

**Diseño e implementación de un proceso de inducción para la empresa Impormedical
Equipos y Suministros Médicos S.A.S**

Laura Calderón Chávez

Leidy Johana Forero

Juliet Melissa Rodríguez

Lizeth Karina Ruíz

Tutor:

Christiam Soto Vallejo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Administración de Empresas

2025

Agradecimiento

Sincero agradecimiento a Dios, que es la fuente de vida y sabiduría, a nuestros padres, quienes son las bases esenciales; su amor, su apoyo incondicional y su ejemplo de esfuerzo han sido la inspiración para lograr este objetivo.

A los profesores y tutores, que, gracias a su conocimiento, guía y exigencias académicas, enseñaron a razonar críticamente y a investigar meticulosamente.

A los compañeros de estudio, por los debates, desafíos compartidos y las horas de colaboración que enriquecieron la vida universitaria y a la universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, por ofrecer un entorno de desarrollo profesional íntegro, comprometido con el avance organizacional y principios éticos.

Dedicatoria

Este proyecto lo dedicamos a nuestras familias, que han sido esenciales en el camino de nuestro desarrollo profesional, brindando su apoyo constante para lograr nuestras metas. También lo dedicamos a los profesionales que nos han enseñado, convirtiéndose en una fuente de inspiración, gracias a su compromiso y respaldo a lo largo de este proceso.

Resumen

Realizar evaluación y análisis del procedimiento aplicado, para estructurar e implementar el proceso de inducción en la empresa Impormedical Equipos y Suministros S. A. S., situada en Palmira, Valle. La correcta aplicación del proceso de inducción es crucial en la gestión del talento humano, ya que afecta la estabilidad, motivación y producción de los empleados.

El objetivo del diagnóstico y la evaluación inicial del proceso de inducción de la empresa era identificar las deficiencias, así como proponer mejoras en base a las opiniones de los trabajadores. Agradecimiento, dedicatoria, resumen, introducción, definición del problema, justificación, objetivos, marcos teóricos y legales, metodología de investigación que describen el enfoque y tipo de estudio, diseño, población y muestra, técnicas para la recolección de datos, análisis de datos, presentación de datos y referencias bibliográficas son partes formales del trabajo que se realizan de manera integral.

Diseñar soluciones e implementar un proceso de inducción bien estructurado enfocado en la experiencia, se realiza la creación y aplicación de una encuesta tipo cuestionario de satisfacción dirigida a todos los empleados. Con el objetivo de asegurar el éxito en el desarrollo de los procesos de la organización y fortalecer la cultura organizacional.

Palabras clave: Inducción, Retención de Personal, Desempeño Laboral, Gestión de Talento Humano

Abstract

This work is developed with the objective of analyzing, structuring and implementing the induction process applied in the company Impormedical Equipos y Suministros S.A.S., located in the city of Palmira Valle. In the management of human talent is very important the correct implementation of the induction process, this influences the stability, motivation and productivity of the employee.

The purpose of the initial diagnosis and analysis of the induction process of the company was to point out the problems, deficiencies and create improvements based on the opinions of the employees. Acknowledgement, dedication, summary, introduction, problem statement, justification, objectives, theoretical and legal framework, research methodology, which details the approach and type of research, design, population and sample, data collection technique, data analysis, data presentation and bibliographic references, are formal components of the work that are performed with a comprehensive approach.

To develop solutions and implement a good structured induction process with emphasis on employee experience and satisfaction, we recommend that a satisfaction survey be conducted on all employees. This will ensure the success of the company's processes and reinforce the organizational culture.

Keyword: Induction Process, Staff Retention, Job Performance, Human Talent Management

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 10 |
| Planteamiento del Problema | 11 |
| Justificación | 13 |
| Objetivos | 16 |
| Objetivo General | 16 |
| Objetivos Específicos | 16 |
| Antecedentes | 17 |
| Marco Teórico | 19 |
| Marco Legal | 23 |
| Metodología de la investigación | 26 |
| Enfoque y Tipo de Investigación | 26 |
| <i>Diseño de la Investigación</i> | 26 |
| <i>Análisis de Datos</i> | 28 |
| <i>Presentación de Resultados</i> | 28 |
| <i>Conclusiones y Sugerencias</i> | 29 |
| Resultados | 30 |
| Conclusiones | 50 |
| Recomendaciones | 51 |
| Bibliografía | 54 |
| Apéndices | 57 |

Lista de Tablas

| | |
|---|-----|
| Tabla 1 <i>Clasificación de Preguntas</i> | 42 |
| Tabla 2 <i>Trabajadores Encuestados</i> | 43 |
| Tabla 3 <i>Satisfacción Global</i> | 43 |
| Tabla 4 <i>Preguntas Cerradas</i> | 433 |
| Tabla 5 <i>Preguntas Abiertas</i> | 44 |
| Tabla 6 <i>Tabla de Distribución de Frecuencia</i> | 44 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Nivel del Satisfacción con el Proceso de Inducción</i> | 31 |
| Figura 2 <i>Claridad sobre funciones y responsabilidades</i> | 33 |
| Figura 3 <i>Utilidad de los materiales de inducción</i> | 34 |
| Figura 4 <i>Tiempo para resolver dudas durante la inducción</i> | 35 |
| Figura 5 <i>Disposición y conocimiento del personal de inducción</i> | 37 |
| Figura 6 <i>Aspectos a Mejorar en el proceso de Inducción</i> | 38 |
| Figura 7 <i>Preferencia por mayor interacción práctica en la inducción</i> | 39 |
| Figura 8 <i>Recepción de retroalimentación sobre el desempeño</i> | 41 |
| Figura 9 <i>Clasificación de preguntas del instrumento aplicado</i> | 45 |
| Figura 10 <i>Participación de trabajadores encuestados</i> | 45 |
| Figura 11 <i>Nivel de satisfacción global con el proceso de inducción</i> | 46 |
| Figura 12 <i>Resultados de preguntas cerradas sobre el proceso de inducción</i> | 46 |
| Figura 13 <i>Sugerencias de mejora al proceso de inducción</i> | 47 |

Lista de Apéndices

| | | |
|-------------------|--|----|
| Apéndice A | <i>Encuesta de Satisfacción en el Proceso de Inducción</i> | 58 |
|-------------------|--|----|

Introducción

La manera en que se organiza y cómo se desempeña el programa de inducción son dos elementos esenciales del proceso de incorporación y formación, fundamental para las empresas. El área de recursos humanos de la compañía se ocupa de la función laboral, mientras que el supervisor directo o encargado guía al nuevo empleado. En esta etapa, los planes de bienvenida son fundamentales, puesto que su meta es asegurarse de que el trabajador se adapte correctamente y entienda el funcionamiento de la empresa, así como sus metas, expectativas y si estas se están logrando o no.

Al evaluar el método de inducción de Impormedical, se evidenció la falta de una estructura definida, organizada, documentada y sin seguimiento y control, lo que genera alta rotación de personal. Considerando los beneficios esperados del incremento en el compromiso organizacional, un mejor clima laboral, alta productividad y desempeño, es esencial que el enfoque, el plan de inducción y la formación sean sistemáticos para ayudar al equipo y que sean medibles.

Planteamiento del Problema

La evaluación del proceso de inducción en Impormedical Equipos y Suministros Médicos S. A. S. se identifica que no cuenta con un proceso evaluado y bien estructurado, controlado y documentado, lo que provoca una alta rotación de personal. Dado que se esperan beneficios como mayor compromiso dentro de la organización, un ambiente laboral mejorado y un incremento en el rendimiento y productividad laboral, es imprescindible que el enfoque, el programa de inducción y la capacitación estén organizados para ayudar al equipo y se puedan medir a lo largo del tiempo.

Se ha identificado que Impormedical, requiere la creación y organización de un proceso de inducción que sea eficiente y adecuado. A menudo, la integración de los nuevos trabajadores resulta ineficaz y carece de apoyo, lo que genera aumento en el ausentismo y rotación de empleados.

En este momento, la empresa no posee un procedimiento escrito claro, un área dedicada a recursos humanos, ni ninguna persona específica responsable del proceso de inducción. Cada jefe de departamento ofrece una explicación detallada sobre las tareas que el nuevo trabajador debe realizar. Sin embargo, la falta de un protocolo estructurado para llevar a cabo de manera sistemática y ordenada la tarea en cada área provoca que la inducción se realice de manera irregular por división.

Al concluir la presentación de cada sección y sus funciones, se deja al empleado frente al ordenador para conocer los demás procesos, lo que puede tornarse tedioso, poco atractivo y abrumador a causa de la cantidad de información presentada.

En el área de ventas, los asesores comerciales ofrecen capacitación mientras llevan a cabo sus actividades diarias. Además, no emplean software, y no hay una persona designada exclusivamente para realizar la inducción.

Realizar una inducción adecuada para los empleados es esencial, ya que esto ayuda a reducir la alta rotación de personal. Esta alta rotación puede provocar demoras en las tareas y procesos, así como un bajo rendimiento de los trabajadores por no entender bien sus funciones y procesos. Además, puede generar conflictos entre compañeros, falta de motivación y el incumplimiento de las normativas. Por lo tanto, la siguiente pregunta se plantea en nuestra investigación:

¿Puede un proceso de inducción evaluado y calificado mejorar la estabilidad de empleados y el rendimiento laboral en la empresa Impormedical Equipos y Suministros Médicos S. A. S?

Justificación

Implementar un proceso organizado de inducción es esencial para la estabilidad laboral en las empresas. Facilita la adaptación del nuevo trabajador al entorno laboral, sino que también fomenta el compromiso, sentido de pertenencia y satisfacción, lo que reduce significativamente la tasa de rotación temprana. A pesar de que hay evidencia de sus beneficios, tanto nacionales como internacionales, muchas organizaciones todavía subestiman su valor estratégico a lo largo de la carrera del empleado. Por lo tanto, analizar y entender cómo impacta un programa de inducción bien planificado puede ayudar a identificar mejoras que optimicen el rendimiento tanto a nivel individual como en equipo, alineando así los objetivos de la empresa con las metas del talento humano.

Varios estudios han evidenciado que una introducción bien organizada y formal tiene un efecto significativo tanto en el rendimiento que logran los empleados como en su permanencia en la empresa. Cuando los trabajadores reciben información clara sobre sus responsabilidades, procedimientos y a quién contactar, se sienten valorados y seguros. Esto mejora su compromiso y eficacia en el trabajo.

Las empresas pequeñas y medianas a menudo priorizan las tareas cotidianas sobre establecer procedimientos cruciales como la orientación. Esta investigación impactará directamente en la gestión del talento humano, sobre todo en la formación y la integración de nuevos trabajadores. Se busca mostrar y fortalecer la relación entre elementos clave como la retención de personal, la productividad y la adaptación a la cultura de la organización, así como el nivel de calidad y la estructura de un programa de inducción.

Dado que, aumentando la eficiencia operativa, refuerza la cultura dentro de la organización y cumple con la normatividad legal y ambiental, además de las regulaciones de seguridad laboral, desarrollar el plan es una inversión estratégica que favorece los colaboradores y organización, gracias a contar con personal muy capacitado.

La creación del plan de inducción organizado y sistematizado para Impormedical Equipos y Suministros S. A. S, genera resultados positivos en múltiples aspectos. Esto permite que el nuevo empleado esté preparado y al tanto desde el inicio para asimilar rápidamente los objetivos, valores, regulaciones y normas de la empresa; facilita su adaptación al puesto; le ayuda a entender y cumplir con las leyes legales, ambientales y de seguridad laboral; y a su vez, disminuye los errores en las operaciones y evita incidentes en el trabajo.

Además de proporcionar una imagen empresarial cuidada y ordenada en la que los trabajadores se sienten aceptados y valorados, reduce las tasas de rotación y fomenta el bienestar y la permanencia en el empleo. La investigación y ejecución del programa de inducción en Impormedical Equipos y Suministros S. A. S. actúa como un recurso organizacional y brinda a los empleados que lo realizan la posibilidad de progresar en sus trayectorias profesionales.

Facilita la creación de competencias educativas para transmitir información de forma didáctica a los nuevos empleados, así como el aprendizaje y la implementación de conocimientos específicos para el manejo del personal en el área de recurso humano. Además, permite entender las necesidades específicas del puesto y demás departamentos de la empresa, y aprender sobre la cultura organizacional y planificación tanto operativa como estratégica. Esta es una ocasión para mejorar la habilidad de análisis, diagnóstico y toma de decisiones; asimilar las exigencias de la empresa y ajustarlas al proceso de integración; potenciar las capacidades de liderazgo y gestión;

reconocer la relevancia del clima laboral y la convivencia entre los trabajadores; y obtener un entendimiento detallado de la empresa y el entorno laboral.

Objetivos

Objetivo General

Analizar y valorar el proceso de inducción en Impormedical Equipos y Suministros Médicos S. A. S. con el propósito de crear un plan estructurado que facilite a los empleados entender e integrar la cultura, los valores, los procesos internos y las responsabilidades detalladas de sus funciones, así como de la empresa.

Objetivos Específicos

Valorar cómo se ha desarrollado y aplicado el programa de inducción actual de Impormedical Equipos y Suministros Médicos S. A. S.

Proponer un modelo de inducción ideal a partir de los hallazgos de la investigación y de prácticas efectivas.

Diseñar herramientas y/o indicadores para la observación y evaluación constante del proceso de inducción en la organización seleccionada.

Antecedentes

Sugerencia para mejorar el proceso de inducción en Alkhorayef Petroleum Colombia: El estudio de la Universidad Abierta y a Distancia (UNAD) 2023, titulado «Sugerencia para mejorar el proceso de inducción en Alkhorayef Petroleum Colombia», tenía como objetivo principal mejorar la inducción de la empresa. Mediante encuestas, el análisis buscaba verificar los conocimientos adquiridos por los nuevos empleados durante su inducción y también identificar las áreas susceptibles de mejora.

Los investigadores de este análisis mostraron que "se enseñaban temas que se repetían, aunque el equipo retuvo información clave" (UNAD, 2023), lo cual provocaba falta de interés en las nuevas contrataciones. Este descubrimiento subraya la urgencia de aplicar una "Propuesta para mejorar el proceso de inducción en Alkhorayef Petroleum Colombia" que no solo asegure la correcta asimilación de información esencial, sino que también revitalice el proceso de inducción, haciéndolo más interesante y atractivo para los recién llegados.

En un plan para la empresa Canales Internacionales S.A , el sector de Plan Nat Geo está mejorando la comunicación interna y perfeccionando el proceso de inducción. Un estudio llamado "Estrategia para fortalecer la comunicación interna y optimizar el proceso de inducción dentro del departamento de Estrategia Nat Geo de la empresa Canales Internacionales S. A. " fue elaborado en octubre de 2019 por la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El estudio se centró principalmente en crear métodos que fueran útiles para mejorar tanto la comunicación interna como la externa, al mismo tiempo que se hacía más eficiente el proceso de inducción en el departamento de Estrategia de Nat Geo. Una revisión detallada del departamento sirvió como base para las recomendaciones de los autores, quienes buscaban perfeccionar los métodos de comunicación. A través de su enfoque, lograron "abordar algunas

debilidades y necesidades de la empresa y sus empleados" (Universidad de San Carlos, 2019) mediante esta "Estrategia para fortalecer la comunicación interna y mejorar el proceso de inducción", reflejando así la importancia de una intervención estratégica para aumentar la eficiencia de la organización y el bienestar del personal.

La investigación realizada por Pérez Llanos, García Morales, Gómez Montes y Cubillos Aldana en 2025, con el título «Impacto de la inducción formal en la retención y productividad del personal de la empresa CJ Technology», se llevó a cabo en la Universidad Abierta y a Distancia (UNAD). Este trabajo es uno de los más actuales sobre la inducción estructurada dentro de las organizaciones. El propósito de la investigación fue analizar de qué manera un proceso de inducción formal influye en la retención y eficiencia de los empleados, con un enfoque especial en una compañía dedicada a las tecnologías de video vigilancia.

Los investigadores identificaron serias debilidades en el proceso actual de inducción, lo que impactaba negativamente en la adaptación y el desempeño laboral de los nuevos empleados, afectando así los costos operativos y la tasa de rotación del personal. A partir de estos hallazgos, propusieron la implementación de un programa estructurado de inducción que ayude a los trabajadores a integrarse de manera más efectiva y a alinearse con los objetivos y valores de la organización.

Este análisis proporciona evidencia significativa sobre la necesidad de fortalecer los procedimientos de inducción como una estrategia clave para mejorar las métricas de desempeño y la retención en el ámbito empresarial.

Marco Teórico

La incorporación de un nuevo trabajador en una empresa requiere un tiempo de ajuste que puede ser optimizado con estrategias adecuadas de integración. La inducción se ve como uno de los métodos más importantes en este proceso, puesto que implica una serie de acciones para ayudar al recién llegado a entender los valores, normas, objetivos y dinámicas internas de la organización. Este proceso se puede analizar a través de diversas teorías y enfoques en el campo de la administración y el comportamiento organizacional.

Según la Teoría de la Integración Organizacional de Idalberto Chiavenato (2011), el proceso de inducción es crucial para la llegada de nuevos empleados. Este proceso no solo ayuda a los trabajadores a familiarizarse con la estructura, funciones y roles de la organización, sino que también fortalece su conexión con la empresa y su sentido de pertenencia.

Por otro lado, la propuesta de Cultura Organizacional de Edgar Schein (2010) asegura que cada organización se basa en un conjunto de creencias, valores y prácticas comunes que influyen en el comportamiento de sus miembros. Incluir a los nuevos en esta cultura desde el comienzo facilita su adaptación al ambiente de trabajo y fomenta el desarrollo de relaciones positivas con su equipo.

Según la Teoría del Comportamiento Organizacional presentada por Robbins y Judge (2013), las reacciones de los individuos dependen del contexto cultural y social dentro de la organización. Por lo tanto, es fundamental comprender los aspectos culturales y normativos desde el inicio, ya que esto mejora la alineación entre el comportamiento de cada persona y los principios de la empresa, lo que a su vez tiene un efecto positivo en el rendimiento organizacional.

Desde el enfoque de la Teoría del Aprendizaje Organizacional, investigadores como Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2016) enfatizan que un programa de inducción bien estructurado ayuda al nuevo trabajador a aprender rápidamente información crucial acerca de sus tareas, obligaciones y el ambiente laboral. Esto contribuye a reducir el tiempo requerido para adquirir conocimientos, a minimizar errores y a promover la independencia desde el principio.

La Teoría del Capital Humano, formulada por Noe y otros (2017), ofrece una visión más centrada en las personas en la administración de recursos humanos. Resalta que una inducción que sea clara y bien planificada tiene un efecto significativo en la experiencia del empleado. Esto no solo eleva su motivación y compromiso, sino que también incrementa su satisfacción laboral y contribuye a disminuir la rotación temprana.

Comportamiento organizacional y teorías sobre la gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2002), es fundamental que las organizaciones se esfuercen por alinear a las personas con su misión y contexto. Entre las metodologías analizadas están la visión, los objetivos de la organización y la cultura. El proceso de selección de personal inicia la socialización, ayudando al postulante a adaptarse a su futuro entorno de trabajo, las responsabilidades, los retos, el estilo de liderazgo y todos los aspectos que afectan el funcionamiento de la organización.

El contenido del puesto se inicia con las responsabilidades actuales y puede llevar al éxito al adoptar normas de alto rendimiento y mantener expectativas positivas.

El principal método utilizado para entrenar a los empleados que han sido recientemente incorporados es a través de un programa de integración, el cual también se conoce como inducción o presentación a la organización. Según la teoría de gestión de recursos humanos de Gómez, Balkin y Cardy (2003), este tipo de programa de socialización debe proporcionar a los

nuevos empleados información sobre las normas, valores y comportamientos que la organización y su dirección esperan de ellos. Al mismo tiempo, el programa de inducción debe brindar a estos empleados los datos necesarios para realizar bien sus tareas. De acuerdo con la Teoría del Compromiso Organizacional de Allen (2006), la inducción de los empleados se divide en dos etapas. La primera etapa se centra en presentar a los nuevos trabajadores la organización, de manera que todos estén informados sobre su historia, visión, misión, estructura, productos, políticas, normas internas, beneficios, sistemas de comunicación, costumbres de la empresa, protocolos de emergencia y métodos para prevenir accidentes laborales.

En la segunda sesión de orientación laboral, se establecen los objetivos, se examinan en profundidad las tareas y actividades, así como las responsabilidades relacionadas con el desempeño y los resultados. Es fundamental destacar la manera en que el nuevo empleado se presenta, cómo se integra en la empresa y cómo cumple con sus responsabilidades durante esta fase. Los plazos que menciona el autor pueden cambiar de manera notable, variando desde un día hasta un mes, según la posición y el nivel de autoridad.

Según Stephen Robbins (2008) en su Teoría del Comportamiento Organizacional, el proceso de socialización se divide en tres fases que afectan directamente el comportamiento en el trabajo de los empleados recién incorporados: prevenir accidentes laborales.

Pre-entrada: Se seleccionan candidatos que se alinean con las creencias, valores y expectativas de la organización. A todos los solicitantes se les brinda información general sobre la compañía, que incluye su historia, filosofía, estructura organizativa y misión.

Introducción: Esta etapa inicia una vez que se designa al candidato como nuevo empleado y se le indica que la elección fue realizada con base en logros demostrados.

Cambio o adaptación continua: Este procedimiento ocurre a través de una comunicación constante, dado que tanto los individuos como la organización suelen experimentar cambios frecuentes en sus objetivos, valores y puntos de vista.

En resumen, estas ideas explican que la inducción no se limita a ser un proceso administrativo, sino que es una estrategia importante para manejar el talento humano. Su correcta aplicación influye en la integración, el desempeño y el compromiso del nuevo personal, lo cual a su vez apoya los objetivos y la sostenibilidad de la organización.

Marco Legal

Dado que Impormedical se dedica a dispositivos médicos, es fundamental cumplir con las normativas que regulan este campo, principalmente establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social y el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (INVIMA). Este organismo determina varios requisitos para la empresa.

El Manual de Requisitos para Almacenamiento y/o Empaque de Dispositivos Médicos fue adoptado en la Resolución 4002 del 2007 por el Ministerio de Protección Social en noviembre de ese mismo año. Esta normativa es clave para Impormedical ya que indica las normas de sanidad y de infraestructura requeridas para el almacenamiento y preparación de los dispositivos médicos. Esta regulación garantiza que los dispositivos médicos conserven su calidad, seguridad y eficacia, por lo que es esencial que todos los empleados reciban formación sobre estas prácticas desde el inicio de su educación.

Ministerio de la Protección Social (diciembre de 2005). El Decreto 4725 de 2005 establece las reglas para el sistema de vigilancia sanitaria y los permisos necesarios para la venta y el registro de equipos médicos destinados a uso humano. Este documento es fundamental para el funcionamiento de dispositivos médicos en Colombia. Es importante que los nuevos trabajadores comprendan la importancia de la normativa del INVIMA y de qué manera sus funciones contribuyen a cumplirla.

Ministerio de la Protección Social (2008). De acuerdo con la Resolución 4816 de 2008, se regula el Programa Nacional de Tecnología y Vigilancia: esta resolución exige que se reporten al INVIMA los eventos e incidentes adversos asociados con el uso de dispositivos médicos.

Regulaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):

Según el Ministerio del Trabajo (2015), es responsabilidad del empleador proporcionar capacitación en SST (Artículo 2. 2. 4. 6. 11 y los siguientes del Decreto 1072 de 2015). Este debe enseñar a sus trabajadores sobre los aspectos de SST que son importantes para su trabajo, lo que incluye tanto la orientación inicial como la actualización. En este sentido, la orientación inicial debe incluir un apartado completo sobre los riesgos específicos asociados con el trabajo, las medidas de prevención y control, el uso adecuado de los equipos de protección personal, así como los procedimientos a seguir en casos de emergencia.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2015), es importante que se compartan con los empleados los resultados de la identificación de peligros y la evaluación de riesgos (Artículo 2. 2. 4. 6. 15 del Decreto 1072 de 2015). La inducción es el momento adecuado para que los nuevos trabajadores conozcan los peligros que pueden enfrentar en su trabajo y las medidas de control que se han implementado.

Conforme al Artículo 21 de la Ley 50 de 1990 del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo, los empleados que trabajen 48 horas a la semana en empresas con más de 50 trabajadores tienen derecho a recibir dos horas, pagadas por su empleador, para dedicarse a actividades educativas, culturales, deportivas o recreativas.

Según los artículos tercero, cuarto y quinto del Decreto 1127 de 1991, es un requisito que los trabajadores asistan a las sesiones de formación que sus empleadores organizan durante el horario laboral. Si estas sesiones se realizan en días de descanso y son remuneradas, la asistencia será opcional.

El Decreto 1295 de 1994, emitido por la Presidencia de la República, establece que todos los trabajadores forman parte del sistema de Riesgos Profesionales desde que inician sus labores. Es necesario realizar las aportaciones a la ARL. Además, debe haber un acuerdo para planificar, llevar a cabo y supervisar el programa de Salud Ocupacional. Se debe asegurar la financiación del mismo. También se debe informar a la ARL sobre cualquier enfermedad laboral y accidente que ocurra en el trabajo. Es obligatorio que el comité paritario esté registrado en el Ministerio de Trabajo. Los trabajadores deben recibir capacitación sobre salud ocupacional. Notifique a la ARL sobre cualquier cambio laboral que impacte a sus empleados. Para proteger su bienestar, es fundamental comprobar que los trabajadores cumplan con las normas y el programa de Salud Ocupacional.

La falta de opción para renunciar a los beneficios mínimos que dictan las leyes laborales; la habilidad para lograr consensos y aclarar derechos que son confusos o en conflicto; el hecho de que el trabajador se encuentra en una mejor posición cuando hay dudas sobre la aplicación e interpretación de las leyes; la relevancia de la situación real más que las formalidades establecidas por los implicados en relaciones laborales; y la protección en términos de seguridad social, así como la educación, la capacitación y el tiempo de descanso necesario, están aseguradas por el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Decreto 1567 de 1998 Art. 2. Sistema de Formación. La implementación del sistema nacional de formación favorecerá una administración que funcione de manera más eficiente y efectiva al colaborar y adherirse a un conjunto unificado de reglas. Se definirá como una red de programas, políticas, leyes, instituciones enfocadas en la formación, organismos y recursos que tengan el objetivo común de mejorar la capacidad de aprendizaje y desempeño de los empleados y entidades del Estado.

Metodología de la Investigación

Este estudio tiene como finalidad principal analizar el método de inducción del personal en Impormedical Equipos y Suministros Médicos S. A. S., ubicado en Palmira. Se busca identificar sus debilidades y proponer mejoras. En este documento se presentan de manera exhaustiva la metodología, el diseño del estudio, el tipo de investigación realizada, así como la población evaluada, la muestra utilizada y las técnicas empleadas para recopilar y analizar los datos, junto con los resultados obtenidos.

Enfoque y Tipo de Investigación

Para investigar a fondo el proceso de inducción, se aplicará un enfoque de investigación que combina elementos cuantitativos y cualitativos. En el aspecto cuantitativo, se utilizarán porcentajes para evaluar cómo perciben los trabajadores su satisfacción. Por otro lado, el enfoque cualitativo se centrará en comprender las deficiencias observadas, considerando y analizando las opiniones y experiencias de los involucrados.

El tipo de estudio que se lleva a cabo es descriptivo-exploratorio. A través del enfoque descriptivo, se podrá delinear el proceso actual de inducción, descubriendo sus fallas y valorando cómo se sienten los empleados. Por otro lado, el enfoque exploratorio, al centrarse en un problema en particular dentro de la empresa, que es la ausencia de un proceso de inducción bien definido, nos permitirá llevar a cabo un análisis exhaustivo de la situación organizacional.

Diseño de la Investigación

Población y Muestra: La investigación se centrará en los empleados activos de Impormedical Equipos y Suministros Médicos S. A. S., que tiene su sede en Palmira. Estos empleados son de diversas áreas y llevan a cabo funciones esenciales para la organización, que incluyen ventas, marketing, producción, administración y servicios.

Se optará por una muestra no probabilística basada en la conveniencia, considerando la disponibilidad de los participantes y su relación directa con el proceso de inducción como los aspectos más importantes.

El grupo de investigación estará compuesto por alrededor de 15 a 20 personas, lo cual constituye una parte significativa del total de trabajadores en la empresa, brindando una variedad de perspectivas sobre las experiencias en el proceso de integración laboral.

Este grupo abarcará tanto a empleados nuevos como a aquellos que han permanecido más tiempo en la empresa, con el objetivo de contrastar diferentes opiniones y obtener una comprensión más completa.

Métodos y Herramientas para la Recolección de Datos. Con el fin de obtener la información necesaria y analizar el problema desde un ángulo amplio, se utilizarán métodos de investigación mixtos, que combinarán herramientas tanto cuantitativas como cualitativas. Esto permitirá recoger información que se pueda medir y también explorar en profundidad las vivencias y percepciones del personal.

- Encuestas

Se llevará a cabo un formulario estructurado con preguntas de respuesta cerrada, abiertas y selección múltiple en escala numérica likert, dirigido a los empleados de la muestra. Este recurso ayudará a obtener información sobre cuestiones como la claridad del proceso de inducción, la calidad de la información proporcionada, el apoyo recibido durante los primeros días y el nivel de satisfacción con el acompañamiento de la institución.

La encuesta se administrará con la ayuda de la plataforma Google Forms, lo que hará más fácil el acceso desde varios dispositivos y permitirá una recolección de datos rápida y organizada. El enlace se enviará por correo electrónico. La participación será opcional y

anónima, asegurando la privacidad de las respuestas. Más tarde, los resultados serán extraídos a hojas de cálculo para su análisis en Excel.

Análisis de Datos. Herramientas como Excel y software estadístico se emplearán para identificar tendencias en las respuestas que ayuden a esclarecer los problemas y las posibles soluciones del proceso de inducción. Los datos tanto cuantitativos como cualitativos serán analizados de manera independiente, lo que facilitará una comprensión e integración de los resultados de forma minuciosa, y así se podrán identificar los patrones asociados con los problemas del proceso de inducción en la empresa Impormedical.

Presentación de Resultados. La forma en que se mostrarán los resultados de la encuesta será clara, utilizando gráficos, tablas y un diseño visual que sea atractivo.

Se describirá el propósito de la encuesta y la metodología de investigación que se utilizó, destacando la importancia del proceso de inducción y los objetivos establecidos para la encuesta.

Metodología Utilizada. Describir el proceso de la encuesta, incluyendo el material empleado, el método de recopilación de datos, la ubicación y la fecha, así como la cantidad de participantes y las personas que estaban allí durante su realización.

Resultados. Mostrar los resultados utilizando un diseño visual que sea fácil de entender y detallado, incorporando gráficos, tablas y porcentajes.

Satisfacción general: Indicar en porcentaje el nivel de satisfacción e insatisfacción que tienen los empleados de la empresa Impormedical sobre el proceso de inducción que recibieron.

Resultados de las respuestas: Exponer el porcentaje de respuestas categorizadas como buenas, regulares y malas.

Conclusiones y Sugerencias. Es importante mostrar los hallazgos de los resultados junto con sugerencias para crear estrategias, modificar y reorganizar el plan de inducción más efectivo. Esto ayudará a aumentar la visibilidad de la empresa, hará que los empleados se sientan apreciados y comprendan sus funciones y responsabilidades.

Resultados

Encuesta realizada al personal de la empresa Impormedical Equipos y Suministros SAS, se realizó la encuesta a 16 empleados de manera anónima y virtual por medio de Google forms, con un tiempo de duración estimado máximo de 5 minutos, el proceso guiado y supervisado por la estudiante Juliet Melissa Rodríguez.

La encuesta se elaboró con fin de evaluar la satisfacción y percepción del proceso de inducción que los empleados recibieron durante su ingreso a la compañía, con el fin de mejorar y estructurar el plan de inducción de manera satisfactoria y aumentar la motivación y productividad laboral.

Análisis de datos en general

- Total de encuestados: 16 empleados
- Total de preguntas: 8
- Total de respuestas: 128

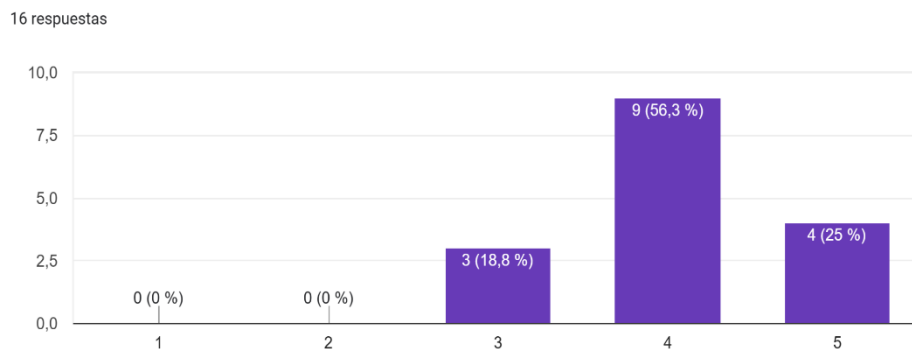
Formulario de encuesta: Ver apéndice A.

Análisis descriptivo. Pregunta 1

Esta pregunta fue diseñada con la escala de Likert de 5 puntos, donde cada valor representa un nivel de satisfacción específico 1 Muy Insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Satisfecho 5. Totalmente Satisfecho

Las respuestas fueron recolectadas por medio de un formulario de Google Forms y posteriormente por medio de gráficos de barras se realiza el análisis de cada respuesta suministrada por la población encuestada la cual corresponde a 16 participantes.

Figura 1 Nivel del Satisfacción con el Proceso de Inducción



Nota: El gráfico muestra la percepción de los nuevos empleados sobre la calidad del proceso de inducción en Impormedical Equipos y Suministros Médicos S.A.S.

¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción general con el proceso de inducción recibido durante tu ingreso a la compañía? Escala de 5 puntos: 1 Muy Insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Satisfecho 5. Totalmente Satisfecho

Análisis:

Se obtuvo un total de 16 respuestas

El anterior gráfico de barras nos permite visualizar y analizar la distribución de las respuestas para la pregunta sobre el nivel de satisfacción general con el proceso de inducción en la empresa Impormedical Equipos y Suministros Médicos SAS. Estos datos suministrados corresponden a la percepción de los nuevos empleados respecto a la calidad del proceso de inducción inicial en la empresa.

La mayoría de los encuestados expresan un alto nivel de satisfacción con el proceso de inducción

- 9 personas las cuales representan el 56,3% de los encuestados calificaron su satisfacción con un 4 que equivale a Satisfecho
- 4 personas las cuales representan el 25% de los encuestados calificaron su satisfacción con un 5 que equivale a Totalmente satisfecho

Si reunimos el resultado de estas 2 opciones tenemos que 13 de las 16 personas encuestadas se encuentran satisfechas con el proceso de inducción.

- Sólo 3 de las 16 personas encuestadas se encuentran “algo satisfechas” con el proceso de inducción.

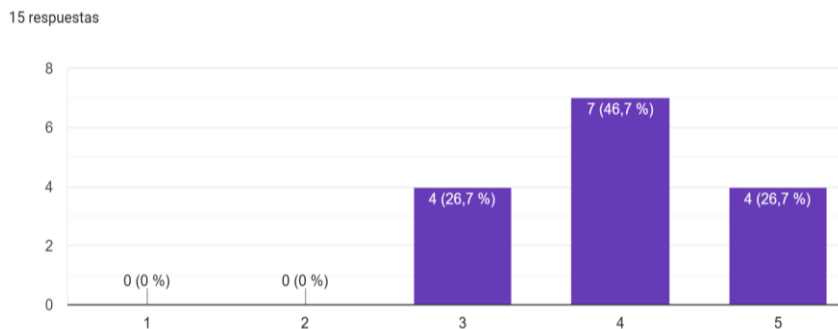
Estos resultados obtenidos nos sugieren que el proceso de inducción implementado por la compañía es percibido como efectivo por la gran mayoría de los nuevos ingresos, lo que indica que las estrategias y el contenido de la inducción facilitan su adaptación y comprensión inicial a la compañía.

La existencia de un pequeño porcentaje de respuestas en la escala “Algo satisfecho” indica que se tienen oportunidades de mejora para lograr en un futuro estudio en nivel total de satisfacción por parte de todos los encuestados.

Pregunta 2. ¿Consideras que el proceso de inducción te proporcionó la información necesaria para comprender tus funciones y responsabilidades del puesto dentro de la empresa?

Escala de 5 puntos: 1 Muy Insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Satisfecho 5. Totalmente Satisfecho

Figura 2 Claridad sobre funciones y responsabilidades



Nota. El gráfico muestra la percepción de los empleados sobre si el proceso de inducción les brindó la información necesaria para comprender sus funciones en la empresa.

Análisis: Los resultados de esta pregunta nos indican que el proceso de inducción cumple con su función de proporcionar la información a los nuevos empleados para que comprendan sus roles y funciones.

En esta ocasión sólo 15 de las 16 personas encuestadas respondieron de manera correcta a la pregunta realizada.

- 7 personas indicaron una calificación de 4 o “satisfecho” la cual es la respuesta con mayor frecuencia.
- 4 personas indicaron una calificación de 5 o “totalmente satisfecho” indicando que la información es suficiente.
- 4 de las personas encuestadas respondió con una calificación de 3 u “algo satisfecho” esto sugiere que para esta proporción de personas la información no fue suficiente o no fue clara para su comprensión.

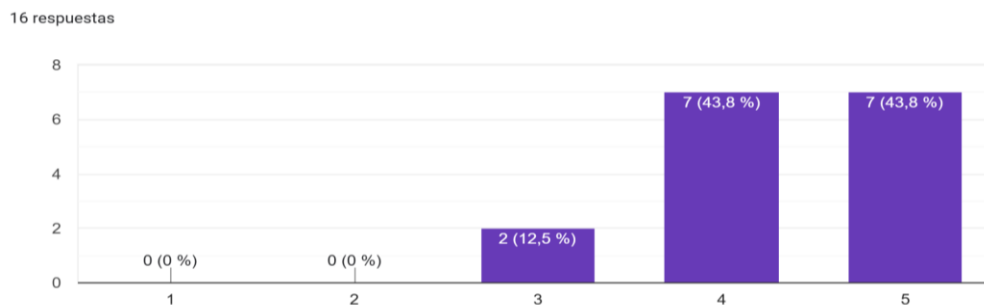
Este análisis nos da a entender que el proceso de inducción es efectivo y que cumple con su objetivo el cual es suministrar la información necesaria para la comprensión de funciones y

responsabilidades laborales del personal nuevo en la compañía. Sin embargo, se debe de tener en cuenta la calificación “algo satisfecho” ya que indica que existe una oportunidad de mejora y que se debe de revisar cómo se lleva a cabo el proceso actual como por ejemplo la cantidad de información que se suministra, cómo se presenta o si se están aclarando las dudas presentadas durante el proceso.

Pregunta 3. ¿Los materiales y recursos proporcionados durante la inducción (manuales, presentaciones, videos, etc) fueron adecuados y útiles para comprender los procesos de la empresa?

Escala de 5 puntos: 1 Muy Insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Satisfecho 5. Totalmente Satisfecho

Figura 3 *Utilidad de los materiales de inducción*



Nota. El gráfico presenta la opinión de los empleados sobre la adecuación y utilidad de los recursos entregados durante la inducción para entender los procesos de la empresa.

Análisis: La pregunta #3 nos permite analizar las respuestas obtenidas para la pregunta sobre la adecuación y utilidad de los materiales y recursos proporcionados durante la inducción.

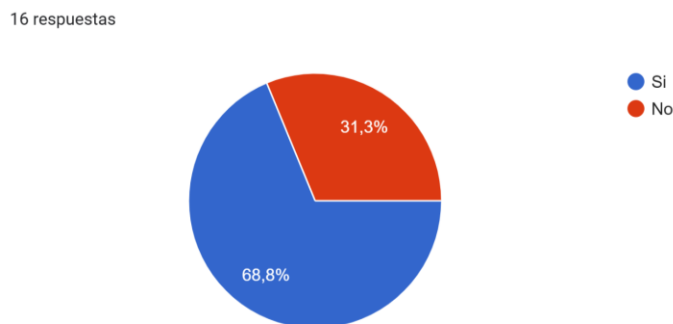
- 7 de las personas encuestadas calificaron los materiales con un 4 “satisfecho”

- 7 de las personas encuestadas calificaron los materiales con un 5 “totalmente satisfecho”
- 2 de las personas encuestadas calificaron los materiales con un 3 “algo satisfecho”

El análisis de las respuestas obtenidas nos permite deducir que en el proceso de inducción de la compañía se tiene una notable fortaleza en el diseño y la provisión de materiales y recursos, el contar con materiales adecuados facilita el aprendizaje autónomo y sirve como referencia para un empleado nuevo.

Pregunta 4. ¿Recibiste el tiempo adecuado para abordar todas tus dudas y preguntas durante el proceso de inducción? Responde: Si/No

Figura 4 *Tiempo para resolver dudas durante la inducción*



Nota. El gráfico muestra si los empleados consideraron que contaron con el tiempo suficiente para aclarar sus preguntas durante el proceso de inducción.

Análisis: Mayoría con tiempo adecuado: El 68.8% de los participantes respondió “Sí” indicando que recibieron el tiempo adecuado para abordar todas sus dudas y preguntas durante el proceso de inducción.

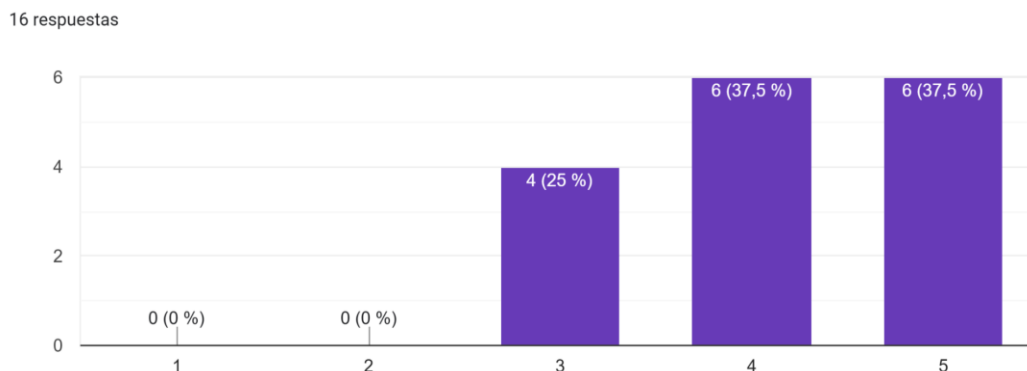
- Segmento con tiempo insuficiente: El 31.3% respondió “No” lo que sugiere que casi un tercio de los encuestados, el tiempo destinado a la resolución de dudas fue insuficiente.

La alta proporción de “Sí” indica que la empresa promueve un ambiente donde se valoran y se resuelven las dudas durante el proceso de inducción al ingresar lo cual ayuda a aumentar la confianza en el nuevo trabajador. Sin embargo, se debe de considerar el 31% de respuestas negativas que se obtuvo ya que se debe analizar si realmente existe una limitación real del tiempo, o la falta de un canal claro para expresar las dudas, el no resolver en el momento indicado las dudas del personal nuevo puede generar confusiones, errores en su desempeño y una adaptación más lenta al puesto y a la cultura de la empresa.

Pregunta 5. ¿El personal encargado de realizar la inducción mostró disposición y conocimientos para aclarar cualquier duda que pudieras tener?

Escala de 5 puntos: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Neutral 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

Figura 5 Disposición y conocimiento del personal de inducción



Nota. El gráfico refleja la percepción de los empleados sobre la actitud y preparación del personal encargado para resolver dudas durante el proceso de inducción.

Análisis: La mayoría de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el personal de inducción estuvo dispuesto

6 personas respondieron con un 4 “de acuerdo”

- Otro grupo de 6 personas seleccionó la opción 5 “totalmente de acuerdo”
- Un grupo de 4 personas se encuentran en posición neutral lo que sugiere que para estos participantes la disposición o el conocimiento del personal no fueron ni positivo ni negativo.

La alta proporción de respuestas en los niveles “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” indica que el personal encargado de impartir los temas durante el proceso de inducción posee una actitud proactiva y técnica para resolver las inquietudes de los nuevos empleados.

Pregunta 6. Escribe de 1 a 3 respuestas ¿Qué aspectos crees que se podrían mejorar en el proceso de inducción para que sea más efectivo?

Figura 6 Aspectos a Mejorar en el proceso de Inducción

| |
|--|
| Aplicar encuestas postinducción y hacer ajustes continuos al proceso según la retroalimentación. Establecer un plan de seguimiento de 30, 60 y 90 días con reuniones de retroalimentación |
| En el momento de la inducción seria de gran ayuda poder conocer los productos de manera física |
| Articular el proceso de inducción teniendo en cuenta los posibles escenarios que se pueden presentar al momento de realizar la tarea asignada |
| Mejor acompañamiento |
| Una mayor profundización sobre la organización |
| Retroalimentar |
| Que se cuente con la respectiva documentación(Paso a paso) del desarrollo de las funciones desempeñadas en el cargo ya que no todos cuentan con la capacidad de retener tanta información suministrada durante la inducción. |
| Ampliar la explicación que se da sobre los procesos que lleva a cabo cada área |
| podrían incluir capacitaciones en estrategias que podamos en cierre de ventas relacionadas con el tipo de cliente que maneja la empresa |
| Nada |
| Practicas y casos con sus diferentes escenarios |
| Mayor asesoría por la persona encargada de brindar el acompañamiento |
| Ninguna |
| Estandarizar desde GH el proceso de onboarding para que todos la experiencia sea satisfactoria en pro del sentido de pertenencia |

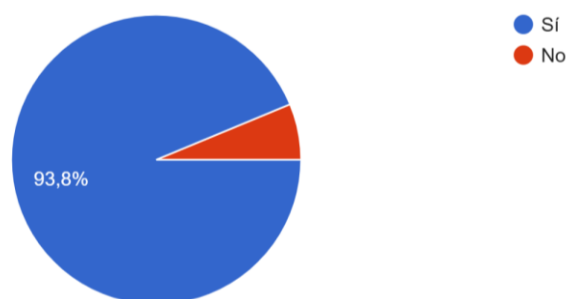
Análisis: Este tipo de pregunta con respuestas abiertas nos permite conocer las áreas específicas donde el proceso de inducción podría ser optimizado para alcanzar el nivel total de satisfacción de los participantes.

Los temas más recurrentes (retroalimentación y seguimiento, documentación/claridad, y práctica/contextualización) apuntan hacia la necesidad de un proceso de inducción más sostenible, estructurado y experimental. Los participantes esperan no sólo recibir información sino también poder procesarla, consultarla y aplicarla en escenarios reales y a su vez poder contar con apoyo que facilite su proceso de integración.

Pregunta 7. ¿Consideras que el proceso de inducción debería incluir más interacción práctica o simulaciones de los procesos reales de la empresa? Responde: Sí/No

Figura 7 *Preferencia por mayor interacción práctica en la inducción*

16 respuestas



Nota. El gráfico muestra si los empleados consideran necesario incluir más actividades prácticas o simulaciones en el proceso de inducción de la empresa.

Análisis: El gráfico circular revela la necesidad de incluir en el proceso de inducción componentes prácticos y simulaciones.

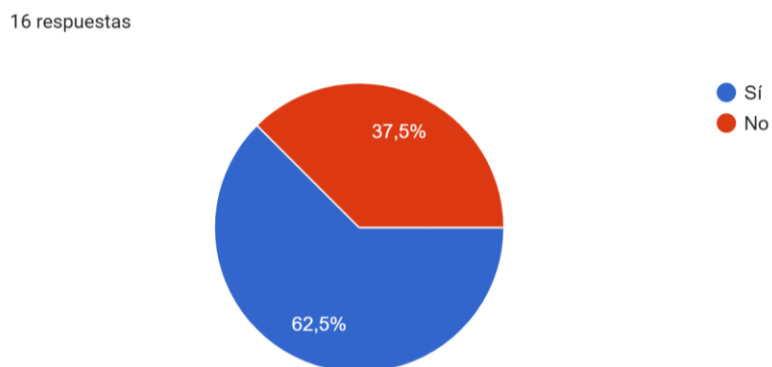
- El 93% de los encuestados respondió “Sí” indicando un fuerte deseo y percepción de necesidad de que el proceso de inducción incorpore más interacción práctica o simulaciones de los procesos reales de la empresa.

- Sólo un 6% de los encuestados respondió “No” lo que representa una porción muy pequeña de la muestra y sugiere que casi la totalidad de los nuevos ingresos valorarán más un enfoque práctico.

La inducción que se brinda en la compañía actualmente proporciona la información teórica necesaria para cada cargo sin embargo los participantes de esta encuesta sienten la necesidad de experimentar los procesos para consolidar su entendimiento y poder sentirse más preparados para sus funciones. El incluir estos elementos permitirá una reducción en la curva de aprendizaje inicial disminuyendo errores y aumentando la confianza de los nuevos empleados al enfrentarse a sus responsabilidades cotidianas.

Pregunta 8. ¿Has recibido retroalimentación sobre tu desempeño y de cómo puedes mejorarlo? Responde Sí/No

Figura 8 *Recepción de retroalimentación sobre el desempeño*



Nota. El gráfico muestra si los empleados han recibido retroalimentación relacionada con su desempeño y oportunidades de mejora tras el proceso de inducción.

Análisis: El gráfico circular nos muestra una división en la experiencia de los participantes respecto a la retroalimentación de su desempeño:

- El 62,5% respondió “Sí” indicando que han recibido retroalimentación sobre su desempeño y cómo mejorarlo.
- el 37,5% respondió “No” lo que sugiere que para más de un tercio de los participantes este componente crucial de desarrollo y guía ha estado ausente.

La retroalimentación oportuna y constructiva es fundamental para la adaptación y el desarrollo profesional de un nuevo empleado, evita los errores y faltas por desconocimiento de los procesos, genera incertidumbre, desmotivación y una curva de aprendizaje más lenta.

En la compañía se debe de establecer un protocolo de retroalimentación formal que incluya una frecuencia, un formato donde quede constancia del proceso y un responsable de realizar la retroalimentación.

Percepción de la encuesta. La recopilación y análisis de las respuestas brindadas por los 16 participantes en la encuesta nos proporcionan una visión del proceso de inducción en la compañía Impormedical. En general los resultados obtenidos revelan aspectos positivos del proceso y de la manera en la que se realiza actualmente, sin embargo, nos permite identificar oportunidades de mejora que pueden ayudar a optimizar aún más la integración de los nuevos empleados.

La percepción de los encuestados sobre el proceso de inducción es que en la compañía se cuenta con un proceso sólido en sus fundamentos y que entrega una información básica con personal capacitado, sin embargo, este proceso puede mejorarse y ser más práctico, interactivo y sostenido, que incluya un seguimiento formal para la resolución de las dudas y retroalimentación a tiempo para evitar posibles errores.

Análisis cualitativo.

- Total de preguntas: 8
- Total de preguntas abiertas: 1
- Total de preguntas cerradas: 3
- Total de preguntas escala numérica de Likert 5 puntos: 4

Representación gráfica de resultados

Tabla 1

Clasificación de Preguntas

| Detalle | Cantidad |
|--------------------|----------|
| Abiertas | 1 |
| Cerradas | 3 |
| Escala de Likert 5 | 4 |
| Total | 8 |

Nota. Autoría Propia

Tabla 2*Trabajadores Encuestados*

| Detalle | Cantidad |
|---------------|----------|
| Participantes | 16 |
| Ejecutadas | 16 |

*Nota. Autoria Propia***Tabla 3***Satisfacción Global*

| Detalle | Cantidad |
|-----------------------|----------|
| Muy insatisfecho | 0 |
| Insatisfecho | 0 |
| Algo Satisfecho | 13 |
| Satisfecho | 29 |
| Totalmente Satisfecho | 22 |

Nota. *Autoria Propia***Tabla 4***Preguntas Cerradas*

| Detalle | Cantidad |
|---------------------------|----------|
| Si | 36 |
| No | 12 |
| Total, Preguntas Cerradas | 48 |

Nota. *Autoría Propia*

Tabla 5*Preguntas Abiertas*

| Descripción de Preguntas | Si | No |
|---|----|----|
| ¿Recibiste el tiempo adecuado para abordar todas tus dudas y preguntas durante el proceso de inducción? | 11 | 5 |
| ¿Consideras que el proceso de inducción debería incluir más interacción práctica o simulaciones de los procesos reales de la empresa? | 15 | 1 |
| ¿Has recibido retroalimentación sobre tu desempeño y de cómo puedes mejorarlo? | 10 | 6 |

Nota. *Autoria Propia*

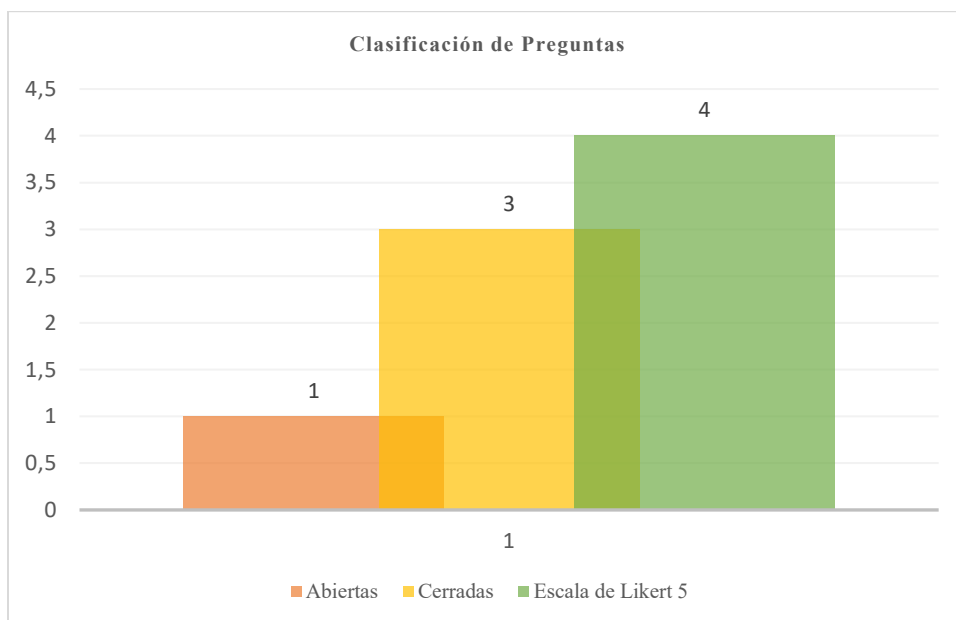
Tabla 6*Tabla de Distribución de Frecuencia*

| Opciones de Mejora | Fi | Hi | Pi |
|---|----|------|-------|
| Ninguna | 2 | 0,14 | 14,29 |
| Articular inducción con escenarios reales | 3 | 0,21 | 21,43 |
| Profundizar en asesorías y mayor acompañamiento | 6 | 0,43 | 42,86 |
| Estandarizar procesos y entregar manuales | 2 | 0,14 | 14,29 |
| Seguimiento post inducción | 1 | 0,07 | 7,14 |
| Total | 14 | 1,00 | 100 |

Nota. *Autoría Propia*

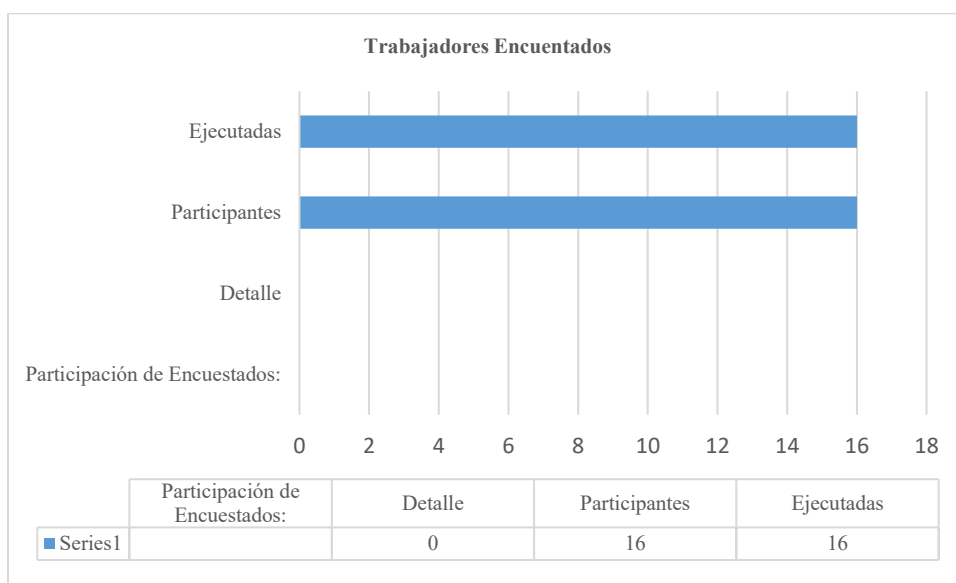
Representación gráfica de resultados. Clasificación de Preguntas:

Figura 9 Clasificación de preguntas del instrumento aplicado



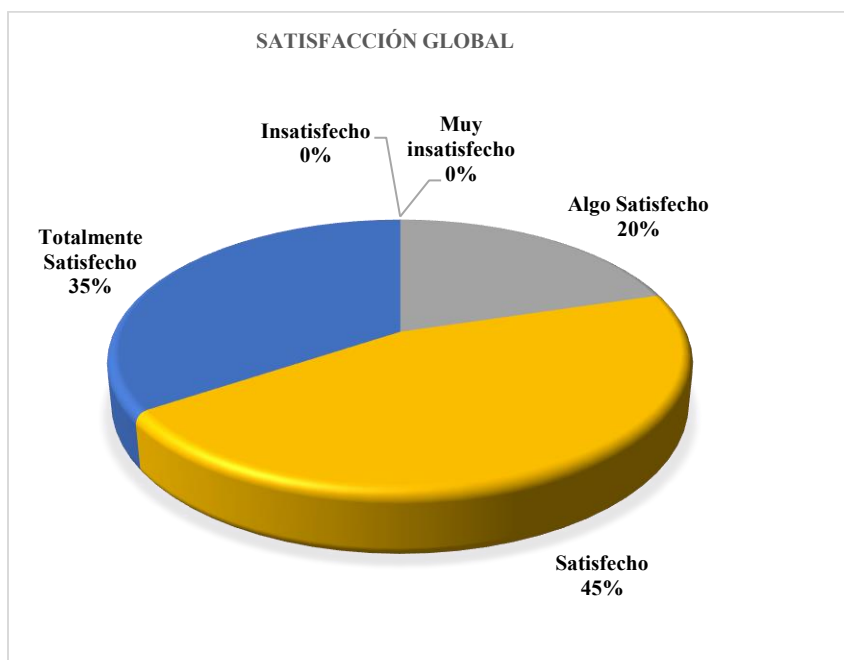
Nota. El gráfico muestra la cantidad de preguntas abiertas, cerradas y con escala de Likert de 5 puntos utilizadas en la encuesta aplicada a los empleados.

Figura 10 Participación de trabajadores encuestados



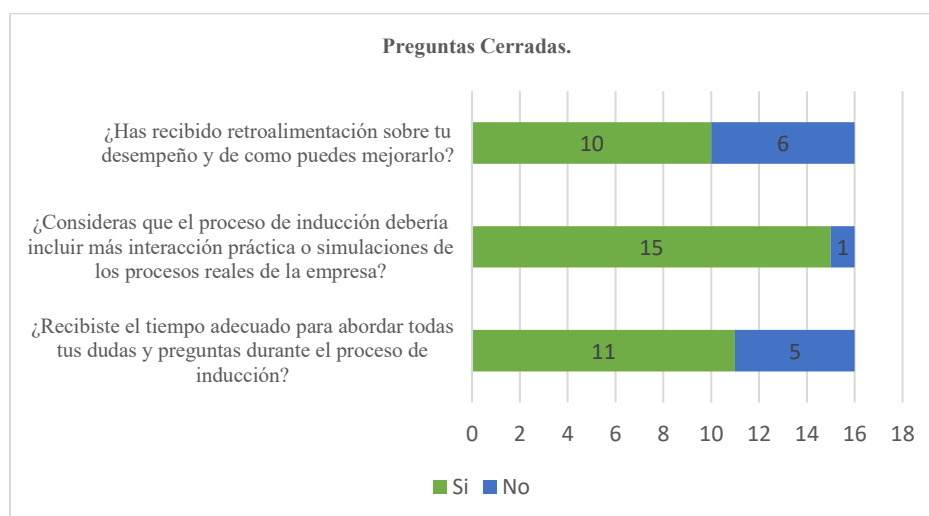
Nota. El gráfico muestra el número total de trabajadores que participaron en la encuesta (16) y la cantidad de encuestas ejecutadas, evidenciando una participación completa.

Figura 11 Nivel de satisfacción global con el proceso de inducción



Nota. El gráfico presenta los niveles de satisfacción de los empleados, destacando que el 45 % se siente satisfecho y el 35 % totalmente satisfecho, sin registros de insatisfacción.

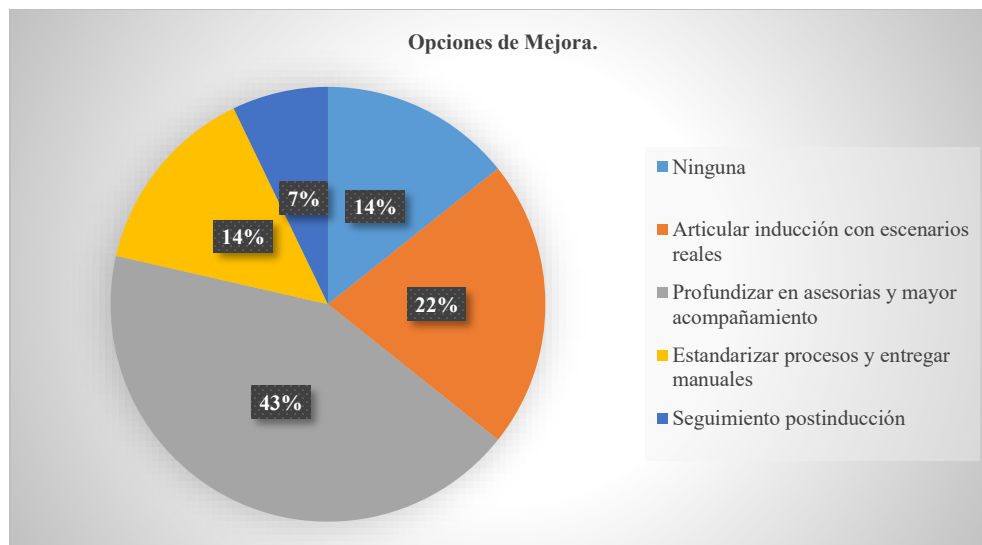
Figura 12 Resultados de preguntas cerradas sobre el proceso de inducción



Nota. El gráfico muestra las respuestas de los empleados a tres preguntas cerradas, destacando una alta valoración positiva sobre el tiempo brindado, la utilidad de la retroalimentación y la necesidad de incluir actividades prácticas.

Pregunta Abierta.

Figura 13 *Sugerencias de mejora al proceso de inducción*



Nota. El gráfico muestra las principales recomendaciones de los empleados para mejorar el proceso de inducción, siendo la más frecuente la necesidad de estandarizar procesos y entregar manuales (43 %).

Interpretación de resultados. La encuesta se desarrolló de forma virtual a 16 empleados de Impomedical Equipos y Suministros Médicos SAS, con el objetivo de evaluar su percepción sobre el proceso de inducción de la empresa. Se utilizaron preguntas de tipo abierto, cerrado y en escala numérica de likert de 1 al 5. Los resultados reflejan una percepción mayormente positiva, aunque se identifican áreas clave de mejora.

Nivel de Satisfacción General con la Inducción. El 81,3% de los encuestados se declaró satisfecho o totalmente satisfecho.

Solo el 18,7% indicó estar "algo satisfecho".

Conclusión:

El proceso es bien valorado en términos generales, pero hay margen para perfeccionar la experiencia de ingreso.

Claridad sobre funciones y responsabilidades. El 73% se mostró satisfecho o totalmente satisfecho con la información recibida.

El 27% expresó que la información fue insuficiente o poco claro

Conclusión: es necesario revisar cómo se comunica el contenido para asegurar mejor la comprensión de los roles.

Utilidad de los materiales entregados. El 87,5% califica los recursos como útiles y adecuados

12,5% expresó una satisfacción media

Conclusión: los materiales son una fortaleza del proceso, pero podrían optimizarse aún más en claridad o aplicabilidad.

Tiempo para resolver dudas. El 68.8% afirmó haber tenido tiempo suficiente para resolver las inquietudes.

El 31.3% No lo considero de esa forma

Conclusión: se recomienda mejorar los canales y espacios para resolver dudas durante la inducción.

Disposición y Conocimientos del Personal de Inducción. El 75% estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo en el que el personal mostró conocimientos y buena disposición.

El 25% estuvo en una posición neutral

Conclusión: se reconoce al personal como capacitado, aunque se sugiere reforzar habilidades de comunicación e interacción.

Sugerencia de Mejora. Las respuestas se enfocan en:

- Mayor retroalimentación o seguimiento
- Claridad y acceso a la documentación
- Actividades prácticas

Inclusión de Simulaciones o Prácticas. El 93% manifestó que debería incluirse más interacción práctica o simulaciones

Conclusión: existe una clara demanda de componentes prácticos que complementen la teoría.

Retroalimentación Sobre el Desempeño. El 62.5% ha recibido retroalimentación. El 37.5% no ha recibido ningún tipo de evaluación o seguimiento.

Conclusión: se requiere establecer un protocolo formal de retroalimentación temprana para asegurar el desarrollo adecuado del nuevo talento.

Conclusión de la encuesta. El proceso de inducción en Impormedical es percibido como positivo, bien estructurado y útil por la mayoría de los colaboradores. No obstante, los resultados sugieren importantes oportunidades de mejora, en especialmente en:

- Aumentar la interacción práctica
- Ampliar los espacios de resolución de dudas
- Implementar retroalimentación estructurada
- Reforzar la claridad en la información entregada

Atender estos aspectos no sólo elevará el nivel de satisfacción general, sino que contribuirá a una mejor adaptación, retención y desempeño del personal nuevo en la organización.

Conclusiones

La empresa Impormedical Equipos y Suministros SAS cuenta con un proceso de inducción bien valorado por la mayoría de los empleados, destacando aspectos como la claridad de la información, los materiales bien entregados y la disposición del personal. No obstante, se evidencian oportunidades de mejora, especialmente en la necesidad de incluir más actividades prácticas y fortalecimiento de la retroalimentación sobre el desempeño.

Rediseñar el proceso de inducción con un enfoque más dinámico y participativo permitirá una mejor integración del personal y mayor efectividad en su adaptación al entorno laboral.

Desarrollar un programa de inducción bien estructurado, con el personal adecuado y tiempo para ejecución permite tener claridad en los procesos, genera tranquilidad, motivación, satisfacción en los empleados y reduce los índices de ausentismo. De acuerdo a la investigación y resultados que se obtuvo de la encuesta aplicada 16 empleados de Impormedical Equipos y Suministros SAS fue satisfactoria, sin embargo, se debe hacer cambios y reestructurar el proceso para lograr el 100% de satisfacción.

Recomendaciones

Diseño y estructuración de un plan de inducción formal: La principal falencia identificada en el proceso actual es la ausencia de un plan estructurado que guíe la integración del nuevo empleado. Se recomienda desarrollar un manual de inducción estandarizado que contemple, de manera detallada, las siguientes fases:

- 1. Pre-Inducción:** Antes de la llegada del nuevo empleado, se debe enviar información preliminar sobre la empresa, cultura organizacional, valores, visión y misión. Esto puede incluir videos institucionales, documentos básicos sobre la organización, y una carta de bienvenida.
- 2. Inducción Formal:** Un proceso de inducción de al menos 3 a 5 días (dependiendo del puesto) en el que el nuevo empleado reciba una capacitación sobre las políticas internas, seguridad laboral, normativas, cultura organizacional y procedimientos clave.
- 3. Acompañamiento Continuo:** Durante las primeras semanas, debe haber un seguimiento regular para asegurar que el nuevo empleado esté adaptándose correctamente, resuelva dudas y reciba retroalimentación. Este acompañamiento puede ser realizado por un mentor o supervisor directo, quien actúe como punto de referencia.
- 4. Asignación de una persona responsable para el proceso de inducción:** Actualmente, el proceso carece de un responsable único, lo que ocasiona que no haya un seguimiento adecuado. Se recomienda designar a una persona responsable del proceso de inducción, que podría ser un gestor de recursos humanos o un supervisor de integración. Esta persona será la encargada de dirigir cada actividad del proceso, asegurar que se sigan los procedimientos y brindar soporte tanto a los nuevos empleados como a sus respectivos equipos.

5. **Presentación de la Empresa:** Es crucial que los nuevos empleados conozcan la estructura organizacional, las áreas de trabajo y las personas clave dentro de la empresa. Se recomienda implementar un tour de la empresa con la participación de los líderes de cada departamento, lo cual permitirá al empleado familiarizarse con el entorno físico y con las principales figuras dentro de la organización. Además, debe proporcionarse un organigrama claro y accesible que describa las funciones de cada departamento.

6. **Capacitación sobre funciones y responsabilidades del cargo:** actualmente, los empleados nuevos se sienten desorientados al no recibir información suficiente sobre sus roles y responsabilidades. Se recomienda la elaboración de descripciones de puestos detalladas, que incluyan no solo las funciones principales, sino también las expectativas de desempeño, indicadores clave de rendimiento y posibles trayectorias de desarrollo dentro de la organización. Esta información debe ser proporcionada desde el primer día de trabajo.

7. **Desarrollo de material didáctico adecuado y actualizado:** El material didáctico actual es insuficiente, por lo que se recomienda crear nuevos recursos que contenga manuales, videos tutoriales, presentaciones y documentos clave sobre los procesos internos, procedimientos administrativos, y uso de herramientas tecnológicas. Este material debe estar disponible en línea, ser accesible en cualquier momento y estar constantemente actualizado. Además, se deben utilizar métodos de aprendizaje interactivo.

8. **Mentoría y seguimiento personalizado:** Uno de los mayores retos es la sensación de aislamiento de los nuevos empleados. Para mitigar esto, se recomienda asignar a cada nuevo empleado un mentor dentro de su departamento. El mentor debe ser una persona experimentada que guíe al nuevo empleado durante su proceso de adaptación, resuelva dudas cotidianas y sea un apoyo para el personal. Además, se debe realizar un seguimiento mensual para evaluar el

progreso del nuevo empleado, detectar posibles áreas de mejora y asegurar que su integración esté siendo efectiva.

9. Evaluación del Proceso de Inducción: Es fundamental establecer un sistema de evaluación continua del proceso de inducción para identificar áreas de mejora. Se recomienda implementar una encuesta de satisfacción para los nuevos empleados al final de su proceso de inducción, con el fin de obtener retroalimentación sobre las fortalezas y debilidades del proceso. Esta encuesta debe incluir preguntas sobre la claridad de la información recibida, la calidad del material didáctico, la efectividad del acompañamiento y la comprensión de las expectativas del cargo. Los resultados de estas evaluaciones deben utilizarse para mejorar constantemente el proceso.

Bibliografía

Alles, M. A. (2016). Selección por competencias. (2a. ed.). Ediciones Granica. (pp.20-74).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/114189?page=20>

Chiavenato, I. (2011). Gestión del talento humano (3ª ed.). McGraw-Hill).

Encuesta de satisfacción del proceso de inducción

https://docs.google.com/forms/d/1Ow7MzG6xWWVNDtkFouEMyKNPt12U-2Vfgbm2_ClyTk/edit?ts=686735dd&pli=1

Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 48-

94). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.30-35).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.56-65). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56)

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). Gestión de recursos humanos (6ª ed.). Pearson Educación.

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, 14(28). (pp.

1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124->

[0102/advocatus.28.889](https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889)

- Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=2>
- Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Leal Afanador, J. A. (2023). Trabajo inteligente productivo. Sello Editorial UNAD. (pp.25-38). <https://doi.org/10.22490/9789584975096>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Murillo Vargas, G., García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Fundamentos de gestión de recursos humanos (7.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.107-140). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>
- Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15ª ed.). Pearson Educación.

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del 3 -40). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

Apéndices

Apéndice A Encuesta de satisfacción en el proceso de inducción

Diseño de encuesta aplicada

Encuesta de Satisfacción

× ⋮

B I U ↻ ✖

Tu Experiencia en el Proceso de Inducción

Política de Tratamiento de Datos para la Encuesta de Inducción - Impomedical Equipos y Suministros Médicos S.A.S.

En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012** y el **Decreto 1377 de 2013**, que regulan la protección de datos personales en Colombia, solicitamos tu autorización para el tratamiento de la información que proporcionas en esta encuesta.

IMPORMEDICAL EQUIPOS Y SUMINISTROS MÉDICOS S.A.S., en calidad de Responsable del Tratamiento de tus Datos Personales, y en colaboración con **UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD** como parte de un trabajo de investigación académica sobre el proceso de inducción, recopilará, almacenará y analizará tus respuestas.

Al participar en esta encuesta, entendemos que autorizas el tratamiento de tus datos bajo las condiciones aquí expuestas, con el compromiso de Impomedical Equipos y Suministros Médicos S.A.S. y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD de proteger tu privacidad y usar la información de manera responsable y ética.

¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción general con el proceso de inducción recibido durante tu ingreso a la compañía?

Escala de 5 puntos: 1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: algo satisfecho 4: satisfecho 5: totalmente satisfecho

3

1

2

3

4

5

¿El personal encargado de realizar la inducción mostró disposición y conocimientos para aclarar cualquier duda que pudieras tener?

Escala de 5 puntos: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Neutral 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

| | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Escribe de 1 a 3 respuestas ¿Qué aspectos crees que se podrían mejorar en el proceso de inducción para que sea más efectivo?

Texto de respuesta larga

¿Consideras que el proceso de inducción debería incluir más interacción práctica o simulaciones de los procesos reales de la empresa?

Responde (Sí / No)

- Sí
- No

¿Has recibido retroalimentación sobre tu desempeño y de como puedes mejorarlo?

Responde (Sí / No)

- Sí
- No

¿El personal encargado de realizar la inducción mostró disposición y conocimientos para aclarar cualquier duda que pudieras tener?

Escala de 5 puntos: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Neutral 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

| | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Escribe de 1 a 3 respuestas ¿Qué aspectos crees que se podrían mejorar en el proceso de inducción para que sea más efectivo?

Texto de respuesta larga

¿Consideras que el proceso de inducción debería incluir más interacción práctica o simulaciones de los procesos reales de la empresa?

Responde (Sí / No)

Sí

No

¿Has recibido retroalimentación sobre tu desempeño y de como puedes mejorarlo?

Responde (Sí / No)

Sí

No