

**Universidad Autónoma de Baja California
Facultad de Ciencias Administrativas**



Manual de inducción Manpower Sabritas

Trabajo Terminal

**Que para obtener el diploma de la
Especialidad en Administración de Recursos Humanos**

**Presenta:
Lic. Elizabeth Chávez Bermúdez**

**Director del Trabajo Terminal:
MRH: Raúl González Núñez**

Mexicali, B. C. Diciembre de 2009

INDICE

Tema.....	3
Objetivo.....	4
Planteamiento del problema.....	5
Justificación.....	6
Marco Teórico.....	7-10
Hipótesis.....	11
Fundamentos.....	12-13
Instrumento de medición.....	14-19
Conclusión.....	20
Bibliografía.....	21

Tema:

Manual de inducción Manpower Sabritas

Objetivo:

1. Implementar el manual de inducción para informar a los empleados de Manpower prestaciones y beneficios que tienen al colaborar con nuestra empresa.
2. Implementar el manual de inducción para que este facilite la integración del empleado

Planteamiento del problema:

¿Cuál es el beneficio que se obtiene de elaborar un manual de inducción para los empleados de Manpower –Sabritas y de qué manera favorece la integración de los empleados?

Justificación:

Actualmente contamos con una plantilla de 340 empleados de Manpower laborando para nuestro cliente Sabritas, hemos detectado que nuestros empleados se encuentran desorientados acerca de los beneficios de trabajar con Manpower así como en los horarios de atención que se brindan, es por eso que creo que es importante contar con este manual y difundirlo a nuestro personal.

Manpower cuenta con un manual de inducción para nuestro personal temporal mas sin embargo este manual debemos adecuarlo a las necesidades de nuestro cliente, ya que son diferentes los horarios y turnos de trabajo que se manejan.

Este manual de inducción nos servirá de soporte con la información proporcionada en el curso de inducción, debemos brindar un servicio de calidad a nuestro cliente y creo que la mejor recomendación que tenemos es la del empleado integrado a la organización.

Marco Teórico:

Toda organización que inicia un proceso de reclutamiento y selección de personal está consciente de que hoy en día tenemos una escasez de talento, nuestro objetivo es atraer y retener al mejor elemento para la empresa. El curso de inducción para el personal de nuevo ingreso es la primera cara que como organización mostramos a nuestro nuevo elemento, esta capacitación que se brinda es punto crucial para retener a nuestro nuevo socio, ya que aquí damos a conocer prestaciones, beneficios, producto que se elabora, horarios de trabajo, estructura de la empresa, historia, valores, misión, políticas de la empresa, días de pago, días de asueto que son de interés para el nuevo elemento.

Como integrantes de departamento de factor humano debemos ayudar a disminuir el shock cultural que se crea en el nuevo trabajador ya que se enfrentará a una nueva cultura organizacional, es importante recordar que cuando iniciamos a trabajar en una nueva empresa, nuestra necesidad de apoyo, seguridad y aceptación aumentan, por lo cual el facilitador que brinde el curso de inducción debe tener una actitud cordial ante el grupo, cabe señalar que los aspectos mostrados en la inducción deben ser proporcionados a cada nuevo trabajador mediante el manual de inducción.

El manual de inducción tiene como objetivo proveer al empleado los conocimientos necesarios de la empresa en la que se desempeñará, nuestra finalidad es que el empleado adquiera un sentimiento de pertenencia con la organización para que éste mismo alcance una plena identificación con los objetivos de la empresa y llegue a lograrlo, además no es posible determinar cuando se inicia y donde termina la introducción del personal de nuevo ingreso, de hecho éste inicia desde el momento en que la persona es recibida para presentar su solicitud y termina cuando el empleado ha tenido tiempo suficiente para digerir la información recibida.

En el manual se explican las prestaciones básicas, las políticas más importantes, el reglamento interno de trabajo así como las características de la empresa, dentro de este manual se hace del conocimiento del empleado las prestaciones y los servicios que mejor corresponden a sus necesidades individuales.

Por otra parte, la organización debe preocuparse por informar a todos los nuevos elementos todas las normas, políticas y procedimientos extraños al trabajador, ya que se tiene como objetivo acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible al trabajo, igualmente los beneficios que se tienen con un manual de inducción es que permite conocer el funcionamiento interno por lo que respecta a descripción de tareas y auxilia en la inducción del puesto.

Los programas formales de inducción suelen ser responsabilidad del departamento de personal, éste enfoque se utiliza con frecuencia porque los temas cubiertos se insertan en dos amplias categorías: los de interés general, relevantes para todos los empleados, y los de interés específico, dirigidos en especial a los trabajadores de determinados puestos o departamentos.

Los temas más comunes en un programa de inducción son: Historia de la compañía, estructura de la compañía, estructura de edificios e instalaciones, normas de seguridad, línea de productos o servicios, descripción del proceso de producción, política salarial y de compensación, vacaciones y días feriados, capacitación, programas de jubilación, servicios médicos especiales, servicios de cafetería, ubicación del puesto de trabajo, descripción del puesto, objetivo del puesto.

Puede decirse que un programa de orientación logra su objetivo en la medida en que consigue acelerar la socialización de los nuevos empleados, la inducción es el proceso mediante el cual un empleado empieza a comprender y aceptar los valores, normas y convicciones de una organización, por medio de los cursos de inducción se transmite los valores de la organización a los recién llegados.

Los programas de inducción constituyen un instrumento de socialización especialmente efectivo ya que la mayoría de los nuevos ingresos experimentan un deseo intenso de obtener aceptación, a medida que una persona se expone la orientación, capacitación e influencia de la organización, los valores, y las tradiciones de la empresa se incorporan de manera paulatina al nuevo empleado y es aquí cuando se logra la productividad, satisfacción y estabilidad del puesto.

Por otra parte, la misión y la visión constituyen los pilares sobre las cuales las modernas compañías basarán y conformarán su estrategia empresarial, delimitarán sus metas, planearán sus objetivos a largo y mediano plazo, siendo la visión el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad, el simple hecho de establecer con claridad lo que está haciendo el día de hoy no dice nada del futuro de la compañía, ni incorpora el sentido de un cambio necesario y de una dirección a largo plazo.

Por otro lado, la misión es el propósito general o razón de ser de la empresa u organización que enuncia a qué clientes sirve, qué necesidades satisface, qué tipos de productos ofrece y en general, cuáles son los límites de sus actividades por tanto, es aquello que todos los que componen la empresa u organización se sienten motivados a realizar en el presente y futuro para hacer realidad la visión de la empresa.

En Manpower, actualmente contamos con una plantilla de 340 empleados laborando para nuestro cliente Sabritas, y hemos detectado que nuestros empleados se encuentran desorientados acerca de los beneficios de trabajar con Manpower, es por eso que es importante contar con este manual y difundirlo a nuestro personal, por lo que el manual es un apoyo para el empleado en caso de que tenga dudas acerca de sus prestaciones, beneficios, incapacidades y horarios de atención, cabe señalar que nuestro personal de nuevo ingreso recibe capacitación por parte de Sabritas en donde se les

explica las políticas y reglamento de seguridad que manejan dentro de sus instalaciones, sin embargo es importante reforzar en el personal los valores y el alcance que tiene Manpower como organización.

Hipótesis:

1.-A mejor elaboración del manual de inducción mayor será la orientación de los empleados de Manpower.

3. A mejor orientación de los empleados mayor será la integración de los mismos.

Fundamentos:

Objetivos corporativos: “El administrador de recursos humanos debe reconocer que su actividad no es un fin de sí mismo, es solamente un instrumento para que la organización logre sus metas fundamentales. El departamento de recursos humanos existe para servir a la organización”.¹

Misión: “Constituye la razón de la existencia de la empresa”.²

Visión: “La visión dentro de las organizaciones esta constituida por aspiraciones y situaciones ideales”.³

Compensación: “Es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor”.⁴

Salario: “Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.⁵

Contrato colectivo de trabajo: “Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.⁶

Puesto de trabajo: “Consiste en un grupo de actividades y deberes relacionados”.⁷

¹ Werther Jr., William B. *Administración de Personal y Recursos Humanos*. P.10

² Arias Galicia, Fernando. *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. P.132

³ Op. Cit Werther Jr. William B. *Administración de Personal y Recursos Humanos*. P20

⁴ IDEM. P.331

⁵ Bohlander, Snell, Sherman. *Administración de Recursos Humanos*. P. 540

⁶ Ley federal del trabajo reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral. P.93

⁷ Op. Cit Bohlander, Snell, Sherman. *Administración de Recursos Humanos*. P86

Prestaciones: “Cualquier complemento al salario concedido a los empleados. Pueden incluir seguro de vida y salud, vacaciones, pensión, planes de educación”.⁸

Capacitación: “Método que proporciona a los empleados experiencia práctica, siguiendo las instrucciones de su entrenador”.⁹

Seguridad industrial: es la técnica que estudia y norma la prevención de actos y condiciones inseguros causantes de los accidentes de trabajo. ¹⁰

⁸ Gary Dessler. Administración de Personal. P695

⁹ Op. Cit Bohlander, Snell, Sherman. Administración de Recursos Humanos. P. 686

¹⁰ Op. Cit. William Werther. Jr. Administración de personal y Recursos Humanos P. 43

Instrumento de medición:

1. Conoce usted que es Manpower?
 Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 En desacuerdo
 No recuerdo

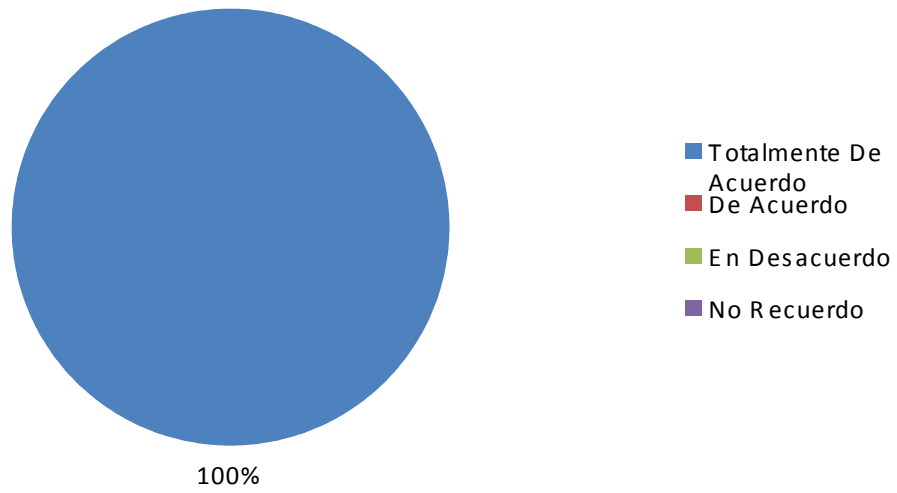
2. Recibió curso de inducción por parte de Manpower?
 Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 En desacuerdo
 No recuerdo

3. Le informaron acerca de las prestaciones que tiene como empleado de Manpower?
 Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 En desacuerdo
 No Recuerdo

4. Conoce el nombre de su Ejecutivo de Servicio?
 Totalmente de acuerdo
 De Acuerdo
 En desacuerdo
 No recuerdo

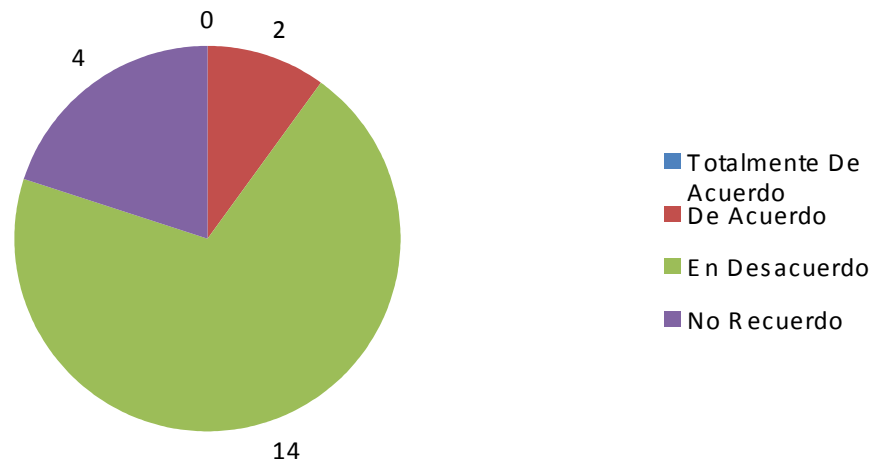
5. Considera a Manpower como primer opción para solicitar empleo en futuras ocasiones?
 Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 En desacuerdo
 No Recuerdo

1. Conoce usted que es Manpower?



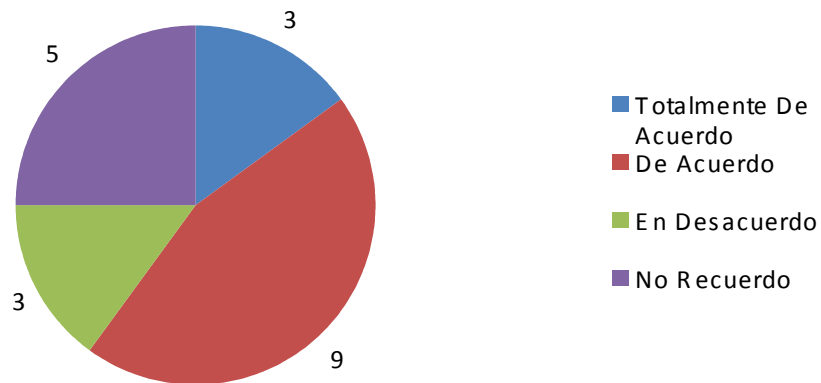
Conclusión: El 100% de los encuestados conoce Manpower.

2. Recibió curso de inducción por parte de Manpower?



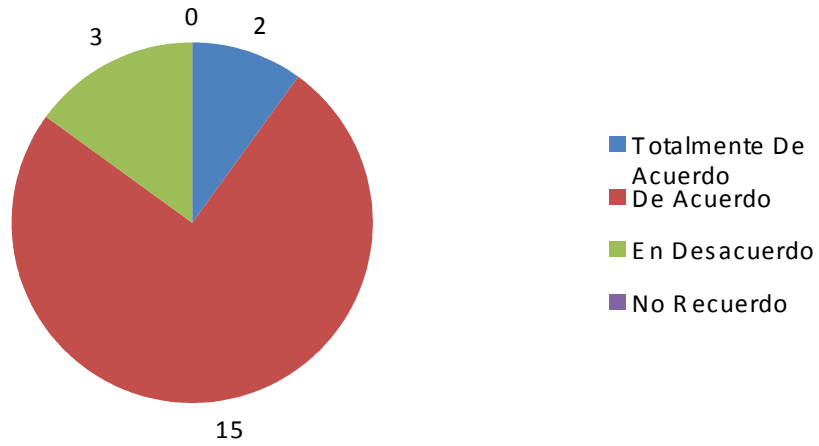
Conclusión: El 14% recibió el curso de inducción, mientras que el 4% no recuerda si recibió curso de inducción y el 2% afirmó estar de acuerdo en que recibió un curso de inducción.

3. Le informaron acerca de las prestaciones que tiene como empleado de Manpower?



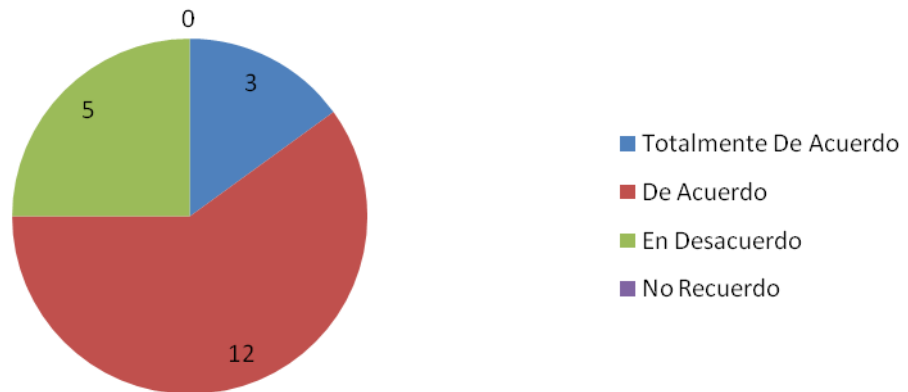
Conclusión: El 9% de los encuestados aseguró estar de acuerdo en recibir información acerca de las prestaciones que tiene como empleado, mientras que el 5% afirmó no recordar si recibió la información. Otro 3% dijo estar en desacuerdo respecto a haber recibido información sobre las prestaciones que tiene como empleado y finalmente el otro 3% mencionó estar totalmente de acuerdo en haber recibido información acerca de las prestaciones que tiene como empleado de Manpower.

4. Conoce el nombre de su Ejecutivo de Servicio?



Conclusión: El 15% dijo estar de acuerdo en conocer el nombre de su ejecutivo de servicio, mientras que el 3% dijo estar en desacuerdo en conocer el nombre de su ejecutivo y el otro 2% dijo estar totalmente de acuerdo en conocer el nombre de su ejecutivo de servicio. Dado los resultados muestra que no hay una presentación adecuada durante la inducción.

5. Considera a Manpower como primer opción para solicitar empleo en futuras ocasiones?



Conclusión: El 12% dijo estar de acuerdo en volver a solicitar trabajo en Manpower, y el 3% dijo estar totalmente de acuerdo en solicitar trabajo en Manpower, sin embargo el 5% dijo estar en desacuerdo en volver a solicitar trabajo en Manpower.

Conclusión

Es de suma importancia manejar para mis empleados un manual de inducción ya que para ellos es mas fácil retener la información por escrito que en forma verbal, lo que traerá por consiguiente empleados orientados acerca del beneficio de trabajar con Manpower.

Bibliografía:

- Administración de Recursos Humanos
Fernando Arias Galicia y Víctor Heredia Espinosa
Editorial Trillas
Quinta Edición
- Administración de Personal y Recursos Humanos
William B. Werther, Jr and Heith Davis
Editorial Mc Graw Hill.
Cuarta Edición
- Administración de Personal
Gary Dessler
Editorial Mc Graw Hill
Sexta Edición
- Administración de Recursos Humanos
Bohlander, Snell, Sherman
Editorial Thomson
Edición 2007
- Ley federal del trabajo
Editorial: Edicioned fiscales ISEF