

CONTRATO DE APRENDIZAJE

HANYI CAROLINA ARROYAVE CARVAJAL

DOCENTE

JULIAN DAVID GIRALDO GOMEZ

TIPO DE CONTRATO: APRENDIZAJE

**PROPUESTA DE MEJORA EN LA INDUCCION INSTITUCIONAL "POWER YOU"
EN LA EMPRESA MANPOWERGROUP SEDE RIONEGRO**

PRÁCTICA EMPRESARIAL

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

MEDELLÍN

2023-NOVIEMBRE

Tabla de contenido

Lista de Tablas.....	1
Lista de Figuras.....	1
Introducción.....	2
1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.....	3
1.1 Contexto:.....	3
1.2. Visión:.....	4
1.3. Valores:.....	4
1.4. Estructura organizacional:.....	5
1.5. MACROPROCESOS.....	6
1.6. MICROPROCESOS:.....	6
3. APROPIACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.....	10
3.1 Nivel de innovación que aplica la empresa.....	12
2.2 Componentes de RSE y Sostenibilidad.....	18
2.3 Evaluación de la gestión estratégica de la empresa (Perspectiva y Prospectiva).....	31
3. PRESENTACIÓN DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
3.1 Diagnostico escrito.....	33
3.2 Reporte Fotográfico.....	36
4. RESULTADOS Y/O CONCLUSIONES.....	39
4.1 Resultados:.....	39
4.2 Conclusiones:.....	40
4.1. Recomendaciones.....	44
Bibliografía.....	45

Lista de Tablas

Tabla 1: Funciones desarrolladas durante la práctica**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 3: Indicadores kpi de la empresa Manpower sede Rionegro..**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 4: Analisis antes y ahora de la inducción Power You 37

Tabla 5: Matriz DOFA..... 42

Lista de Figuras

Ilustración 1: Valores ManpowerGroup	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 2: Organigrama Manpower sede Rionegro	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 3: Grupos de interés	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 4: Implementación.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 5: Informe de resultados	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 6: Grupos de interes	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 7: Grupos de interes	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 8: Responsabilidad social	¡Error! Marcador no definido.
<i>Ilustración 9: Ciclo Deming PHVA.....</i>	<i>43</i>

Introducción

En la actualidad las empresas cuentan con una gran ayuda que son los medios tecnológicos los cuales mejoran los procesos organizacionales dándole así la posibilidad al desarrollo de las metas propuestas y brindándole medios para que se destaque ante la competencia. Es por ello que a pesar que se realiza un óptimo proceso de selección escogiendo el mejor candidato para desempeñar la función requerida en el momento, es necesario también satisfacer las expectativas del candidato, bajo este análisis lo primero que encuentra el colaborador su primer día de trabajo será la inducción y reglas que debe seguir a lo largo del desempeño de su labor, siendo entonces el proceso de inducción al personales uno de los pilares fundamentales para el crecimiento en la compañía. Para Chiavenato (2013) indica que es el entrenamiento de inducción o de integración a la empresa es un proceso que busca la adaptación y ambientación inicial del nuevo empleado a la empresas y al ambiente físico donde va a trabajar. Es por eso que la manera como se da la inducción y se muestre determinara la manera como se integre el nuevo colaborador a la empresa, por lo tanto es importante generar las pautas adecuadas facilitara el acoplamiento de los nuevos empleados, así como la reducción de tiempo y recursos. Al ser la inducción el proceso más importante al momento de la contratación del nuevo empleado que se encarga el departamento de gestión humana, este trabajo provee instrumentos digitales paso a paso. En tal virtud la empresa ManpowerGroup sede Rionegro contara con un video explicativo de la inducción institucional que le permitirá a los empleados entender los procesos de seguridad y salud en el trabajo de la empresa complementando las competencias de los nuevos

empleados, obteniendo la capacitación en menor tiempo y el proceso de ingreso será más eficiente.

1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

1.1 Contexto:

Manpower Rionegro está ubicada en la Transversal 49 No 39a - 170, Edificio el Tranvía su razón social es Manpower De Colombia Ltda.

ManpowerGroup es una compañía multinacional líder en soluciones de capital humano, con más de 70 años de experiencia en el mercado y presencia en alrededor de 80 países en todo el mundo que, además, cuenta con más de 400,000 clientes y con un dato no menos importante de ubicar anualmente a 3,4 millones de personas en el mundo laboral aproximadamente. En Colombia, ManpowerGroup fue fundada en 1976 en Medellín con más de 25 oficinas en 19 ciudades Con 40 años en Colombia, la compañía ofrece una gran variedad de soluciones de capital humano por medio de la atracción, el reclutamiento, la selección, evaluación, contratación, 11 desarrollo y acompañamiento de las personas que buscan encontrar un empleo significativo para sus vidas en una amplia gama de industrias a través de una familia de marcas que son: Manpower, Experis, Right Maganemegt y Manpower Solutions. (ManpowerGroup).

Llega a Rionegro en el año 1990 con la unión de la empresa uno A y Manpower, la cual fue petición del gerente de entonces de la nacional de chocolates Jesús María Sierra él es uno de los clientes más importantes y genera más ganancias, ya en 1997 la empresa solo queda con el nombre de Manpower, desde entonces la sede Rionegro

viene funcionando captando cada vez más clientes para aumentar sus ingresos y posesionarse en el mercado.

1.2. Visión:

Liderar la creación y provisión de soluciones innovadoras de capital humano que permitan a nuestros clientes triunfar en el cambiante mundo del trabajo.

1.3. Valores:

Ilustración 1 *Valores ManpowerGroup*

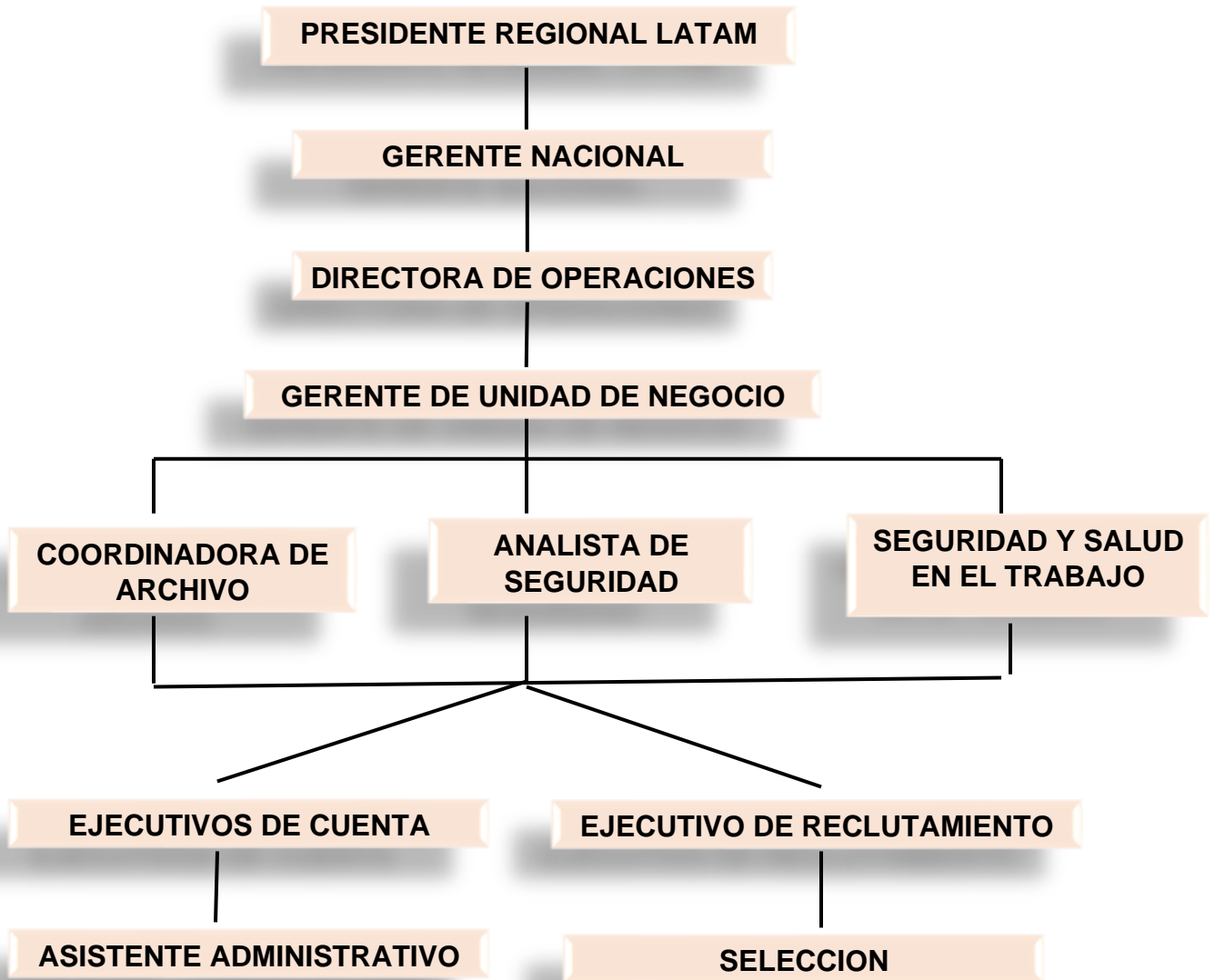


Fuente: *Valores y Visión. (s/f). Manpowergroup.es. Recuperado el 7 de diciembre de 2023, de <https://www.manpowergroup.es/quienes-somos/vision-y-valores>*

La empresa Manpower no tiene misión ya que tiene diferentes enfoques de negocio.

1.4. Estructura organizacional:

Ilustración 2 Organigrama Manpower sede Rionegro



Fuente: Elaboración propia

1.5. MACROPROCESOS

Talent Solutions Ayuda a las organizaciones a transformar la forma en que obtienen, administran y desarrollan su fuerza laboral para garantizar que cuenten con el talento adecuado hoy y en el futuro. Ofrecen soluciones integrales para el ciclo de vida del talento al aprovechar capacidades de consultoría y análisis para ayudar a las organizaciones a obtener, administrar y desarrollar talento a escala de manera más efectiva. Su enfoque es la consultoría laboral, análisis de la fuerza laboral e información basada en datos (ManpowerGroup).

1.6. MICROPROCESOS:

Con más de 70 años de experiencia en 80 países y más de 40 años en Colombia, ofrecemos todas las soluciones de capital humano mediante la atracción, selección, reclutamiento, contratación, evaluación, desarrollo y gestión del talento, al tiempo que encontramos empleo significativo y sostenible para millones de personas en una amplia gama de industrias.

Es por ello que el proceso de inducción de los nuevos empleados se basa en la obtención de conocimiento frente a las políticas de cuidado integral de cada empleado proporcionando canales que ayuden con este propósito, tales como líneas de atención y talento humano a disposición para resolver cualquier inquietud.

2. FUNCIONES A EJECUTAR EN EL MARCO DE CONTRATO DE PRÁCTICA

Tabla 1 *Funciones desarrolladas durante la práctica*

FUNCIONES	DESCRIPCION	MATERIALES Y METODOS
Recepción, atender y resolver inquietudes de los empleados	Atender las personas que llegan a la recepción y las que llaman en busca de empleo o alguna información, como cartas laborales, uniforme, cuando necesitan algún jefe inmediato, recibir y enviar paquetes	Computador, teléfono y teams
Validación de referencias laborales	Se debe llamar a cada referencia laboral que brinda cada candidato de una vacante, en donde se pregunta cuál era el cargo que tenía la persona, funciones, tipo de contrato, motivo del retiro de la empresa, fecha de inicio y finalización del contrato y si lo recomienda para algún cargo	Número del contacto, teléfono, base de datos para ingresar la información recolectada
Apoyo en reclutamiento	Registrar en una base de datos la hoja de vida de las personas que vienen a solicitar empleo, la persona que tiene un buen perfil postularla a las vacantes disponibles, revisarle antecedentes en páginas de PROCURADURÍA GENERAL DE LA	Computador, base de datos, información suministrada por la persona, páginas web donde se valida con la cedula

	NACIÓN, POLICÍA NACIONAL, CONSULTA NACIONAL DE MEDIDAS CORRECTIVA, ADRES CERTIFICADO DE EPS, STAR PEOPLE PAGINA DE MANPOWER, BASE DE DATOS y enviarle la carpeta con los datos al psicólogo encargado	
Apoyo en entrega de dotación	Se debe entregar uniformes al personal nuevo y antiguo	Cuarto de dotación, lista de empleados a entregar, lista con tallas y descripción para que sea firmada
Apoyo para solicitar documentos para la contratación de los candidatos	A cada candidato que va a ingresar a trabajar nuevo se le debe pedir documentación como certificados de EPS, FONDO DE PENSIONES, CUENTA BANCARIA, INDUCCIÓN DE MANPOWER, CARNET DE COVID, FOTOCOPIA DE LA CEDULA Y DOCUMENTOS DE FAMILIARES, nombres completos	Teléfono, WhatsApp, correo,
Gestionar firma de contrato e inducción	Los empleados que ingresan nuevos, ayudarle con la firma del contrato digital, indicarles cómo deben realizar la inducción para el ingreso	Correo, computador, plataforma de inducción Manpower
Registrar candidatos en Star People	Realizar el registro de las hojas de vida en la plataforma de Manpower, para que quede	Computador, plataforma, hojas de vida y resultado de la entrevista

	evidencia de la entrevista realizada por parte del psicólogo	
Citar a entrevista a los posibles candidatos	Realizar llamadas para citar a entrevista a los candidatos con los datos suministrados por el ejecutivo de cuenta	Teléfono, base de datos, correo, teams, WhatsApp
Sacar base de datos de hojas de vida	De un listado de hojas de vida, sacar los datos básicos de los candidatos y pasarlos a un cuadro en Excel para que al reclutador le quede más fácil llamar y ofrecer la vacante	Computador, hojas de vida, Excel, correo

Fuente: *Elaboración propia*

3. APROPIACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS

La empresa ManpowerGroup es una de las multinacionales de tercerización en la contratación en las organizaciones más grandes del país y la mayor competencia para las otras empresas que se dedican a esta actividad, la cual llegó a Colombia con el fin de ampliar sus canales de distribución en la solución de capital humano, en donde su principal actividad es los recursos profesionales de TI, soluciones de proyectos y servicios administrados que se especializan en Transformación empresarial, Nube e infraestructura, Ciberseguridad, Espacio de trabajo digital y Aplicaciones empresariales.

En donde la empresa ManpowerGroup, sede Rionegro la cual es una de sus sedes a nivel país en donde tiene a su cargo 70 empresas a nivel oriente, las cuales reúnen 800 empleados activos, su cliente más importante y el que genera mayores ganancias es la Nacional de Chocolates, la cual le aporta la mayor ganancia para sus metas mensuales; la cual se preocupa por que todo su talento humano sea el más idóneo y el más capacitado en el proceso de selección.

ManpowerGroup sede Rionegro su principal enfoque es la atracción de talento humano y atraer nuevos clientes que aporten a su crecimiento, en la actualidad la empresa utiliza diferentes métodos de atracción y selección de personal idóneo para tal fin, tiene personal calificado con la educación apropiada, experiencia, entrenamiento y habilidades necesarias.

Es por ello que se convierte una de las empresas más importantes en el mercado no solo por la generación de empleo que proporciona sino porque le aporta otros servicios soluciones de contrataciones a las organizaciones en donde puede adquirir servicios no

solo de recursos humanos sino a nivel tecnológico, en donde Manpower se convierte en una cadena de soluciones.

En la actualidad las empresas deben ir a la vanguardia con el avance tecnológico y la evolución del ser humano es por ello que se trabaja para la mejora continua, generando impacto en el mercado y diferenciando de la competencia, en donde se piensa que el ser humano no es una máquina de trabajo si no que es un ser visto de forma integral en donde entender su comportamiento, sus ideas y su forma de ser pueden aportar muchas cosas a las empresas donde van a prestar el servicio.

Villegas (1998) destaca que la selección de personas, consiste en la aplicación de un conjunto de técnicas a comparar las cualidades requeridas de los solicitantes, con los requisitos exigidos para el puesto.

En Manpower, sede Rionegro implementan diferentes métodos para la atracción de empleados nuevos, el sostenimiento de los actuales brindando las herramientas y bases para prestar un buen servicio, utilizando la tecnología y diferentes medios de comunicación para darse a conocer como empresa prestadora de servicios, en donde se pone por encima de la competencia.

Para el administrador de empresas realizar la práctica profesional en esta compañía es una gran oportunidad de afianzar los conocimientos adquiridos ya que brinda la oportunidad de aplicar lo aprendido, de trabajar en equipo que es parte fundamental en la carrera y es parte fundamental en cualquier organización, ya que la administración de empresas tiene todo que ver con la razón social de la empresa, en donde cada proceso que se aplica para seleccionar un candidato va afianzado con la administración. Es encaminarse mediante la práctica a lo que se va a enfocar su futuro como profesional,

en donde se tiene la oportunidad de conseguir objetivos individuales y afianzar los conocimientos en la toma de decisiones estratégicas.

Debido a que en el transcurso de la carrera se encuentran materias relacionadas con este tema de talento humano, las cuales son: desarrollo del talento humano, administración por procesos en donde se tratan temas teóricos sobre el fundamento de la administración del talento humano, administración del salario, política salarial, procesos de selección, condiciones de trabajo, entre otros, brindando herramientas teóricas necesarias para enfrentarse al mundo laboral.

El administrador de empresas el cual realiza su práctica en Manpower, es un profesional el cual está en la capacidad de enfrentarse al mundo laboral con las herramientas suficientes, en donde tendrán un impacto en su carrera el cual estará en la capacidad de ser productivo, competitivo en el campo empresarial debido a que la administración de empresas es una carrera tan amplia y tiene diferentes roles los cuales ayudan a desempeñarse en cualquier campo.

3.1 Nivel de innovación que aplica la empresa.

La empresa aplica su nivel de innovación de manera incremental ya que introduce mejoras, cambios, en los productos y servicios que ya existen en el mercado y que ofrecen, en donde la evaluación de sus empleados hace la diferencia para ofrecer un buen servicio tanto a los clientes como a las personas las cuales van a solicitar empleo. Donde el grupo de enfoque son los colaboradores, empleados, empresas y sociedad. En cuanto a la inducción la organización implementa métodos de las empresas

que tiene a cargo para afianzar las competencias de los empleados antes de iniciar sus labores.

3.2 Indicadores kpi de la empresa Manpower sede Rionegro

En la siguiente tabla se muestra los indicadores que se aplican para evaluar cada proceso que se implementa en la organización.

Tabla 2 *Indicadores kpi de la empresa Manpower sede Rionegro*

Proceso	Objetivo	Definición del indicador	Método de calculo	Formula	Fuente de la Información para el calculo	Interpretación	Periodo	Límite anual del Indicador
								MP Col
Comprensión y direccionamiento del Servicio	Determinar los requisitos del cliente, legales y reglamentos aplicables a la prestación del servicio.	Cumplimiento de pedidos	Relación entre los pedidos recibidos en el periodo y los cerrados en el periodo	$\frac{\text{Número de Pedidos cumplidos}}{\text{Número de Pedidos recibidos}}$	Star Reports	Porcentaje de cumplimiento de los pedidos recibidos en cada uno de los meses del año.	Mensual	>= 90%

Revisión por la Dirección y Asignación de Recursos	Verificar la implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión de la calidad, seguridad, salud en el trabajo y ambiente; por medio de un sistema de indicadores de gestión que permita asegurar la conveniencia, adecuación, eficacia y efectividad	Participación en programas de entrenamiento, formación y/o bienestar	Total de participaciones de empleados en los procesos de entrenamiento, formación y/o bienestar	Sumatoria total de participaciones de empleados	Plan de Trabajo Anual	Total de participaciones de empleados en los procesos de entrenamiento, formación y/o bienestar	Trimestral	>= 24.751
--	---	--	---	---	-----------------------	---	------------	---------------------

	permanente.							
		NPS Clientes	Total de clientes que califican la experiencia del servicio con Manpower Group en escala 9 - 10 en la evaluación NPS	(Promotores - detractores) Total de encuestados	Encuesta NPS	Resultados NPS asociados a la satisfacción de clientes	Trimestral	>= 67%
		NPS Asociados	Total de empleados Staffing que califican la experiencia del servicio con Manpower Group en escala 9 - 10 en la	(Promotores - detractores) Total de encuestados	Encuesta NPS	Resultados NPS asociados a la satisfacción de asociados	Trimestral	>= 79%

			evaluación NPS					
		Cobertura de afiliación al Fondo de Empleados	Porcentaje de empleados activos afiliados al Fondo de Empleados	<u>Número de personas afiliadas</u> <u>persona</u> <u>s activas</u>	Fondo de Empleados	Número de Afiliaciones Nuevas en el periodo al Fondo de Empleados de Manpower	Trimestral	>= 80%

Fuente: Microsoft account. (S/f). Live.com. Recuperado el 9 de diciembre de 2023, de

<https://onedrive.live.com/edit?id=35F883E6FE0DADEC!676&resid=35F883E6FE0DADEC!676&ithint=file%2cxlsx&wdo=2&cid=35f883e6fe0dadec>

2.2 Componentes de RSE y Sostenibilidad.

FASE 1: Identificar si la empresa ha implantado estrategias de RSE:

Cada empresa tiene una obligación hacia la sociedad, es por ello que La empresa Manpower implementa las políticas de responsabilidad social empresarial en donde estipula las siguientes políticas:

Política de bienestar, seguridad y salud en el trabajo: Reconocemos la importancia del equilibrio entre trabajo y vida y nuestro objetivo es fomentar una cultura de bienestar y estilos de vida saludables, proporcionando una variedad de herramientas, la educación y los recursos que la favorezcan. Promovemos este compromiso entre todos nuestros empleados(as) y sus familias, candidatos, clientes, proveedores, subcontratistas, gobierno y comunidad en general; quienes participan en nuestra labor de creación y entrega de soluciones innovadoras de capital humano y servicios.

Política de no consumo: alcohol, sustancias psicoactivas y narcóticas, drogas enervantes y tabaco: Estamos comprometidos con mantener un lugar de trabajo libre de consumo de alcohol, sustancias psicoactivas o narcóticas, drogas enervantes y tabaco a fin de preservar un ambiente laboral saludable, seguro y agradable que permita el logro de los objetivos personales y laborales de nuestros empleados (as).

Política Ambiental: ManpowerGroup Colombia desarrolla sus actividades de negocio con respeto y consideración por el medio ambiente. Cumplimos la legislación ambiental aplicable y demás requisitos técnicos suscritos en materia ambiental, nos esforzamos por prevenir y minimizar los impactos ambientales negativos mediante la aplicación y mejora continua de nuestros programas de gestión para el manejo de los residuos sólidos

y el consumo eficiente de agua y energía, y la promoción de sistemas de trabajo más limpios basados en el principio de “reducir, reutilizar y reciclar”.

Política de Contratación: En ManpowerGroup Colombia los procesos de selección y contratación, garantizan la competencia e idoneidad de los empleados(as), contratistas y subcontratistas para contribuir con el logro de los objetivos de nuestros clientes y los propios.

Política de Convivencia Laboral: ManpowerGroup Colombia declara su compromiso con el desarrollo de estrategias que favorezcan un clima de respeto y buen trato a las demás personas, la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, el buen ambiente en la empresa y proteger la intimidad, la honra, la salud física y mental y la libertad de las personas en su trabajo.

Política de calidad: En ManpowerGroup la calidad es un reto permanente y un estilo de vida, por medio del cual nos realizamos como personas garantizando la mejora continua y la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes a través de los servicios de elección de personal, servicios temporales, diseño, desarrollo y prestación de los servicios de formación y los servicios especializados de outsourcing y administración de personal.

Política de Gestión y Control del Riesgo: ManpowerGroup Colombia adopta el programa de gestión integral del riesgo como un esquema de trabajo, enfocado a la prevención de efectos no deseados y la potencialización de efectos deseados en los procesos del negocio, productos de la exposición y relación con factores externos e internos del entorno.

Política de Igualdad de Género: Nos concentramos en generar conciencia, establecemos medidas específicas para ofrecer a nuestra gente un ambiente con condiciones laborales armoniosas que favorezca el desarrollo integral de nuestros compañeros y compañeras y su calidad de vida laboral y familiar.

Política de Responsabilidad Social Corporativa: nuestro plan de sostenibilidad se basa en la capacidad de aprendizaje y empleabilidad que logramos trabajando en nuestros tres pilares fundamentales: pilar 1: Desarrollar la empleabilidad para el talento de mañana, pilar 2: Construir nuevas habilidades para un mundo de trabajo cambiante pilar 3: Fomentar la diversidad en el lugar de trabajo.

Política Anti-Corrupción de ManpowerGroup Inc: ManpowerGroup y sus subsidiarias y filiales de todo el mundo están comprometidas a realizar nuestros negocios con honestidad, integridad, honradez y responsabilidad. Exigimos el mismo comportamiento a nuestros socios comerciales.

Política de Seguridad Vial: ManpowerGroup Colombia se compromete a desarrollar actividades de promoción y prevención de accidentes en las vías, para esto todos los actores de la vía, peatones, pasajeros, ciclistas, motociclistas y conductores ya sea personal propio, contratistas o subcontratistas, participarán en las distintas actividades que la empresa programe y desarrolle, con el propósito de disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes que puedan afectar la integridad física, mental y social, los daños al parque automotor, propio o contratado.

Derechos Humanos y trabajo justo: Creemos que todas las personas deben ser tratadas de manera justa y sin discriminación en cuanto a la contratación y ascenso de oportunidades

También la empresa junto con las políticas ha redactado el código de conducta en donde estipula:

Responsabilidades de los colaboradores, gerentes y supervisores en donde pueden tomar decisiones éticas, hablar claro y reportar inquietudes y donde se encuentran la prohibición de represalias, en donde tienen grupos específicos los cuales deben cumplir unas normas, tales como nuestra gente en donde deben tener respeto mutuo, privacidad y protección de la información personal, diversidad e inclusión, acoso y discriminación, derechos humanos, seguridad y salud en el trabajo, abuso de sustancias, violencia en el lugar de trabajo.

Nuestra compañía y los accionistas: los cuales deben reportar posible conflicto de intereses, oportunidades corporativas, protección de la información y los activos de la compañía, uso de activos de la compañía, información comercial confidencial, datos e Información interna y transición de valores, exactitud de los registros y documentos de negocios, propiedad intelectual la nuestra y la de los demás, uso de medios electrónicos Redes sociales, indagación de los inversores y medio de comunicación.

Nuestros clientes y socios comerciales: deben reportar soborno y corrupción, regalos, entretenimiento y patrocinio, lo que esperamos de nuestros socios comerciales, selección, prácticas justas, prácticas de ventas, marketing y comunicación, Leyes auto monopolio y de competencia, obtener información de la competencia

Nuestra comunidades: sustentabilidad, contribuciones y acciones políticas, voluntario y donaciones caritativas.

Capacitación y certificación: Cumplimiento y exenciones tenemos responsabilidad compartida de hacer lo correcto para todas las partes interesadas y proteger la

reputación de nuestra compañía. Uno de los pasos más importantes es que todos los colaboradores y asociados deben completar la capacitación anual relacionada con este Código y las políticas de la Compañía. La Funcionaria de Cumplimiento de Ética Global ha designado programas de capacitación para nuestro beneficio. Debido a que queremos ayudar a garantizar el cumplimiento de este Código, todos los colaboradores en todo el mundo y todos los miembros de la Junta Directiva deben completar una certificación anualmente.

FASE 2: Fase de diagnóstico:

Debido a que Manpower no tiene misión, se puede decir que la visión de la empresa no está acorde con RSE ya que en la visión se muestra más que todo que va encaminada hacia el servicio que presta de recursos humanos y enfocado en los clientes brindándole soluciones, es por ello que los valores de la compañía sería los más acordes y encaminados así los RSE.

La actividad comercial de ManpowerGroup es, por definición, una actividad de responsabilidad social porque está orientada a conectar a las personas con el trabajo, que es el sustento de las familias. El enfoque de la responsabilidad social empresarial de ManpowerGroup está motivado por nuestros valores mundiales, que definen nuestra manera de hacer negocios.

Los grupos de interés: la labor con los empleados y clientes, pero también con la sociedad en general, ha sido reconocido dentro y fuera de las fronteras en numerosas ocasiones. Los valores identifican y sitúan al frente de las empresas del sector a nivel mundial.

Ilustración 3: Grupos de interés



Fuente: ManpowerGroup - Responsabilidad social - Servicios a empresas -

Compromiso RSE. (s/f). Compromisorse.com. Recuperado el 9 de diciembre de 2023, de <https://www.compromisorse.com/responsabilidad-social/servicios-a-empresas/manpowergroup/>

En ManpowerGroup, la Responsabilidad Social Corporativa constituye una de sus principales señas de identidad desde la creación de la compañía hace más de 45 años. Su cultura sigue estando plenamente comprometida con los valores orientados a realzar la dignidad de las personas y el importante papel que el trabajo desempeña en sus vidas.

FASE 3: Planificación estratégica:

La empresa Manpower establece su plan de actuación mediante la implementación del aprendizaje y desarrollo: el cual consiste en impulsar el talento de las personas para ayudarlas a alcanzar su crecimiento personal y profesional. El aprendizaje es continuo y

el desarrollo es crítico para el crecimiento y el éxito de nuestros empleados y colaboradores. La iniciativa My Career de la Propuesta de Valor al Talento de ManpowerGroup es el marco de desarrollo establecido en la compañía que permite el diseño e impulso de la carrera profesional dentro de ManpowerGroup. El objetivo que se transmite a nuestro talento es que el reto de establecer planes de carrera conlleva un modelo de desarrollo corporativo de un lado y un auto responsabilidad y actitud para llevarlos a cabo, por parte del empleado.

Derechos humanos: Creemos que todas las personas deben tener la oportunidad de trabajar. Además del estricto cumplimiento de la legislación de cada país, incorporamos prácticas laborales justas y responsables en todas nuestras operaciones diarias.

Como participantes activos de United Nations Global Compact, hemos declarado públicamente nuestro apoyo y respeto en defensa de los derechos humanos.

Dialogo social: a nivel global, ManpowerGroup es miembro de la World Employment Confederation y participa activamente en las reuniones sobre diálogo social a escala regional e internacional. En nuestro país, mantenemos relaciones fluidas con los comités de empresa de los negocios y servicios en los que existen, negociando las situaciones particulares que se planteen. Además, tenemos representación en el European Works Council (comité de empresa a nivel europeo).

Manpower Teams Empresa de Trabajo Temporal S.A., sociedad de ManpowerGroup, es miembro de Aempleo, patronal de empresas de trabajo temporal y agencias de empleo diversidad, inclusión e igualdad: Todos los empleados y colaboradores

de ManpowerGroup realizan formación obligatoria en conducta ética, diversidad e igualdad cuando se incorporan a la compañía a través de la plataforma web de formación online PowerYou.

Los consultores que realizan procesos de selección, tanto para posiciones internas como externas, reciben, además, formación específica en diversidad tras su incorporación a la compañía. En la intranet corporativa, los empleados pueden encontrar documentación de soporte para saber cómo cumplir con la ley y prevenir discriminación al publicar ofertas de empleo.

Medio ambiente: Trabajamos con los permisos, las aprobaciones y los controles necesarios en cada país, y promovemos un consumo de energías responsable y sostenible. La adopción del trabajo remoto y la reducción de los viajes de negocios durante la pandemia han puesto de manifiesto oportunidades para que organizaciones como la nuestra reduzcan su impacto medioambiental aún más.

Salud y seguridad: Además, se coordinan actividades empresariales; se realiza evaluación de riesgos de los servicios y se lleva a cabo una planificación preventiva; se proporciona información, formación, cualificación y entrega de Eps y vigilancia de la salud de los trabajadores; y se realiza investigación de accidentes reportando a clientes. Formación de empleados en riesgos para la salud y la seguridad, Medidas específicas relacionadas con la salud y seguridad de los empleados temporales.

Proveedores: “Quarterly Internal Control Checklist” que se realiza trimestralmente. El equipo de servicios de auditoría interna de ManpowerGroup realiza auditorías periódicas

de las prácticas locales, de manera presencial y online, con el objeto de revisar los procesos y velar por el cumplimiento de los procedimientos del grupo.

Seguridad de la información y protección de datos: Por ello, todos los empleados de ManpowerGroup debemos conocer, entender y seguir el Código de Conducta Ética y Empresarial de ManpowerGroup, y para promover y proteger nuestra marca debemos completar las formaciones obligatorias anuales correspondientes. Esta formación, que se hace llegar vía email, contempla el conocimiento del Código de Conducta Ética y Empresarial, así como de otras políticas éticas de la compañía, entre ellas la de Anticorrupción, la de Obsequios, Entretenimiento y Patrocinios, la de Privacidad de Datos y de Blanqueo de Capitales. La Protección de Datos, Privacidad y Seguridad de la Información es uno de los módulos de los que consta la formación obligatoria anual.

Con la implementación de estos métodos los objetivos propuestos por la compañía si se cumplen, ya que cada actividad relacionada con este tema se realiza con un funcionamiento periódico, el cual es medido constantemente los resultados esperados. En cada área se tiene un método de cómo implementar los RSE, por medio de capacitaciones grupales e individuales, cada área encargada vela por que se cumpla lo establecido mediante el seguimiento y la evaluación correspondiente.

Para esto se implementan recursos tecnológicos y humanos para que todo lo que se quiera lograr y en el tiempo que se estipula se lleve a cabalidad con éxito, tales herramientas como páginas de estudio de Manpower, Microsoft Teams, computadores, internet, y lugares adecuados para realizar las actividades.

FASE 4: Implementación:

En la empresa Manpower se evalúa constantemente los objetivos propuestos, por parte de cada área encargada con el fin de que cada proceso se lleve a cabalidad como lo estipula la empresa, con el fin de detectar errores y falencias que se puedan presentar, y así realizar un proceso de mejora continua en cada proceso ya que esto ayuda al crecimiento de la compañía.

Ilustración 4: Implementación



Fuente: ManpowerGroup - Responsabilidad social - Servicios a empresas - Compromiso RSE.

Compromisorse.com. Recuperado el 9 de diciembre de 2023, de

<https://www.compromisorse.com/responsabilidad-social/servicios-a-empresas/manpowergroup/>

FASE 5: Verificación:

Como hace para evaluar los objetivos: en Manpower se elabora el informe de resultados en el cual se muestra que se halló en cada evaluación que se realiza periódicamente, de manera transparente en donde se muestra los resultados ya

sean positivos o negativos ya que siempre se busca cumplir los objetivos, estos son publicados en la página de Manpower para que tengan acceso de manera constante.

Ilustración 5: Informe de resultados.



Fuente: Manpower Group soluciones de atracción y empleo significativo. (2019, Enero 30). ManpowerGroup; ManpowerGroup Colombia.

<http://www.manpowergroupcolombia.co>

En la empresa Manpower se implementa plan de mejora con el fin de afianzar los puntos débiles y para el próximo informe tener un mejor resultado y así cumplir con los objetivos y metas propuestas.

FASE 6: Comunicación:

En la empresa Manpower los logros obtenidos se comunican mediante informes los cuales los empleados tienen acceso todo el tiempo, se hacen reuniones por medio de la plataforma Microsoft Teams en donde se da a conocer el informe de resultados de

manera más detallada, donde se explican los resultados y se hacen acuerdos para la mejora de algún indicador que no se logró como se esperaba.

Ilustración 6: Grupos de interes

Índice de Divulgación de las Métricas de Capitalismo de los Grupos de Interés

El Standard Capitalism Metrics (SCM) desarrollado por el Consejo Empresarial Internacional del Foro Económico Mundial (WEF) define un conjunto central de métricas y divulgaciones para alinear los informes principales de las empresas sobre el desempeño con los indicadores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) y rastrear sus contribuciones hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de forma coherente.

Desde de 2021, ManpowerGroup se unió al International Business Council (IBC) y se comprometió a alinear nuestros informes con las métricas de SCM Core. En este índice, hemos proporcionado enlaces a otros divulgaciones que están actualmente disponibles.

Métricas básicas y divulgaciones de SCM		Informes de ManpowerGroup, ubicación y notas
Principios del negocio		
Propiedad de Gobierno	Estadísticas de Propiedad - El propósito declarado de la empresa, como la expresión de los valores por los cuales una organización progresa, sus valores e principios fundamentales, principios y valores. El propósito declarado debe estar claro para todos los partes interesadas, incluidos los accionistas.	2021-22 ESG Report - ESG Strategy 2022 Proxy Statement 2021-22 ESG Report - ESG Letter
Celebrar del Organos de Gobierno	Composición del Órgano de Gobierno - Composición del órgano de gobierno y sus prácticas para comprender mejor a las partes interesadas, ambientales y sociales, específicas o no específicas, particularmente en el órgano de gobierno; número de otros países e organizaciones significativas de todas las partes y la naturaleza de las comunicaciones, género, pertenencia a grupos sociales subrepresentados; representación de las partes interesadas.	2022 Proxy Statement
Participación de las Interesadas	Apoyar Interesadas que impactan a las Partes Interesadas - Una lista de las partes interesadas que son más importantes para las partes interesadas y la empresa, como se identifican las partes y cómo se involucra a las partes interesadas.	2021-22 ESG Report - Global Alignment 2021-22 ESG Report - Stakeholder Engagement
Competencias Clave	Antemirregión 1. Porcentaje total de acciones del órgano de gobierno, incluido o como administrador que han recibido capacitación sobre las partes y procedimientos establecidos de la organización, designados por región. 2. Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, pero relacionados con otros incidentes, y 3. Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, no relacionados con otros incidentes. 2. Desarrollo de iniciativas y compromisos de las partes interesadas para mejorar el entorno operativo y la cultura más amplia, a fin de contribuir a la competitividad.	2021-22 ESG Report - Ethics & Integrity 2021-22 ESG Report - Post-Performance Data Table ManpowerGroup Anti-Corruption Policy
Avances Éticos Prácticos y Mecanismos de Denuncia	Una Medición de los mecanismos éticos y canales para: 1. Brindar asesoramiento sobre cumplimiento ético y legal e integridad organizacional, y 2. Informar inquietudes sobre conductas indebidas, si aplica a seguir y falta de integridad organizacional.	2021-22 ESG Report - Ethics & Integrity Anti-Corruption Policy
Supervisión de Riesgos y Oportunidades	Integración de riesgos y oportunidades en el proceso comercial - Información sobre factores de riesgo y oportunidades de la empresa que afectan el desempeño de las principales partes interesadas y oportunidades que enfrenta la empresa a largo plazo en el desarrollo de los negocios globales (el sector) y el impacto de la empresa con respecto a estos riesgos, cómo se han incluido entre riesgos y oportunidades, a lo largo de tiempo y la naturaleza de estos cambios. Entre oportunidades y riesgos sobre integrar sostenibilidad económica, ambiental y sociales relevantes, incluido el cambio climático y la administración de datos.	2021 Annual Report Page 30-31

Fuente: Manpower Group soluciones de atracción y empleo significativo. (2019, Enero 30). ManpowerGroup; ManpowerGroup Colombia.

<http://www.manpowergroupcolombia.co>

Ilustración 7: Grupos de interes

PLANTA		
Cadena de Valor	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) - Para todos los gases de efecto invernadero-incluidos (p. ej., dióxido de carbono, metano, óxido nitroso, etc.), incluye un subconjunto específico de cálculo de carbono equivalente (CO2e) emitidos de Alcantara 1 y Alcantara 2 del Proceso de GEI. Incluye e incluye las emisiones indirectas desde arriba y desde abajo (Alcantara 3 del Proceso de GEI) cuando corresponda.	2021 GHG Report - Plant Key Performance Data Table
Implementación de TCFD	Implementación de TCFD - Implementamos completamente las recomendaciones del grupo de trabajo sobre divulgación financiera relacionada con el clima (TCFD). De ser necesario, establecimos un subconjunto de tres años como requisito para la implementación total. Incluye el cumplimiento de los compromisos y establece objetivos de emisiones de GEI que están en línea con los objetivos del Acuerdo de París; limitar el calentamiento global y cumplir con el 1.5°C por encima de los niveles preindustriales y continuar los esfuerzos para limitar el calentamiento a 1.5°C - y lograr cero emisiones netas antes de 2050.	Estamos alineados con las recomendaciones de TCFD. Además de establecer una estructura de gobernanza sólida para la supervisión del clima, nuestros objetivos de reducción de emisiones han sido verificados por la iniciativa de soluciones basadas en el clima (SBTi) y están en línea con el Scenario 1.5C. Actualmente estamos trabajando para mejorar el clima de nuestra operación y aumentar el plan de transición climática.
Restricción Física	Uso de la tierra y sostenibilidad ecológica - Incluye el número y el área (en hectáreas) de sitios de propiedad, arrendados o administrados en el país o áreas protegidas y/o áreas clave de biodiversidad (KBD).	Ver materiales
Disponibilidad de agua	Captura y extracción de agua en áreas con estrés hídrico - Incluye para operaciones desde fuentes: Ingestión de agua subterránea, Ingestión de agua superficial y el porcentaje de agua que se reutiliza con respecto al agua de referencia. Incluye el cumplimiento de planes de riesgo de agua de alto riesgo de agua de alto riesgo.	Ver materiales
PERSONAS		
Igualdad e Ingresos	Diversidad e inclusión (%) Porcentaje de empleados por categoría de empleados, por grupo de edad, género y otros indicadores de diversidad (por ejemplo, etnia).	2021 ESG Report - People & Diversity Key Performance Data Table
	Igualdad salarial Relación entre el salario base y la remuneración de cada categoría de empleados por género de empleados significativos para áreas prioritarias de igualdad, mujeres o personas con discapacidad y otros áreas de igualdad relevantes.	2021 ESG Report page 8
	Nivel salarial 1. Relación entre el salario anual estándar por género y el salario mínimo local. 2. Relación entre la remuneración total anual del Director Ejecutivo y la mediana de la remuneración total anual de todos los empleados, excluido el Director Ejecutivo.	ManpowerGroup cumple con los leyes de salario mínimo en todos los jurisdicciones en las que operamos. Estamos sujetos a las regulaciones que rigen los niveles salariales en muchos países, así como a los acuerdos de negociación colectiva a nivel industrial en algunas jurisdicciones. Revisamos la relación de pago del Director Ejecutivo en el 2021 Annual Report, Page 10-11.
	Riesgo de Incidentes de Trabajo Infantil, Forzado o Obligatorio Una descripción de los procesos y procedimientos que se utilizan para tener un riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio. Dichos riesgos pueden surgir en relación con: 1. Tipo de operación (como planta de fabricación) y tipo de proveedor y 2. Países o áreas geográficas con operaciones y proveedores considerados de riesgo.	ManpowerGroup, Human Rights Due Diligence Statement

Fuente: Manpower Group soluciones de atracción y empleo significativo. (2019, Enero 30). ManpowerGroup; ManpowerGroup Colombia.
<http://www.manpowergroupcolombia.co>

FASE 7: Aprendizaje:

En la empresa Manpower uno de los modelos de responsabilidad social es el de la reducción de las desigualdades mediante programas que ayuden apoyar esta iniciativa. En donde se busca el apoyo de otras entidades para que se lleve a cabo con éxito su propósito. Pensando siempre en el bienestar de los empleados tanto en su vida familiar como personal.

Ilustración 8: Responsabilidad social



PROTEGIENDO EL BIENESTAR Primeros Auxilios de Salud Mental



El *#PeopleFirst* significa priorizar la salud mental y el bienestar de nuestros empleados y asociados. En 2019 nos asociamos con Mental Health First Aid (MHFA) para implementar un curso de capacitación certificado. Más de 50 participantes, desde dentro de nuestra organización y extendiéndose a las empresas clientes, han sido capacitados para reconocer y apoyar de manera proactiva a los colegas que luchan con problemas de salud mental.

Los Primeros Auxilios de Salud Mental brindan un primer punto de contacto de apoyo, compasión y cuidado, mientras alivian el estigma de la conversación sobre la salud mental en el trabajo. Identifican los síntomas del agotamiento y otros problemas de salud mental, conectan a los empleados con la ayuda profesional que necesitan y aumentan el bienestar general del equipo.

"Esta capacitación ha empoderado a los empleados para que se apoyen mutuamente. A medida que la pandemia amplificó la crisis de salud mental, estamos en una posición más sólida para mantener el impulso y continuar apoyando a nuestra gente".

- Leanna Wistar, Gerente de Recursos Humanos, Reino Unido

ManpowerGroup Reino Unido también participa activamente en el programa Disability Confident del gobierno, diseñado para crear un movimiento de cambio, alentando a los empleadores a pensar de manera diferente sobre la discapacidad y tomar medidas para mejorar la forma en que reclutan, retienen y desarrollan a las personas con discapacidad. Como líder certificado en Confianza en Discapacidad del más alto nivel, educamos periódicamente a otras empresas, incluidos nuestros clientes, sobre los Primeros Auxilios de Salud Mental.

Fuente: *Manpower Group soluciones de atracción y empleo significativo. (2019, Enero 30). ManpowerGroup; ManpowerGroup Colombia.*

<http://www.manpowergroupcolombia.co>

2.3 Evaluación de la gestión estratégica de la empresa (Perspectiva y Prospectiva)

2.3.1 Perspectiva:

En la empresa Manpower sede Rionegro su enfoque es el bienestar de la comunidad ya que su perspectiva en la RSE se basa en la implementación de metodologías para lograrlo es por ello que sus políticas se enfoca en el desempeño económico, social y ambiental. En ManpowerGroup estamos seguros de que un empleo con propósito y sustentable tiene el poder de cambiar al mundo. Por esta razón, estamos comprometidos

a desarrollar las habilidades de las personas para ayudarles a mantenerse empleados y actualizados.

Los programas de responsabilidad social que diseñamos contribuyen con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, agenda mundial con la que ManpowerGroup está comprometida desde su lanzamiento en el 2015. La forma en que hacemos negocios nos ha valido el reconocimiento en todos los países en donde estamos presentes.

En ManpowerGroup Colombia, aplicamos el Manual de Sistema de Gestión de Equidad Laboral, que tiene como su principal propósito propiciar un ambiente laboral que garantice la equidad e igualdad de oportunidades en la compañía; la Política de Contratación, la cual no solo garantiza la idoneidad de los empleados y contratistas de la compañía, sino que declara nuestro compromiso con el fortalecimiento de la diversidad en las comunidades donde operamos; y la Política de Igualdad de Género.

2.3.2 Prospectiva:

Así mismo, la compañía lanzó la oficina NextGen ManpowerGroup, un espacio para impulsar y materializar proyectos de gran impacto en la evolución del modelo económico del país en un sentido más verde, sostenible, digital, inclusivo y social. La oficina busca transformar el país a través del Talento y de la Tecnología de las empresas. En último lugar, ManpowerGroup ha diseñado un plan de acción internacional que tiene por objetivo reducir las emisiones de CO₂ en un 50% o más para 2030 y ser empresa Net Zero en el año 2045.

3. PRESENTACIÓN DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 Diagnostico escrito.

A medida del desarrollo de la practica en la empresa Manpower la cual tuvo lugar desde el 15 de abril de 2023 hasta el 16 de octubre de 2023 se pudo notar que allí los procesos son muy sistematizados y van muy de la mano con el avance tecnológico, los procesos de selección y de ingreso de un empleado a una empresa son muy largos, pero son muy minuciosos esto se debe a que se busca tener el mejor personal idóneo.

En la empresa Manpower hay un valor agregado y es que tienen el servicio de la tecnología a disposición del talento humano para realizar filtros, el almacenamiento de datos, haciendo más fácil la labor para los procesos y hacerlos de manera ágil, seguro y fácil, en donde el servicio de tercerización de los recursos humanos ha sido un aliciente para las empresas debido a que solo los empleados van a prestar un servicio por un tiempo determinado.

Una vez analizados los procesos de la empresa, es obvio que muchos procesos se realizan a través de plataformas tecnológicas y es necesario analizar su uso determinar la utilidad de estos para la empresa identificar los indicadores a medir para propiciar a las unidades de negocio información sobre lo que se está utilizando.

Es por ello que la práctica realizada en Manpower sede Rionegro se fundamentó en los procesos de selección desde el momento en que se registra la hoja de vida, se hace la investigación de antecedentes en páginas de verificación, la postulación a la vacante disponible, el llamado a entrevista, la solicitud de exámenes médicos y documentos para ingresar a la empresa a laborar, el ingreso a eps, pensión y ARL, para continuar con el

proceso de inducción frente a las políticas y normas para el autocuidado del nuevo empleado tanto en Manpower como en la empresa a la cual van a prestar el servicio.

Para Koontz y Weihrich (2004), “un programa de inducción es un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado; habitualmente se apoya en presupuestos.

Además, los objetivos esperados en la práctica los cuales eran conocer la empresa su funcionamiento, su razón social, aprender sobre los procesos de recursos humanos se lograron a cabalidad ya que por medio del trabajo realizado en la empresa fue muy productivo en donde se pudo analizar por medio de la observación.

Es por ello que se pudo llegar a unas conclusiones y así dar unas recomendaciones de mejora y aprovechar el paso de la práctica por esta empresa y mejorar la inducción institucional en esta sede debido a que los nuevos integrantes de la empresa se enredan un poco para realizar la inducción de ingreso la cual se llama Power You.

A continuación, se detalla un informe de cada acción desarrollada para alcanzar los objetivos anteriores:

3.2 Objetivo:

Implementar planes de mejora en el proceso de inducción institucional “Power You” de los candidatos en la empresa ManpowerGroup sede Rionegro mediante la implantación de actividades estratégicas que incluyan el que, el cómo, el para qué y el donde durante el periodo de práctica.

3.3 Objetivos específicos:

- Analizar el proceso de inducción a los empleados nuevos
- Implementar capacitación y ayuda audiovisual a los candidatos para realizar la inducción de Power You tanto digital como presencial.
- Socializar al personal encargado de la contratación cual será el nuevo método de inducción.

Análisis en el proceso de inducción:

QUE:

- Analizar por qué los empleados al momento de hacer la inducción se enredan y no siguen las instrucciones.

COMO:

- Indagar cual es la parte que no entienden del documento de inducción que se les envía
- Documentar los resultados para aplicar acciones en la inducción.

PARA QUE:

- Garantizar que los empleados nuevos no tengan inconvenientes a la hora de hacer el proceso de inducción de Power You al momento de ingreso.
- Garantizar el proceso de inducción sea más eficiente.

DONDE:

- En el área de contratación de la empresa Manpower sede Rionegro

Implementación de estrategia

QUE:

- Capacitación a los empleados de planta de Manpower sobre el programa Power You para un mejor manejo de la plataforma

COMO:

- Mediante un video explicativo de como ingresar a realizar la inducción mediante la plataforma Powtoon.
- Herramientas audiovisuales que ayuden a explicar mejor la inducción de Power You.

PARA QUE:

- Para un mejor entendimiento de los candidatos en el proceso de ingreso a Manpower. Sede Rionegro
- Para facilitar el proceso de ingreso y sea más rápido y eficiente

DONDE:

- En la empresa Manpower sede Rionegro

3.2 Reporte Fotográfico



El video implementado como propuesta de mejora de la inducción institucional de Manpower sede Rionegro el cual se llama Power You y busca dar la bienvenida a los nuevos colaboradores dándoles herramientas y bases de la organización y que deben hacer para su autocuidado en su nuevo empleo y cargo a desempeñar.

En este video se encontrará la explicación detallada de como ingresar a dicha inducción, como hacer el registro de sus datos personales el cual es el primer paso, cual es el curso que deben realizar que se llama bienvenidos en donde deben realizar cuatro

módulos para poder generar el certificado en el que también se explica la manera como se descarga dicho certificado y a quien deben entregárselo una vez terminada la inducción.

En el siguiente cuadro se hace una comparación de cuál era el método que utilizaba la empresa Manpower sede Rionegro para que sus nuevos colaboradores realizaran la inducción de Power You, y ahora con la metodología propuesta de un video explicativo y divertido para realizar la inducción Power You donde se muestra el paso a paso de como ingresar más fácil a la plataforma y realizar la inducción correspondiente.

Tabla 3: Analisis antes y ahora de la inducción Power You


<p>Antes:</p> <p>Para hacer las inducciones a los empleados nuevos se envía un pdf con la explicación de cómo se ingresa a los link y esto causa que las personas no entiendan lo que deben hacer.</p>	<p>Ahora:</p> <p>Se les envía un video con la explicación de cómo ingresar a la inducción ya que es más entretenido y fácil de entender.</p>
 <p>• Para hacer la inducción de Manpower Ingresar al link - > https://masivapp.com/Documents/Files/D_1E0J/Induccion%20Manpower%202021%20v4.pdf</p>	

INDUCCIÓN MANPOWER

FAMA COMPLIANCE LA INDUCCIÓN DEBE SEGUIR LOS 3 PASOS SIN FALTA

PASO 1 Registro personal FFA


ingresa a [http://registro.fama.com.co/registro/registro-personal-fffa](#) y diligencia la información solicitada.



- Recuerda registrarte para **FFA ONLINE**, para acceder a nuestra plataforma en el sistema electrónico.
- Si ya estás registrado **FFA ONLINE** en el registro virtual en cualquier momento.
- **Para más información: NO OLVIDES ESPERAR AL HORARIO**, donde debe estar en el botón donde **Registrar a la plataforma de compliance** y continuar con el **PASO 2**.

PASO 1

ingresa en el buscador de google registra power pfa y diligencia la información solicitada.



Fuente: *Elaboración propia*

4. RESULTADOS Y/O CONCLUSIONES

4.1 Resultados:

La inducción en la empresa ManpowerGroup sede Rionegro de la cual se encarga el personal de contratación donde buscan darle la bienvenida al nuevo colaborador para que haya una mejor adaptación e integración al cargo que va a desempeñar durante un tiempo determinado, esta inducción es muy importante para la organización ya que garantiza que el empleado está informado de que debe hacer en caso de un accidente laboral y que debe hacer para prevenirlo.

Al momento de realizar las prácticas profesionales en esta sede se encontró que la inducción se realiza de manera constante pero no había una comprensión completa por parte de los nuevos empleados de cómo realizarla ya que tienen la posibilidad de realizarla en sus casas y para ello se les enviaba un pdf con la explicación de cómo hacerlo y el link por donde debían ingresar pero los empleados no leían todo el documento y esto causaba que no hubiera una buena comprensión por parte de ellos, por tal razón se tomó la decisión de implementar esta explicación en un video interactivo donde el empleado comprendiera mejor que debía hacer y fuera más visual.

Es por ello que con la implementación de la propuesta de mejora de la inducción institucional en la empresa ManpowerGroup sede Rionegro, se alcanzaron objetivos esperados y propuestos como conocer la empresa, su funcionamiento, su razón social, aprender los procesos de recursos humanos, los cuales se llevaron a cabalidad por medio del trabajo realizado, implementado la observación y la práctica.

En lo personal puedo decir que el conocimiento adquirido fue enriquecedor ya que brinda las herramientas necesarias coloca el personal a disposición e idóneo para resolver las dudas que se puedan llegar a presentar frente a un tema determinado, al ser una empresa tan grande le da prioridad a la inclusión, el buen trato, apoyo a los nuevos talentos, el aprendizaje continuo de sus colaboradores por medio de capacitaciones periódicas, el fomento de trabajo en equipo.

Como indica Chiavenato (2009) “un programa de inducción busca que el nuevo empleado se adapte y familiarice con la empresa, así como con el ambiente social y físico donde trabajara. La integración de un empleado nuevo a su trabajo se hace por medio de un programa sistemático. Es conducida por su jefe inmediato, por instructor especializado o por un compañero”.

Es por ello que la implementación del video explicativo de la inducción institucional ayudo a facilitar los tiempos de entrega del certificado para realizar el ingreso del nuevo colaborador de manera más eficiente y rápida además de que el empleado este enterado de las normas del cuidado integral al momento de ejercer su labor.

4.2 Conclusiones:

- La inducción en las empresas es una parte fundamental para guiar a los nuevos colaboradores en su camino laboral.
- Se concluye que con la implementación del video explicativo de la inducción se facilita el trabajo tanto del nuevo empleado como de la persona encargada de la contratación.

- La empresa ManpowerGroup sede Rionegro tenia gran dificultad con la implementación de la inducción ya que su método es un poco enredado para los nuevos colaboradores debido a que algunos no cuentan con las habilidades tecnológicas.

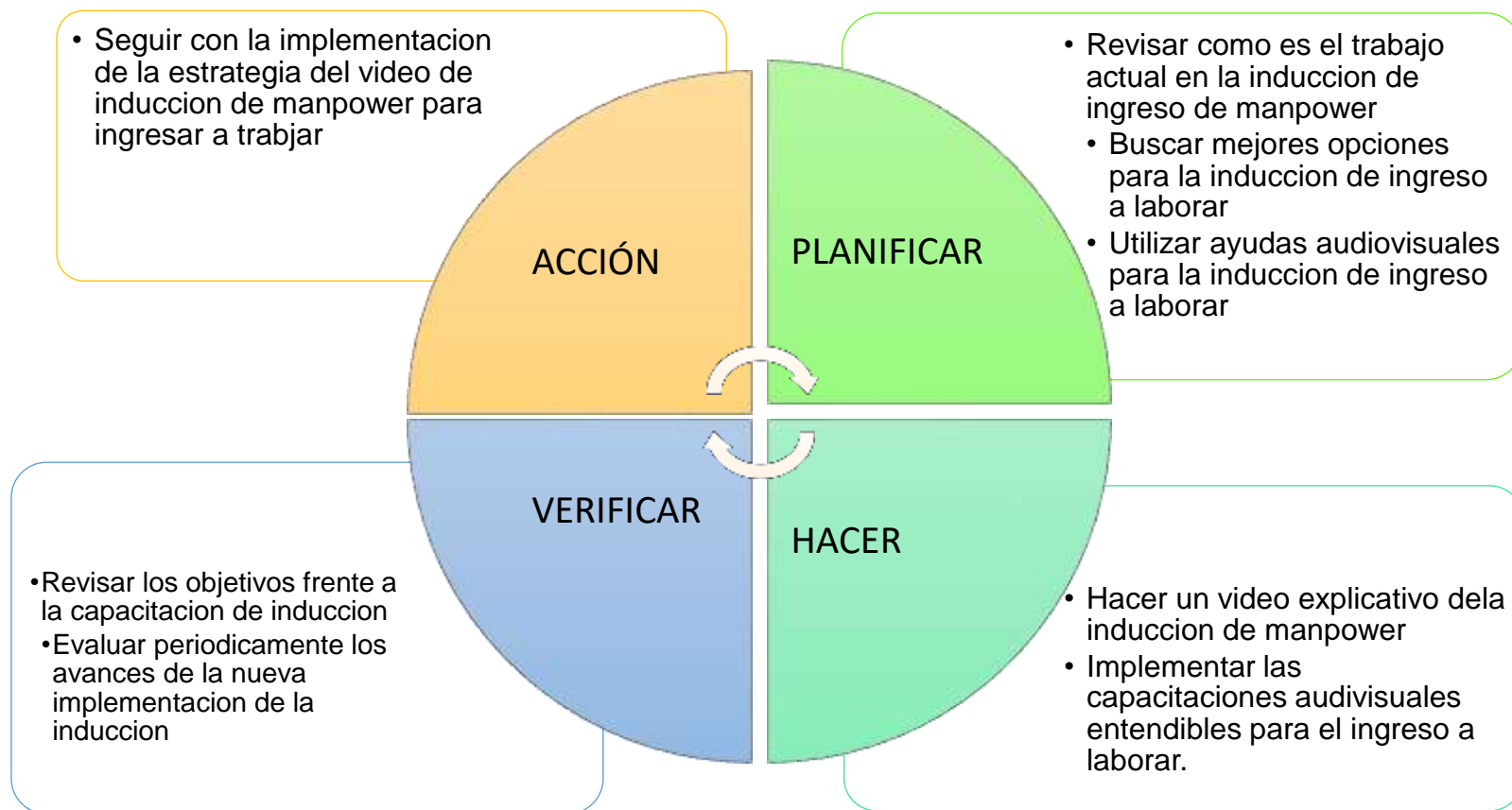
Tabla 4: Matriz DOFA

MATRIZ DOFA	
FORTALEZA	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Tradición. • Tecnología. • Cultura organizacional. • Tiempo de contratación de los nuevos colaboradores. • Motivación para los colaboradores debido a que se sienten bienvenidos a una nueva empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación constante de personal. • Frustración por parte del empleado al no saber cómo realizar la inducción propuesta.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de atención por parte de los nuevos colaboradores al momento de realizar la inducción. • La adaptación del empleado al nuevo cargo y a la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión y aceptación de los valores y normas organizacionales de parte de los nuevos colaboradores. • Promoción de la cultura organizacional. • Reducción de riesgos laborales. • Optimización del tiempo de entrega del certificado de inducción.

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 9

Ciclo Deming PHVA



Fuente: Elaboración propia

4.1. Recomendaciones

- Se recomienda seguir implementando el video de inducción ya que es una gran ayuda para realizar la inducción de Manpower.
- Se sugiere al área encargada de publicidad de la empresa Manpower mejorar el video para que tenga una presentación adecuada para implementarlo en otras unidades de negocio con los logos de Manpower y no con los de la aplicación powtoon.
- Generar espacios de socialización con los encargados de los ingresos de Manpower para mostrar la nueva manera de orientar los nuevos colaboradores de cómo realizar la inducción institucional.
- Colocar esta inducción periódicamente cada seis meses a los empleados para que haya una buena interiorización de las políticas de la empresa sobre el área de seguridad y salud en el trabajo.
- Es importante que al momento de ingresar un nuevo colaborador se le dé la información necesaria para que los aspectos de la organización le queden claros donde conozca que lo podría afectar directamente a él y que le ayude a comprometerse con el nuevo cargo a realizar.

Bibliografía

Manpower Group soluciones de atracción y empleo significativo. (2019, Enero 30).

ManpowerGroup; ManpowerGroup Colombia.

<https://manpowergroupcolombia.co/>

Manpower Group soluciones de atracción y empleo significativo. (2019, Enero 30).

ManpowerGroup; ManpowerGroup Colombia.

<https://manpowergroupcolombia.co/>

Recuperado de

<http://file:///C:/Users/carolina/Downloads/1er+Reporte+de+Sustentabilidad+LATA+M-min.pdf>

Microsoft account.

<https://onedrive.live.com/edit.aspx?resid=35F883E6FE0DADEC!670&ithint=file%2cxlsx&wdo=2>

ManpowerGroup - Responsabilidad social - Servicios a empresas - Compromiso RSE.

(s/f). Compromisorse.com. Recuperado el 9 de diciembre de 2023, de

<https://www.compromisorse.com/responsabilidad-social/servicios-a-empresas/manpowergroup/>

Valores y Visión. (s/f). Manpowergroup.es. Recuperado el 7 de diciembre de 2023, de

<https://www.manpowergroup.es/quienes-somos/vision-y-valores>

Chiavenato (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda

Chiavenato, I. (2013). Introducción a la teoría general de la administración. México: MCGRAW-HILL.

Harold Koontz (2004), "administración, una perspectiva global", 12 Edición, México McGraw Hill.