— ONBOARDING YICHANG —

Entrar a Yichang es entrar a una historia.

Las primeras semanas deciden si una persona entiende su trabajo, se siente parte y quiere quedarse. Por eso nuestra incorporación no es igual para todos: **quien llega a un almacén, a una ruta, a una oficina, a una región o a liderar un equipo recibe lo que necesita**, con alguien a su lado desde el primer día.

Nadie empieza solo

4
recorridos
Campo y operación, administrativos, regiones y líderes.

6
meses con un Guía
Un compañero que ya conoce la cultura acompaña al nuevo Yichambero.

30·60·100
días de feedback
Sesiones del líder con el nuevo integrante, con acuerdos escritos.

1,400+
reacciones en Linkedin
De 14 personas que contaron con orgullo que llegaron a Yichang.

— CÓMO LO DISEÑAMOS —

Se lo preguntamos a quienes acababan de vivirlo

4
Talleres por colectivo
Operaciones, Ventas, Mercadeirsmo y áreas administrativas, con alrededor de veinte personas en cada grupo.

1
«Postulante incógnito»
Vivimos el proceso como lo vive quien entra, de la convocatoria al primer día.

1:1
Acompañamiento de cerca
Seguimos a una persona de cada colectivo durante sus primeras semanas.

Las personas nuevas nos mostraron lo que quien lleva años ya no ve: **instrucciones que se contradicen, dudas que nadie resuelve, momentos en los que no saben a quién acudir.** De ahí nacieron los recorridos por comunidad, el Guía Yichang y los materiales culturales que hoy usamos.

— EL MODELO —

Del «antes de llegar» a los primeros 100 días

ANTES · Anticipamos
SST y TI coordinados, sala reservada, kits armados y enviados a provincia 10 días antes. El líder avisa al equipo y llama al nuevo integrante.

DÍA 1 · Recibimos
Bienvenida, Cultura Yichambera, SST, fotocheck, contrato, equipos entregados y probados, presentación con su jefe y su Guía. Almuerza acompañado.

SEM 1 · Aproximamos
Cronograma de su primera semana, responsabilidades claras y llamada de Gestión Humana para saber cómo le va con su jefe y sus accesos.

30 · Retroalimentamos
Encuesta de satisfacción para todos. Con los líderes: objetivos del trimestre y primera sesión de feedback.

60 · Ajustamos
¿Cómo se ha sentido? ¿Qué necesita que le brindemos? Revisamos su plan de inducción y los retos del puesto.

100 · Consolidamos
Feedback de pares y equipo, objetivos SMART y plan de trabajo para los meses siguientes.

— LO QUE NECESITA CADA UNO —

Un mismo modelo, un recorrido para cada realidad

FUERZA Y MOTOR YICHANG
Operaciones, Ventas y Mercadeirsmo

LO QUE NECESITA
Salir a la calle o al almacén seguro, con sus herramientas listas y un líder de campo presente.

- **SST** desde el primer día y **EPP** completos antes de empezar.
- Celular entregado y probado por TI, y Geo Victoria para marcar asistencia en campo.
- El puesto se aprende **en el campo**, junto a quien ya domina el trabajo.
- Número de la trabajadora social y de su gestor de personas.
- Llamada en la primera semana y encuesta a los 30 días.

IMPULSO YICHANG
Áreas administrativas y de soporte

LO QUE NECESITA
Ver la cadena completa, entender el impacto de su trabajo y tener sus accesos desde el día uno.

- Laptop, celular, correo y **BUK** funcionando, y tarjeta de acceso a Orué.
- Kit de útiles y **kit digital de bienvenida** por correo.
- Presentación con su jefe y con su **Guía Yichang**.
- Seguimiento del cumplimiento de su plan de onboarding en la primera semana.
- Encuesta de satisfacción a los 30 días.

CONEXIÓN YICHANG
Equipos en regiones

LO QUE NECESITA
No sentirse lejos: recibir la misma bienvenida y la misma información que en Lima.

- Kits de bienvenida enviados **10 días antes** a provincia.
- Asistentes administrativos de cada sede acompañan formatos, contrato y entrega de equipos.
- Gestión Humana monitorea la capacitación de SST para asegurar **conexión y comprensión**.
- Mismo seguimiento: llamada en la primera semana y encuesta a los 30 días.

— PARA QUIENES LLEGAN A LIDERAR —

El líder es quien hace el onboarding

2 SEMANAS ANTES · Anticipa
Logística y equipos listos
Avisa al equipo y prepara la bienvenida
Programa almuerzos de camaradería
Llama a la persona y resuelve sus dudas

PRIMER DÍA · Recibe
Le da la bienvenida
Le presenta a su Guía y al equipo
Inducción específica al puesto
Almuerza con él y cierra el día con una conversación

PRIMERA SEMANA · Aproxima
Explica responsabilidades y aprendizajes clave de los primeros 60 días
Comparte procesos, sistemas y Código de Ética

30 · 60 · 100 DÍAS · Retroalimenta
Define objetivos antes de los 30 días
Sesiones de feedback con acuerdos
Recoge la mitad del Guía
Pregunta qué tan contento se siente de pertenecer a la familia Yichang

HERRAMIENTAS DEL LÍDER
Cronograma de la primera semana
Reuniones con clientes y proveedores
Conocimiento al equipo
Programación de reuniones clave
Objetivos del primer trimestre
Feedback 30 días
Feedback 60 días
Feedback 100 días

Las sesiones de feedback llevan la firma de nuestro Gerente General y de la Gerente de Gestión Humana, y cierran con un espacio para que el líder nos diga cómo mejorar la inducción.

ASÍ SE VE: LAS PRIMERAS SEMANAS DE UN NUEVO LÍDER COMERCIAL

Semana 1
Revisión de cada marca con su equipo, cierre de categoría y procesos administrativos.

Semana 2
Operaciones en Los Olivos, equipo de trade y lanzamientos con la fuerza de ventas.

Semana 3
Salidas a campo en el canal tradicional y reunión con Gestión Humana.

Semana 4
Conversaciones uno a uno con cada persona de su equipo.

— PROGRAMA GUÍA YICHANG —

Alguien a quien acudir desde el primer día

Cada nuevo integrante tiene un Guía: un compañero con buen tiempo en la empresa, elegido por sus habilidades interpersonales y su compromiso con nuestros valores. Su objetivo es que la persona **se sienta en casa en menos tiempo.**

QUÉ HACE
Es su punto de contacto para las dudas del día a día.
Le presenta a sus compañeros y le muestra dónde está cada cosa.
Le ayuda a integrarse a la cultura, la actitud y las expectativas de Yichang.

CÓMO LO HACE
Primer contacto el primer día, de preferencia en un almuerzo.
Una relación abierta, positiva y confidencial.
Al final, pide que el nuevo integrante también pueda ser Guía.

QUÉ NO ES
No es su jefe ni responde por su desempeño.
No es su coach: no lo capacita en el puesto.
No es su mentor: acompaña, no dirige su desarrollo.

6
meses de acompañamiento

30 min
a la semana el primer mes, luego una vez al mes

4–5
preguntas al día al inicio: si siguen igual tras un mes, lo revisamos

— LA INDUCCIÓN 2026 —

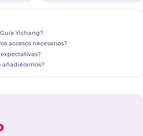
Lo primero que aprende es quiénes somos



Un viaje en familia de más de 97 años



Nuestros siete valores



Las cuatro comunidades y el líder facilitador



Qué es ser Yichambero de corazón



Todo lo que puede hacer en BUK



Cómo marca asistencia el personal de campo

— CÓMO SABEMOS SI FUNCIONÓ —

Preguntamos en cada etapa

Semana 1
Llamada de Gestión Humana
Equipos, correo, BUK, fotocheck, EPP y EPS, relación con su jefe y actividades realizadas.

Semana 1
Encuesta de onboarding
20 preguntas sobre el primer día y la primera semana.

30 días
Encuesta de satisfacción
Para todos los nuevos Yichamberos.

60 días
Encuesta del líder y del Guía
Ambos cuentan cómo va la adaptación.

ALGUNAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA DE LA PRIMERA SEMANA

- ✓ ¿Te recibió tu jefe a la hora acordada?
- ✓ ¿Almorzaste con tu jefe y/o equipo?
- ✓ ¿Definiste con tu jefe tus objetivos?
- ✓ ¿Cuál ha sido la parte favorita del onboarding?
- ✓ ¿Te presentaron a tu Guía Yichang?
- ✓ ¿Sistemas te brindó los accesos necesarios?
- ✓ ¿Te indicó tu jefe sus expectativas?
- ✓ ¿Qué te gustaría que añadiéramos?

— LO QUE CUENTAN AL LLEGAR —

Llegan a Yichang y lo dicen con orgullo

14
nuevos Yichamberos lo anunciaron en LinkedIn en los últimos ocho meses

1,408
reacciones de sus redes celebrando su llegada

240
reacciones y 91 comentarios en el anuncio más celebrado

«Han sido meses de mucho aprendizaje, en los que he podido conocer más del negocio y trabajar con equipos multifuncionales. **Me siento muy feliz y agradecida con mi equipo por el apoyo durante este proceso de adaptación.**»
Eliana Barrantes Jaramillo - Analista de Forecasting y Planning Comercial - 104 reacciones

«Estoy emocionada de compartir que hace un mes inicié un nuevo puesto (…) **estoy dispuesta a asumir nuevos retos y seguir creciendo profesionalmente.**»
Rubi Jaimes Ayala - Auxiliar Contable

240 reacciones
Jeyson Aylas Bendezú
Subgerente de Planning & Data Management

190 reacciones
David Escurra
Business Manager - Abarrotes & Básicos

184 reacciones
Laura Quincho Navarro
Jefe de Producto

150 reacciones
María Elisa Manrique
Jefe de Producto

136 reacciones
Ruben Huaman Alvarado
Analista de Trade Marketing - On Premise

101 reacciones
Herbert Panduro Pérez
Jefe de Ventas Regional

84 reacciones
Viviana Martinez Madrid
Jefe de Producto

75 reacciones
Lecssi Yupari Erazo
Analista de Planificación de la Demanda

41 reacciones
Fabiola Del Aguila Azabache
Coordinadora de Gestión de Ventas

Nadie empieza solo en Yichang:
desde el primer día, ya es parte de la familia.