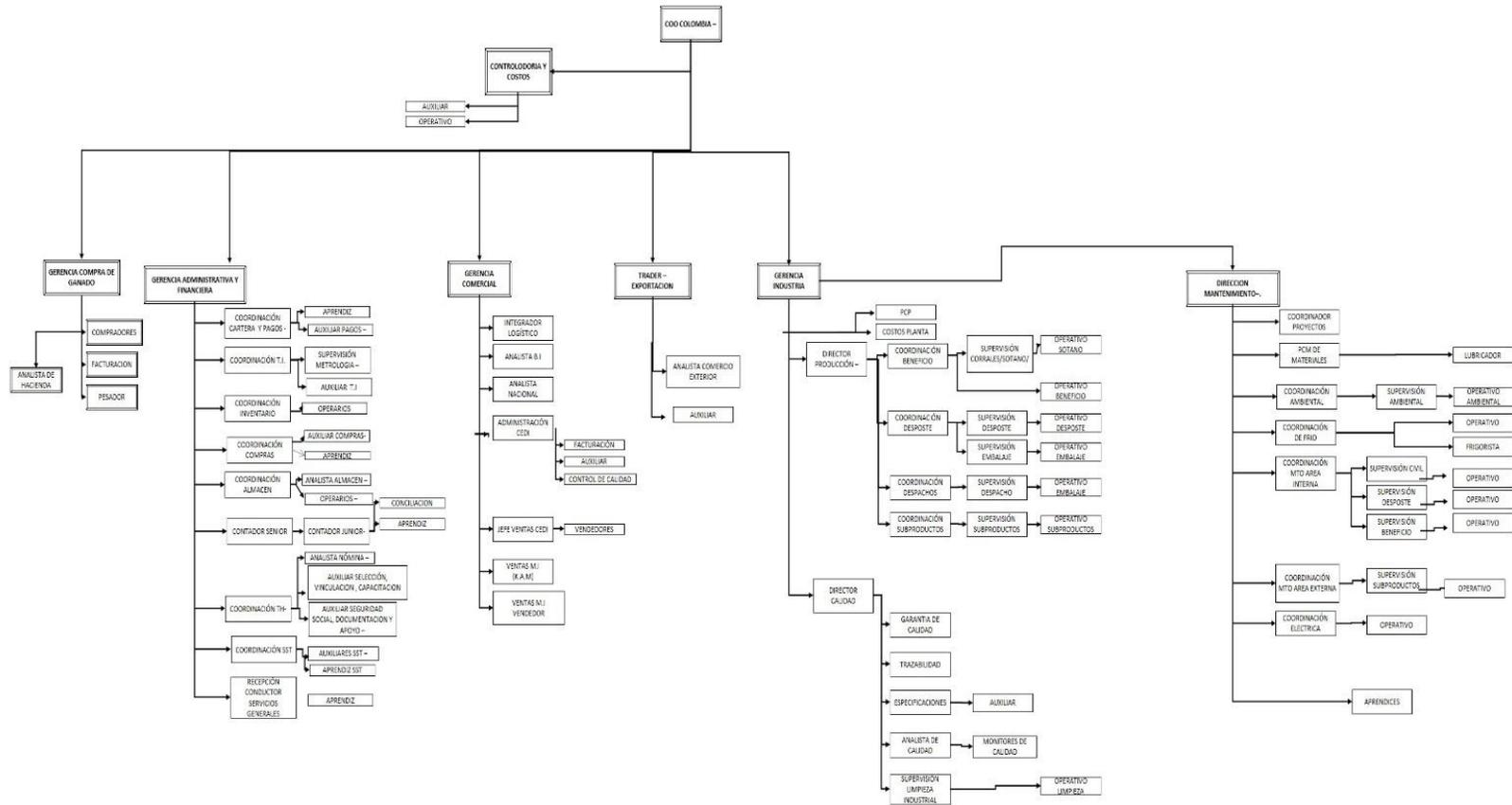
Para ser la compañía más eficiente en el mercado, siempre busque maximizar los rendimientos del capital invertido en todos sus segmentos de negocio a través de políticas adecuadas de administración de riesgos.

### **Valores**

Integridad, compromiso, responsabilidad, pro actividad y cooperación.

# ORGANIGRAMA

	<b>ORGANIGRAMA UNIDAD RED CÁRNICA</b> Sistema de Gestión Integrado	Versión: 000 Código: MA-ORG-001 Fecha: 24 Ago 2019 Página: 1 de 1
---	---	--



## DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

	
<b>DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	
<b>Nivel:</b>	Asistencial
<b>Denominacion:</b>	Aprendiz Talento humano
<b>Dependencia:</b>	Talento humano
<b>Jefe inmediato:</b>	Coordinador Talento humano
<b>Dedicacion:</b>	seis (6) meses
<b>Clase de cargo:</b>	Contrato de aprendizaje
<b>AREA FUNCIONAL</b>	
<b>UNIDAD ORGANIZACIONAL</b>	<b>AREA/PROCESO</b>
Oficina de Talento Humano	Administracion
<b>OBJETIVO</b>	
Brindar apoyo y soporte a las actividades realizadas en el area de gestion humana de la empresa RED CÁRNICA S.A.S	
<b>FUNCIONES</b>	
<p>Brindar apoyo al área de gestión del talento humano mediante la ejecución de funciones que den respuesta a necesidades</p> <p>Realizar control y revision del archivo: status contratos, elaboracion, firma y disposicion</p> <p>Atencion a las solicitudes del personal: Cartas laborales, recepcion de incapacidades, entrega de desprendibles de pago, entre otros</p> <p>Llevar y mantener actualizados los registros de carácter técnico, administrativo y responder por la exactitud de los mismos.</p> <p>Responder por la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información a su cargo</p> <p>Atender y direccionar a los usuarios suministrando la información que le sea solicitada</p> <p>Servir de contacto entre la empresa y postulantes a vacantes de empleo</p> <p>Realizar la revision de las facturas del casino: verificacion apoyada en los soportes según corte</p> <p>Preparar información que sea requerida y acorde a su área de desempeño</p> <p>Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.</p>	

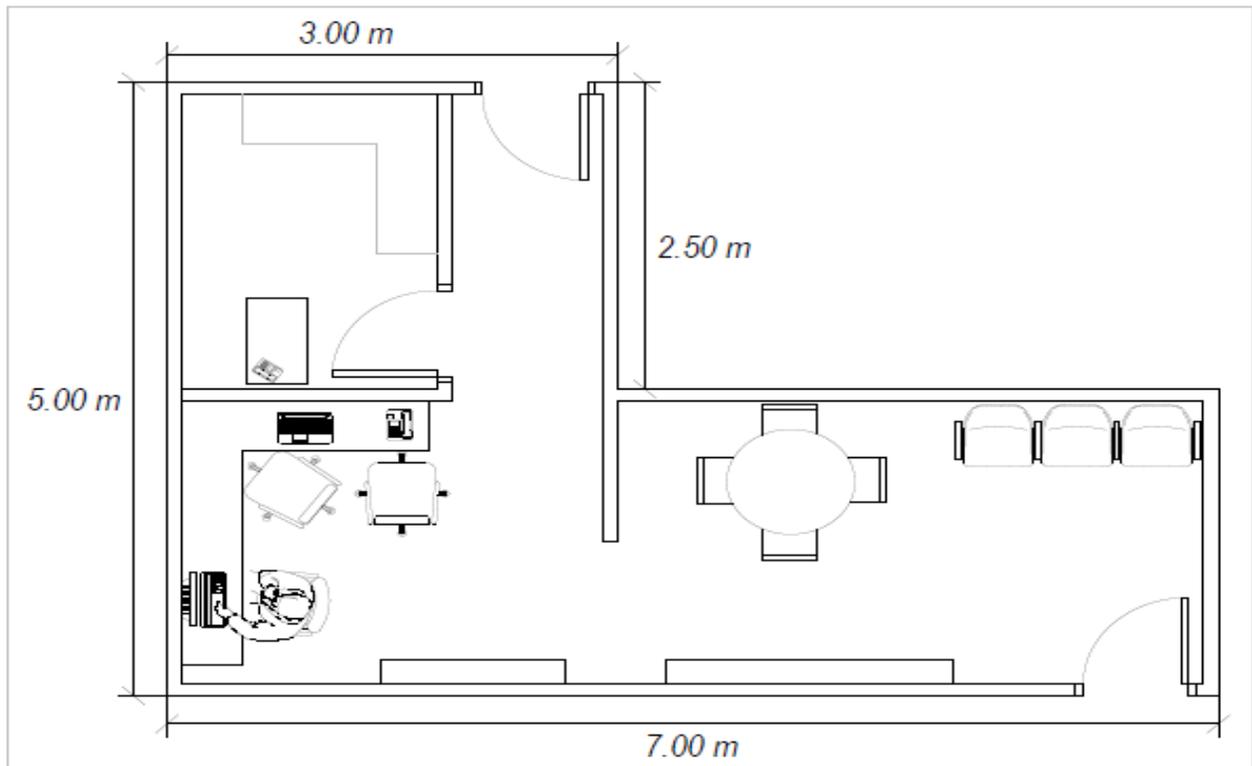
<b>PERFIL DEL CARGO</b>	
<b>REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA</b>	
<b>FORMACION</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
Profesional en áreas administrativas, económicas, ingeniería industrial y/o carreras afines	Estudiante de decimo (10) semestre en etapa productiva
<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>BASICOS ESENCIALES</b>	<b>ESPECIFICAS</b>
Manejo de herramientas ofimáticas , conocimientos básicos en su campo de acción Comunicación Trabajo en equipo atencion al usuario	nivel manejo de excel: medio/avanzado capacidad archivística gestion documental capacidad de respuesta aprendizaje rapido
<b>CONDICIONES/BENEFICIOS</b>	
Cuota de sostenimiento:SMMLV (1) Aux. transporte + ARL + EPS	Servicio de Ruta de transporte Serivicio de casino: Comida principal

RED CARNICA S.A.S, en animo mejorar el nivel de confort en el espacio de trabajo de su personal administrativo, realizo remodelación y reasignación de oficinas en el inicio del presente año, resultando esto en una oficina de Talento Humano, ubicada en la margen izquierda de la empresa, seccionada en tres espacios: sala de espera, oficina principal, y un archivo dispuesto de tal forma que puede ser utilizado como oficina para una (1) persona, y para procesos que requieren alto nivel de confidencialidad.

A continuación, se expone una distribución aproximada de la oficina de talento humano de Red Cárnica, sede Ciénaga de Oro.

### **DISTRIBUCIÓN EN PLANTA/ÁREA DE TRABAJO**

Distribución aproximada, figura de elaboración propia



## DIAGNOSTICO

Red Cárnica S.A.S Sede Ciénaga de Oro, es una empresa industrial con personal operativo superior a los 650 empleados, de los cuales aproximadamente 500 pertenecen a sus áreas mayores, las cuales laboran en turnos dispuestos de la siguiente manera:

AREA	EMPLEADOS	TURNOS	PERSONAL
<b>Desposte</b>	250	2	Promedio de 125 empleados por turnos de 12 horas
<b>Despacho</b>	88	3	Promedio de 30 empleados por turnos de 8 horas
<b>Beneficio</b>	118	1	Se maneja 1 solo turno de duración variable, dependiendo la programación de producción.
<b>Limpieza y desinfección (LyD)</b>	40	3	Promedio de 13 empleados por turnos de 8 horas

Esta cantidad de empleados debe estar plenamente capacitada para la realización de sus labores, pues el funcionamiento y cumplimiento de las metas de la organización dependen directamente del rendimiento de sus operarios. La Sostenibilidad está arraigada a los pilares de Athena Foods (Red Cárnica), alimentar las personas, conservar el planeta y valorar al ser humano son conceptos fundamentales para el funcionamiento y la operación de la compañía.

Durante una primera observación en la empresa Red Cárnica S.A.S. se logran identificar una serie de situaciones problemáticas, que se consolidan en el siguiente criterio: **índice elevado de rotación de personal**. Esto incurre para la empresa en la inversión de tiempo, esfuerzo, dinero e insumos en el proceso de contratación, inclusión a ARL, EPS y AFP e inducción a operarios de nuevo ingreso, que realizan proceso de descargo o salida en periodos de tiempo inefectivos para la empresa tales como (esta estimación se da para el periodo comprendido *entre 01 de Enero de 2020 y el 6 de Marzo de 2020, con un total de 59 salidas de personal, y se descartan puntos o casos especiales que afectan la fidelidad de la variación de los datos*):

MOTIVO	AÑOS	MESES	DIAS PROMEDIO	
<b>Renuncia</b>	<b>0,6</b>	<b>7</b>	<b>210</b>	<i>con excepciones o casos menores a 30 días</i>
<b>Retiro unilateral sin justa causa</b>	<b>1,7</b>	<b>21,1</b>	<b>633</b>	<i>con excepciones o casos menores a 350 días</i>
<b>Retiro unilateral con justa causa</b>	<b>1,1</b>	<b>13,6</b>	<b>415</b>	<i>con excepciones o casos menores a 50 días</i>
<b>Retiro por mutuo acuerdo</b>	<b>2,7</b>	<b>32,3</b>	<b>970</b>	<i>con excepciones o casos menores a 210 días</i>

Nótese, *un promedio mensual de salidas de 27 colaboradores*, lo anterior deriva en la congestión y retraso de las actividades de la oficina de Talento humano, debido al proceso constante de

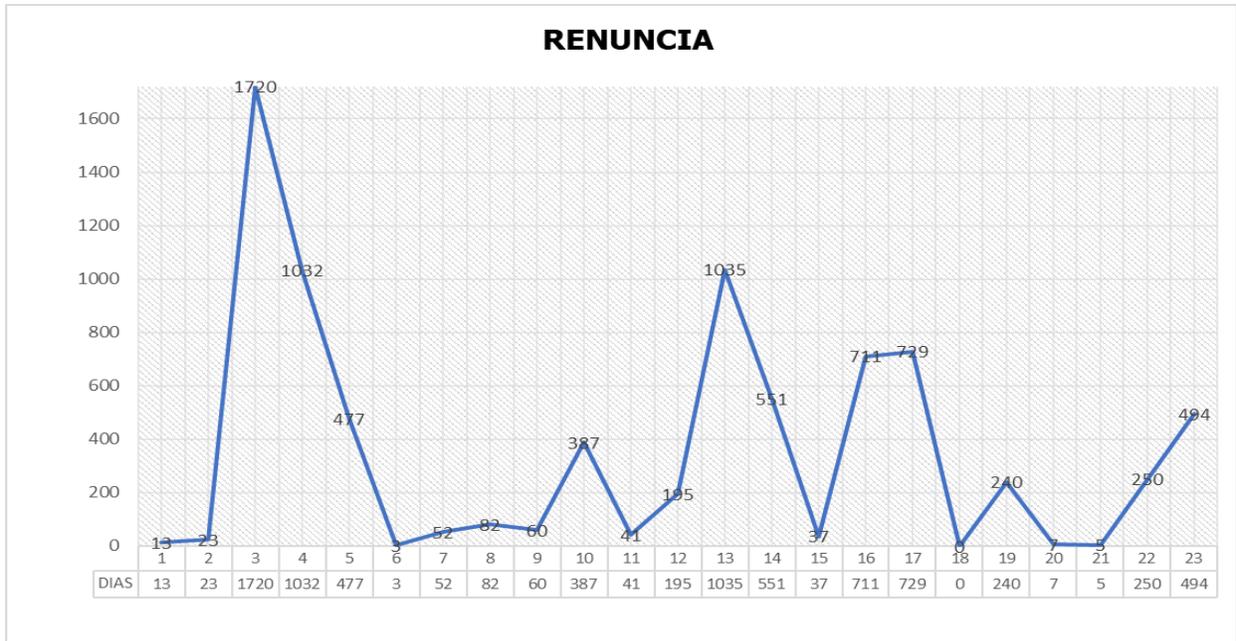
contacto con postulantes y programación de entrevistas por parte de los directores de producción y coordinadores de área para saldar las vacantes.

Partiendo de la situación problema identificada en la empresa Red Cárnica S.A.S, se logra evidenciar la necesidad de creación del *programa de entrenamiento y reinducción para operarios de la empresa,*

Considerando que la inducción empresarial es un proceso de gran valor para las organizaciones, pues permite garantizar el mínimo vital de rendimiento en el personal, requerido por la organización para la gestión de su labor, este proceso debe estar asentado en las necesidades de la empresa y enfocado al desarrollo de las habilidades y conocimientos de los trabajadores y por otro lado, el desarrollo de un programa de entrenamiento, genera una serie de ventajas y/o beneficios para las organizaciones, de entre los cuales se pueden destacar: aumento de la productividad y calidad de trabajo e incremento de la rentabilidad con disminución de la necesidad de supervisión.

Destacando, que el principal objetivo de este programa de entrenamiento y re iinduccin es la disminución de la rotación del personal bajo el concepto de renuncia, la cual, según datos del presente año 2020, se da con un promedio de permanencia de 7 meses, con presencia de casos donde la salida se dan en los primeros dos meses o menos.

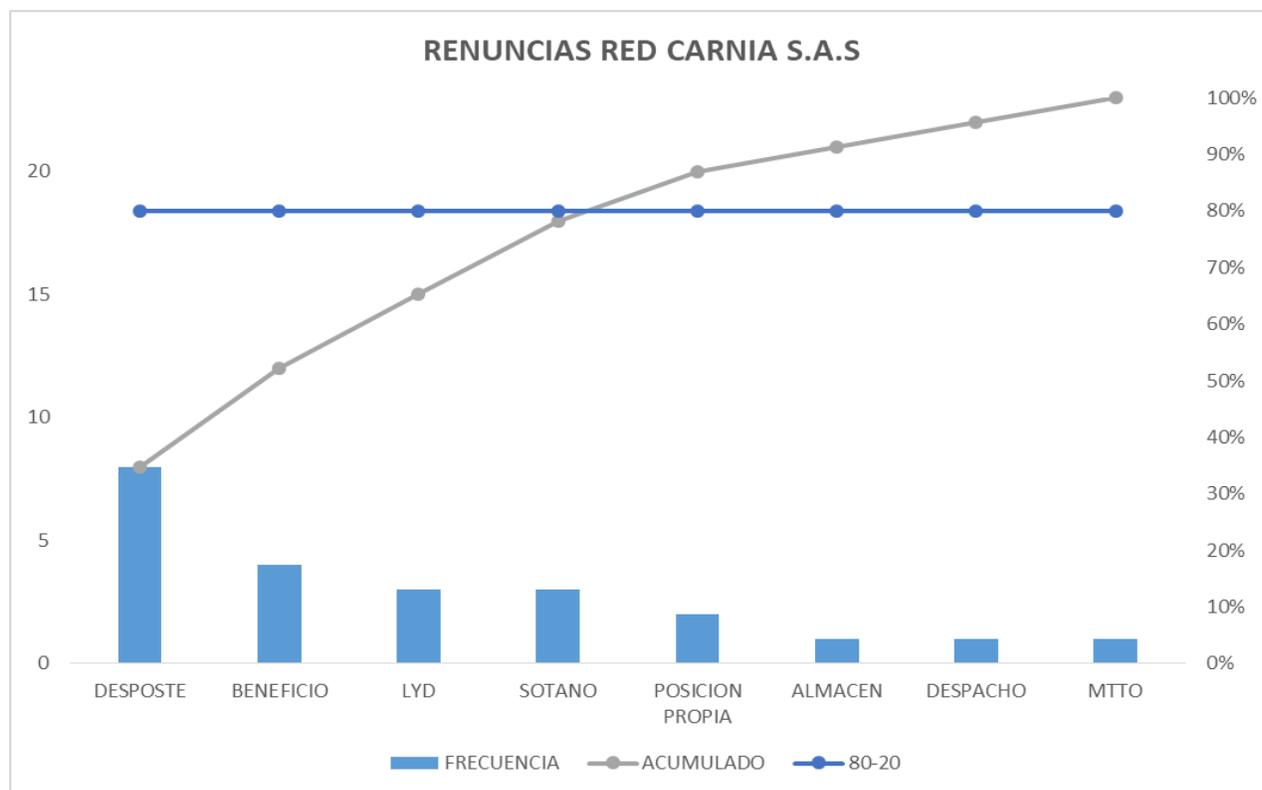
A continuación, se expone el grafico de datos con relación de los días de permanencia del personal con retiros por motivo de renuncia:



Debido a la variedad de áreas relacionadas al funcionamiento de la organización, se deben identificar las áreas o focos principales de acción, esto mediante un análisis de Pareto:

AREA	FRECUENCIA	ACUMULADO		80-20
DESPOSTE	8	35%	8	80%
BENEFICIO	4	52%	12	80%
LYD	3	65%	15	80%
SOTANO	3	78%	18	80%
POSICION PROPIA	2	87%	20	80%
ALMACEN	1	91%	21	80%
DESPACHO	1	96%	22	80%
MTTO	1	100%	23	80%

*Descripción:* Tabla de resumen de datos para análisis de Pareto



**Descripción:** Diagrama de Pareto.

De lo anterior, se identifican como áreas de acción: Desposte, Beneficio, y LYD, las cuales constituyen el 65,22% de las salidas, adicional a estas se toma como objeto de interés el área de Despacho, puesto que, aunque en el lapso de tiempo analizado no genero salidas relevantes, es un área mayor en las operaciones de la empresa, tomando finalmente una referencia o margen de acción del 69,57%.

Estos beneficios, respaldan la concepción del DISEÑO DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y REINDUCCIÓN PARA OPERARIOS DE LA EMPRESA RED CÁRNICA S.A.S, como una estrategia plausible para la mejora de la organización y la disminución del impacto causado por el problema definido anteriormente, consideremos también que para el arranque de la nueva planta este programa es de utilidad para la transición de los operativos de la empresa previa a la velocidad de operación requerida por Athena Foods.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un programa de entrenamiento y Re inducción para operarios de la empresa Red Cárnica S.A.S Sede Ciénaga de Oro, que permita a la organización disminuir su índice de rotación de personal operativo.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar y describir las situaciones y posibles situaciones problema que tienen base en el entrenamiento y/o inducción del personal en la empresa Red Cárnica S.A.S
- Establecer estrategias para la implementación y difusión del programa de entrenamiento entre los operación y jefes del área operativa pertinente
- Determinar estrategias para el seguimiento del cumplimiento de las actividades de capacitación y entrenamiento para poder evidenciar la disminución de errores desde los diferentes frentes que apoyan el proceso.

## **ACTIVIDADES PROGRAMADAS**

El diseño del programa de entrenamiento y Reinducción para los operarios de la empresa Red Cárnica, estará marcado por el periodo estimado por la empresa para la labor como aprendiz de talento humano, en este caso seis (6) meses a partir del 24 de enero de 2020 hasta el 23 de Julio de 2020 y el dispuesto por la IES para revisión y aprobación de la opción de grado: INFORME DE PRACTICA PROFESIONAL.

Por otro lado, existen una serie de pasos a seguir para el diseño o elaboración de un programa de entrenamiento y Re- inducción, los cuales se definen a continuación y cuyo tiempo de ejecución se definirá de acuerdo a los términos y plazos ofrecidos por la empresa y la IES.

De manera tentativa se abordarán los pasos relacionados a la ejecución y evaluación del programa, estableciendo estrategias las cuales se puedan ajustar sin llegar a ser probadas.

ETAPA DEL PROCESO	ACTIVIDADES		DURACION
<b>Detección y análisis de las necesidades</b>	Observación		25/01/2020 - 24/02/2020
	Dialogo con Coordinadora RR.HH.		Permanente
	Dialogo asesora Docente del informe de practica como opción de grado		Permanente
	Análisis de salidas		13/03/2020 - 20/03/2020
<b>Diseño del programa de entrenamiento y re inducción.</b>	<b>Fase I: Re induccion</b>	Recopilacion de informacion : RR.HH. Calidad, SST y Contabilidad	01/04/2020 - 15/05/2020
		Esencia Athena: definicion objetivos induccion por area	
		Elaboracion fichas de Re-induccion por area de interes	
		Apoyos audiovisuales	
	<b>Fase II: Entrenamiento</b>	Investigacion componentes del proceso Areas mayores: Despote, Beneficio, LyD y Despacho	18/05/2020 - 20/06/2020
		Dialogo con coordinadores Areas de interes: Despote, Beneficio, LyD, y Despacho	
		Elaboracion fichas de entrenamiento por areas de interes: objetivos, especificaciones del area, dinamicas de evaluacion al colaborador	
		Apoyos materiales y audiovisuales	
Las siguientes etapas no forman parte de los objetivos finales de este informe, ya que son parte de la implementacion y no del diseño,, por tanto, seran vistas de manera teorica			
<b>Definición de estrategias para la ejecución del programa</b>	planeacion y disposicion en pro de la no afectacion de las actividades de produccion		20/06/2020 - 25/06/2020
	preparacion del material de entrenamiento y re induccion		
	Preparación de los formadores:		
	reconocimiento grupos prioritarios para la aplicación		
	uso de lenguaje simple y exacto		
<b>Definición de estrategias para la evaluación y seguimiento</b>	definicion valores y conductas claves		20/06/2020 - 25/06/2020
	investigacion metodos de evaluacion del aprendizaje		
	indicadores de mejora		
	retroalimentacion personas de interes		
<b>Definicion posibles acciones de mejora</b>	revisión externa del programa		20/06/2020 - 25/06/2020
	espera y analisis de resultados a corto y mediano plazo		

dentro de la planta de producción.

## **ACTIVIDADES DESARROLLADAS**

### **DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES**

A través de la observación realizada dentro del área de trabajo como aprendiz, es decir, Talento Humano y en contacto con los líderes de las demás áreas se logran identificar las fortalezas y debilidades en el ámbito operacional, es decir, las necesidades de conocimiento, de desarrollo de competencias y habilidades y de desempeño. Para lograr establecer los puntos que deben ser complementados y/o reforzados para el perfil de cada colaborador.

ANEXO 01 ANÁLISIS DE SALIDAS

ANEXO 02 ENCUESTA COORDINADORES

### **DISEÑO DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y RE INDUCCIÓN.**

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, creado mediante la Ley 94 de 1937, es la entidad pública que tiene la función de controlar, inspeccionar y vigilar el ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares en general, en el territorio nacional y este en ejercicio de sus funciones ha desarrollado una guía mediante la cual define e indica que un:

- **Programa de Re inducción:** Es un programa dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios: se orienta a entender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Una vez detectadas las necesidades de la organización y de los trabajadores, se elabora el contenido del programa en dos fases: Entrenamiento y re inducción. Es importante aclarar que las temáticas referentes a BPM (buenas prácticas de manufactura) y EPP (elementos de protección personal) , se ven reflejadas en las dos fases, puesto que en la inicial se toman aspectos generales como condiciones de ingreso a planta (operativos y administrativos) y en la fase dos se puntualizan las medidas particulares de cada área, como los EPP específicos de una labor y que no son de uso común entre todos los operativos que se encuentran dentro de la planta de producción.

### **FASE I: ENTRENAMIENTO**

La creación del programa de entrenamiento se fundamenta en su mayor parte en el componente investigativo de procesos y subprocesos de las áreas mayores: Desposte, Beneficio, Despacho y LYD, los requerimientos técnicos, de conocimiento y características personales para sus operarios, lo cual, conforma el pilar de la actividad operativa de la organización, es decir, la producción y comercialización de productos cárnicos.

La orientación de cada área estará dispuesta de manera individual en un formato único, en cual, se especificarán el contenido a desarrollar, el medio y apoyos materiales y audiovisuales a utilizar para un desarrollo óptimo. Reconociendo el orden lógico de las operaciones para el perfil del colaborador que ingresara a la organización.

## PILARES DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

La creación de un programa de entrenamiento, requiere en primera medida la identificación de los requerimientos inherentes a la actividad, para esto, la experiencia es vital, por tanto, se desarrolló un cuestionario (ANEXO 02) de identificación de habilidades, el cual se aplicó a los líderes y/o coordinadores de las áreas de interés del programa, y se estructuró en 4 niveles, los cuales se complementan entre sí:



- ✓ **Escolaridad:** Conocimientos requeridos para la ejecución adecuada del trabajo.
- ✓ **Complejidad técnica:** Requerimientos y habilidades manuales y de conocimiento para el correcto desarrollo de las unidades estructurales.
- ✓ **Responsabilidad:** requerimientos a nivel de toma de decisiones y alcance de objetivos
- ✓ **Análisis y solución de problemas:** decisiones típicas que se toman en el desempeño del cargo operativo, así como la frecuencia con la cual se presentan, la oportunidad requerida y su trascendencia.

De la aplicación de dicho cuestionario se obtuvo la base para las fichas de identificación del programa de entrenamiento especificado por área, las cuales se exponen a continuación

**FASE I- FICHAS TECNICAS ETAPA DE ENTRENAMIENTO**

**ANEXO 03**

		PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO RED CARNICA S.A.S																					
		VERSION	0005	FECHA	28-jun-20	PROCESO	BENEFICIO	Elaborado por:		YULIANA PADILLA													
N°	TEMA	OBJETIVO	DURACION	A CARGO DE	RECURSOS	DIRIGIDO A	MES																
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	INTRODUCCION	Establecer una base terminológica y dar a conocer las fases y requeridas para el proceso de beneficio utilizadas en RED CARNICAS S.A.S	10 Min	Nombre/ Lider Beneficio	Presentacion ppt, fotos y/o videos	OPERARIOS/ APRENDICES DE BENEFICIO: SACRIFICIO- VICERAS																	
2	Etapa I: Preparacion para el sacrificio	Indicar a los nuevos colaboradores el uso adecuado de las BPM para el inicio de la faena y la conduccion del animal	50 Min	Nombre/ Lider Beneficio	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
3	Etapa II: Desangrado o Deguello	Mostrar a los colaboradores el conducto por el cual se culmina la fase de sacrificio animal con el dasangrado y corte de cabeza y patas delanteras.		Nombre/ Lider Beneficio	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
4	Etapa III: Desollado	Exponer el procedimiento especificado para el retirado de la piel y la carnosidad del animal procesado		Nombre/ Lider Beneficio	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
5	Etapa IV: Eviscerado	Mostrar a los colaboradores el conducto por el cual se finaliza el beneficio animal con la extraccion de las visceras y verificacion de condiciones de la canal		Nombre/ Lider Beneficio	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
6	Identificacion de los EPP	Muestra e identificacion de los EPP necesarios para el trabajo.		5 Min	Nombre/ Aux. SST/Lider Beneficio		EPP y Dotacion																
7	BPM - Proceso de Beneficio	Establecimiento de las BPM especificas para el proceso de beneficio.	5 Min	Nombre/ Aux. SST/Lider Beneficio	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
	Duracion estimada		1,10 h																				
Coordinador Beneficio			FECHA	___/___/___	OBSERVACIONES																		

		PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO RED CARNICA S.A.S																					
		VERSION	0006	FECHA	28-jun-20	PROCESO	DESPOSTE	Elaborado por:		YULIANA PADILLA													
N°	TEMA	OBJETIVO	DURACION	A CARGO DE	RECURSOS	DIRIGIDO	MES																
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	INTRODUCCION	Establecer una base terminológica y dar a conocer las fases y requeridas para el proceso de Desposte utilizadas en RED CARNICAS S.A.S	10 Min	Nombre/ Lider Desposte	Presentacion ppt, fotos y/o videos	OPERARIOS / APRENDICES DE DESPOSTE																	
2	Etapa I: Recibimiento de canales	Describir el metodo de recibimiento de canales para el inicio del proceso de desposte.	60 min	Nombre/ Lider Desposte	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
3	Etapa II: Corte y Deshuese	Exponer el proceso de deshuese y la tipificacion de los cortes manejados por Red Carnica S.A.S		Nombre/ Lider Desposte	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
4	Etapa III: Limpieza de cortes	Mostrar el procedimiento de limpieza de cortes para inicio del proceso de empaque.		Nombre/ Lider Desposte	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
5	Etapa IV: Empaque	Mostrar el procedimiento de empaque del producto final.		Nombre/ Lider Desposte	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
6	Etapa V: Sellado al vacío	decribir el metodo de sellado al vacio para evitar la oxidación y putrefacción de la carne, prolongando la vida util del producto.		Nombre/ Lider Desposte	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
7	Etapa VI: pesaje	Procedimiento para evidenciar el rendimiento de la canal en terminos de peso.		Nombre/ Lider Desposte	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
8	Etapa VII: Embalaje	Mostrar el proceso para la proteccion ante los agentes exteriores potenciales causantes de daño en el transporte o almacenamiento del producto.	Nombre/ Lider Desposte	Presentacion ppt, fotos y/o videos																			
9	Identificacion de los EPP	Muestra e identificacion de los EPP necesarios para el trabajo.	5 min	Nombre/ Aux. SST/Lider Desposte	EPP y Dotacion																		
10	BPM - Proceso de desposte	Establecimiento de las BPM especificas para el proceso de Desposte.	5 min	Nombre/ Aux. SST/Lider Desposte	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
	Duracion estimada		1,2 h																				
Coordinador Desposte			FECHA	___/___/___	OBSERVACIONES																		

		PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO RED CARNICA S.A.S																					
		VERSION	0007	FECHA	28-jun-20	PROCESO	DESPACHO	Elaborado por:		YULIANA PADILLA													
N°	TEMA	OBJETIVO	DURACION	A CARGO DE	RECURSOS	DIRIGIDO	MES																
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	INTRODUCCION	Establecer una base terminológica y dar a conocer las fases y requeridas para el proceso de Despacho utilizadas en RED CARNICAS S.A.S	10 Min	Nombre/ Lider Despacho	Presentacion ppt, fotos y/o videos	OPERARIOS/ APRENDICES DE DESPACHO																	
2	Etapa I: Pedido que nos entrega logistica	Describir como se maneja la recepcion de pedidos de producto para envio.	45 Min	Nombre/ Lider Despacho	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
3	Etapa II: Alistamiento del producto	Mostrar el proceso de Packing para el despacho del pedido.		Nombre/ Lider Despacho	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
4	Etapa III: Preparacion del vehículo	Evidenciar como evaluar los requerimientos para preparar el vehiculo.		Nombre/ Lider Despacho	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
5	Etapa IV: Escaneo del producto solicitado	Revisar y garantizar la equivalencia de la carga con el pedido solicitado, y comprobar codigos de barra del producto.		Nombre/ Lider Despacho	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
6	Etapa V: Cargue del vehículo	Mostrar el proceso de cargue del vehiculo en palets o estibas según se requiera.		Nombre/ Lider Despacho	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
7	Identificacion de los EPP	Muestra e identificacion de los EPP necesarios para el trabajo.	5 min	Nombre/ Aux. Calidad/Lider Despacho	EPP y Dotacion																		
8	BPM - Proceso de despacho	Establecimiento de las BPM especificas para el proceso de Despacho.	5 min	Nombre/ Aux. Calidad/Lider Despacho	Presentacion ppt, fotos y/o videos																		
	Duracion estimada		1,2 h																				
<b>Coordinador Despacho</b>			<b>FECHA</b>	___/___/___	<b>OBSERVACIONES</b>																		

		PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO RED CARNICA S.A.S																					
		VERSION	0008	FECHA	28-jun-20	PROCESO	Limpieza y Desinfección	Elaborado por:		YULIANA PADILLA													
Nº	TEMA	OBJETIVO	DURACION	A CARGO DE	RECURSOS	DIRIGIDO	MES																
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	INTRODUCCION	Establecer una base terminológica y dar a conocer las fases y requeridas para el proceso de Despacho utilizadas en RED CARNICAS S.A.S	10 Min	Nombre/ Lider LyD	Presentación ppt, fotos y/o videos	OPERARIOS/ APRENDICES DE LyD																	
2	Pre-Etapa: Des energización de los equipos	Se define la importancia de la des energización de los equipos por parte del área de Mantenimiento para el desarrollo seguro de las actividades de limpieza	40 Min	Nombre/ Lider LyD	Presentación ppt, fotos y/o videos																		
3	Etapa I: Recolección de solidos	Se realiza recolección, identificación y clasificación de residuos encontrados en la zona.		Nombre/ Lider LyD	Presentación ppt, fotos y/o videos																		
4	Etapa II: Pre-enjuague	mostrar el uso adecuado de la temperatura del agua como componente de la limpieza (tratamiento térmico agua caliente-agua fría)		Nombre/ Lider LyD	Presentación ppt, fotos y/o videos																		
5	Etapa III: Espumado y estregado	se expone como debe ser el uso de la espuma (jabón u otro detergente especificado) para el retiro de suciedades		Nombre/ Lider LyD	Presentación ppt, fotos y/o videos																		
6	Etapa IV: Enjuague	mostrar el proceso de enjuague final de la zona con uso de herramientas como hidro lavadoras		Nombre/ Lider LyD	Presentación ppt, fotos y/o videos																		
7	Etapa V: Secado	Definir claramente cuando y cuando no corresponde realizar secado de la zona y cómo se debe hacer.		Nombre/ Lider LyD	Presentación ppt, fotos y/o videos																		
8	Etapa VI: Desinfección	explicar el procedimiento para la desinfección de los elementos de la zona.	Nombre/ Lider LyD	Presentación ppt, fotos y/o videos																			
9	Identificación de los EPP	Muestra e identificación de los EPP necesarios para el trabajo.	5 min	Nombre/ Aux. SST/Lider LyD	EPP y Dotación																		
10	BPM - Proceso de LYD	Establecimiento de las BPM especificas para el proceso de LYD	5 min	Nombre/ Aux. SST/Lider LyD	Presentación ppt, fotos y/o videos																		
	Duración estimada		60 min																				
<b>Coordinador Limpieza y desinfección</b>			<b>FECHA</b>	___/___/___	<b>OBSERVACIONES</b>																		

Para el diseño de una evaluación de aprendizaje teórico-práctica para la etapa I del programa, se debe establecer trabajo colaborativo con los jefes de área, ya que son quienes tienen conocimiento de primera mano sobre los aspectos técnicos específicos de todos los cargos en sus respectivas áreas.

#### **ANEXO 04- PRESENTACION ENTRENAMIENTO**

### **FASE II: RE-INDUCCIÓN**

Esta fase se encuentra orientada a la cultura organizacional y su difusión, abarca como áreas de interés Talento Humano, Seguridad y Salud en el trabajo, Calidad y la aplicación del sistema SARGLAFT, definiendo un objetivo específico para la orientación, y el contenido desarrollado en una secuencia lógica y con un lenguaje de fácil comprensión.

Al igual que en la fase de entrenamiento, la orientación de cada área estará dispuesta de manera individual en un formato único, en el cual, se especificarán el contenido a desarrollar, el medio y apoyos audiovisuales a utilizar para un desarrollo óptimo.

**FASE II- FICHAS TECNICAS ETAPA DE RE-INDUCCION**

**ANEXO 05**

PROCEDIMIENTO RE INDUCCION							ATHENA FOODS
Elaborado por:		Yuliana Padilla Sánchez	Versión	0004	PROCESO	SAGRLAFT	
Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE/ CARGO	TIEMPO ACTIVIDAD	REGISTRO / CONTROL	OBJETIVO /DESCRIPCION		RECURSOS
0	Preparación de la sala	Nombre/Oficial de cumplimiento - Nombre/ TI	10 min	-	Solicitar apoyo al área de sistemas para instalación de equipos audiovisual (Video Beam- Sonido). Ubicación de las sillas y mesas en la sala		Equipo audiovisual - Sillas
1	Recibimiento y disposición de los colaboradores en la sala	Nombre/Oficial de cumplimiento	1 min	-	Indicar al personal como ubicarse en la sala, considerando la comodidad y practicidad para la ejecución de la inducción		-
2	Momento cordial	Nombre/Oficial de cumplimiento	5 min	-	Establecer un ambiente de confort, se realiza un saludo informal permitiendo a los colaboradores ponerse cómodos, indicar que realicen una breve presentación sobre sí mismos (nombre y área en la cual se desempeñaran), resolver consultas o peticiones que puedan llegar a presentar		-
3	Inicio de la presentación	Nombre/Oficial de cumplimiento	0 min	Archivo en medio magnético de TH	revisión del sonido y claridad de la imagen		-
4	Introducción a SAGRLAFT	Nombre/Oficial de cumplimiento	3 min	Archivo en medio magnético/Oficial cumplimiento	Establecimiento de un punto de referencia, nivel de conocimiento de los colaboradores respecto a la gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo		-
5	Definición de responsabilidades	Nombre/Oficial de cumplimiento	5 min	Archivo en medio magnético/físico/Oficial cumplimiento	Esclarecimiento sobre el nivel de responsabilidad de cada funcionario respecto a la gestión de riesgo del lavado de activos y financiación del terrorismo		-
6	Conceptos básicos	Nombre/Oficial de cumplimiento	5 min	Archivo en medio magnético/físico/Oficial cumplimiento	Aclaración de términos fundamentales		-
7	Fases SAGRLAFT	Nombre/Oficial de cumplimiento	10 min	Archivo en medio magnético/físico/Oficial cumplimiento	Definición de las fases que componen el sistema: Prevención del riesgo y Control del riesgo		-
8	Etapas SAGRLAFT	Nombre/Oficial de cumplimiento	10 min	Archivo en medio magnético/físico/Oficial cumplimiento	Definición de las etapas que componen el sistema: Identificación de riesgo, medición o evaluación, control y monitoreo		-
9	Elementos SAGRLAFT	Nombre/Oficial de cumplimiento	15 min	Archivo en medio magnético/físico/Oficial cumplimiento	Definición de los elementos que componen el sistema: Políticas, procedimientos, documentación. Estructura organizacional, órganos de control, infraestructura tecnológicas, divulgación de información y capacitación.		-
10	Políticas de administración del riesgo	Nombre/Oficial de cumplimiento	5 min	Archivo en medio magnético/físico/Oficial cumplimiento	Definición y explicación de las políticas de administración de riesgo acogidas por Red Cárnica.		-
11	Señales de alerta: factores de riesgo y riesgos asociados	Nombre/Oficial de cumplimiento	15 min	Archivo en medio magnético/físico/Oficial cumplimiento	Definición de las señales de alerta asociadas, los factores de riesgo determinados (clientes, proveedores, funcionarios, usuarios, productos, canales de distribución, y jurisdicciones) y riesgos asociados (reputacional, legal, operativo y de contagio)		-
12	Deberes de los funcionarios	Nombre/Oficial de cumplimiento	5 min	Archivo en medio magnético/físico/Oficial cumplimiento	Especificación de los deberes de los funcionarios de Red Carnica S.A.S		-
14	Ronda de preguntas y respuestas	Nombre/Oficial de cumplimiento	5 min	-	Resolución de dudas e inquietudes		-
15	Actividad evaluativa	Nombre/Oficial de cumplimiento	10 min	Archivo en medio magnético/físico/Oficial cumplimiento	Evaluación del aprendizaje		-
16	Despedida	Nombre/Oficial de cumplimiento	2 min	-			-
	Duración estimada		1 h 40 min				
<b>Oficial de cumplimiento</b>			<b>FECHA</b>	___/___/___	<b>OBSERVACIONES</b>		

PROCEDIMIENTO RE INDUCCION							ATHENA FOODS	
Elaborado por:		Yullana Padilla Sanchez	Version	0003 <th>PROCESO</th> <th>CALIDAD</th>	PROCESO	CALIDAD		
Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE/ CARGO	TIEMPO ACTIVIDAD	REGISTRO / CONTROL	OBJETIVO / DESCRIPCION	RECURSOS		
0	Preparación de la sala	Nombre/Analista de calidad - Nombre/ TI	10 min	-	Solicitar apoyo al área de sistemas para instalación de equipos audiovisual (Video Beam- Sonido). Ubicación de las sillas y mesas en la sala	Equipo audiovisual - Sillas		
1	Recibimiento y disposición de los colaboradores en la sala	Nombre/Analista de calidad	1 min	-	Indicar al personal como ubicarse en la sala, considerando la comodidad y practicidad para la ejecución de la inducción	-		
2	Momento cordial	Nombre/Analista de calidad	5 min	-	Establecer un ambiente de confort, se realiza un saludo informal permitiendo a los colaboradores ponerse cómodos, indicar que realicen una breve presentación sobre si mismos (nombre y área en la cual se desempeñaran), resolver consultas o peticiones que puedan llegar a presentar	-		
3	Inicio de la presentación	Nombre/Analista de calidad	0 min	Archivo en medio magnético	revisión del sonido y claridad de la imagen	-		
4	Introducción a las BPM	Nombre/Analista de calidad	3 min	Archivo en medio magnético - Carpeta Compartida Área Calidad	Establecimiento de un punto de referencia, nivel de conocimiento de los colaboradores respecto a las BPM	-		
5	Definiciones	Nombre/Analista de calidad	3 Min	Archivo en medio magnético	Aclaración de términos fundamentales	-		
6	BPM: Buenas practicas de manufactura	Nombre/Analista de calidad	35 min	Archivo en medio magnético - Carpeta Compartida Área Calidad	descripción flujo de proceso, aspectos fundamentales, procedimientos y condiciones	-		
	Higiene personal	Nombre/Analista de calidad		35 min	Archivo en medio magnético - Carpeta Compartida Área Calidad	Lineamientos mínimo de higiene y conducta para ingreso y salida en planta, los cuales son controlados y verificados y su incumplimiento puede derivar en un llamado de atención y/o sanción disciplinaria.	-	
	condiciones de ingreso a planta	Nombre/Analista de calidad						
7	Higiene y conducta en vestieres	Nombre/Analista de calidad						
8	Acciones correctivas	Nombre/Analista de calidad						Estrategias de corrección ante errores en la aplicación de las BPM
9	Identificación personal áreas: Colores de dotación	Nombre/Analista de calidad	Reconocimiento del las áreas a las cuales pertenecen cada uno de los colaboradores.					-
10	Conductas prohibidas	Nombre/Analista de calidad	Archivo en medio magnético - Carpeta Compartida Área Calidad	Puesta en conocimiento de los comportamientos prohibidos y sancionables	-			
11	Ronda de preguntas y respuestas	Nombre/Analista de calidad	3 Min	-	Resolución de dudas e inquietudes	-		
12	Introducción al sistema HACCP	Nombre/Analista de calidad	15 Min	Archivo en medio magnético - Carpeta Compartida Área Calidad	Establecimiento de un punto de referencia, nivel de conocimiento de los colaboradores respecto al sistema HACCP	-		
13	Definiciones	Nombre/Analista de calidad		Archivo en medio magnético	Aclaración de términos fundamentales	-		
14	Etapas HACCP	Nombre/Analista de calidad		Archivo en medio magnético - Carpeta Compartida Área Calidad	Descripción de las etapas del sistema de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control	-		
15	Principios para la implementación	Nombre/Analista de calidad		Archivo en medio magnético - Carpeta Compartida Área Calidad	Descripción de los lineamientos para la implementación	-		
16	Ronda de preguntas y respuestas	Nombre/Analista de calidad	3 Min	-	Resolución de dudas e inquietudes	-		
17	Introducción Materiales extraños	Nombre/Analista de calidad	12 Min	Archivo en medio magnético	Establecimiento de un punto de referencia, nivel de conocimiento de los colaboradores respecto a materiales extraños	-		
18	Definición y tipos	Nombre/Analista de calidad		Archivo en medio magnético - Carpeta Compartida Área Calidad	Aclaración de términos fundamentales			
19	Procedimientos preventivos y medidas	Nombre/Analista de calidad		Archivo en medio magnético - Carpeta Compartida Área Calidad	Estrategias de prevención ante la posible introducción de materiales extraños			
20	Procedimientos correctivos y medidas	Nombre/Analista de calidad		Archivo en medio magnético - Carpeta Compartida Área Calidad	Estrategias de corrección ante la posible introducción de materiales extraños			
21	Ronda de preguntas y respuestas	Nombre/Analista de calidad	3 Min	-	Resolución de dudas e inquietudes	-		
22	Actividad evaluativa	Nombre/Analista de calidad	10 min	-	Evaluación del aprendizaje	-		
23	Despedida	Nombre/Analista de calidad	2 min	-	-	-		
	Duración estimada		1,45 h	Fotografías, video				
	Analista de Calidad		FECHA	___/___/___	OBSERVACIONES			

PROCEDIMIENTO RE INDUCCION							ATHENA FOODS	
	Elaborado por:	Yullana Padilla Sanchez	Version	0002	PROCESO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE/ CARGO	TIEMPO ACTIVIDAD	REGISTRO / CONTROL	OBJETIVO / DESCRIPCION			RECURSOS
0	Preparación de la sala	Nombre/Auxiliar SYSO - Nombre/ TI	10 min	-	Solicitar apoyo al área de sistemas para instalación de equipos audiovisual (Video Beam- Sonido). Ubicación de las sillas y mesas en la sala			Equipo Sillas audiovisual
1	Recibimiento y disposición de los colaboradores en la sala	Nombre/Auxiliar SYSO	1 min	-	Indicar al personal como ubicarse en la sala, considerando la comodidad y practicidad para la ejecución de la inducción			-
2	Momento cordial	Nombre/Auxiliar SYSO	5 min	-	Establecer un ambiente de confort, se realiza un saludo informal permitiendo a los colaboradores ponerse cómodos, indicar que realicen una breve presentación sobre sí mismos (nombre y área en la cual se desempeñarán), resolver consultas o peticiones que puedan llegar a presentar			-
3	Inicio de la presentación	Nombre/Auxiliar SYSO	0 min	Archivo en medio magnetico	revisión del sonido y claridad de la imagen			-
4	Política de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Nombre/Auxiliar SYSO	5 min	Archivo en medio magnetico	Descripción de la política de SST			
5	Sistema general de seguridad social integral	Nombre/Auxiliar SYSO	10 min	Archivo en medio magnetico	Definición de los términos relevantes al sistema general de seguridad social integral (AT, EL, AFP, ARL, EPS e IPS), ejemplificación casos aplicados a la actividad de ATHENA FOODS			
	Obligaciones del empleador	Nombre/Auxiliar SYSO	-	contrato laboral/Archivo medio fisico oficinas TH	Descripción de los requerimientos y disposiciones			
	Obligaciones del empleado	Nombre/Auxiliar SYSO	-	contrato laboral/Archivo medio fisico oficinas TH	Descripción de los requerimientos y disposiciones			
6	Gestión de riesgos	Nombre/Auxiliar SYSO	5 min	Archivo en medio magnetico	Descripción de los factores de riesgo asociados a los procesos administrativos, productivos y de apoyo de la organización			
7	Modelo Cero accidente	Nombre/Auxiliar SYSO	15 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas SST	Se da a conocer, el modelo de prevención de accidentes laborales fundamentado en un ciclo PHVA			
	Estrategia de cuidado de manos y prevención de caídas a nivel	Nombre/Auxiliar SYSO	5 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas SST	Explicación del círculo de mejora continua			
	Prácticas de seguridad	Nombre/Auxiliar SYSO	15 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas SST	Descripción de las 21 prácticas de seguridad establecidas para el desarrollo de actividades dentro de las instalaciones de la empresa.			
8	Sistema general de riesgos laborales.	Nombre/Auxiliar SYSO	3 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas SST	Se dan a conocer las normativas de seguridad y la descripción de los EPP			
	Muestra de Epp usado en procesos	Nombre/Auxiliar SYSO	-	EPP reserva	Muestra del uso y funcionamiento de los EPP			EPP- Específicos para el grupo de colaboradores
9	Emergencias	Nombre/Auxiliar SYSO	3 min	Fotos y datos historicos	Exposición posibles casos, señalizaciones y rutas de evacuación			
10	Conducto frente un accidente de trabajo	Nombre/Auxiliar SYSO	5 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas SST	Procedimientos y disposiciones			
12	Controles administrativos	Nombre/Auxiliar SYSO	2 min	Cuadros control y Archivo fisico	Descripción de los procesos administrativos de control			
12	Ronda de preguntas y respuestas	Nombre/Auxiliar SYSO	5 min	-	Resolución de dudas e inquietudes			
13	Actividad evaluativa	Nombre/Auxiliar SYSO	10 min	Archivo en medio magnetico de TH	Evaluación del aprendizaje			
14	Recorrido en planta	Nombre/Auxiliar SYSO	70 min	-	Reconocimiento de las instalaciones y estación de trabajo			EPP- Específicos para el grupo de colaboradores
15	Despedida	Nombre/Auxiliar SYSO	2 min	-	-			-
	Duración estimada		2h 50 min	Fotografías, video				
Coordinador de seguridad y salud en el trabajo			FECHA	___/___/___	OBSERVACIONES			

PROCEDIMIENTO RE INDUCCION							ATHENA FOODS
Elaborado por:	Yuliana Padilla Sanchez	Version	0001	PROCESO	TALENTO HUMANO		
Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE/ CARGO	TIEMPO ACTIVIDAD	REGISTRO / CONTROL	OBJETIVO /DESCRIPCION	RECURSOS	
0	Preparación de la sala	Nombre/Auxiliar TH - Nombre/ TI	10 min	-	Solicitar apoyo al área de sistemas para instalación de equipos audiovisual (Video Beam- Sonido). Ubicación de las sillas y mesas en la sala	Equipo audiovisual - Sillas	
1	Recibimiento y disposición de los colaboradores en la sala	Nombre/Auxiliar TH	1 min	-	Indicar al personal como ubicarse en la sala, considerando la comodidad y practicidad para la ejecución de la inducción	-	
2	Momento cordial	Nombre/Auxiliar TH	3 min	-	Establecer un ambiente de confort, se realiza un saludo informal permitiendo a los colaboradores ponerse cómodos, indicar que realicen una breve presentación sobre si mismos (nombre y area en la cual se desempeñaran), resolver consultas o peticiones que puedan llegar a presentar	-	
3	Inicio de la presentacion	Nombre/Auxiliar TH	0 min	Archivo en medio magnetico de TH	revision del sonida y claridad de la imagen	-	
4	Reglas del juego	Nombre/Auxiliar TH	1 min	Archivo en medio magnetico de TH	Establecimiento de conductas basicas para la participacion	-	
5	Video institucional	Nombre/Auxiliar TH	3 min	Archivo en medio magnetico de TH	Reproduccion del video para establecer una base de conocimiento en los colaboradores sobre la actividad comercial de la organización	-	
6	Contexto organizacional	Nombre/Auxiliar TH	10 min	Archivo en medio magnetico de TH	Descripcion de la organización: Pilares - plataforma estrategica	-	
7	Reglamento interno de trabajo	Nombre/Auxiliar TH	25 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas TH - Juridico	Descripcion breve de los lineamientos generales y principales del reglamento interno de trabajo, una vez dado a conocer, entra en vigencia sobre nuevo colaborador	Cartilla-copia impresa	
	Condiciones de admision	Nombre/Auxiliar TH	3 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas TH - Juridico	Conducto regular para formar parte de la organización	-	
	Vacaciones	Nombre/Auxiliar TH	2 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas TH - Contabilidad	Descripcion de los requerimientos y disposiciones	-	
	Permisos de trabajo	Nombre/Auxiliar TH	3 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas TH	Descripcion del procedimiento, requerimientos y condiciones	Ejemplos impresos	
	Servicio medico, medidas de SST y primeros auxilios	Nombre/Auxiliar TH	4 min	-	Descripcion del procedimiento, beneficios, requerimientos y condiciones		
	Escala de faltas y sanciones disciplinarias	Nombre/Auxiliar TH	5 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas TH - Juridico	Descripcion de los requerimientos y disposiciones		
	Despidos por Justa causa	Nombre/Auxiliar TH	5 min	Archivo en medio magnetico/fisico oficinas TH - Juridico	Descripcion de los requerimientos y disposiciones		
	Servicio de comida: Casino	Nombre/Auxiliar TH	2 min	Base de registro del personal con su centro de costo	Descripcion del procedimiento, beneficios, requerimientos y condiciones		
8	Ronda de preguntas y respuestas	Nombre/Auxiliar TH	3 min	-	Resolucion de dudas e inquietudes		
9	Actividad evaluativa	Nombre/Auxiliar TH	10 min	Archivo en medio magnetico de TH	Evaluacion del aprendizaje		
10	Despedida	Nombre/Auxiliar TH	2 min	-	-	-	
	Duracion estimada	-	54 min	Fotografias, video	-	-	
<b>Coordinador de Talento Humano</b>			<b>FECHA</b>	___/___/___	<b>OBSERVACIONES</b>		

Las presentaciones de la fase de re inducción se encuentran detalladas en el ANEXO 06- PRESENTACIONES INDUCCION, por otro lado, Las evaluaciones de aprendizaje referidas en las fichas como actividad evaluativa se encuentran en el ANEXO 07- EVALUACION DE APRENDIZAJE INDUCCIONES.

Concluidas las fases de aplicación del programa se deberán registrar los progresos y ejecutar los controles pertinentes, para este momento se tienen las siguientes consideraciones:

1. Definición de estrategias para la ejecución del programa de entrenamiento y re inducción.
2. Definición de estrategias para la evaluación y seguimiento del programa de entrenamiento y re inducción.
3. Definición posibles acciones de mejora

## **DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y RE INDUCCIÓN**

Pasada la etapa de elaboración y revisión con las autoridades pertinentes, el paso lógico, es la ejecución del programa, lo cual debe realizarse mediante estrategias que mantengan un ambiente de trabajo armónico en el cual no se generen situaciones de estrés, tensión o caos.

A continuación, se describen de manera breve las estrategias recomendadas para la ejecución:

<b>ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y RE INDUCCION</b>		
<b>1</b>	Planeación y disposición en pro de la no afectación de las actividades de producción	En función del mercado y las necesidades RC puede alcanzar un nivel de producción de 850 cabezas faenadas/día, en su sede original en ciénaga de Oro, por lo cual es importante ajustar las actividades del programa en horarios que no afecten la programación de producción.
<b>2</b>	Reconocimiento grupos prioritarios para la aplicación	Un enfoque hacia los segmentos de interés permitirá la difusión eficiente de los conocimientos entre los colaboradores, reflejándose inmediatamente en el rendimiento.
<b>3</b>	Preparación del material de entrenamiento y re inducción	El equipo y/o material utilizado para la aplicación del programa debe presentar una relación costo/beneficio adecuada , de manera que cumpla el objetivo sin representar una inversión exagerada para la organización
<b>4</b>	Preparación de los formadores	La selección del orador debe estar apoyada en las habilidades comunicativas del mismo, puesto que el uso de la comunicación asertiva garantiza que la información sea comprendida por los operativos, por consiguiente, el orador debe conocer con anticipación el contenido y la secuencia de los temas según el programa para llevarlo a cabalidad y cubrir la temática definida
<b>5</b>	Uso de lenguaje simple y exacto	La media académica entre los operativos de RC, es básica secundaria, por tanto el lenguaje a utilizar debe ser de fácil comprensión, sin uso de terminología especializada, pero sin llegar a comprometer la claridad y exactitud de la información.
<b>6</b>	Definición valores y conductas claves	El indicar normas y valores esperados antes de iniciar una instrucción permite establecer un ambiente de trabajo cordial bajo el cual todos se rigen y cooperan.

## **DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y RE INDUCCIÓN**

En la etapa de evaluación y seguimiento de un programa se valoran y evalúan los resultados, positivos y negativos del mismo, y se analiza lo que no se ha hecho bien, para mejorarlo en el futuro. Para esto se toma como referencia el modelo de Donald Kirkpatrick de evaluación de la capacitación.

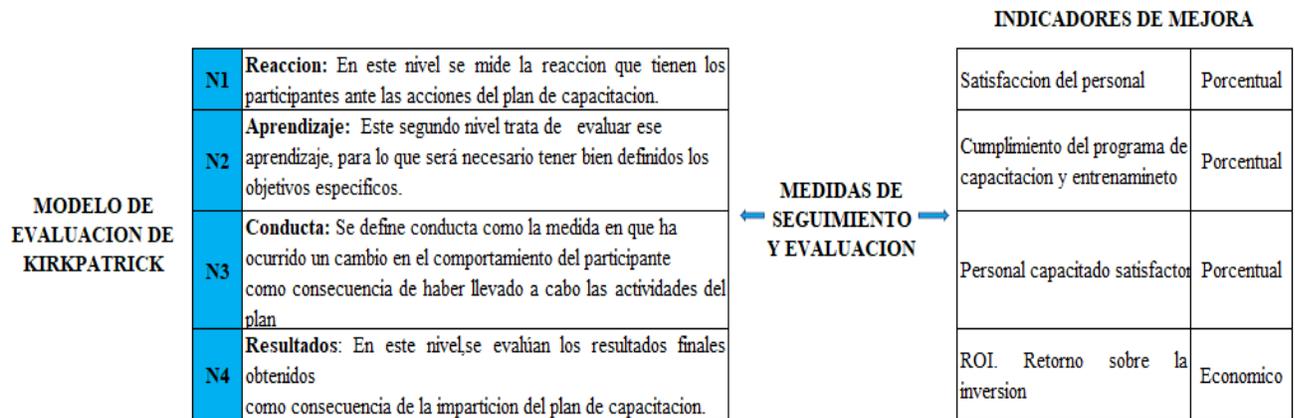
La revista virtual “**Corporación líderes, sumamos logros**” en su artículo “El nuevo modelo kirkpatrick en la capacitación”, expone que el modelo original de Donald Kirkpatrick (1959) es un esquema clásico creado con el objetivo de evaluar las acciones de capacitación en cuatro niveles: reacción, aprendizaje, conducta y resultados. En 2014, Donald Kirkpatrick, el autor original del modelo falleció, asumiendo la posta del modelo su hijo James Kirkpatrick.

El enfoque otorgado por James Kirkpatrick toma como punto de partida del diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC). Bajo este enfoque la capacitación en Red Cárnica S.A.S, no tiene la posibilidad de ser un gasto, sino una inversión, al disminuir la rotación del personal mejorando el rendimiento de la producción de la compañía.

De lo anterior y con base en el diagnóstico realizado sobre Red Cárnica S.A.S tenemos que este modelo esta ajustado en gran parte al modo de operación de la compañía a nivel nacional e internacional, si se consideran las casas matrices y subsedes en Paraguay, Chile y Brasil.

"Los principios de Kirkpatrick son esenciales para maximizar la transferencia del aprendizaje al comportamiento y los resultados organizacionales subsiguientes, así como para demostrar el valor de la capacitación para la organización; ¡sin duda fundamental para cualquier institución de clase mundial!"

Director Programa de Garantía de Calidad del Ejército U.S



Finalmente, la apertura de un espacio para la recepción de sugerencias y/o retroalimentación por parte del personal, debido a que la planta funciona con turnos extensos se considera viable que el espacio para conversar con los operarios se disponga en el intercambio de turnos, de cada una de las áreas de interés, aprovechando que estos espacios no afectarían la programación de la producción, de igual manera, los empleados se pueden acercar en cualquier momento a la oficina de Talento Humano a exponer su punto de vista.

**DEFINICIÓN POSIBLES ACCIONES DE MEJORA**

Posterior a la finalización de la etapa de evaluación del programa de entrenamiento y re- inducción, el responsable debe realizar un informe en el que describa los resultados obtenidos, para esto, puede solicitar la revisión externa del programa para luego administrar las acciones pertinentes, y nuevamente esperar y analizar resultados a corto y mediano plazo, para el cumplimiento del ciclo PHVA.

En caso de detectar alguna desviación importante se debe proponer una acción correctiva.

## **APORTES DEL ESTUDIANTE A LA EMPRESA**

Durante el desarrollo de prácticas empresariales como aprendiz de Talento Humano en la empresa Red Cárnica S.A.S sede Ciénaga de ordo, se realizaron los siguientes aportes:

- ✓ **Programa de entrenamiento y re inducción:** Elaboración del diseño o base preliminar del programa de entrenamiento y re inducción para operarios de las áreas mayores de Red Cárnica S.A.S.
- ✓ **Atención a solicitudes operarios:** Recepción y tratamiento de las solicitudes tales como: desprendibles de pago, cartas laborales, quejas, permisos de salida, recepción de documentos para tramites individuales.
- ✓ **Trabajo colaborativo área de Seguridad y salud en el trabajo:** Seguimiento de casos de salud en vista de la pandemia Covid 19, aislamiento y cumplimiento de protocolos de bioseguridad.
- ✓ **Seguimiento grupos prioritarios y nexos salud, estrategia de prevención Covid 19:** control estatus de colaboradores fuera de las actividades de la organización con goce de pago, como estrategia de prevención ante la pandemia covid 19 (grupos de riesgo por edad e índice de morbilidad, y personal con contacto estrecho personal del sector salud).
- ✓ **Elaboración de contratos:** Revisión del archivo para seguimiento de contratos, sede Ciénaga de Oro y Bucaramanga, pendientes por firma y elaboración.
- ✓ **Elaboración liquidaciones de vacaciones individuales y colectivas:** Uso del software empresarial HELISA para elaboración de liquidaciones de vacaciones de los colaboradores y revisión de la base salarial.

- ✓ **Registro y seguimiento retorno e ingreso de personal a vacaciones:** Registro datos, fechas de inicio y culminación, contacto con operativos para el retorno a labores y turno de trabajo.
- ✓ **Revisión facturas casino Góndola:** Recepción y revisión de los consumos en casino por cortes a 10 días asociados a los centros de costo para habilitar el pago.
- ✓ **Apoyo general al área:** Apoyo a las actividades de los integrantes de equipo de talento humano, actualización de cuadros de control, limpieza y organización del archivo, entrega de mercados, actualización de los paneles informativos, atención en línea telefónica corporativa, organización HV inactivos y demás actividades que se requieran.

## CONCLUSIONES

La capacitación como herramienta busca un cambio positivo en la empresa y tiene como misión principal ayudar a mejorar el presente y a establecer una ruta para el futuro mediante un proceso cíclico y constante enfocado al capital humano de las organizaciones. Es por ello que el proceso de implementación de un programa de capacitación exige planteamientos que en muchas ocasiones las pequeñas empresas omiten, precisamente por la complejidad de los procesos que se llevan a cabo en ellas, la cantidad de colaboradores que las componen, los presupuestos que manejan o simplemente por la cultura organizacional que las estructuran (Rodríguez & Morales, 2008).

Por su parte, el entrenamiento empresarial si se mira como inversión y no como un gasto o algo “agradable de tener”, y adicionalmente se estructura con base en las necesidades y objetivos reales de la organización, representara para Red Cárnica S.A.S en esta nueva etapa de expansión con la apertura de la nueva planta, y el proyecto de abrir una tercera un futuro cercano, una garantía de calidad en sus procesos operativos con una gestión optima del personal.

En el desarrollo de este trabajo de grado se hicieron aportes de los cuales se destaca el brindar a Red Cárnica S.A.S el diseño base de un programa de entrenamiento y reinducción, como estrategia para el crecimiento a nivel de gestión del capital humano en la organización y su posible extensión a las demás organizaciones asociadas a Athena Foods tomando en cuenta los valores y pilares fundamentales para la motivación del personal para la mejora en la productividad y disminución de la rotación del personal operativo de la organización.

El desarrollo de la gestión humana es un trabajo de mejoramiento continuo, el año 2020 ha representado un reto de adaptación en las organizaciones principalmente en la gestión del personal, es por esto, que Red cárnica S.A.S debe adoptar las estrategias que le sean viables y favorables para establecimiento de una base de personal con el mismo nivel de adaptabilidad a las actividades desarrolladas por la entidad.

## **RECOMENDACIONES.**

Las estrategias y herramientas para el desarrollo y crecimiento del capital humano como las aquí planteadas deben implementarse bajo el principio de la retroalimentación y mejora continua, para su óptimo desarrollo. Debido a la contingencia nacional y el protocolo de bioseguridad establecido por la organización el recurso audiovisual inédito para el programa de entrenamiento fue limitado, por tanto, se tienen las siguientes recomendaciones:

- Alimentar el programa antes de su ejecución con videos de la actividad propia de la organización para una implementación más ajustada a la realidad operacional.
- Aplicación de evaluaciones teórico-prácticas luego de la aplicación del programa de entrenamiento esto guiado por expertos del área.

Entendiendo que el área de gestión humana de la empresa Red cárnica en su carácter de área transversal debe dirigirse con el principio de “hacer que lo bueno sea mejor, y lo mejor excelente”, se sugiere:

- Complementar esta propuesta de mejora con el análisis interno al proceso de selección de personal, con verificación de compromisos del área al momento de realizar pruebas de aptitud a los candidatos a activos para las operaciones de ATHENA FOODS, reconociendo esto como el paso fundamental para obtener el capital humano óptimo para recibir entrenamiento e iniciar actividades en la organización.

-

- Mejorar el proceso de selección realizando un análisis para determinar y/o diseñar pruebas aplicables a los postulantes de los grados operativos de la empresa, ya sean de carácter psicotécnico o de conocimientos y habilidades, con el objetivo de obtener personal con un perfil más ajustado al cargo a desempeñar, disminuyendo la rotación y otorgando a Red Cárnica una base de personal operativo estable en el tiempo, garantizándoles una base fundamental de habilidades, técnicas y conocimientos sobre cada operación.

Para así alcanzar el nivel de efectividad que una organización con alto índice de crecimiento como es el caso de Red cárnica S.A.S requiere.

## BIBLIOGRAFÍA

- (1) ATHENA FOODS, página web oficial de la empresa Red Cárnica S.A.S, recuperado de la dirección web: <https://ri.athfoods.com/es/>
- (2) Rodríguez, J., & Morales, S. (2008). La Capacitación en las Organizaciones Modernas. México: UACH.
- (3) FAO producción y sanidad animal buenas prácticas para la industria de la carne-ISSN: 1810-1143
- (4) Implementación de un programa de inducción para el personal nuevo y propuesta de un plan de capacitación para los colaboradores de almacenes en la empresa avícola Fernández., trabajo de titulación, Kerly Isabel Sánchez Camacho. guayaquil, ecuador 2016
- (5) El nuevo modelo kirkpatrick en la capacitación revista web: Corporación Lideres, sumamos logros, recuperado de la dirección web: <http://www.corporacionlideres.com/2019/09/19/modelo-kirkpatrick/>. Autor: Paul Montero Revelo.
- (6) Entrevista a James Kirkpatrick, Título “El Modelo Kirkpatrick: Cómo mejorar la capacitación” Revista web [www.amedirh.com.mx](http://www.amedirh.com.mx), Julio-agosto 2017

## **ANEXOS**

**ANEXO 01.** ANALISIS RED CARNICA.xls

**ANEXO 02.** CUESTIONARIO COORDINADORES.pdf

**ANEXO 03.** FICHAS DE CARACTERIZACION ENTRENAMIENTO.xls

**ANEXO 04.** PRESENTACION ENTRENAMIENTO.pdf

**ANEXO 05.** FICHAS DE CARACTERIZACION RE INDUCCION.xls

**ANEXO 06.** PRESENTACION INDUCCIONES.pdf

**ANEXO 07.** EVALUACION DE APRENDIZAJE INDUCCIONES.pdf

**ANEXO 08.** RECOPIACION EVIDENCIAS.docx

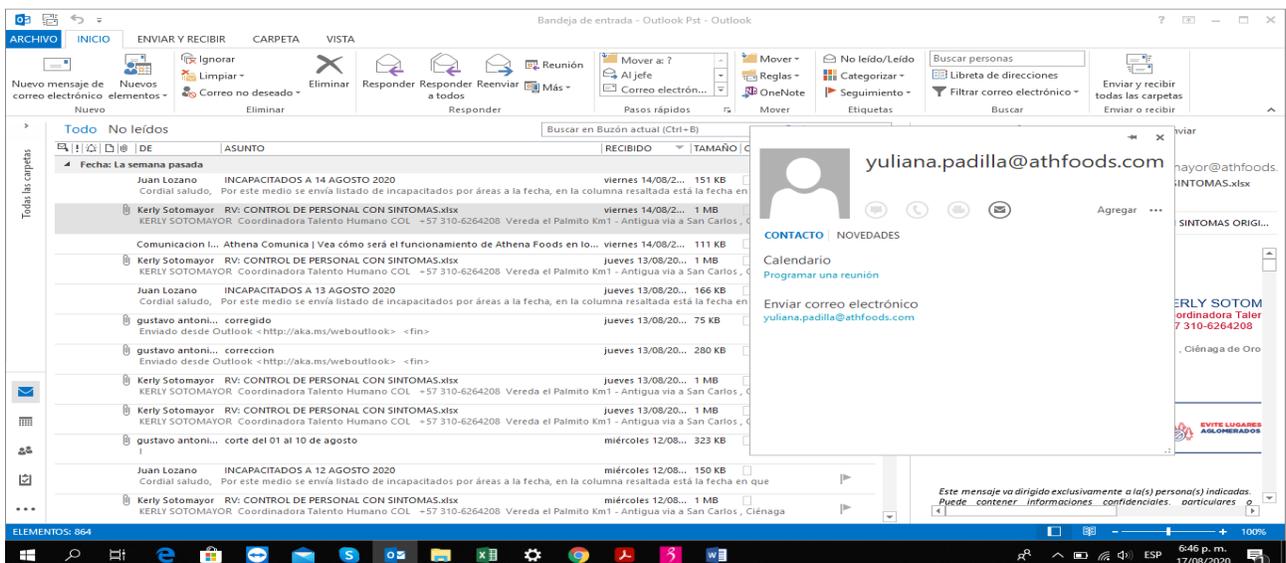
## ANEXO 08- RECOPIACION DE EVIDENCIAS

Recopilación imágenes evidencia del desarrollo de las funciones como aprendiz de Talento Humano en la empresa Red Cárnica S.A.S.

### ARCHIVOS MANEJADOS.



### SOPORTE E-MAIL EMPRESARIAL



## REVISION CONSUMO CASINO - MUESTRA

RED CARNICA S.A.S				
Area	Concepto	RECuento	CUADRO PRINCIPAL	≠
ALMACEN	Desayuno	0	0	0
	almuerzo	48	48	0
	cena	15	15	0
AMBIENTAL	Desayuno	1	1	0
	almuerzo	94	94	0
BENEFICIO	cena	27	27	0
	Desayuno	0	0	0
	almuerzo	569	569	0
CALIDAD	cena	603	603	0
	Desayuno	0	0	0
COMERCIAL	almuerzo	62	62	0
	cena	24	24	0
COMPRAS	Desayuno	0	0	0
	almuerzo	0	0	0
	cena	0	0	0
COMPRAS DE GANADO	Desayuno	0	0	0
	almuerzo	6	6	0
	cena	0	0	0
	Desayuno	0	0	0
	almuerzo	12	12	0
	cena	0	0	0

RED INDUSTRIAL				
Area	Concepto	RECuento	CUADRO PRINCIPAL	≠
Adm. Produccion	Desayuno	0	0	0
	almuerzo	91	91	0
	cena	109	109	0
Adm. Mantenimiento	Desayuno	0	0	0
	almuerzo	36	36	0
	cena	38	38	0

REFRIGERIOS				
Area	Concepto	RECuento	CUADRO PRINCIPAL	≠
SST	Refrigerios	22	22	0
Desposte	Refrigerios	110	110	0

VISITAS				
Area	Concepto	RECuento	CUADRO PRINCIPAL	≠
SST	Almuerzos	4	4	0

## ORGANIZACIÓN HV INACTIVOS – ACTIVIDADES VARIAS



ATHENA FOODS

ACTA N° 4 SUPERVISIÓN DE FRÍO Y CALOR MÁQUINAS

Fecha: 07/12/19

Cada 4 horas se deben revisar los ventiladores y condensadores de cada línea y registrar los cambios en NTC. Se realizará una vez en el turno de noche antes de realizar los drenajes. De igual manera el turno de mañana se realizará en los drenajes en los turnos del 5 - 1A.

Cuadrante	grupo	hora	temperatura	presión	estado	observaciones
Casa 1	1	12:00	12.5	1.5	OK	
Casa 2	2	12:00	13.0	1.5	OK	
Casa 3	3	12:00	13.5	1.5	OK	
Casa 4	4	12:00	14.0	1.5	OK	
Casa 5	5	12:00	14.5	1.5	OK	
Casa 6	6	12:00	15.0	1.5	OK	
Casa 7	7	12:00	15.5	1.5	OK	
Casa 8	8	12:00	16.0	1.5	OK	
Casa 9	9	12:00	16.5	1.5	OK	
Casa 10	10	12:00	17.0	1.5	OK	
Casa 11	11	12:00	17.5	1.5	OK	
Condensador 1	1	12:00	18.0	1.5	OK	
Condensador 2	2	12:00	18.5	1.5	OK	
Condensador 3	3	12:00	19.0	1.5	OK	
Condensador 4	4	12:00	19.5	1.5	OK	
Condensador 5	5	12:00	20.0	1.5	OK	
Condensador 6	6	12:00	20.5	1.5	OK	
Condensador 7	7	12:00	21.0	1.5	OK	
Condensador 8	8	12:00	21.5	1.5	OK	
Condensador 9	9	12:00	22.0	1.5	OK	
Condensador 10	10	12:00	22.5	1.5	OK	
Condensador 11	11	12:00	23.0	1.5	OK	
Condensador 12	12	12:00	23.5	1.5	OK	
Condensador 13	13	12:00	24.0	1.5	OK	
Condensador 14	14	12:00	24.5	1.5	OK	
Condensador 15	15	12:00	25.0	1.5	OK	
Condensador 16	16	12:00	25.5	1.5	OK	
Condensador 17	17	12:00	26.0	1.5	OK	
Caja refrigerados		12:00	26.5	1.5	OK	
Repositorio		12:00	27.0	1.5	OK	
Control		12:00	27.5	1.5	OK	
Control		12:00	28.0	1.5	OK	

