

Estudio del impacto en el programa de inducción en los nuevos colaboradores que se incorporan  
a la IPS RPA SALUD OCUPACIONAL



Cristian Iván Figueroa Sánchez  
Leonardo González Valenciano

Universitaria Agustiniana  
Facultad de Educación Virtual y a Distancia  
Especialización en Gerencia Estratégica Del Talento Humano  
Bogotá, D.C.  
2022

Estudio del impacto en el programa de inducción en los nuevos colaboradores que se incorporan  
a la IPS RPA SALUD OCUPACIONAL



Cristian Iván Figueroa Sánchez

Leonardo González Valenciano

Director

LIZ KATHERINE ARIZA MATAMOROS

Trabajo para optar por el título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniana

Facultad de Educación Virtual y a Distancia

Especialización en Gerencia Estratégica Del Talento Humano

Bogotá, D.C.

2022

## TABLA DE CONTENIDO

1.1. Abstract .....	2
2.1. Resumen.....	4
3.1 Introducción .....	6
4.1. Planteamiento del problema .....	8
4.1.1. Descripción o antecedentes del problema.....	8
5. Objetivos .....	10
5.1. Objetivo general.....	10
5.2. Objetivos específicos .....	10
6.1. Justificación.....	11
7.1. Marco teórico .....	13
7.2. Marco legal.....	19
7.3. Marco referencial .....	21
8. Metodología .....	23
8.1. Diseño metodológico.....	23
8.1.2. Enfoque Cualitativo .....	23
8.1.3. Enfoque Cuantitativo .....	23
8.1.4. Modalidad básica de la investigación.....	23
8.1.5. Modalidad de Campo .....	23
8.1.6. Modalidad Bibliográfica – Documental .....	24
8.1.7. Universo y Muestra .....	24
8.1.8. La Muestra.....	24
9.1. Instrumento de recolección de información .....	25
10.1. Análisis de la información.....	27
11.1. Tabla porcentual valoración .....	33
12.1. Conclusiones .....	34
13.1. Recomendaciones.....	36
14.1. Bibliografía.....	37
15.1. Anexos.....	39

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Tabla porcentual valoración 1 .....33

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Instrumento de recolección de la información.....	26
Figura 2 pregunta 1- Análisis información cuestionario.....	27
Figura 3 pregunta 2- Análisis información cuestionario.....	27
Figura 4 pregunta 3- Análisis información cuestionario.....	28
Figura 5 pregunta 4- Análisis información cuestionario.....	28
Figura 6 pregunta 5- Análisis información cuestionario.....	29
Figura 7 pregunta 6- Análisis información cuestionario.....	29
Figura 8 pregunta 7- Análisis información cuestionario.....	30
Figura 9 pregunta 8- Análisis información cuestionario.....	30
Figura 10 pregunta 9- Análisis información cuestionario.....	31
Figura 11 pregunta 10- Análisis información cuestionario.....	32

## PERFIL INTEGRANTES

### CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ

Profesional en administración financiera-Universidad Surcolombiana

Tecnólogo en negociación internacional-SENA

Tecnólogo en gestión financiera –Universidad Surcolombiana

Edad: 27 Años

Experiencia laboral: 6 años de trayectoria en el área administrativa, financiera y banca.

### LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO

Profesional en contaduría pública-Universidad Minuto de Dios-Uniminuto

Tecnólogo producción de multimedia

Edad: 27 Años

Experiencia laboral: en el área de contratación y financiera, siendo profesional universitario grado quince soy una persona, Soy una persona honesta, puntual, responsable y con alto agrado por el servicio a la ciudadanía.

## 1.1. ABSTRACT

Within organizations, the proper development of each of the functions is essential, but for this process to be carried out in the best way and in a synergistic way, it is essential that from the beginning of the process of requiring this new talent to be incorporated into the organization, and that arises to satisfy a need, either to fill a vacancy or to create a new job, and that is where the importance of adaptation and induction processes for new employees is observed.

Taking into account the relevance of the induction process, it is proposed to analyze the relationship of induction in work performance and how it impacts the new collaborator who is joining the organization, the previous accompaniment in their trial period is vital to observe and measure the progress of the learning curve, through the information collection instrument by primary sources and through secondary sources in order to determine the variables, whether positive or negative, then the performance of the last 10 collaborators who joined the group was evaluated. RPA OCCUPATIONAL HEALTH of the administrative area of different departments of the organization.

The induction process is implemented in health-providing institutions, since it is key to integrate the new personnel so that they know the culture of the organization, providing the pertinent information so that the directors in charge of the human talent area adapt to the institution. , affirm that one of the main objectives of the induction is to provide information on the main elements of the organization, so that the worker can adapt in the best way. 100% of the institutions affirmed to apply a corporate induction where they deliver the manual of functions to the new worker, providing general information on the main elements of the organizational culture and the role that they must play within the company, strengthening the sense of belonging. , complies with the reception and direction of the employee. For what follows, some of those in charge of the human talent area carry out reinduction processes permanently, through audits, committees, 100% carry out the process once a year, to update the processes, and focusing on training plans, to restructure what to do in the workplace; It leads to reorienting the integration of new collaborators, by virtue of the changes implemented in the health-providing institutions.

The respondents who responded positively, affirmed that the subject of induction is of the utmost importance because it provides confidence and security to new workers, they adopt with satisfaction and the motivation of the staff; the respondents stated that when conducting the survey they felt comfortable with the type of questions so that the human talent area improves its induction processes every day, that inductions are of greater importance for new workers so that they work with a better attitude thus giving 100% to the induction processes in the organization. Respondents who responded positively to the surveys conducted.



## 2.1. RESUMEN

Dentro de las organizaciones es fundamental el buen desarrollo de cada una de las funciones, pero para que este proceso se lleve a cabo de la mejor manera y de forma sinérgica es fundamental que desde el inicio del proceso de requerimiento de ese nuevo talento a incorporar a la organización, y que surge en medida para satisfacer una necesidad ya sea para suplir una vacante o por la creación de un nuevo puesto de trabajo y es ahí donde se observa la importancia de la adaptación y de los procesos de inducción para los nuevos colaboradores.

Teniendo en cuenta la relevancia del proceso de inducción se plantea analizar la relación de inducción en el desempeño laboral y el cómo impacta en el nuevo colaborador que se está incorporando a la organización, el acompañamiento previo en su periodo de prueba es vital para observar y medir los avances de la curva de aprendizaje, mediante el instrumento de recolección de información por fuentes primarias y a través de fuentes secundarias con el fin de determinar las variables ya sean positivas o negativas, seguidamente se evaluó el desempeño de los últimos 10 colaboradores que se incorporaron a RPA SALUD OCUPACIONAL del área administrativa de diferentes departamentos de la organización.

El proceso de inducción se implementa en las instituciones prestadoras de salud, ya que es clave integrar al nuevo personal para que conozca la cultura de la organización, proporcionando la información pertinente para que se adapten a la institución, los directivos encargados del área de talento humano, afirman que una de los principales objetivos de la inducción es brindar información sobre los elementos principales de la organización, para que el trabajador pueda acoplarse de la mejor manera. El 100% de las instituciones afirmaron aplicar una inducción corporativa en donde le entregan el manual de funciones al nuevo trabajador, brindando información general sobre los elementos principales de la cultura organizacional y el rol que debe desempeñar dentro de la empresa, fortaleciendo el sentido de pertenencia, cumple con el recibimiento y direccionamiento del empleado.

Por lo que sigue, algunos de los encargados del área del talento humano, hacen procesos de reinducción permanentemente, por medio de auditorías, comité, el 100% hacen el proceso una vez

al año, para actualizar los procesos, y enfocando planes de capacitaciones, para reestructurar el que hacer en el puesto de trabajo; conduce a reorientar la integración de los nuevos colaboradores, en virtud de los cambios implementados en las instituciones prestadoras de salud.

Los encuestados que respondieron de manera positiva, afirmaron que el tema de inducción es de suma importancia porque brinda confianza y seguridad a los nuevos trabajadores adopten con satisfacción y la motivación del personal; los encuestados manifestaron que al realizar las encuesta se sintieron cómodos con el tipo de preguntas para que el área de talento humano mejore cada día más sus procesos de inducción, que la inducciones sean de mayor importancia para los nuevos trabajadores así ellos trabajen con una mejor actitud dando así el 100% a los procesos de inducción en la organización. Los encuestados que respondieron de manera positiva a las encuestas realizadas.

*Palabras clave:* curva de aprendizaje, desarrollo, desempeño laboral, incorporan, inducción, necesidad.

### 3.1. INTRODUCCION

Con el propósito de resaltar la importancia de la articulación colaborador – función a desarrollar dentro de las organizaciones surge la necesidad de analizar este proceso que es fundamental para la buena ejecución en diferentes áreas de desempeño dentro de las entidades prestadora de servicios de salud ocupacional, además este ejercicio sirve como una herramienta de ayuda para la toma de actores correctivos dentro de los programas de inducción que ha generado dando como resultado el desarrollo de enseñanza asertivas para la adaptación a la cultura organizacional, valores corporativos y la ética profesional de una manera oportuna, esto con el fin de tener el desempeño que las organizaciones esperan del personal nuevo desde el momento de su ingreso hasta la adaptación y apropiación de sus diferentes labores.

Que las instituciones privadas implementan prácticas de talento humano como el reclutamiento, planeación, selección, contratación, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, pues afirman, que de estas prácticas dependen el éxito de las futuras contrataciones, con el fin de conseguir el personal adecuado, buscando las características individuales para el requerimiento del puesto de trabajo, ya que es importante contar con personal idóneo que demande positivamente dentro de la sociedad, haciendo una evaluación a cada empleando midiendo el logro de los objetivos trazados, destacando los puntos fuertes y los aspectos a mejorar.

Por medio de esta investigación se puede observar, que los directivos del talento humano, están aplicando practicas estratégicas como la gestión por competencias, gestión del conocimiento, y procesos de re inducción, para la actualización de procesos, observando también la aplicación del discernimiento individual y colectivo, ya que para las instituciones es importante que sus profesionales mantengan en continuo aprendizaje, contribuyendo a la institución, además les permite observar el compromiso de cada persona, Se encontró además, que las técnicas de administración del personal tiene un impacto positivo en el desarrollo organizacional de las instituciones pues es uno de los pilares de direccionamiento para un enfoque al cumplimiento de objetivos, afectando el clima laboral de manera positiva, desarrollando una organización de los procesos, para contar con personal idóneo capaz de responder a la demanda de la sociedad,

especialmente de los usuarios que acuden a las clínicas, además representa el que hacer de la organización.

## 4.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBELMA

### 4.1.1 Descripción o antecedentes del problema

El proceso de inducción permite incorporarse y familiarizarse con cada una de las labores a desarrollar dentro de la organización generado una optimización en los procesos y una cultura sana para el desarrollo de la actividad económica permitiendo un mejor encaje a nivel técnico y psicosocial potencializando las habilidades blandas y duras con las que cuenta esa nueva fuerza de trabajo ya sea por su formación académica o conocimientos previos. “Capacitación de inducción o de integración a la empresa: pretende que el nuevo empleado se adapte y familiarice con la empresa, así como con el ambiente social y físico donde trabajará. Para integrar a un empleado nuevo a su trabajo se utiliza un programa sistemático. Se conduce por su jefe inmediato, un instructor especializado o un compañero. Esto se llama programa de integración o programa de inducción. El programa de inducción busca la introducción y adaptación del trabajador a su lugar de trabajo, y ofrece ventajas”. Idalberto Chiavenato. (2009). administración de recursos humanos. Ciudad de México: Mac Graw Hill.

Si se aplica un proceso de inducción bien estructurado en teoría se debe lograr exitosamente cuatro propósitos claves para la ejecución de toda función realizada. El trabajador nuevo debe sentirse parte fundamental del núcleo de trabajo. Tiene que entender a la organización en un sentido desde los objetivos organizacionales, misión, visión y las proyecciones macros. Es necesario que el trabajador tenga bien claro lo que la organización espera de él en cuanto a su desempeño laboral y su conducta. Y, con un poco de optimismo, la persona debería comenzar el proceso de socializarse en las formas de actuar y hacer las cosas que prefiere la empresa.

El líder de RH estructura por lo general la primera parte de la inducción y explica asuntos como el horario laboral y las vacaciones. Después, el trabajador nuevo se reúne con quien será su supervisor. Este último continúa la inducción explicando la naturaleza exacta del puesto de trabajo, presentando a la persona con sus nuevos colegas, y familiarizándolo con el lugar y el puesto de trabajo.

En el sector de salud ocupacional actualmente existes procesos de inducción básicos hacia la organización como ente dejando de lado la importancia de articular al nuevo colaborador con las funciones a desarrollar, por el contrario, por la misma actividad, ejercicio o por la misma dinámica de este sector se prioriza el valor económico y financiero a los activos operacionales directos de la actividad y su participación en estados financieros frente a las pérdida de valor en le tiempo (depreciación) de los mismos ya sea por la dinámica del ejercicio contable u operativo, hoy por hoy las teorías actuales priorizan al colaborador como el recurso mas importante ya que este ejecuta de manera directa o indirecta en cada uno de los procesos vitales para el desarrollo de la actividad económica.

Desde la gerencia es crucial entender la relevancia del proceso de inducción, del manual de inducción y la pertinencia de la existencia de un reglamento interno de trabajo que permita el desarrollo de aprendizaje mucho más accesible y práctico para el aprendizaje de las funciones de forma estructurada, además es necesario que al nuevo colaborador sea propositivo en su proceso y que cumpla con su curva de aprendizaje de la mejor manera.

Por lo anterior el presente trabajo de investigacion busca dar respuesta al siguiente interrogante:

¿Cuál es el impacto que genera el programa de induccion en los nuevos colaboradores de la IPS RPA SALUD OCUPACIONAL?

## **5. OBJETIVO**

### **5.1. Objetivo General**

Identificar el impacto que genera el programa de inducción para el desarrollo de las funciones específicas de un nuevo colaborador dentro de la organización.

### **5.2 Objetiva Específicos**

- Observar las técnicas de trabajo para mejorar los tiempos de productividad del nuevo colaborador.
- Determinar adaptabilidad que tiene el colaborador a los nuevos procesos de la organización.
- Analizar los cambios que generan en los empleados al aplicar los procesos de inducción.

## 6.1 JUSTIFICACION

En la investigación presentada, surge por la necesidad de estudiar los procesos de inducción con el fin de que los colaboradores mejoren su rendimiento y adaptación en la organización de los diferentes procesos ‘’Sherman, A., Bohlander, G., Snell, S. (1999) en su libro Administración de Recursos Humanos, define a la Inducción como el proceso formal para familiarizar a los empleados con la organización sus puestos y sus unidades de trabajo’’ Al aplicar estos procesos dentro de la organización se evidencia la necesidad y a la vez facilita la mejora haciendo que cada una de las áreas y puestos de trabajo evolucione mejorando la productividad, pérdida de tiempo y costos.

La inducción como proceso es fundamental para todas las organizaciones ya que facilita la adaptación tanto en las funciones como a la organización generando cultura de apropiación y el desempeño eficaz. La pertinencia de esta investigación es mostrar esa relevancia de un buen proceso de inducción estructurado que se alineé con las metas y las directrices de la organización para que los logros a alcanzar sean más estructurados y que a la vez estos puedan ser medibles y cuantificables.

Para cumplir con los objetivos tanto internos como externos la organización dentro de su cronograma de actividades debe contemplar los procesos de inducción como eje fundamental, para formar un colaborador competitivo que se ajuste a las necesidades de la organización y que este a la vez sea capaz de brindar a la organización todos sus conocimientos y habilidades, es por lo que la inducción es ese pilar fundamental para direccionar los propósitos a cumplir por la alta gerencia.

Para la IPS este tema a investigar es de gran interés, adicional permite medir y tomar acciones preventivas y correctivas frente al actual proceso de inducción y se tomara como referente para una nueva estructuración este trabajo de investigación. Con los resultados obtenidos se tendrá como beneficiaries: la IPS RPA SALUD OCUPACIONAL, ya que se analizará el adecuado proceso de inducción, aceptando el mismo y siendo acreedores de las ventajas que da el manejo de dicho proceso interno de la empresa.



Esta investigación busca analizar las posibles respuestas ya sea de manera negativa o positiva frente al impacto que genera la aplicación de estos programas que fomenta a la mejora continua y a la estandarización del proceso haciendo más factible el desarrollo de las actividades y contribuye a la minimización de errores dentro de las áreas o actividades diarias.

## 7.1 MARCO TEORICO

La administración de recursos humanos abarcan campos de conocimientos se habla de la aplicación de pruebas psicológicas además de su interpretación, entrevistas, tecnología del aprendizaje, servicio social, cambio organizacional, diseño de cargos, satisfacción en el trabajo, salarios y obligaciones sociales, responsabilidad en la supervisión; los temas que se tratan se refieren a aspectos internos de la organización, algunas técnicas se aplican directamente a las personas ya se a través de los cargos o mediante planes y programas específicos.

La administración de recursos humanos es contingencial, ya que depende de la situación organizacional, de las políticas, del ambiente de la tecnología empleada por la organización, y direcciones vigentes, además se tiene en cuenta la concepción del hombre, la calidad y la cantidad de recursos humanos, a medida que estos elementos cambian, varían también la forma de administrar los recursos humanos de la empresa. Según Chiavenato (2001) “el carácter contingencial de la administración de recursos humanos surge de cuyas técnicas no son rígidas ni inmutables, sino altamente flexible y adaptables y sujetas a un desarrollo dinámico” (p.150). Sin embargo, debe tener en cuenta los constantes cambios que ocurren en la organización, por lo cual no es un fin mismo sino un medio para alcanzar la eficiencia y eficacia, a través del trabajo de las personas, permitiendo establecer condiciones favorables para que consigan objetivos individuales.

Por otro lado, la administración de recursos humanos genera impactos positivos en las organizaciones y en las personas, por la manera de tratarlas, integrarlas, orientarlas, compensarlas, desarrollarlas y monitorearlas, es decir, administrarlas dentro de la organización, debido a que es un aspecto primordial en la competitividad organizacional; cuenta con cinco procesos básicos, provisión (quien ira a trabajar en la organización), la cual comprende el reclutamiento y selección, aplicación (que harán las personas en la organización), contiene la integración de las personas, diseño de cargos, análisis de cargos y evaluación del desempeño, mantenimiento (como mantener a las personas trabajando en la organización),aborda la remuneración y compensación, beneficios, servicios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo (como preparar a las personas ), capacitación, desarrollo organizacional, y por último, seguimiento y control (como saber quiénes son y qué hacer con las personas), incluye la base de datos, controles, productividad, balance social;

estos procesos interrelacionados e interdependientes, obliga a que cualquier cambio que se produzca en uno de ellos, influirá en los otros, generando adaptaciones y ajustes en el sistema, además constituyen un proceso dinámico en donde los recursos humanos son captados, empleados, desarrollados, mantenidos y controlados por la organización.

Chiavenato (2001) afirma: “La administración de recursos humanos, consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal. (p. 165), por ende, los objetivos se derivan de la organización, en donde es importante mantener y desarrollar un grupo de colaboradores con habilidades, motivación y satisfacción para que aporten de manera positiva a la empresa, además crear condiciones laborales que permitan la aplicación o elaboración y desarrollo pleno de las personas y el logro de objetivos individuales”.

Por ende, cuando los recursos humanos se administran de manera adecuada se logran alcanzar los objetivos y metas establecidas, en donde además contribuyen de manera positiva a las necesidades y demandas de carácter social, teniendo en cuenta que no afecte negativamente la contribución de una organización. Tal como lo señalan Werther y Keith (1992) la administración de recursos humanos obtiene, desarrollan, utilizan, evalúan y mantienen la calidad y el número apropiado de trabajadores para aportar a la organización una fuerza laboral adecuada. (p. 10).

### **Capital humano**

En cuanto al capital o talento, es evidente la instauración de un paradigma tecnológico en base al conocimiento, teniendo en cuenta que el cambio tecnológico aporta más de la mitad del crecimiento económico en las empresas, es así cómo se gestiona el crecimiento y los procesos internos. La era del talento humano, es indispensable contar con capacidad de innovación; por lo cual el talento humano es una herramienta productiva importante que debe tener las empresas, en donde lo más importante del conocimiento es la capacidad para producir valor agregado a la organización; por lo cual el talento humano es un programa de formación que busca mejorar el rendimiento del personal, levantar la moral y aumentar el potencial de los trabajadores, es un medio para la planeación de proyectos y objetivos, por lo tanto es un aspecto clave para el mejoramiento de la empresa en términos de competitividad.

Por ende, la calidad de servicio que presta una empresa radica en el área del talento humano, donde se pueden considerar algunos factores que influyan en su consolidación, como la organización del trabajo donde predomina la eliminación de la organización de trabajo de manera piramidal a un conjunto de redes, por lo cual el talento humano necesita un complejo estructural, no puede elaborarse de manera espontánea, entonces, el objetivo principal de una organización debe ser el potenciar el desempeño del trabajador, en donde sus acciones tengan efectos en toda organización; hay muchas aptitudes que un colaborador puede desarrollar gracias a la potenciación de sus capacidades como el trabajo en equipo que es la capacidad para desenvolverse para alcanzar metas generando un ambiente ameno de trabajo, desarrollo de talentos, capacidad de desarrollar las habilidades de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo, potencia del diseño de trabajo en donde se refiere a la capacidad de estructurar un objetivo eficaz para alcanzar una meta y reconfigurar los trabajos y de esta manera maximizar las oportunidades de mejoramiento y por último la maximización del desempeño en donde se refiere a la capacidad de establecer metas de desarrollo, proporcionando una adecuada capacitación y evaluar el desempeño de una manera objetiva. El talento humano tiene la ventaja de ser protagonista en los procesos de cambios o transformaciones organizacionales, ya que hacen posible la participación de los miembros de la organización para el cambio cultural que den paso a la mejora de procesos y resultados, según Calderón, Cuartas y Álvarez (2009) “para que la organización pueda afrontar un proceso de transformación se hace necesario replantear los procesos típicos llevados a cabo por la gestión humana” (s.p), la gestión humana debe desempeñar un papel fundamental como facilitador de la innovación; para poder aportar procesos de transformación organizacional, debe ayudar a la empresa a adoptar pensamientos de transformación, cambio e innovación, y llevar consensos con el equipo gerencial para generar un compromiso con el proceso y otorgar una perspectiva más clara a los empleados de lo que se quiere lograr. Por lo tanto, debe orientar y potencializar el desarrollo individual y colectivo, y prepararlos para la evolución, el cambio, en el plano psicológico, afectivo, cognitivo y social. La gestión humana debe estar orientada hacia el negocio, y facilitar procesos, tener capacidad de anticipar, actuar de manera proactiva, debe mantener una visión del futuro y de esta manera planificar, evaluar y gerencia las consecuencias.

**Prácticas de gestión humana.**

El talento humano debe ser considerado más allá de la administración del personal, por lo cual debe trascender a las prácticas funcionales para responder a los problemas que presente la organización, tales como la creatividad, el cambio, la innovación, por lo que es importante implementar prácticas para nuevos aportes a la empresa; esto se da por la necesidad de encontrar diferentes perspectivas de negocio cuando hay rupturas en el equilibrio de la organización.

Las prácticas de gestión humana programas o sistemas que se relacionan con la función de la gestión del talento humano, por lo cual están asociadas a las capacidades del empresario para adoptar nuevos modelos organizacionales e introducir una nueva y mejorada tecnología, además efectuar reestructuraciones exitosas. Son conocidas además como prácticas de alto desempeño, progresivas, alternativas de trabajo y prácticas flexibles de trabajo; por lo cual tienen una relación con la cultura innovadora en donde la dirección asume riesgos, se incentiva la creatividad y se comparte la responsabilidad; los cambios que se presenten representan en gran medida el rumbo de la cultura organizacional, en donde se encuentra una fuerte relación entre las innovaciones de gestión humana y el ambiente externo. Por lo tanto, si una empresa desea lograr ser una cultura innovadora, debe caracterizarse como estructura propia para la innovación, asignación de recursos por competencia, vinculación con la infraestructura y capacidad de flexibilidad organizativa; por consiguiente, según Calderón, Cuartas y Álvarez (2009) Es necesario dar un apoyo claro desde las altas esferas de la organización a las innovaciones de gestión humana (s.p)

Inicialmente las practicas estaban centradas en aspectos propios de la función de recursos humanos, como la selección, reclutamiento, entrenamiento, evaluación del desempeño, diseño del trabajo, esquemas de promoción y compensación, las cuales son sistemas formales de información para los trabajadores; al paso del tiempo se ampliaron los aspectos relacionados con los procesos como el trabajo flexible, círculos de calidad, habilidades participativas o de dirección de las personas que va más allá del control de las funciones de recursos humanos ya sea la comunicación, la cultura, el liderazgo y el diseño de trabajo Por consiguiente, se espera que las prácticas de gestión humana se reflejen en una rápida adaptación que permita mejorar el desempeño organizacional, a través de ideas, programas, y funciones de gestión humana nuevas para la organización,

Por lo tanto, debe causar un impacto positivo en la organización y en su cultura; además, el desarrollo de capacidades tecnológicas y el fortalecimiento de la innovación. Un factor diferenciador en la implementación de las prácticas yace en la flexibilidad que aportan a las organizaciones, capacitándola para responder a los cambios constantes del ambiente.

### **Buenas prácticas de gestión de talento humano**

El proceso de selección varía según el tamaño de las empresas, por lo general las grandes empresas integran criterios socioculturales y técnicos, desde el reclutamiento hasta la vinculación, mientras que en las pequeñas o pymes es preponderante las entrevistas, y las certificaciones, en cuanto a la formación o la capacitación, ha mejorado poco a poco en el país, pues muchas empresas han estado implementado el modelo de gestión por competencias, que trasciende a la visión independiente de las practicas del talento humano. Además las prácticas de gestión humana se encargan también de la selección, evaluación y remuneración, y su tarea central es darle un manejo adecuado a las relaciones legales con los trabajadores; según Calderón Hernández, Naranjo Valencia y Álvarez Giraldo (2010) “Las prácticas se pueden clasificar en dos grandes grupos: las funcionales (propias de la administración de personal) y las emergentes (consecuencia del nuevo rol que está asumiendo la dirección de los recursos humanos en las organizaciones)”. Las primeras son las tradicionales, algunas de las cuales provienen desde los inicios del taylorismo y las realizan aún la mayoría de las áreas de gestión humana en el país. (s.p) Sin embargo existen prácticas de gestión humana que se desarrollan en las empresas independientemente de las circunstancias externas o internas, y de igual manera inciden positivamente en la organización, por lo cual podría considerarse como principios universales de dirección de personal y aplicarse en las empresas. Las prácticas innovadoras se dan cuando tienden a contribuir con los resultados económicos de las empresas ya que implementan técnicas como gestión del conocimiento, gestión del cambio, gestión por competencias y cultura organizacional, permitiéndole al empleado a adquirir mayores conocimientos y habilidades, además de motivarlos para estar en un aprendizaje continuo. El reto de la implantación de las prácticas de talento humano se da en su diseño e implementación, ya que debe encajar con la estrategia de la empresa como tal, dado al alto valor que tiene la competitividad para las organizaciones, por lo que han entendido que deben ir más allá del entrenamiento para el puesto del trabajo y emplear mecanismos de potenciación de las personas como medio de retención

del talento humano creando la evaluación del desempeño y los planes de carrera. Según Wolfe (1995) citado por Calderón Hernández, Cuartas Castaño y Álvarez Giraldo (2009) “las practicas innovadoras de gestión humana son ideas, programas, practicas o sistemas relacionados con la función de gestión humana nuevos para la organización adoptante (s.p)”. Dichas prácticas están asociadas a las capacidades del empresario para introducir nuevos modelos organizacionales, como tecnología, reestructuraciones y alcanzar nuevos comportamientos; ya que se relaciona con la cultura organizacional en donde se asumen altos riesgos y optan por la innovación, incentivando la creatividad y la responsabilidad, generando cambios profundos en las gerencias de la gestión humana, determinando en gran medida la cultura organizacional. Las practicas hacen referencia a una variedad de nombres ya sea prácticas de alto desempeño, practicas progresivas de gestión humana, practicas innovadoras de trabajo, o mejores prácticas de gestión humana; sin embargo, no debe confundirse con las funciones propias de oficina del talento humano, aunque algunas actividades coincidan, ya que uno de los impactos significativos se da en el desarrollo del capital humano, como el fortalecimiento de una cultura innovadora, que facilite el aprendizaje organizacional, debido a que es uno de los pilares de la transformación organizacional: el aprendizaje como fuente de conocimiento. Se da, además, la flexibilidad de las organizaciones, capacitándola para responder a los cambios constantes del mercado.

## 7.2. MARCO LEGAL

Se reglamenta dando un origen al régimen de las instituciones del subsector privado del sector salud del cual está contemplado en el decreto 1088 de 1991 y la resolución 13565 del mismo año. El ministerio de salud reglamenta la formación de presentación y contenido de los documentos requeridos para el reconocimiento de la personería jurídica, reforma estatutaria e inscripción de la mesa directiva de la organización. Debe tenerse en cuenta la Ley 10 de 1990, por el cual se reorganiza el sistema nacional de salud que establece que el objeto principal de la entidad debe estar enmarcado dentro de la prestación de servicios en las modalidades de prevención, promoción, rehabilitación y tratamiento de la salud.

Mediante la ley 100 de 1993, se crea el sistema de la seguridad social integral, que es un conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivos de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de sus servicios de la salud para así mejorar su calidad de vida.

Dentro del decreto 780 de 2016, que compila y simplifica todas las normas reglamentarias preexistentes en el sector salud, tiene como objetivo racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector y contar con un instrumento jurídico, que compiló al decreto 1011 de 2006, se establece el sistema obligatorio de garantía de calidad de la atención de la salud del sistema general de la seguridad social en salud.

Con la resolución 3100 de 2019, se definen todos los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud con su respectivo manual de inscripción de prestadores y habilitación de servicios de salud, adicionalmente la ley 1164 de 2007 tiene por objeto buscar y establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del talento humano del área de la salud mediante la articulación de los diferentes actores que intervienen en estos procesos.



Para esto, el sistema debe asegurar nuevas destrezas a sus ciudadanos para que puedan afrontar una economía dinámica según la demanda del nuevo mercado de trabajo bajo un panorama razonable de crecimiento económico. mediante ley 789 de 2002 define el Sistema de protección social, según el cual el sistema debe crear las condiciones para que los trabajadores puedan asumir las nuevas formas de trabajo, organización y jornada laboral y simultáneamente se socialicen los riesgos que implican los cambios económicos y sociales.

### 7.3. MARCO REFERENCIAL

La administración de recursos humanos es contingencial, ya que depende de la situación organizacional, de las políticas, del ambiente de la tecnología empleada por la organización, y direcciones vigentes, además se tiene en cuenta la concepción del hombre, la calidad y la cantidad de recursos humanos, a medida que estos elementos cambian, varían también la forma de administrar los recursos humanos de la empresa. Según Chiavenato (2001) “el carácter contingencial de la administración de recursos humanos surge de cuyas técnicas no son rígidas ni inmutables, sino altamente flexible y adaptables y sujetas a un desarrollo dinámico” (p.150). Sin embargo, debe tener en cuenta los constantes cambios que ocurren en la organización, por lo cual no es un fin mismo sino un medio para alcanzar la eficiencia y eficacia, a través del trabajo de las personas, permitiendo establecer condiciones favorables para que consigan objetivos individuales.

Por otro lado, la administración de recursos humanos ARH genera impactos positivos en las organizaciones y en las personas, por la manera de tratarlas, integrarlas, orientarlas, compensarlas, desarrollarlas y monitorearlas, es decir, administrarlas dentro de la organización, debido a que es un aspecto primordial en la competitividad organizacional; cuenta con cinco procesos básicos, provisión (quien ira a trabajar en la organización), la cual comprende el reclutamiento y selección, aplicación (que harán las personas en la organización), contiene la integración de las personas, diseño de cargos, análisis de cargos y evaluación del desempeño, mantenimiento (como mantener a las personas trabajando en la organización),aborda la remuneración y compensación, beneficios, servicios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo (como preparar a las personas ), capacitación, desarrollo organizacional, y por último, seguimiento y control (como saber quiénes son y qué hacer con las personas), incluye la base de datos, controles, productividad, balance social; estos procesos interrelacionados e interdependientes, obliga a que cualquier cambio que se produzca en uno de ellos, influirá en los otros, generando adaptaciones y ajustes en el sistema, además constituyen un proceso dinámico en donde los recursos humanos son captados, empleados, desarrollados, mantenidos y controlados por la organización.

En América Latina existen varios desafíos en cuanto a la seguridad social, entre los cuales están la adaptación a los cambios demográficos, la era de la tecnología ya que es un fenómeno que se ha

intensificado en los últimos años, las cuales tienen un gran impacto en los niveles de desempleo, en los mercados de trabajo y en las diferencias salariales, además reducen la financiación de la seguridad social. Sin embargo, el sector salud, ha perdido relevancia ante el desprestigio de la seguridad social por las críticas que han surgido debido a la baja cobertura del régimen contributivo, que va ligada al régimen económico y no expande el empleo formal asalariado, y por la débil regulación a los intereses privados. Por otro lado, en la última década del siglo XIX y a principios del siglo XX, muchos países de América Latina han implantado reformas estructurales en la salud y las pensiones, en donde la primera se dedica a la privatización, cerrando el sistema público o transformar elementos primordiales del mismo y la segunda, fortalece el sistema público a largo plazo, aumentando las contribuciones, regulándolo, mejorando la eficiencia, aumentando la edad de retiro, restringiendo o combinando dichos cambios.

## 8. METODOLOGÍA

### 8.1 Diseño metodológico

Se establece una investigación de enfoque mixto que permitirá analizar tanto desde la medición numérica y observación las variables de estudio, implementando la recolección de datos, análisis estadísticos, para obtener información que nos permita dar respuesta a la pregunta problema de la investigación.

#### 8.1.2. Enfoque Cualitativo

Se realizó un estudio desde el proceso de observación en fuente primaria de las condiciones por las que se producen dos variables fundamentales en la medición en las evaluaciones de desempeño en un cargo y la relación existente entre la variable independiente: Inducción Laboral y la variable dependiente: Desempeño Laboral del colaborador.

#### 8.1.3. Enfoque Cuantitativo

Tiene enfoque cuantitativo porque busca las causas de los hechos que estudia, ocupa una realidad fidedigna a partir de cifras a través de datos numéricos que serán procesados estadísticamente, con el fin de establecer una comparación entre las variables independiente como dependiente.

#### 8.1.4. Modalidad básica de la investigación

La modalidad básica para sustentar, desarrollar y profundizar la reciente investigación se basó en las siguientes fuentes de información.

#### 8.1.5. Modalidad de Campo

La presente investigación se realizó dentro de la IPS RPA SALUD OCUPACIONAL LTDA de donde se obtendrán los datos que se desean mediante la aplicación de un instrumento de recolección de información que se aplicara a los colaboradores permitiendo la compilación de información necesaria para su análisis correspondiente y sus pertinentes conclusiones y recomendaciones desde el análisis realizado por los investigadores.

#### 8.1.6. Modalidad Bibliográfica - Documental

Mediante la modalidad documental nos ayudara a ampliar y profundizar desde la recopilación de información ya existente para poder reafirmar las teorías conceptos y criterios de los diferentes teóricos, en donde será crucial la consulta de libros, revistas y publicaciones de artículos científicos con el fin de que se compre de una mejor manera los resultados obtenidos dentro de la investigación desarrollada con el fin de mejorar los procesos en la inducción de los colaboradores que se incorporen a la IPS.

#### 8.1.7. Universo y Muestra

El Universo de esta investigación comprende a todos los colaboradores de la IPS RPA SALUD ubicada en la Carrera 45 N° 104<sup>a</sup>-67 Bogotá D.C tanto de área administrativa, operacional y asistencial que de los cuales tan compuestos por un total de 62 colaboradores que se encuentran vinculados entre contrato directos, obra labor o prestación de servicios.

#### 8.1.8. La Muestra

Se tomará como muestra:

Nivel de Confianza:	99%	Margen de Error:	5%
Población:	62	Tamaño de Muestra:	13

## 9.1 INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE INFORMACION



### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

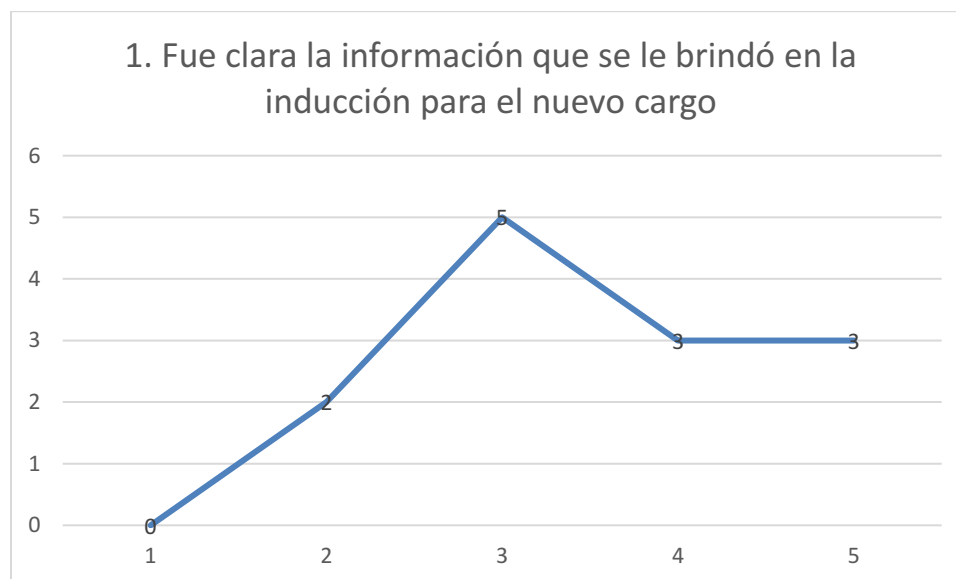
10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

GRACIAS

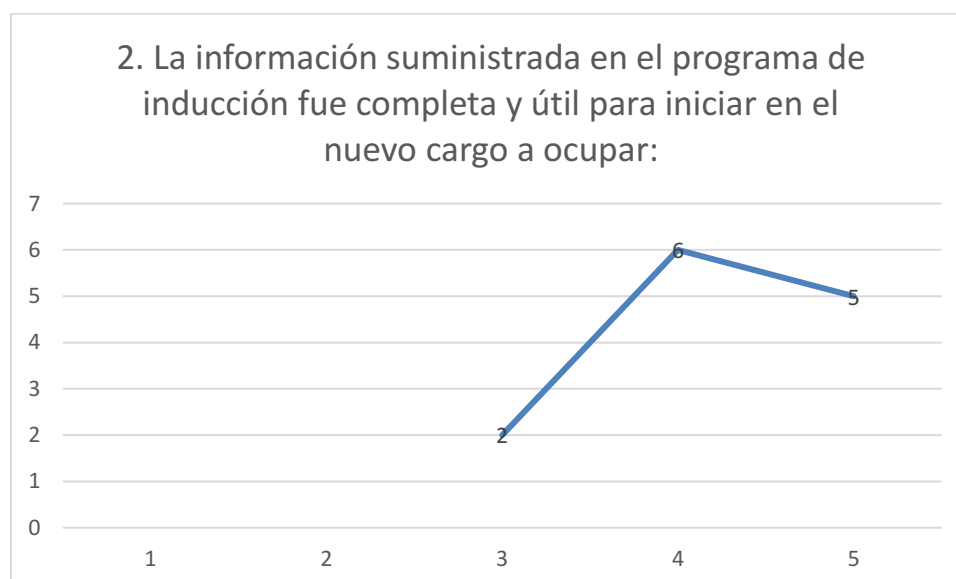
**Figura 1.** Instrumento de recolección de información –Autoría propia.

### 10.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN



**Figura 2.** Pregunta 1- Análisis información cuestionario-Autoría Propia.

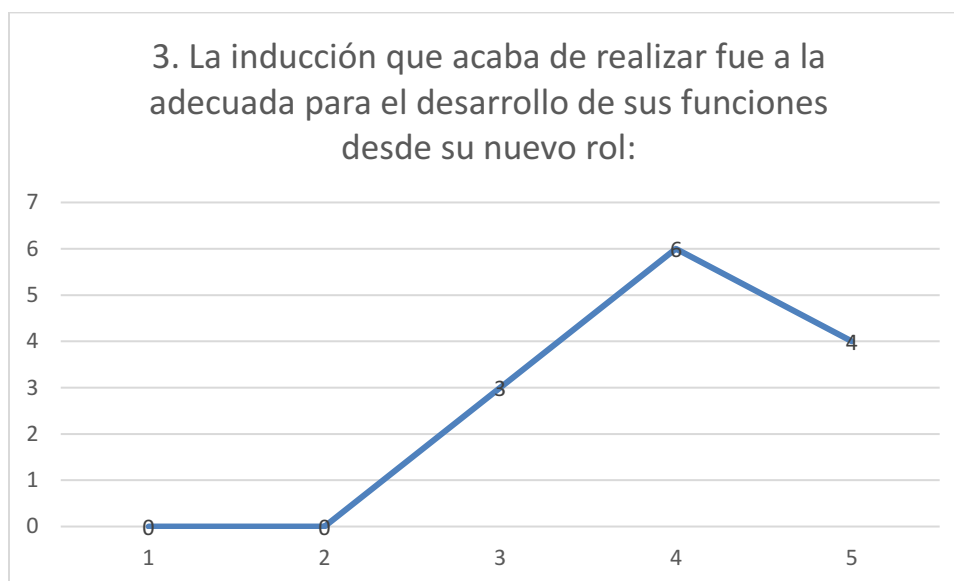
De la muestra el 94% estuvo de acuerdo en que la información que se le brindó fue clara para iniciar con sus funciones en el nuevo cargo dentro de la organización.



**Figura 3.** Pregunta 2- Análisis información cuestionario-Autoría Propia.

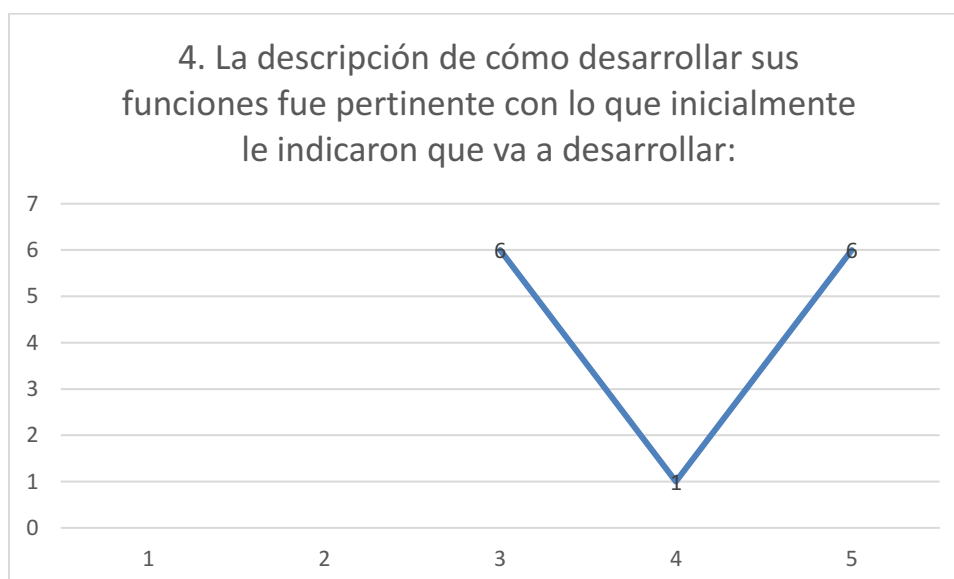


El 92% confirmó que la información fue completa y útil para iniciar nuevas labores dentro del nuevo cargo a ocupar en la organización.



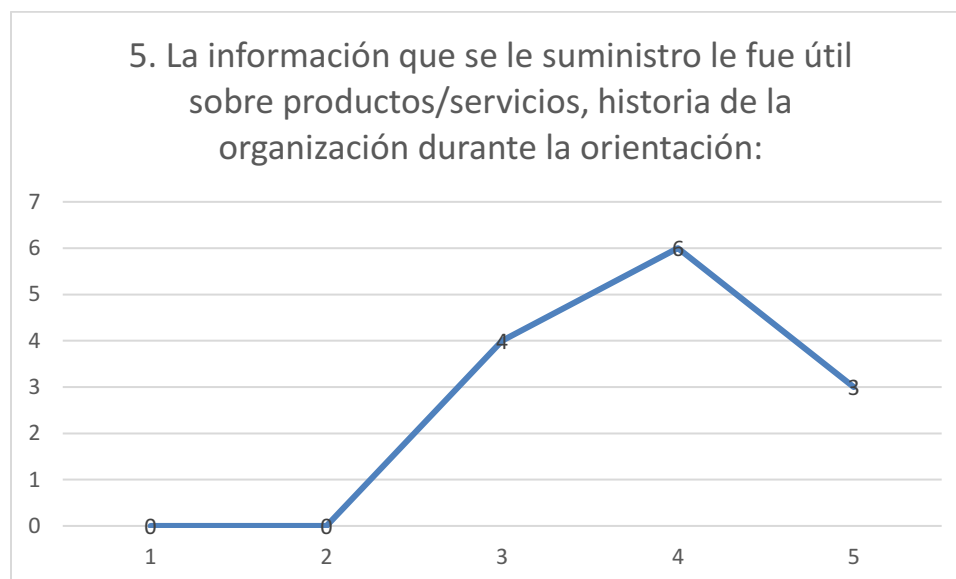
**Figura 4.** Pregunta 3- Análisis información cuestionario-Autoría Propia.

El 93% confirma que su proceso de inducción fue pertinente a las funciones que va a desarrollar dentro y que es apto para cada uno de las funciones que va a desarrollar dentro de la organización.



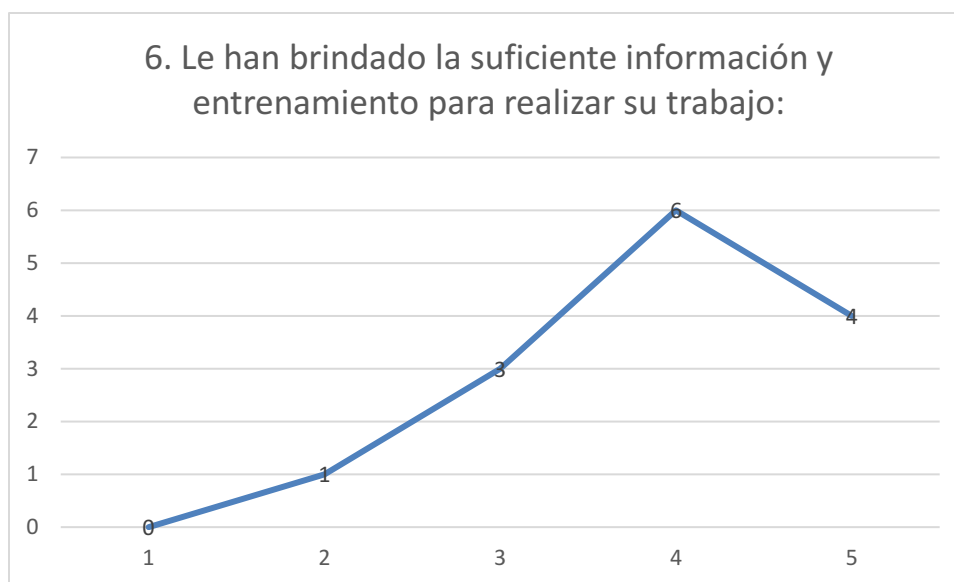
**Figura 5.** Pregunta 4- Análisis información cuestionario-Autoría Propia.

El 92% de los colaboradores encuestados indicaron que las funciones que inicialmente les especificaron que iban a desarrollar son las que en su proceso de inducción le explicaron fueron las que inicialmente.



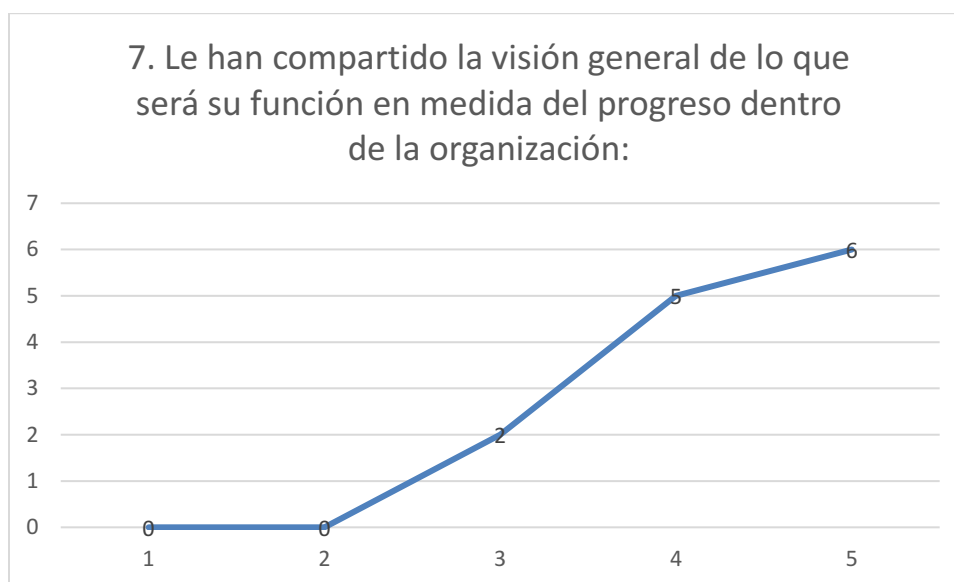
**Figura 6.** Pregunta 5- Análisis información cuestionario-Autoría Propia.

De los nuevos colaboradores el 97% indico que la información inicial sobre la organización (Historia, actividad económica, políticas internas y externas y desarrollo de actividades) fue útil en su proceso inicial para empezar a desarrollar las actividades iniciales.



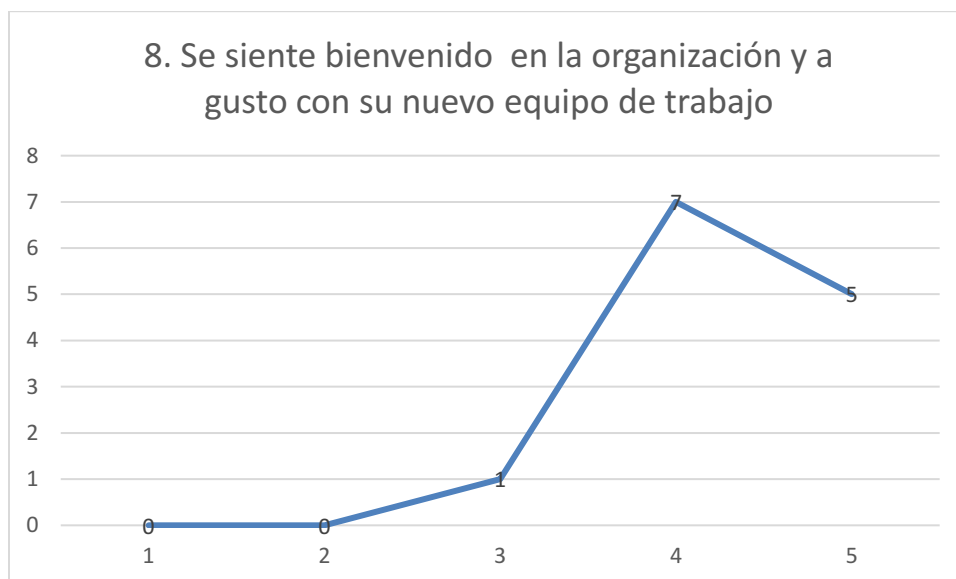
**Figura 7.** Pregunta 6- Análisis información cuestionario-Autoría Propia.

De los encuestados el 93% indicó que la información que le suministraron en su proceso de inducción fue suficiente para el desarrollo de sus actividades iniciales.



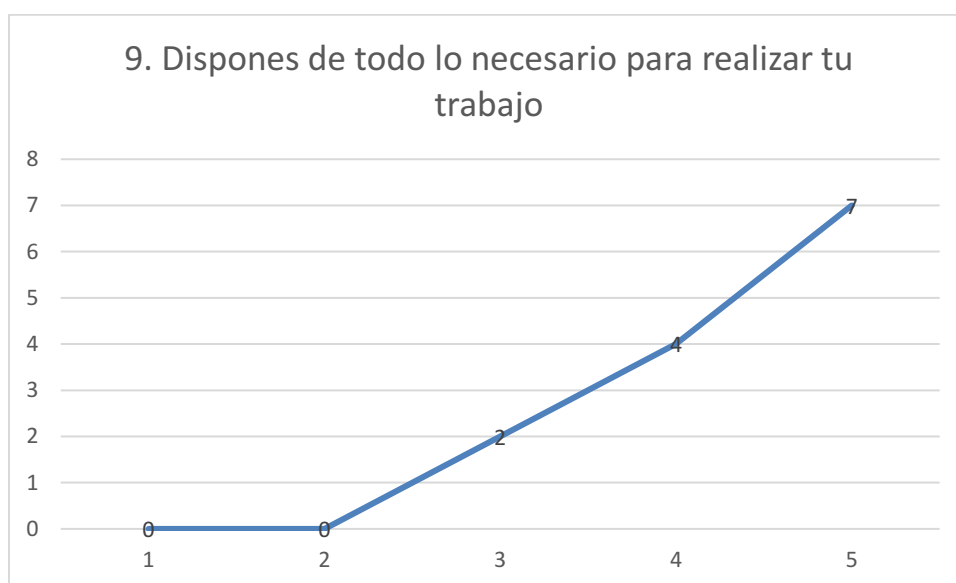
**Figura 8.** Pregunta 7- Análisis información cuestionario-Autoría Propia.

De los nuevos colaboradores el 98% afirmó que le explicaron la visión general de las funciones a desempeñar dentro de la organización y la proyección que tendrá su rol en cada uno de los procesos a manejar.



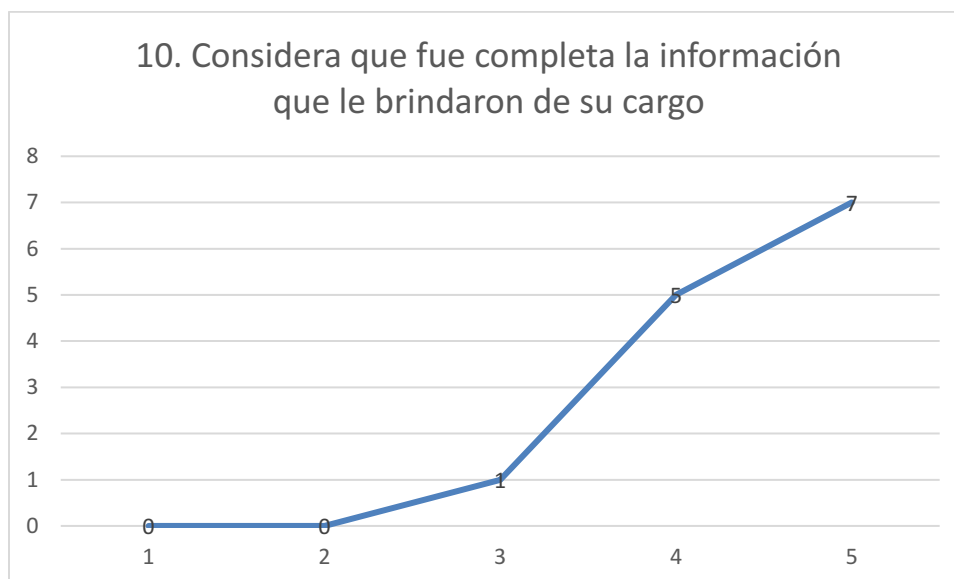
**Figura 9.** Pregunta 8- Análisis información cuestionario-Autoría Propia.

El 97% de los nuevos colaboradores indicaron que es de su agrado y se sintieron bienvenidos en la organización durante su proceso de inducción y que el equipo de trabajo es bueno y se siente agradable compartir con sus compañeros.



**Figura 10.** Pregunta 9- Análisis información cuestionario-Autoría Propia.

El 96% de los nuevos colaboradores indica que cuenta con lo necesario para desarrollar cada una de las funciones que inicialmente le explicaron, además que cuentan con contraseñas y usuarios de Red y acceso a los diferentes sistemas de la organización.



**Figura 11.** Pregunta 10- Análisis información cuestionario-Autoría Propia.

El 98% de los nuevos funcionarios que se incorporaron a la organización afirman que la información que le compartieron inicialmente fue completa y la indicada para desarrollar sus funciones se desempeñó satisfactoriamente gracias a estas indicaciones previas.

**TABLA 1****11.1. Tabla porcentual valoración**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>V</b>	<b>IV</b>	<b>TOTAL</b>	<b>VALOR</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo		2	5	3	3	13	8	94%
2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:			2	6	5	13	8	92%
3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:			3	6	4	13	8	93%
4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:			6	1	6	13	8	92%
5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:			4	6	3	13	8	97%
6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:		1	3	6	4	14	9	93%
7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:			2	5	6	13	8	98%
8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo			1	7	5	13	8	97%
9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo			2	4	7	13	8	96%
10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo			1	5	7	13	8	98%

*Nota:* Autoría propia - Valoración porcentual

## 12.1. CONCLUSIONES

Mediante la fundamentación teórica se infiere que la inducción de personal es un proceso que permite adaptarle y familiarizarle al nuevo colaborador con el nuevo ambiente laboral del cual va a ser parte y que hace parte fundamental en el desempeño laboral es la valoración que se realiza a las diferentes actividades que realiza el personal de una empresa en función a la consecución de metas y objetivos planteados con anterioridad.

Se encontró que la IPS RPA SALUD OCUPACIONAL con el fin de conseguir el personal adecuado, buscando las características individuales para el requerimiento del puesto de trabajo, ya que es importante contar con personal idóneo que demande positivamente dentro de la sociedad, haciendo una evaluación a cada empleado, midiendo el logro de los objetivos trazados, destacando los puntos fuertes y los aspectos a mejorar. Por medio de esta investigación se puede observar y aplicar prácticas estratégicas como la gestión por competencias, gestión del conocimiento, y procesos de reinducción, para la actualización de procesos, observando también la aplicación del discernimiento individual y colectivo, ya que para las instituciones es importante que sus profesionales mantengan en continuo aprendizaje, contribuyendo a la institución, además les permite observar el compromiso de cada persona.

Se encontró además, que las técnicas de administración del personal tiene un impacto positivo en el desarrollo organizacional de las instituciones pues es uno de los pilares de direccionamiento para un enfoque al cumplimiento de objetivos, afectando el clima laboral de manera positiva, desarrollando una organización de los procesos, para contar con personal idóneo capaz de responder a la demanda de la sociedad, especialmente de los usuarios que acuden a las clínicas, además representa el que hacer de la organización.

Desde el análisis de los procesos misionales se identifica la necesidad de contar con un programa de inducción para los colaboradores de nuevo ingreso con el propósito de estandarizar el proceso y facilitar el proceso de adaptación del nuevo colaborador a la empresa y al puesto de trabajo.

Actualmente en la empresa no existe retroalimentación acerca del proceso de inducción a la organización del nuevo colaborador, por lo cual se desconoce los inconvenientes y las incomodidades que han tenido al principio de su relación laboral con la empresa.

La mayoría de empleados encuestados de la Empresa, informó que cuando ingresó a la empresa se le proporcionó información clara acerca de las funciones y atribuciones que debía realizar en su puesto de trabajo, lo cual representa una adaptación al cargo que impacta directamente en el rendimiento laboral.

A manera de conclusión, la situación actual del talento humano es positiva ya que influye no solo con el trabajo, el cumplimiento de tareas asignadas, sino también con sus valores, motivaciones, cultura, y clima organizacional, si bien, las organizaciones compiten a través de las personas, dándole una importancia las practicas del talento humano asegurando que toda persona que ingrese a la organización sea la adecuada para el puesto de trabajo, se encontró además, que los procesos que adopta cada institución, radica en la implementación de las prácticas de talento humano, creando una necesidad de transformación.



### **13.1. RECOMENDACIONES**

1. La motivación al personal nuevo debe ser intencionada al servicio del equipo, para así generar sentido de pertenencia y un mejor clima organizacional, lo cual se refleja en el buen servicio de la institución.

2. Crear condiciones que aumenten el nivel de motivación del personal de enfermería basadas en procesos que trasciendan en el tiempo, y se convierta en estrategia rentable para la institución.

3. Seleccionar del personal vinculado integrantes con potencial, para capacitarlos en liderazgo, formando así un personal que soporte a los cargos gerenciales para que la línea de mando permanezca legítimamente alineada al servicio de las funciones.

4. Mantener patrones definidos de motivación y liderazgo, para que la toma de decisiones sea lo más objetiva y lo más ajustada a la realidad y que no se fijen metas utópicas que al final se convierten en un obstáculo más para alcanzar los resultados deseados.

5. Diseñar estrategias que entreguen alternativas que favorezcan una efectiva toma de decisiones; haciendo seguimientos periódicos, ajustes necesarios para lograr los resultados esperados.

6. Dada la importancia de los valores y su relación con el liderazgo en el contexto organizacional, es preciso identificar el perfil de valores laborales que presenten el personal de enfermería y verificar si se relacionan con el estilo de liderazgo ejercido por ellos y por sus superiores.

### 14.1. BIBLIOGRAFÍA

Serna Gómez, Humberto; (2001) Gerencia Estratégica. Planeación y Gestión – Teoría y Metodología, 1ª Edición, 3R, Colombia.

Steiner, George A; (2005) Planeación Estratégica. Lo que todo director debe saber, 32ª Edición, CECSA, México.

M.<sup>a</sup> del Carmen de la Calle Durán y Marta Ortiz de Urbina Criado; (2004) Fundamentos de Recursos Humanos.

Moreno Monsalve, N. A., Sánchez Ayala, L. M., & Velosa García, J. D. (2019). Introducción a la gerencia de proyectos: conceptos y aplicación.

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. Recuperado de: <https://www-ebooks7-24-com.recursosselectronicos.uniagustiniana.edu.co/?il=5207> De la tradición laboral, 1. La Especificidad. (s/f). MEDIOS AUTÓNOMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: MARCO INSTITUCIONAL GENERAL. Uca.es. Recuperado el 24 de octubre de 2021, de <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/18768/Marco%20general%20resolucio%c%81n%20conflictos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

M.<sup>a</sup> del Carmen de la Calle Durán y Marta Ortiz de Urbina Criado. (2004) Fundamentos de Recursos Humanos.

Moreno Monsalve, N. A., Sánchez Ayala, L. M., & Velosa García, J. D. (2019). Introducción a la gerencia de proyectos: conceptos y aplicación.


Hisrich, R. (2005). Entrepreneurship. Emprendedores. 6ta Edición. España: McGraw-Hill.

Almirall, P., Franco, J., Hernández, J., Portuondo, J., Hurtado, R. & Hernández, A. (2010). El modelo PROVERIFICA para el análisis del trabajo. Criterios de aplicación y validez. *Salud de los Trabajadores*, 18(2), 117-127.

Castellanos, M. (2002). Efectos biológicos de la radiación. En Instituto de Investigación e Información Geocientífica, Minero-Ambiental y Nuclear (Ed.). *Curso de protección radiológica para el manejo de material radiactivo* (pp. 36- 41). República de Colombia: INGEOMINAS, Ministerio de Minas y Energía.

Comité Científico de las Naciones Unidas para el Estudio de los Efectos de las Radiaciones Atómicas. (2008a). *Informe del Comité Científico UNSCEAR. 56º período de sesiones. Suplemento N° 46*. Nueva York, E.U.A: Autor.

## 15.1. ANEXOS



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

GRACIAS



### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

GRACIAS



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---





UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---

GRACIAS



### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

GRACIAS



### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es crear en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

GRACIAS



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
UNIAGUSTINIANA

*Es creer en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

GRACIAS





UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---





UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es crear en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

GRACIAS



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es crear en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

GRACIAS



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
UNIAGUSTINIANA  
*Es crear en ti*

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

GRACIAS



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
UNIAGUSTINIANA

*Es creer en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

GRACIAS





### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	X	4	5
---	---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---





UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es crecienti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2 <input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
---	---------------------------------------	---	---	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

GRACIAS



### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	4	5	X
---	---	---	---	---	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4	X	5
---	---	---	---	---	---



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
UNIAGUSTINIANA

*Es creer en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

GRACIAS



### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Mi nombre es CRISTIAN IVAN FIGUEROA SANCHEZ y mi compañero LEONARDO GONZALEZ VALENCIANO somos estudiantes de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, el día de hoy estamos aplicando una encuesta con el fin de medir el nivel de relevancia en el programa de inducción a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

Esta herramienta proporciona preguntas para evaluar el nivel de comprensión dentro de las funciones cuando un colaborador llega nuevo a un puesto de trabajo, ayuda a la mejora continua, a organizar y reestructurar los procesos internos de inducción.

*Sus datos personales han sido y están siendo tratados conforme con nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales. Para mayor información podrá consultar artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.*

Para contestar el cuestionario seleccione una de las opciones numéricas de 1 a 5 en donde:

1. Es bajo
2. Regular
3. Indiferente
4. Bueno
5. Excelente

1. Fue clara la información que se le brindó en la inducción para el nuevo cargo:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

2. La información suministrada en el programa de inducción fue completa y útil para iniciar en el nuevo cargo a ocupar:

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

3. La inducción que acaba de realizar fue a la adecuada para el desarrollo de sus funciones desde su nuevo rol:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------



UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
**UNIAGUSTINIANA**  
*Es creer en ti*

4. La descripción de cómo desarrollar sus funciones fue pertinente con lo que inicialmente le indicaron que va a desarrollar:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

5. La información que se le suministro le fue útil sobre productos/servicios, historia de la organización durante la orientación:

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

6. Le han brindado la suficiente información y entrenamiento para realizar su trabajo:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

7. Le han compartido la visión general de lo que será su función en medida del progreso dentro de la organización:

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

8. Se siente bienvenido en la organización y a gusto con su nuevo equipo de trabajo

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
---	---	---	---------------------------------------	---

9. Dispones de todo lo necesario para realizar tu trabajo

1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---------------------------------------

10. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
---	---	---------------------------------------	---	---

GRACIAS