

Estrategias de mejora en la inducción y capacitación para optimizar el desempeño en

Sumatec Sas. Bic

Diana Patricia Méndez Algarra

Mariluz Vásquez Casas.

Nancy Yuliet Rodríguez

Vivía Lucero Benavides Largo

Yuly Carolina Ariza Pardo

Asesor

Kamila Bibiana García Garzón

UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia

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

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Este trabajo de proyecto de grado queremos dedicárselo con todo nuestro amor y nuestro cariño a nuestras familias, a nuestros padres que siempre han estado allí para nosotras, brindándonos una tacita de café caliente en nuestras largas jornadas de estudio, a nuestros esposos e hijos que han estado apoyándonos y animándonos para que este sueño de ser profesionales se culmine de una manera satisfactoria y que al igual que nosotros anhelan vernos graduados.

A nosotras mismas que durante este tiempo pasamos por momentos que nos hicieron dudar y algunas veces quisimos desistir, pero luego volvimos a enfocarnos en el camino y ahora estamos pisando el último escalón de la escalera que iniciamos a subir hace algunos años y que algunas veces llegamos a ver demasiado alta, pero que con tesón y perseverancia estamos a un punto muy cercano de culminar esta meta.

Agradecimientos

Primero que todo a Dios ya que sin él y sin su bendición no hubiésemos llegado a este punto, porque nos otorgó, primero salud para poder trabajar y estudiar al mismo tiempo, la perseverancia, sabiduría y entendimiento, para resistir y lograr llegar hasta el punto en donde nos encontramos en este momento, también a cada uno de nuestros tutores quienes con su guía y acompañamiento dejaron huellas de conocimiento en cada una de nosotras, a cada uno de esos compañeros que encontramos en nuestro camino y que de una u otra forma nos llevamos algo de cada uno de ellos, y así como antes les dedicamos, ahora también les agradecemos a nuestras familias ya que han estado durante todo este camino en donde siempre fueron y han sido nuestro soporte en el camino.

Resumen

La investigación realizada en la empresa Sumatec Sas. Bic, permitió enfatizar la importancia en la creación de estrategias aplicadas en los procesos de capacitación e inducción del personal para así mejorar los procesos y funciones desarrolladas, el objetivo principal del estudio fue la identificación de los aspectos que permitieran la perfección de los procesos de inducción y capacitación para el personal nuevo de la compañía, buscando siempre el desarrollo de habilidades y la optimización de recursos y procesos. Se realizó una encuesta a 65 colaboradores de la compañía Sumatec sas bic, con el fin de determinar el criterio de cada uno acerca de la inducción recibida al momento del ingreso, seguidamente se analizaron los resultados en donde se determinó que existe una gran relación entre el proceso de inducción y el desempeño del trabajador en la compañía, lo que conlleva a replantear un nuevo método que permitiera mejorar el proceso de formación de los empleados desde el primer día, por último se apreció que es de suma importancia mantener un proceso de capacitación y formación inicial muy bien estructurado pues de este dependerá la productividad de la compañía.

Palabras Clave: Inducción de personal, capacitación, formación de personal, desempeño laboral, ingreso de personal.

Abstract

The research that was carried out in the company Sumatec Sas. Bic, allowed us to emphasize the importance in the creation of strategies applied in the training and induction processes of personnel in order to improve the processes and functions developed, the main objective of the study was the identification of the aspects that would allow the perfection of the induction and training processes for the company's new personnel, always seeking the development of skills and the optimization of resources and processes. A survey was carried out on a certain number of new employees of the company in order to determine their opinion about the induction received at the time of entry, then the results were analyzed which establish that there is a great relationship between the process of induction and the performance of the worker in the company, which leads to rethinking a new method that allows improving the training process of employees from the first day, finally it was appreciated that it is of utmost importance to maintain a training and education process . initial very well structured since the productivity of the company will depend on it.

Keywords: Personnel induction, training, personnel development, job performance, personnel entry.

Tabla Contenido

Lista de figuras	8
Lista de Apéndices.....	9
Introducción	10
Planteamiento del problema	12
Justificación de la investigación.....	13
Objetivos	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos	14
Antecedentes del problema	15
Marco Teórico	17
Marco Conceptual.....	18
Marco Legal.....	19
Legislación Laboral en Colombia	19
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia.....	20
Leyes y Regulaciones Relacionadas con SST en Colombia.....	20
Metodología de la investigación.....	21
Muestra	21
Análisis de Datos.....	22
Resultados	24
Conclusiones	31
Recomendaciones	32
Referencias bibliográficas.....	34

Apéndices38

Lista de figuras

Figura 1 <i>Encuesta pregunta 1</i>	24
Figura 2 <i>Encuesta pregunta 2</i>	24
Figura 3 <i>Encuesta pregunta 3</i>	25
Figura 4 <i>Encuesta pregunta 4</i>	26
Figura 5 <i>Encuesta pregunta 5</i>	26
Figura 6 <i>Encuesta pregunta 6</i>	27
Figura 7 <i>Encuesta pregunta 7</i>	28
Figura 8 <i>Encuesta pregunta 8</i>	28
Figura 9 <i>Encuesta pregunta 9</i>	29
Figura 10 <i>Encuesta pregunta 10</i>	30

Lista de Apéndices

Apendice A. Encuesta dirigida a los colaboradores de la compañía Sumatec Sas. Bic.....	38
Apendice B. Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la compañía.....	40
Apendice C. Tabla de Resultados encuesta.....	44

Introducción

La finalidad del presente trabajo radica en la implementación de nuevas estrategias enfocadas en la inducción del personal nuevo que desde el área de talento humano, otorga a los nuevos aspirantes en una compañía, así como poder implementar nuevos procesos y objetivos, los cuales puedan llegar a fortalecer de una u otra manera a la misma, dándole así una mayor importancia a esta área, teniendo en cuenta que se parte de la necesidad empresarial de implementar técnicas o métodos que puedan llevar a una mayor eficiencia laboral y que a su vez aporten al cumplimiento de los objetivos, políticas y metas trazadas.

Con este tipo de estrategias se puede llegar a brindar unas mejores capacitaciones a los nuevos talentos dentro de la empresa lo que a su vez ayuda a otorgar mayores beneficios a las organizaciones; así como, desde este punto de vista busca aprender acerca de la dirección de personal, lo que genera un alto grado de importancia dentro de las compañías; es así como la actividad permite fortalecer el desarrollo de nuevos conocimientos en cuanto a temas relacionados con onboarding, planes estratégicos, entre otros que puedan otorgar una serie de beneficios tanto a empleados como empleadores.

La finalidad del presente trabajo radica en la implementación de nuevas estrategias enfocadas en la inducción y capacitación de nuevos aspirantes en una compañía, con el propósito de fortalecer de una u otra manera el desempeño laboral y los resultados de esta. Esto se realiza teniendo en cuenta la necesidad empresarial de optimizar la formación de los empleados y retener el talento. La empresa Sumatec Sas. Bic se ha identificado como el objeto de estudio, donde se busca proponer soluciones efectivas para mejorar la capacidad de la empresa en el desarrollo y retención del talento.

Reseña histórica de la empresa

Sumatec sas bic, es una empresa familiar creada en 1954, con una trayectoria de más de 69 años, actualmente cuenta 17 puntos de venta en 14 ciudades (Manizales, Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena, Bucaramanga, Barrancabermeja, Ibagué, Villavicencio, Pasto, Puerto Gaitán, Mosquera y Pereira) y en 2 puntos en ciudades de operación internacional (Costa Rica(2018)- Panamá (2022)), convirtiéndose de esta manera en una compañía siempre confiable BIC (Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo) propendiendo ante todo el bienestar de sus trabajadores, aportando a la equidad social del país y contribuyendo de manera activa a la protección del medio ambiente.

Esta es una empresa de suministros y materiales técnicos la cual distribuye una amplia gama de productos industriales, desde toda clase de herramientas y materiales técnicos, hasta suministros para la misma seguridad de los trabajadores, siendo grandes mayoristas y con una gran visión de crecimiento empresarial.

Ofreciendo soluciones para industrias variadas donde se enfatiza la importancia de la seguridad en el trabajo, actualmente se caracteriza por ser una empresa líder en la distribución de suministros y materiales técnicos para atender los procesos de mantenimiento, operación y reparación (MRO) de las empresas; Sumatec Sas. Bic, es una empresa familiar que se encuentra enfocada en fortalecer e incrementar la confianza que tanto clientes como proveedores, así mismo y de forma prioritaria piensa en su equipo de trabajo, por ende el trabajo en equipo y la honestidad ha sido clave en el éxito que ha tenido a lo largo de más 69 años, donde se han destacado por encontrar soluciones y brindar acompañamiento para el crecimiento de sus clientes, tanto en la parte de comercio como en industria.

Planteamiento del problema

En el contexto de una empresa de suministros y materiales técnicos, se ha identificado la necesidad de mejorar el proceso de inducción y entrenamiento de aspirantes nuevos, actualmente el proceso de incorporación de nuevos empleados no está cumpliendo eficazmente con los objetivos de capacitar a los empleados de manera eficiente y efectiva, lo cual afecta la productividad y la calidad del trabajo dentro de la organización, siendo estos factores que pueden llegar a contribuir al problema del desajuste de habilidades de los aspirantes nuevos que a menudo carecen de las habilidades técnicas necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva, lo que resulta en un tiempo de adaptación más largo y una productividad reducida.

La empresa carece de un proceso de inducción formalizado y estructurado que guíe a los nuevos empleados a través de la comprensión de los valores de esta, de sus políticas, procedimientos y cultura corporativa, evidenciándose una desconexión entre departamentos así como la falta de coordinación dentro de recursos humanos y departamentos técnicos, haciendo que la inducción y el entrenamiento sean incoherentes y desarticulados; actualmente no se realiza un seguimiento efectivo del proceso de los nuevos empleados durante su proceso de entrenamiento, lo que dificulta la identificación temprana de problemas y la mejora continua.

Justificación de la investigación

En un entorno empresarial cada vez más competitivo, la capacidad de Sumatec Sas. Bic para capacitar el talento es esencial para su supervivencia y crecimiento. Uno de los aspectos críticos en este sentido es la inducción y capacitación de nuevos empleados, abordar este problema es crucial para mejorar la eficiencia y el rendimiento de la empresa, los beneficios de un buen proceso de onboarding se centran en un proceso bien estructurado que permite a los nuevos empleados adaptarse rápidamente a sus roles y responsabilidades, lo que se traduce en una mayor eficiencia operativa.

La inducción no solo se trata de enseñar habilidades técnicas, sino también de inculcar la cultura y los valores de la empresa. Un programa de capacitación efectivo puede ayudar a crear una cultura organizacional sólida y un mayor sentido de pertenencia, los colaboradores que reciben una buena inducción y capacitación se sienten más seguros en sus roles, lo que aumenta su compromiso y satisfacción laboral esto a su vez contribuye a la retención del personal y desarrollo de una fuerza laboral talentosa.

Un onboarding mejorado beneficia a la empresa, y contribuye al desarrollo tanto profesional como personal de sus colaboradores, cumpliendo con sus responsabilidades sociales. Los resultados de la investigación pueden ser utilizados por Sumatec sas bic y otras empresas para mejorar sus programas de capacitación, lo que tiene un impacto directo en la productividad y el éxito empresarial. Esta investigación se enfoca en un problema específico y crítico en Sumatec Sas. Bic, por ende, los beneficios potenciales incluyen una mayor competitividad, mayor eficiencia operativa, impacto positivo en la cultura organizacional, mayor compromiso de los colaboradores y contribuciones al desarrollo de buenas prácticas en el campo de la formación de personal.

Objetivos

Objetivo general

Optimizar el proceso de inducción y capacitación de nuevos aspirantes mediante la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades clave, generando el aumento de la eficiencia operativa y el rendimiento común de la organización Sumatec Sas. Bic, con el fin de adquirir un acercamiento y sentido de pertenencia de los empleados hacia la compañía.

Objetivos específicos

Evaluar y rediseñar el programa de capacitación actual para cada área de la organización, con el fin de asegurar que los nuevos aspirantes adquieran las habilidades específicas requeridas para sus roles.

Diseñar e Implementar un sistema de capacitación que se adapte a las necesidades individuales de los nuevos empleados mediante el uso de indicadores clave de desempeño (KPIs) que permitan medir el progreso y la mejora de los nuevos empleados en respectivos roles.

Medir la eficacia del nuevo programa de inducción y capacitación y su impacto en la eficiencia, sentido de pertinencia y compromiso en Sumatec Sas. Bic.

Antecedentes del problema

En el entorno empresarial actual, se reconoce ampliamente que la inducción y capacitación efectivas de nuevos empleados son fundamentales para el éxito organizacional. La falta de una inducción adecuada puede resultar en una adaptación más lenta y dificultosa de los nuevos empleados a sus roles y responsabilidades (Mexicana Staff Human Quality, 2021).

En un mercado laboral altamente competitivo, las empresas que pueden atraer y retener talento altamente capacitado tienen una ventaja estratégica. La calidad de la capacitación puede influir en la atracción de nuevos talentos y en la retención de empleados clave.

Los empleados que perciben que sus empleadores invierten en su desarrollo profesional tienden a estar más comprometidos y motivados. La capacitación adecuada puede fomentar un sentido de pertenencia y orgullo en los empleados.

Una capacitación sólida puede conducir a una mayor eficiencia operativa, reduciendo los errores y el tiempo de adaptación de los nuevos empleados. Esto tiene un impacto directo en la calidad del trabajo y la productividad.

La inducción no solo se trata de transmitir habilidades técnicas, sino también de inculcar la cultura y los valores de la empresa. Una inducción efectiva puede contribuir a la construcción de una cultura organizacional sólida y cohesiva.

En el contexto de Sumatec Sas. Bic, una empresa especializada en el mantenimiento, reparación, operación y distribución de suministros y materiales técnicos para diversos sectores industriales, se presenta un desafío particular en cuanto a la inducción y capacitación de nuevos empleados. Dada la alta complejidad de los productos y servicios que ofrece, así como la diversidad de sectores a los que atiende, las capacitaciones para el personal nuevo son de alta complejidad y requieren una atención y dedicación excepcionales.

Sumatec Sas. Bic, opera en sectores que implican riesgos significativos, esto hace que sea esencial que el personal que trabaja en estas áreas cuente con una capacitación previa adecuada. Por ejemplo, el manejo de equipos y maquinaria especializada, el manejo de montacargas, la capacitación en seguridad en alturas y otras áreas son esenciales para garantizar la seguridad y la eficiencia en estas operaciones.

Estos antecedentes respaldan la importancia crítica de abordar el problema de la inducción y capacitación de nuevos empleados en Sumatec Sas. Bic. Una inducción y capacitación efectivas pueden tener un impacto positivo en la retención de personal, la eficiencia operativa, la competitividad empresarial y la cultura organizacional. Estos factores son esenciales para el éxito a largo plazo de la empresa en un entorno empresarial en constante evolución.

Adicionalmente, el programa de inducción busca transmitir los objetivos, la cultura organizacional, los valores y las estrategias corporativas a los nuevos colaboradores desde su ingreso a la compañía; Lo que mejora el compromiso del colaborador, fomenta el sentido de pertenencia con la empresa y ayuda a Reducir el estrés de los nuevos colaboradores. Buscando así bajar el índice de rotación de personal Según (Chiavenato, 2020)

Ahora bien, todo este proceso de inducción tiene muchos beneficios para la empresa por eso es una etapa esencial que se debe aplicar porque disminuye el índice de rotación, disminuye las dudas de los nuevos colaboradores, aumenta el engagement en el colaborador, facilita el aprendizaje de las nuevas funciones a desempeñar, promueve el proceso de adaptación, aumenta la motivación y productividad, incrementa el sentido de pertenencia, disminuye los accidentes laborales porque los trabajadores nuevos aprenden las políticas que implementa el área de seguridad y salud en el trabajo Díaz (2020).

En una investigación realizada frente a la gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas en servicios de Colombia; genera un diagnóstico aproximado sobre las organizaciones estipulando las carencias de programas de capacitación estructurado que se requieren en una entidad, esto limita una inversión profunda o formativa para que los empleados puedan ejercer de forma educada las funciones que están a su cargo.

Se comprende a lo largo de la investigación la afirmación realizada por ellos donde el entrenamiento es esa pequeña instrucción que se ofrece en las empresas para formar y hacer efectivo los puestos de trabajo y que el colaborador puede llevar a cabo sus funciones asignadas. (Pantoja, 2019).

Marco Teórico

En este párrafo se hace alusión acerca de lo que algunos autores refieren acerca de los procesos de inducción y capacitación dado que la inducción de empleados en el ámbito del Talento Humano desempeña un papel esencial, proporcionando a los trabajadores un conocimiento fundamental sobre la empresa y les asegura cómo llevar a cabo sus responsabilidades. Este proceso no solo garantiza la eficacia de los empleados, sino que también impulsa la productividad de la organización en su conjunto.

Diversas teorías han sido empleadas como fundamentos para abordar las deficiencias identificadas en el proceso de inducción y capacitación de nuestra empresa. Una de estas teorías es la Teoría de las Relaciones Humanas, desarrollada por Elton Mayo, quien, a través del famoso Experimento de Hawthorne, subrayó la importancia primordial de la dimensión humana en cualquier organización.

También es un proceso que reduce la ansiedad que tiene todo trabajador cuando ingresa a la empresa pues disminuye la activación de la amígdala cerebral la cual está encargada de las

respuestas de miedo y ansiedad. Algunos científicos mencionan que la mayoría de los trabajadores tendrán ansiedad o nervios al ingresar a un nuevo trabajo porque temen a que no se cumplan todas las expectativas que tienen frente a la compañía, Díaz (2020)

Marco Conceptual

La inducción se define como el proceso de incorporar a una persona en una organización con el propósito de garantizar su rápida y exitosa adaptación al cargo designado. En su investigación realizada por Cieza, Silva y Silva (2021), en una universidad de la ciudad de Trujillo, se desarrolló una investigación denominada gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales, en esta se identifican las causas de una ineficiencia laboral las cuales resultaron ser muchas, más aún en una entidad pública, se dice que en los últimos 60 años el impacto se ha visto permanente, donde las necesidades de cada trabajador vienen cambiando constantemente, por lo que la entidad no les brinda las facilidades ni tampoco el trabajador opta por mejorar su rendimiento llegando a procrear insatisfacción en cada usuario.

De acuerdo con (Rojas, 2018). se puede edificar un paralelo de la organización TCC. (de ahora en adelante llamada organización); se ve que en la actualidad esta piensa en que la base de todo campo laboral debe de ser la capacitación o adiestramiento el cual logre una adquisición o renovación de habilidades trabajadas en pro del desarrollo empresarial.

Mesa (2018) menciona en su artículo que las capacitaciones se han convertido como el factor pilar de las empresas, consiguiendo mejoras de laboriosidad, creando valor en las empresas. Dentro de la empresa se desarrolla un grupo más diestro y flexible con cordura defluir la mejor comunicación si manejan un buen aprendizaje de adiestramiento. En una investigación descriptiva, el autor llega a concluir que la capacitación brindó un buen rendimiento elevando el

mejor clima organizacional ya que entre trabajadores crean actividades que les permiten mejorar sus problemas y a la vez eliminando el estrés ocasionado.

Según Chiavenato (2020) la inducción permite que el trabajador tenga claros los objetivos, valores, normas, misión y visión de la compañía. Es el momento en el cual el empleado se adapta y familiariza con sus nuevos compañeros, jefe, funciones del cargo y organización. De igual forma, es el proceso que promueve el desarrollo y formación de los empleados desde el momento de su llegada pues la compañía brinda capacitación de nuevas herramientas tecnológicas y enseñanza de nuevas metodologías.

Posteriormente se debe realizar una evaluación o prueba a los trabajadores para saber si entendieron los temas expuestos en la capacitación. Asimismo, es importante llevar un registro de todos los participantes que asistieron a las capacitaciones para poder sacar el indicador de asistencia y llevar un control de los participantes. López (2022)

Marco Legal

Legislación Laboral en Colombia

Código Sustantivo del Trabajo (CST): Este código es el pilar fundamental de la legislación laboral colombiana. Regula las relaciones laborales en aspectos clave como la contratación, condiciones de trabajo, salarios, tiempo de trabajo, prestaciones y la terminación de contratos. Establece los derechos y deberes tanto de empleadores como de empleados.

Ley 50 de 1990: Esta ley aborda aspectos relacionados con el contrato de trabajo, como el período de prueba, la jornada laboral y la terminación del contrato. Define los derechos y deberes de ambas partes y las condiciones para modificar los contratos.

Ley 789 de 2002: Introdujo reformas laborales en Colombia, tratando aspectos como la jornada laboral, las horas extras y las sanciones por incumplimiento de las obligaciones laborales.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia

Ley 1610 de 2013: Esta ley establece medidas para prevenir y controlar el acoso laboral en el entorno de trabajo. Obliga a las empresas a adoptar políticas y procedimientos para prevenir y sancionar el acoso laboral.

Ley 1617 de 2013: Regula el teletrabajo en Colombia, definiendo las condiciones y derechos de los empleados que trabajan a distancia. Garantiza los mismos derechos que tendrían los empleados en un entorno de trabajo convencional.

Ley 1562 de 2012: Esta ley regula la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia. Establece las obligaciones de las empresas para garantizar la seguridad y salud de sus empleados en el lugar de trabajo, incluyendo la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Leyes y Regulaciones Relacionadas con SST en Colombia

Decreto 1443 de 2014 - Reglamento de SST: Este decreto reglamenta la organización y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Establece directrices sobre la identificación de riesgos, notificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y la capacitación en SST.

Resolución 0312 de 2019 - Requisitos Mínimos del SG-SST: Establece los requisitos mínimos que las empresas deben cumplir al implementar su SG-SST, incluyendo la identificación de peligros y evaluación de riesgos, planificación de acciones preventivas y correctivas, y realización de auditorías internas en SST.

Metodología de la investigación

Este trabajo de investigación se enfoca en describir y analizar el proceso de inducción y capacitación de nuevos empleados en la empresa Sumatec Sas. Bic. La metodología para seguir se basa en un enfoque explorativo cualitativo. Se utiliza una encuesta en línea para recopilar datos de 65 empleados de Sumatec sas bic, considerando aspectos sociodemográficos de los participantes.

Se utiliza una encuesta en línea que consta de 10 preguntas relacionadas acerca de cómo fue su proceso de inducción y capacitación siendo nuevos empleados en Sumatec sas bic. Las preguntas abordarán elementos clave del proceso, incluyendo la duración, efectividad, contenido y la percepción de los empleados. Además, se recopilarán datos sociodemográficos.

Muestra

La muestra está compuesta por 65 empleados de Sumatec Sas. Bic, esta muestra fue seleccionada de manera aleatoria y representativa, considerando una diversidad de edades, género y antecedentes educativos. La muestra incluye tanto a hombres como a mujeres, de nacionalidad colombiana, y pertenecientes a las áreas operativas y administrativas de la empresa. Por ende, se realiza la encuesta a 35 mujeres con una edad entre los 20 y 45 años, de las cuales 10 pertenecen a las áreas administrativas y 25 a las diferentes áreas operativas y 30 hombres con edades entre los 20 y 45 años de los cuales 8 son del área administrativa y 22 están distribuidos entre las diferentes áreas operativas en esta encuesta se tuvo en cuenta que los participantes tuviesen una antigüedad entre 2 y 5 años dentro de la compañía.

Los empleados encuestados cuentan con contratos a término indefinido que ya superaron un año de antigüedad y cuentan con un mínimo de nivel educativo por tal razón existen los que van desde bachilleres hasta profesionales.

Esta encuesta se administra en línea a través de un formulario de Google Drive, con el cual se pueden obtener graficas con resultados y porcentajes para sobre estos realizar los respectivos análisis, adicional con anterioridad se garantizará el consentimiento informado de los participantes, antes de que estos completen la encuesta protegiendo la confidencialidad de la información recopilada, y los datos se analizan de manera anónima.

Los datos recopilados se analizan de manera significativa utilizando métodos cualitativos donde se buscan patrones, tendencias y áreas que requieran mejoras en el proceso de capacitación. Se prestará especial atención a las características sociodemográficas de los encuestados y a sus actitudes hacia el proceso de inducción y capacitación.

Los resultados de la investigación se presentarán en un informe final, destacando las áreas clave de mejora identificadas. Se proporcionarán conclusiones basadas en el análisis de datos y se ofrecerán recomendaciones específicas para mejorar el proceso de inducción y capacitación en Sumatec Sas. Bic.

Metodología de Análisis de Datos

Una vez que se recopilen los datos de la encuesta en línea, se llevará a cabo un proceso de análisis de datos. Este análisis se realizará utilizando software de hojas de cálculo como Microsoft Excel. A continuación, se describen los pasos específicos que se seguirán:

Recopilación de datos: Se recopilarán los datos de las respuestas de los participantes de la encuesta. Estos datos incluirán información sobre la duración de la inducción y capacitación, la efectividad percibida, el contenido de la capacitación y la percepción de los empleados.

Limpieza de datos: Se llevará a cabo una revisión de los datos para identificar posibles errores o inconsistencias. Cualquier dato faltante o inconsistente se abordará antes del análisis.

Análisis Descriptivo: Se realizará un análisis descriptivo de los datos para resumir las principales tendencias y patrones en las respuestas de los participantes. Esto incluirá el cálculo de promedios, medianas, desviaciones estándar y la creación de gráficos que muestren las distribuciones de las respuestas.

Análisis Comparativo: Se llevará a cabo un análisis comparativo para identificar diferencias significativas en las respuestas según variables sociodemográficas, como género, área de trabajo, nivel educativo, entre otras. Esto se realizará utilizando herramientas estadísticas disponibles en Excel, como tablas dinámicas y pruebas de hipótesis.

Identificación de Áreas de Mejora: A través del análisis de datos, se identificarán las áreas específicas en las que el proceso de inducción y capacitación puede mejorarse. Esto se hará evaluando las respuestas de los participantes y destacando los comentarios y opiniones relevantes.

Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones: Basándose en los resultados del análisis de datos, se elaborarán conclusiones sobre el proceso actual de inducción y capacitación en Sumatec Sas. Bic. Además, se propondrán recomendaciones específicas para mejorar estos procesos.

Informe Final: Los resultados del análisis se presentarán en un informe final que incluirá gráficos, tablas y hallazgos clave. Este informe servirá como base para la toma de decisiones y la implementación de mejoras en el proceso de inducción y capacitación.

La estrategia de análisis de datos descrita proporciona un enfoque claro para evaluar y comprender las respuestas de los participantes de la encuesta y permitirá identificar áreas de mejora en el proceso de inducción y capacitación en Sumatec Sas. Bic.

Resultados

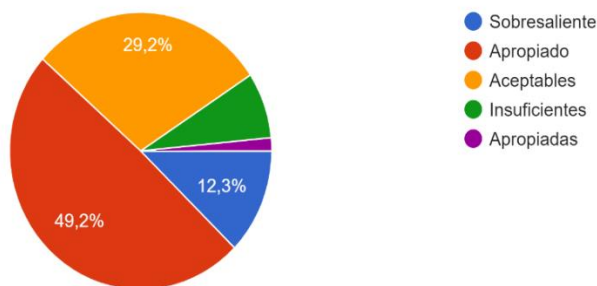
Los resultados de nuestra investigación se presentan a continuación teniendo en cuenta que se realizó el respectivo análisis detallado de los mismos, para poder generar un informe que ayude a mejorar el proceso dentro de la compañía:

Figura 1

Encuesta pregunta 1

1. ¿ Que opinión tienes sobre el proceso de inducción que recibiste al comenzar tu labor en la empresa?

65 respuestas



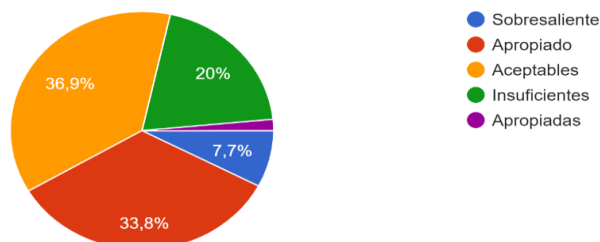
Nota. El resultado a la pregunta 1 nos indica que el % más alto en este caso 49.2% opinan que el proceso de inducción al comenzar la labor en la empresa es apropiado, siendo este el valor más alto, de la misma manera se puede analizar que siendo el valor más alto, tampoco supera más del 50% o sea que no es lo suficientemente bueno y la gran mayoría no se sienten satisfechos con él, por otro lado existe un alto porcentaje de empleados casi la mitad, que no está muy de acuerdo con el proceso, lo que hace necesario y urgente que se realice una revisión para encontrar las posibles falencias que lleguen a existir y prestarle las soluciones requeridas.

Figura 2

Encuesta pregunta 2

2. ¿Cómo describirías la calidad de las retroalimentaciones que recibes en tu trabajo con respecto a las tareas asignadas?

65 respuestas



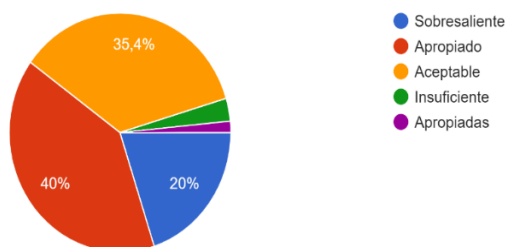
Nota. Teniendo en cuenta que existen unos porcentajes en las respuestas demasiado cercanos los unos con los otros, se puede observar que el proceso no está teniendo la aceptación deseada puesto que en los porcentajes más altos se posiciona la respuesta apropiado y aceptable pero en un índice muy similar, por lo tanto, la empresa debe reforzar las retroalimentaciones para así asegurar que el personal nuevo desempeñe bien su labor, dado que el índice de insuficiente también ocupa un alto porcentaje, al que hay que prestarle atención y hacer que disminuya.

Figura 3

Encuesta pregunta 3

3. ¿El lugar donde fue realizada la capacitación de ingreso a la compañía estaba acorde para tal fin, que calificación le darías ?

65 respuestas



Nota. El resultado de la encuesta nos arroja el porcentaje más alto con un 40% como apropiado, esto identifica que el lugar aun que tiene un buen nivel de aceptación entre los empleados, también a su vez para el restante de empleados no es el mejor ni el más apto, por lo

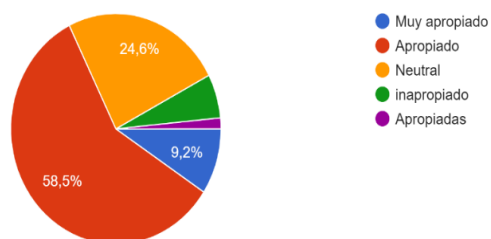
que se debe revisar como se pueden realizar mejoras para que las capacitaciones sean en un lugar aún más cómodo.

Figura 4

Encuesta pregunta 4

4. ¿Como le pareció la información brindada acerca de la cultura y los valores de la compañía otorgada durante la inducción?

65 respuestas



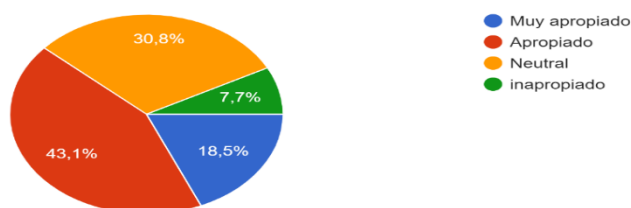
Nota. En la pregunta No 4, se observa que el nivel de importancia del contenido de la inducción se encuentra entre apropiado 58,5% lo que hace ver que más de la mitad de los empleados consideran apropiada la información suministrada, pero de la misma manera aún existe un alto índice de empleados que considera una información neutral y que no le están otorgando la importancia adecuada a la misma.

Figura 5

Encuesta pregunta 5

5. ¿Como califica usted la bienvenida de parte de su jefe inmediato el día de su ingreso a la compañía para hacerlo sentir cómodo y seguro en su nuevo cargo ?

65 respuestas



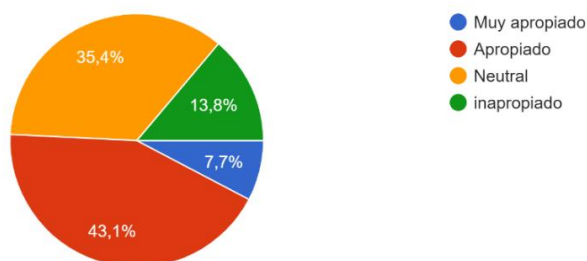
Nota. En esta variable se observa que el 43.1% de los participantes opinan que la bienvenida por parte del jefe inmediato se desarrolló de una manera apropiada, aunque es menos de la mitad de los empleados también es el porcentaje más alto, por ende lo que a simple vista nos hace pensar que existen falencias en el proceso, su vez se pueden solucionar haciendo una revisión a este proceso y retroalimentando al jefe inmediato, porque vemos que el personal que dio la más baja calificación también es muy poca y que si vamos a este grupo poblacional que se encuentra inconforme por esa primera impresión a sabiendas de que no hay segunda oportunidad para volver a causar una buena primera impresión si podemos mejorar lo que de allí para adelante se pueda mejorar con respecto al proceso.

Figura 6

Encuesta pregunta 6

6. ¿los aspectos de la inducción recibidos para desempeñarse en su nuevo rol fueron?

65 respuestas



Nota. En esa variable es positivo observar que para el 43.1% de los participantes los aspectos generales tratados en la inducción fueron recibidos de manera apropiada y que para una

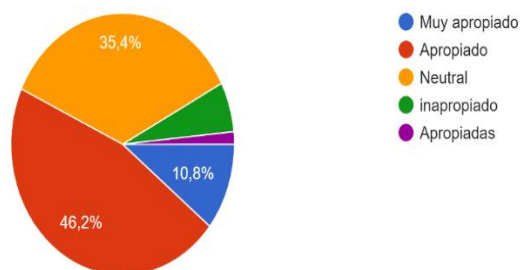
escala del 13.8% no lo fue, podríamos decir que existe un bajo nivel en insatisfacción para un porcentaje de empleados que aún se encuentra alto comparado con las causas y repercusiones de lo que para este grupo pueda ocasionar, dado que no se sienten bien capacitados para ejercer su labor y se debe revisar lo que esto puede llegar a ocasionar, por lo que se debe trabajar para reducir este porcentaje rápidamente para evitar posibles pérdidas.

Figura 7

Encuesta pregunta 7

7. ¿Cómo calificaría el ambiente laboral en su primer día de trabajo?

65 respuestas



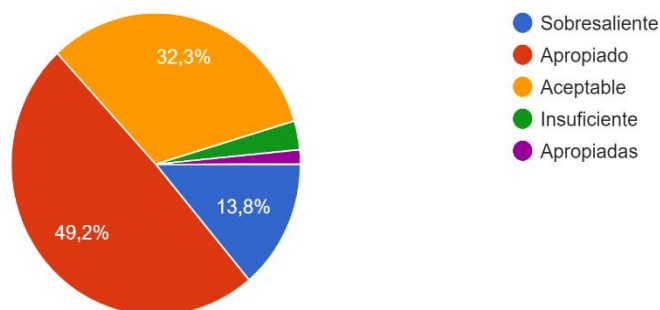
Nota. Como lo dijimos anteriormente no existe una segunda oportunidad para causar una primera buena impresión, pero podemos evidenciar que aun que es menos del 50% si es el % más alto de aceptación, donde un 46.2% considera que tuvo una buena impresión del ambiente laboral de la empresa en su primer día de trabajo, aunque existe un índice restante del cual solo el 10.8% se sintió totalmente seguro y en un ambiente laboral cómodo, lo que nos da un campanazo de alerta para revisar el por qué no se está dando una buena impresión de la empresa a primera vista y mejorar en lo que existan falencias.

Figura 8

Encuesta pregunta 8

8. ¿como calificas la información otorgada acerca de los objetivos, misión y la visión de la empresa y cual seria su rol para que la compañía pueda cumplirlos ?

65 respuestas



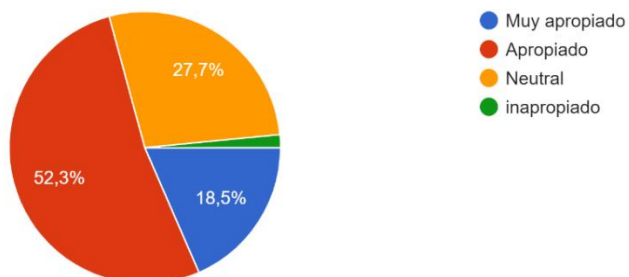
Nota. Teniendo en cuenta las opiniones de los empleados encuestados, podemos determinar que existe un nivel alto y una opinión positiva acerca de la capacitación en cuanto a las políticas internas de la empresa, generando entusiasmo en los nuevos colaboradores, esto evidencia que al otorgarse información clara y veraz de la compañía los colaboradores se sentirán más comprometidos desde el inicio con la compañía pero se debe revisar el pequeño porcentaje que no está de acuerdo, revisando cual fue el problema que se pudo presentar y como se puede mejorar, para que las nuevas contrataciones no tengan los mismos inconvenientes.

Figura 9

Encuesta pregunta 9

9. ¿como calificas el trato recibido por parte del profesional que te dio la inducción ?

65 respuestas



Nota. El 52.3% señala en esta escala haber recibido un trato apropiado por parte del profesional a cargo de la inducción, mientras que un pequeño porcentaje señala haberse sentido

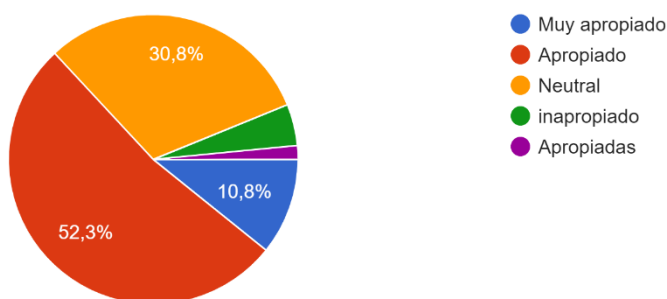
en desacuerdo calificándolo como inapropiado y un 27.7% señala haberse sentido de manera neutral, lo que puede definirse que el trato al momento del ingreso no causo ninguna empatía, Lo que da garantías acerca de la calidad humana de los profesionales de la empresa.

Figura 10

Encuesta pregunta 10

10. ¿ Cómo calificaría las capacitaciones recibidas, para una persona que ingrese a su mismo cargo?

65 respuestas



Nota. En esta respuesta podemos evidenciar que más del 50% de los colaboradores sienten que están capacitados para ejercer el cargo que están realizando, esto evidencia que las capacitaciones otorgadas a un que deben tener claras mejoras, tampoco se encuentran en un nivel muy bajo pues solo para un 10.8% fue del todo muy apropiado, y para el restante 30.8% no genero reacción alguna calificándolo como neutral.

Conclusiones

Tomando como base las múltiples respuestas generadas se puede identificar que no hubo un índice alto en la aceptación de las capacitaciones pues se evidencia que ninguna de las respuestas supero un índice de satisfacción mayor al 60%, esto a su vez a un que no es alarmante si existe un nivel de satisfacción muy bajo, que puede llegar a tornarse preocupante y volverse un índice alto, siendo algo muy similar en cuanto a las calificaciones otorgadas por parte del personal de la muestra.

Esta encuesta nos otorga bases para saber cuáles son los sitios y las áreas de enfoque para mejorar y en cuales se debe hacer una mayor retroalimentación a los procesos.

La evaluación del proceso de inducción revela una respuesta mixta por parte de los empleados. Aunque el 49.2% considera que el proceso es apropiado, la falta de una mayoría clara sugiere que hay aspectos susceptibles de mejora.

Se destacan áreas críticas que demandan atención inmediata. La bienvenida por parte del jefe inmediato, la ubicación de las capacitaciones y la primera impresión del entorno laboral emergen como puntos críticos que podrían influir en la satisfacción y retención del personal.

A pesar de que un 58.5% considera apropiado el contenido de la inducción, las respuestas neutrales respecto a su importancia sugieren que algunos empleados podrían no estar internalizando la relevancia de la información proporcionada, señalando una brecha de percepción que debe abordarse.

Mientras algunos aspectos como la capacitación en políticas internas y el trato del profesional a cargo obtienen una aceptación positiva, la ubicación de las capacitaciones y la primera impresión necesitan ajustes para brindar una experiencia más holística y satisfactoria.

Es por esta razón que basados en nuestros objetivos del proyecto se evidencia la necesidad de diseñar e implementar un nuevo sistema de captación de personal donde se mejoren los aspectos que dieron un índice muy bajo en cuanto al porcentaje de aceptación de los empleados en su proceso de capacitación para ingresar al puesto para cual fue requerido dentro de la empresa, teniendo en cuenta que para este fin se deben llevar una serie de controles que permitan a la compañía medir el progreso y la mejora de los empleados en sus nuevos roles.

Así mismo por medio de este nuevo sistema de inducción y capacitación podrá medir el impacto, como la eficiencia y eficacia que este nuevo programa ejerce incrementando el sentido de pertenencia de los nuevos empleados de Sumatec Sas. Bic.

Recomendaciones

Es imperativo llevar a cabo un análisis profundo del proceso de inducción. Identificar áreas específicas que requieren mejoras y abordar las posibles deficiencias señaladas por los empleados es esencial para optimizar el proceso.

La mejora en la ubicación de las capacitaciones debe ser considerada. Una ubicación más cómoda y propicia para el aprendizaje podría impactar positivamente en la percepción general del proceso.

Reforzar la importancia del contenido de la inducción es clave. Proporcionar claridad sobre cómo esta información influye en el éxito laboral puede contribuir a una mayor apreciación por parte de los empleados.

La capacitación adicional para los jefes inmediatos es crucial. Mejorar la calidad de la bienvenida y la primera impresión es fundamental, reconociendo el impacto directo que estas interacciones tienen en la satisfacción inicial del empleado.

La introducción de un sistema de retroalimentación continua es esencial para evaluar la efectividad del proceso de inducción a lo largo del tiempo. Esto permitirá ajustes y mejoras constantes.

Investigar a fondo las opiniones en desacuerdo proporcionará información valiosa. Entender las razones subyacentes detrás de la insatisfacción, especialmente en áreas críticas, es esencial para una mejora efectiva.

Mantener una comunicación transparente con los empleados sobre las mejoras implementadas demuestra el compromiso de la empresa con la experiencia del empleado. Esto fomenta la confianza y la colaboración en la evolución del proceso de inducción.

Al implementar estas recomendaciones, la empresa puede fortalecer significativamente su proceso de inducción, contribuyendo a una integración más exitosa y a una mayor retención del talento.

Referencias bibliográficas

- Baz Rodríguez, J. (2021). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, big data. Wolters Kluwer España. (pp.228- 267) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/176326?page=228>
- Cabezas, L. J. y Rodríguez, L. R. (2021). Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.296-298). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=296>
- Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGrawHill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.300- 326). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=300>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.30-35). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.70-120). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=70>

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

(pp.107-109). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=107>

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

(pp.124-131). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=124>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264).

https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_235

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (Cap. 6. p. 252).

https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_252

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>
- Herrero Blasco, A., Perello Marin, 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=21>
- 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.163-176). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=163>
- 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 macro-procesos: 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>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.181-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=181>

Perdomo, S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado.

[Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>.

Ramos 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](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44)

Ramos 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](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142)

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo:

herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.21-40).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

Apéndices

Apéndice A

Encuesta dirigida a los colaboradores de la compañía Sumatec Sas. Bic.

1. ¿Qué opinión tienes sobre el proceso de inducción que recibiste al comenzar tu labor en la empresa?
 - a. Sobresaliente
 - b. Apropiado
 - c. Aceptable
 - d. Insuficiente

2. ¿Cómo describirías la calidad de las retroalimentaciones que recibes en tu trabajo con respecto a las tareas asignadas?
 - a. Sobresaliente
 - b. Apropiado
 - c. Aceptable
 - d. Insuficiente

3. ¿El lugar donde fue realizada la capacitación de ingreso a la compañía estaba acorde para tal fin, que calificación le darías?
 - a. Sobresaliente
 - b. Apropiado
 - e. Aceptable
 - f. Insuficiente

4. ¿Como le pareció la información brindada acerca de la cultura y los valores de la compañía otorgada durante la inducción?
 - a. Muy apropiado
 - b. Apropiado
 - c. Neutral
 - d. Inapropiado

5. ¿Como calificaría usted la bienvenida de parte de su jefe inmediato el día de su ingreso a la compañía para hacerlo sentir cómodo y seguro en su nuevo cargo?
 - a. Muy apropiado
 - b. Apropiado
 - c. Neutral
 - d. Inapropiado

6. ¿Los aspectos de la inducción recibidos para desempeñarse en su nuevo rol fueron?
 - a. Muy apropiado
 - b. Apropiado
 - c. Neutral
 - d. Inapropiado

7. ¿Cómo calificaría el ambiente laboral en su primer día de trabajo?
 - a. Muy apropiado
 - b. Apropiado
 - c. Neutral
 - d. Inapropiado

8. ¿Cómo calificaría la información otorgada acerca de los objetivos, misión y la visión de la empresa y cuál sería su rol para que la compañía pueda cumplirlos?
 - a. Sobresaliente
 - b. Apropiado
 - c. Aceptable
 - d. Insuficiente

9. ¿Cómo calificarías el trato recibido por parte del profesional que te dio la inducción?
 - a. Muy apropiado
 - b. Apropiado
 - c. Neutral
 - d. Inapropiado

10. ¿Cómo calificaría las capacitaciones recibidas, para una persona que ingrese a su mismo cargo?
 - a. Muy apropiado
 - b. Apropiado

- c. Neutral
- d. Inapropiado

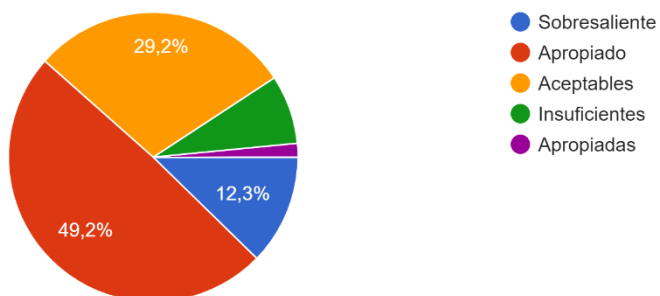
Apéndice B

Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la compañía Sumatec Sas.

Bic.

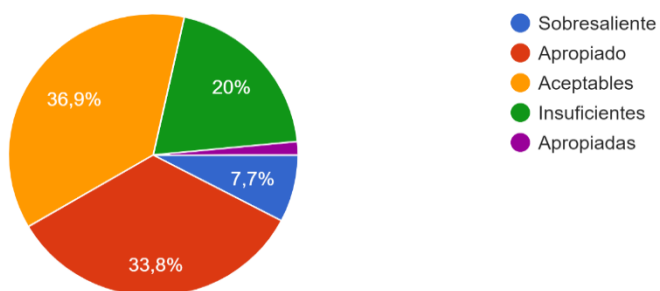
1. ¿ Que opinión tienes sobre el proceso de inducción que recibiste al comenzar tu labor en la empresa?

65 respuestas



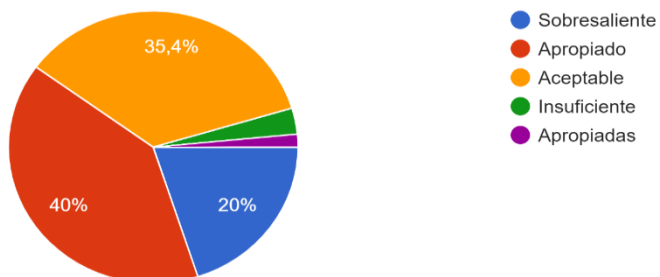
2. ¿ Cómo describirías la calidad de las retroalimentaciones que recibes en tu trabajo con respecto a las tareas asignadas?

65 respuestas



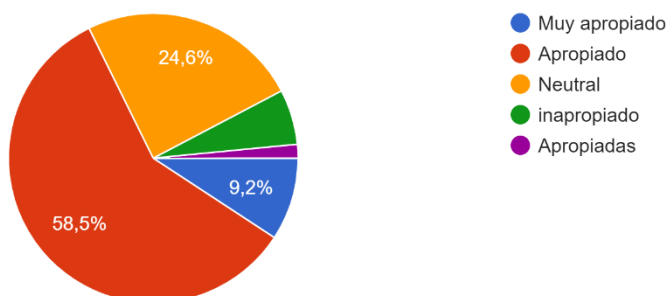
3. ¿El lugar donde fue realizada la capacitación de ingreso a la compañía estaba acorde para tal fin, que calificación le darías ?

65 respuestas



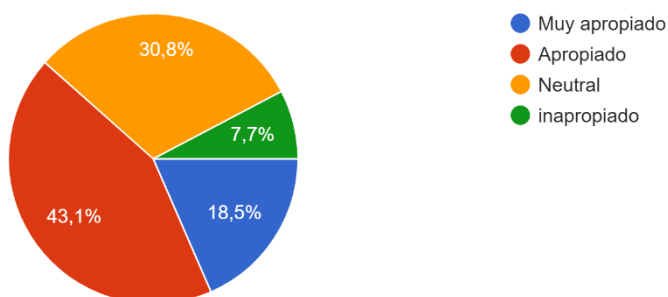
4. ¿Como le pareció la información brindada acerca de la cultura y los valores de la compañía otorgada durante la inducción?

65 respuestas



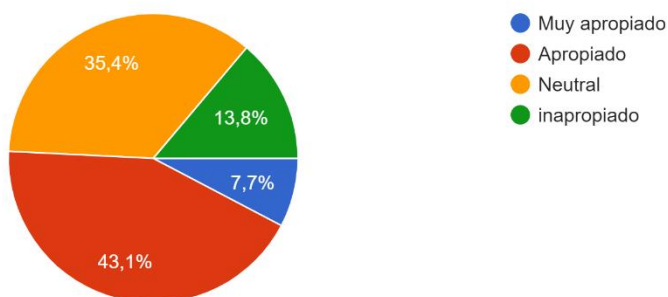
5. ¿Como califica usted la bienvenida de parte de su jefe inmediato el día de su ingreso a la compañía para hacerlo sentir cómodo y seguro en su nuevo cargo ?

65 respuestas



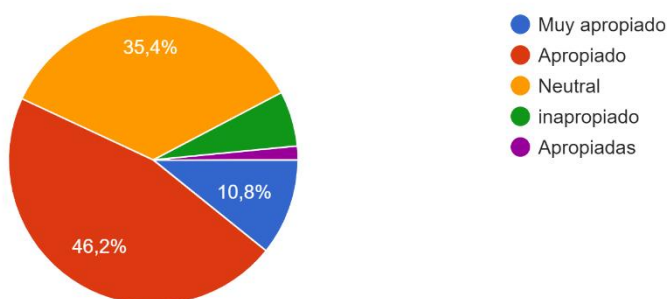
6. ¿los aspectos de la inducción recibidos para desempeñarse en su nuevo rol fueron?

65 respuestas



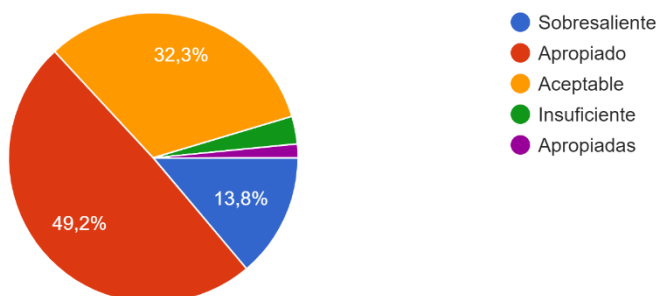
7. ¿Cómo calificaría el ambiente laboral en su primer día de trabajo?

65 respuestas



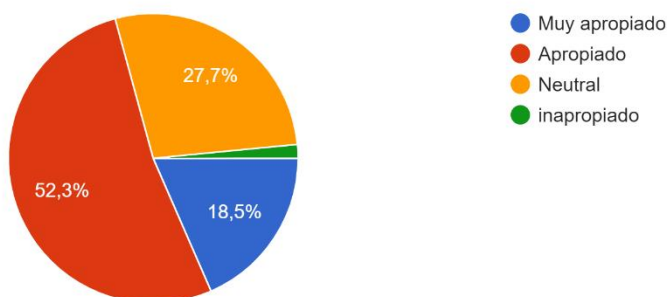
8. ¿como calificas la información otorgada acerca de los objetivos, misión y la visión de la empresa y cual seria su rol para que la compañía pueda cumplirlos ?

65 respuestas



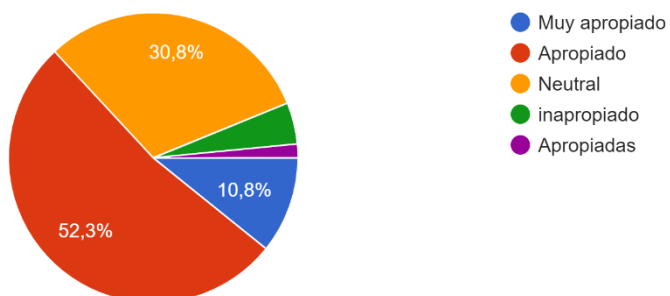
9. ¿como calificas el trato recibido por parte del profesional que te dio la inducción ?

65 respuestas



10. ¿ Cómo calificaría las capacitaciones recibidas, para una persona que ingrese a su mismo cargo?

65 respuestas



Apéndice C

Tabla de resultados encuesta

18/10/2023 20:56:57	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Muy apropiado	Apropiado	Neutral	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 20:57:16	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 20:57:40	Apropiado	Aceptables	Apropiado	Apropiado	Neutral	Apropiado	Apropiado	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 20:57:40	Sobresaliente	Apropiado	Sobresaliente	Apropiado	Neutral	Neutral	Neutral	Sobresaliente	Muy apropiado	Muy apropiado
18/10/2023 20:57:47	Apropiado	Apropiado	Sobresaliente	Apropiado	Muy apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 20:58:09	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Muy apropiado	Apropiado
18/10/2023 20:58:37	Aceptables	Apropiado	Aceptable	Muy apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 20:58:47	Apropiado	Apropiado	Aceptable	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Aceptable	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 20:59:24	Insuficientes	Aceptables	Aceptable	Neutral	inapropiado	Neutral	Neutral	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 20:59:30	Aceptables	Aceptables	Apropiado	Apropiado	Neutral	Neutral	Neutral	Apropiado	Apropiado	Neutral
18/10/2023 20:59:54	Sobresaliente	Sobresaliente	Sobresaliente	Muy apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Sobresaliente	Muy apropiado	Muy apropiado
18/10/2023 21:00:04	Sobresaliente	Sobresaliente	Apropiado	Apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Sobresaliente	Muy apropiado	Muy apropiado
18/10/2023 21:00:40	Apropiado	Apropiado	Aceptable	Apropiado	Apropiado	Neutral	Apropiado	Apropiado	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:00:44	Aceptables	Aceptables	Aceptable	Neutral	Neutral	inapropiado	inapropiado	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:00:53	Aceptables	Aceptables	Aceptable	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:01:25	Insuficientes	Insuficientes	Insuficiente	inapropiado	inapropiado	inapropiado	Neutral	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:01:25	Apropiado	Insuficientes	Aceptable	Apropiado	Apropiado	Neutral	Neutral	Aceptable	Neutral	Neutral

18/10/2023 21:01:45	Sobresaliente	Sobresaliente	Sobresaliente	Muy apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Sobresaliente	Muy apropiado	Muy apropiado
18/10/2023 21:01:47	Aceptables	Insuficientes	Apropiado	Neutral	Apropiado	Apropiado	Neutral	Apropiado	Apropiado	Neutral
18/10/2023 21:01:57	Aceptables	Aceptables	Apropiado	inapropiado	Neutral	Neutral	Neutral	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:01:58	Apropiado	Apropiado	Aceptable	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Aceptable	Apropiado	Neutral
18/10/2023 21:02:18	Sobresaliente	Sobresaliente	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:02:23	Sobresaliente	Apropiado	Aceptable	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Sobresaliente	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:02:30	Aceptables	Sobresaliente	Sobresaliente	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Muy apropiado	Sobresaliente	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:02:45	Apropiado	Insuficientes	Aceptable	Neutral	Apropiado	Neutral	Apropiado	Apropiado	Neutral	Apropiado
18/10/2023 21:02:58	Aceptables	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Neutral	Neutral	Neutral	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:03:24	Aceptables	Insuficientes	Aceptable	Neutral	Apropiado	Neutral	Neutral	Apropiado	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:03:25	Insuficientes	Insuficientes	Insuficiente	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:03:50	Aceptables	Aceptables	Aceptable	Neutral	Muy apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Sobresaliente	Muy apropiado	Muy apropiado
18/10/2023 21:03:53	Apropiado	Aceptables	Aceptable	Apropiado	Apropiado	Apropiado	inapropiado	Insuficiente	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:04:06	Apropiado	Insuficientes	Apropiado	Apropiado	Neutral	inapropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Neutral
18/10/2023 21:04:18	Apropiado	Insuficientes	Aceptable	Neutral	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:05:20	Apropiado	Insuficientes	Sobresaliente	Muy apropiado	Apropiado	inapropiado	Neutral	Apropiado	Muy apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:07:45	Apropiado	Aceptables	Sobresaliente	Apropiado	Apropiado	Neutral	Neutral	Aceptable	Apropiado	Apropiado

18/10/2023 21:08:35	Apropiado	Apropiado	Aceptable	Apropiado	Apropiado	Neutral	inapropiado	Apropiado	Apropiado	Muy apropiado
18/10/2023 21:09:19	Aceptables	Insuficientes	Apropiado	inapropiado	inapropiado	Apropiado	Neutral	Aceptable	Neutral	inapropiado
18/10/2023 21:10:12	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:10:14	Sobresaliente	Aceptables	Apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Neutral	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:10:47	Apropiado	Apropiado	Sobresaliente	Apropiado	Muy apropiado	Apropiado	Muy apropiado	Sobresaliente	Muy apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:11:03	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:11:06	Sobresaliente	Aceptables	Apropiado	Apropiado	Neutral	Neutral	Neutral	Aceptable	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:12:10	Apropiado	Aceptables	Apropiado	Apropiado	Apropiado	inapropiado	Neutral	Aceptable	Muy apropiado	Neutral
18/10/2023 21:13:18	Insuficientes	Insuficientes	Sobresaliente	Apropiado	inapropiado	inapropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:13:51	Aceptables	Aceptables	Aceptable	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:14:29	Aceptables	Aceptables	Aceptable	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:15:02	Apropiado	Aceptables	Aceptable	Apropiado	Neutral	Neutral	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:15:38	Aceptables	Aceptables	Apropiado	Apropiado	Neutral	Neutral	Neutral	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:15:41	Apropiado	Aceptables	Aceptable	Neutral	Apropiado	inapropiado	Apropiado	Apropiado	Neutral	Apropiado
18/10/2023 21:16:39	Apropiado	Aceptables	Apropiado	Neutral	Neutral	inapropiado	Apropiado	Aceptable	Neutral	Neutral
18/10/2023 21:17:36	Apropiado	Apropiado	Sobresaliente	Muy apropiado	Apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Sobresaliente	Muy apropiado	Muy apropiado
18/10/2023 21:18:05	Aceptables	Aceptables	Apropiado	Apropiado	Neutral	Neutral	Apropiado	Aceptable	Apropiado	Apropiado

18/10/2023 21:18:34	Aceptables	Aceptables	Sobresaliente	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:20:31	Aceptables	Aceptables	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
18/10/2023 21:20:54	Apropiado	Insuficientes	Aceptable	Neutral	Neutral	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Neutral
18/10/2023 21:21:21	Insuficientes	Insuficientes	Aceptable	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Aceptable	inapropiado	inapropiado
18/10/2023 21:23:32	Aceptables	Aceptables	Aceptable	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Apropiado	Apropiado	Apropiado
19/10/2023 7:17:15	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado	Apropiado
19/10/2023 7:18:34	Aceptables	Apropiado	Aceptable	Apropiado	Neutral	Apropiado	Neutral	Apropiado	Apropiado	Neutral
19/10/2023 7:18:48	Sobresaliente	Sobresaliente	Sobresaliente	Muy apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Muy apropiado	Sobresaliente	Muy apropiado	Muy apropiado