



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE DE GUAYAQUIL**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**MODELO DE INDUCCIÓN DE PERSONAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA  
EMPRESA SITER**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORA:

**LUISA MARÍA HUACÓN SAYAS**

TUTOR:

**WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES**

Guayaquil - **Ecuador**

**2026**

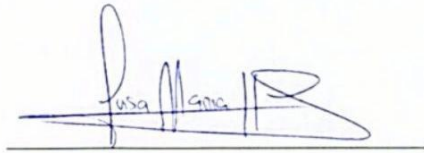
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN**

Yo, **Luisa María Huacón Sayas** con documento de identificación N° **0957759897** manifiesto que;

Soy la autora y responsable del siguiente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

**Guayaquil, 12 de febrero del año 2026**

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luisa María Huacón Sayas', is written over a horizontal line.

**Luisa María Huacón Sayas**

**0957759897**

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL  
TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD  
POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Luisa María Huacón Sayas** con documento de identificación N° **0957759897**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Modelo de inducción de personal en procesos de selección para la empresa SITER”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

**Guayaquil, 12 de febrero del año 2026**

Atentamente,



**Luisa María Huacón Sayas**

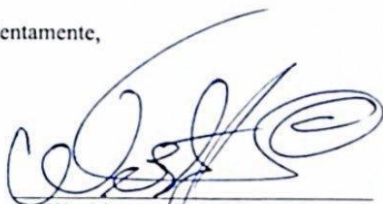
**0957759897**

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **MODELO DE INDUCCIÓN DE PERSONAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA EMPRESA SITER**, realizado por **Luisa María Huacón Sayas**, con documento de identificación N° **0957759897**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 12 de febrero del año 2026

Atentamente,



Washington Fabricio Escorza  
Flores  
CI. 0602898272

Guayaquil, 11 de febrero de 2026

## AUTORIZACIÓN

---

Estimados  
**Universidad Politécnica Salesiana**  
De mis consideraciones

La compañía Servicios de innovación y tecnología en recuperación SITER S.A, AUTORIZA:

Que la Srta. HUACÓN SAYAS LUISA MARÍA, portador de la cédula de ciudadanía N° 0957759897, a utilizar el nombre de la empresa y aplicar los instrumentos de investigación necesarios para el desarrollo de su trabajo de titulación. Los resultados obtenidos serán utilizados únicamente para fines académicos.

La presente autorización se emite a solicitud de la interesada, para los fines académicos que estime pertinentes.

Atentamente,

  
FRANKLIN PAZMIÑO  
GERENTE GENERAL  
**SITER S.A.**  
  
Franklin Pazmiño  
GERENTE GENERAL

## **Dedicatoria y agradecimiento**

Dedico el presente trabajo, en primer lugar, a Dios por permitirme llegar hasta aquí, por brindarme fortaleza, sabiduría, constancia para cumplir mis sueños y esta etapa tan importante como lo es mi formación profesional. A mi familia, por su apoyo incondicional en estos 4 años de carrera, en especial a mis padres July Sayas y Franklin Huacón que nunca me dejaron sola, siempre creyeron en mí y que hicieron este logro posible, me motivaron a seguir adelante y forman parte de un pilar fundamental a lo largo de este proceso académico.

Agradezco de manera especial a la Universidad Politécnica Salesiana por aportar en mi formación integral que se basó en valores humanos y profesionales. Muchas gracias a mis docentes y más que nada a mi tutor que con su guía, conocimiento y acompañamiento, aportaron significativamente en mi proceso de aprendizaje. Asimismo, agradezco a la institución en donde realicé mis prácticas preprofesionales siendo esta mi primera experiencia en el ámbito laboral, al equipo de Talento y Cultura, Nadia y Leo, gracias por el apoyo y la confianza brindada, permitiendo de esta forma fortalecer mis competencias profesionales y aplicar esos conocimientos en el aula, además, mi más sincero agradecimiento al Eco. Franklin Pazmiño quien me dio apertura a que pueda realizar mi sistematización en la empresa Siter, sin duda me llevo buenos recuerdos de esa experiencia. Finalmente, agradezco a los amigos que me brindó la universidad, Kevin, Paul, Oscar, Nath, y de manera especial agradezco a Paola quien me motivó a no cambiarme de curso, ya que gracias a ello pude conocer a quienes hoy en día son mis mejores amigas: Leylin, Paola y Lady, convirtiéndose en un apoyo incondicional, mi red de contención y motivación a seguir adelante, acompañándome no solo en lo académico, sino también en lo personal, con amistad, lealtad y cariño sincero.

## **I. Resumen**

La presente sistematización de experiencia es un modelo de inducción del personal en procesos de selección de la empresa Siter, el objetivo de la sistematización es analizar y sistematizar el proceso de inducción del personal. La metodología utilizada fue un estudio tipo cualitativo con alcance descriptivo, aplicando un diseño de caso, por medio de una entrevista estructurada. Los principales resultados obtenidos es que la empresa no cuenta con un proceso de inducción formal, además, se identificó acciones positivas como el acompañamiento y socialización inicial como el “Contigo Amigo”. La sistematización evidenció que no existe un manual, lo que limita su efectividad para fortalecer la adaptación e integración del nuevo ingreso. Por ende, se recomienda formalizar el proceso de inducción a través de la elaboración de un manual y la aplicación de mecanismos de seguimiento y evaluación que posibilita optimizar la gestión del talento humano y mejorar la experiencia inicial del nuevo colaborador.

Palabras claves: Inducción, recursos humanos, onboarding.

## **II. Abstract**

This systematization of experience is a model for staff induction in the selection processes of the company Siter. The objective of the systematization is to analyze and systematize the staff induction process. The methodology used was a qualitative study with a descriptive scope, applying a case design, through a structured interview. The main results obtained are that the company does not have a formal induction process. In addition, positive actions were identified, such as initial support and socialization, such as “Contigo Amigo” (With You, Friend). The systematization showed that there is no manual, which limits its effectiveness in strengthening the adaptation and integration of new hires. Therefore, it is recommended to formalize the induction process by developing a manual and applying monitoring and evaluation mechanisms that enable the optimization of human talent management and improve the initial experience of new employees.

Keywords: induction, human resources, onboarding.

## Índice de contenido

<b>1. Datos informativos del proyecto .....</b>	<b>1</b>
<b>Nombre de la práctica de intervención o investigación .....</b>	<b>1</b>
<b>Nombre de la institución o grupo de investigación .....</b>	<b>1</b>
<b>Tema que aborda la experiencia .....</b>	<b>1</b>
<b>Localización .....</b>	<b>1</b>
<b>Figura 1 .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Objetivo.....</b>	<b>2</b>
<b>3. Eje de intervención .....</b>	<b>2</b>
<b>4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Metodología .....</b>	<b>6</b>
<b>Tipo de estudio.....</b>	<b>6</b>
<b>Tipo de diseño .....</b>	<b>7</b>
<b>Muestra .....</b>	<b>7</b>
<b>Instrumento de medición .....</b>	<b>7</b>
<b>6. Preguntas claves .....</b>	<b>8</b>
<b>Preguntas de inicio .....</b>	<b>8</b>
<b>Preguntas interpretativas .....</b>	<b>8</b>
<b>Preguntas de cierre.....</b>	<b>8</b>
<b>7. Organización y procesamiento de la información.....</b>	<b>9</b>
<b>Etapas 1: Inicio.....</b>	<b>9</b>
<b>Etapas 2: Implementación.....</b>	<b>9</b>
<b>Etapas 3: Evaluación y análisis.....</b>	<b>10</b>
<b>8. Análisis de la información .....</b>	<b>10</b>
<b>9. Justificación .....</b>	<b>12</b>
<b>10. Características de los beneficiarios .....</b>	<b>13</b>

<b>11. Interpretación.....</b>	<b>13</b>
<b>12. Principales logros del aprendizaje.....</b>	<b>15</b>
<b>13. Conclusión y recomendaciones .....</b>	<b>18</b>
<b>14. Referencias.....</b>	<b>20</b>
<b>15. Anexos .....</b>	<b>24</b>
<b>Anexo A .....</b>	<b>24</b>
<b>Anexo B .....</b>	<b>26</b>
<b>Anexo C .....</b>	<b>35</b>

## **1. Datos informativos del proyecto**

### **Nombre de la práctica de intervención o investigación**

Modelo de inducción de personal en procesos de selección para la empresa SITER.

### **Nombre de la institución o grupo de investigación**

La razón social de la organización es Servicios de Innovación y Tecnología en Recuperación – SITER S.A de la sede de Guayaquil.

### **Tema que aborda la experiencia**

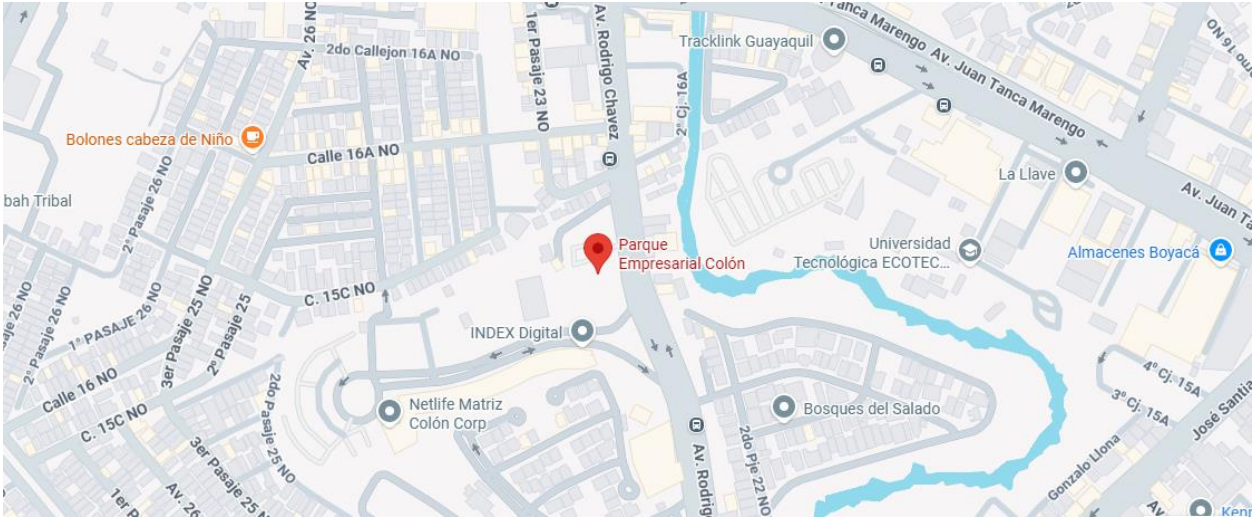
El tema que se presenta a continuación se sitúa dentro del área de la psicología organizacional debido a que el análisis de la variable es inducción y este corresponde a la inducción del personal.

La psicología organizacional se define como una disciplina que estudia el comportamiento humano en el ámbito laboral, el cual se encarga de comprender cómo las personas actúan en las compañías, sus funcionamientos en los procesos de liderazgo, cambio, cultura organizacional y cómo pueden crear una mejora en las prácticas empresariales en la actualidad (Gutiérrez Izquierdo y otros, 2024).

### **Localización**

El trabajo de sistematización de experiencias fue realizado en la Av. Rodrigo Chávez, Parque Empresarial Colón, edificio Corporativo 3 piso 7.

### **Figura 1**



Fuente: (Parque Empresarial, 2025).

**2. Objetivo**

La compañía Servicios de Innovación y Tecnología en Recuperación SITER S.A. fue creada legalmente el 18 de mayo del 2023, siendo esta la subsidiaria del grupo Banco Guayaquil S. A., en donde se encarga de la gestión en la recuperación y compra de cartera crediticia, como son las deudas, créditos morosos y otros activos financieros, distribuido en dos grupos, en castigo y administrativo (Contigo Soluciones, 2024).

Según lo mencionado previamente, el objetivo de la presente sistematización de experiencias es analizar el modelo de inducción del personal en la compañía de SITER S.A.

**3. Eje de intervención**

Según (Taylor, 1911) señala que la inducción del personal tiene sus orígenes en las prácticas de aprendizaje en el puesto de trabajo propias de los gremios artesanales, y más adelante de las fábricas desarrolladas durante la revolución industrial, por ello en las etapas iniciales, el ingreso del colaborador se respaldaba por la observación directa, ejecución reiterada de actividades y de experiencia práctica, sin un modelo formal estructurado (Bauer

et al., 1998). Asimismo, la inducción de personal tiene sus raíces en el concepto de socialización organizacional, estudiado desde finales del siglo XX durante la Segunda Guerra Mundial, exploró tácticas para integrar a los recién llegados en la cultura y procesos de la organización, bajo esta perspectiva, la inducción se entendió inicialmente como orientación organizada para ubicar al trabajador en el puesto y presentarle reglas básicas del funcionamiento institucional (Van Maanen & Schein, 1979). De esta manera, la variable se justifica al reconocer que inducción y onboarding refieren a un mismo núcleo de prácticas de integración, diferenciándose por su alcance y duración, lo que permite operacionalizarla como modelo aplicable dentro del proceso de selección (Palella Stracuzzi, 2023).

Una de las definiciones de inducción es que permite al trabajador tener claros los objetivos, valores, normas, misión y visión de la empresa desde el primer momento, el cual marca el inicio de su involucramiento, con el objetivo de que el empleado se oriente y se adapte al entorno de trabajo con la mayor rapidez posible (Chiavenato, 2020). Por parte de Dessler (2015), la inducción es un elemento esencial del proceso de socialización que las organizaciones brindan a los nuevos ingresos, por el cual ayuda a transmitir a los colaboradores su cultura y lo que la empresa espera de ellos para que aprendan cómo se maneja la misma (Ortega Vergara et al., 2023). A partir de lo expuesto, desde una visión actual de la gestión del talento humano se utiliza el término onboarding ya que opera con la misma finalidad y conceptual de lo que es la inducción personal, por ende, se concibe a esta definición como una práctica deliberada que la empresa implementa con el objetivo de agilizar el ajuste temprano del nuevo ingreso, facilitando su integración al rol, al equipo de trabajo y a la cultura organizacional como tal (Gunnesch-Luca, 2025). Además, es importante señalar que la socialización organizacional es diseñada acorde a la información que proviene

de la selección, para que en la inducción se puedan abordar aspectos específicos y de esta forma la adaptabilidad del nuevo colaborador sea más rápida (Saks & Gruman, 2021).

La inducción de personal tiene diferentes tipos que atienden a distintas dimensiones del proceso de integración mediante el cual la clasificación común distingue entre inducción formal, que se refiere al proceso estructurado con indicaciones por escrito con previa planificación por la organización, e inducción informal siendo este el primer contacto con el colaborador (Piedra-Mayorga y otros, 2023). Bajo este enfoque, el onboarding formal son actividades diseñadas por la organización para estructurar la experiencia de los nuevos ingresos (Frögéli y otros, 2023). De forma similar, un programa formal es la orientación inicial que favorece la integración del nuevo colaborador para determinar las bases de su rendimiento dentro de la empresa (Dessler, 2022). Por ende, es la fase inicial de la socialización en donde el empleado adopta las normas, valores, entiende su rol y las expectativas organizacionales (Robbins & Judge, 2023). Desde otra perspectiva, Van Maanen & Schein (1979), señala a la socialización informal es donde el empleado aprende en el trabajo sin separación formal, a través de la observación y de la experiencia de sus compañeros (Hall & Paul, 2020). Igualmente se enfatiza que los procesos de socialización no estructurados ayudan a que el colaborador se adapte y aprenda por medio de la observación redes de apoyo, interacciones sociales, relaciones laborales con un entrenamiento adquirido de forma empírica, sin un plan formal (Didion et al., 2024). Además, este tipo de inducción informal da apertura a que el empleado busque información por iniciativa propia, realiza preguntas a sus compañeros y observa cómo ellos realizan su trabajo sin una instrucción formal (Decius y otros, 2025).

Resulta relevante mencionar que existe cierta confusión con la definición de inducción y capacitación, a pesar de que ambos forman parte de los procesos de desarrollo del talento

humano en una organización, su propósito, alcance y aplicación es distinto, debido a que la inducción es la integración inicial de los nuevos colaboradores (Mitschelen & Kauffeld, 2025), a diferencia de la capacitación que esta diseña diversas actividades para proporcionar a las personas diferentes competencias, conocimientos y habilidades para que lo puedan desempeñar en su rol de manera eficiente y a su vez que se alinee a los objetivos organizacionales (Zalukhu y otros, 2025). En un contexto latinoamericano, tanto la inducción como la integración organizacional son elementos claves que impulsan el desempeño del recurso humano, dado que permite la adaptación temprana del empleado y fortalece el compromiso con la empresa (Velásquez & Baquerizo Ortiz, 2024). No obstante, la capacitación es continua, mejora el desarrollo profesional, la satisfacción laboral y la competitividad organizacional siendo esta estratégica (Asgar, 2025). Cabe destacar, que la inducción ayuda a disminuir la rotación y mejora el bienestar de los colaboradores, y se identifica dimensiones como el contacto inicial que sería el recibimiento por parte de la empresa el cual influyen en estos resultados (Alzahmi & Alshamsi, 2024), y por tanto la capacitación son dinámicas claves de la gestión de recursos humanos que se planifican de forma sistemática para optimizar su impacto (Ogbulu et al., 2024).

A continuación, se presentan estudios empíricos que permiten respaldar los fundamentos teóricos expuestos, uno de ellos fue la evaluación de cómo el onboarding contribuye en la retención de talento en empresas portuguesas, en el cual se aplicó una encuesta a 227 empleados para determinar si un buen onboarding positivo podría disminuir la rotación de empleados, identificando que la experiencia emocional influye mucho en la retención y por ende es de carácter esencial que una empresa implemente procesos de inducción completos para generar ese vínculo emocional con la organización (Lourenço y Rodrigues, 2025). Por otro lado, se aplicó una encuesta a 114 empleados en empresas

pequeñas y medianas del sector privado en Portugal, en donde se evaluaron cómo las prácticas de onboarding se relacionan con el bienestar del colaborador y de su intención del sentido de pertenencia en la organización, evidenciando que al tener un programa de inducción bien estructurado influye directamente en el desempeño laboral (Mosquera y Soares, 2025). En otra investigación, se evidenció un programa de inducción que fue dirigido a 775 empleados hospitalarios nuevos con el fin de identificar cómo esta fase influye en los conocimientos del colaborador y su desempeño en donde hubo un incremento significativo en el conocimiento personal que pasó del 60% a un 84% después de la inducción, mejorando de esta forma el nivel de conocimientos acerca de sus deberes, protocolos y prácticas clínicas claves generando un impacto positivo en el desempeño laboral inicial en el sector de salud (Patel y otros, 2023).

#### **4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación**

El presente trabajo de sistematización de experiencias es la descripción del proceso de inducción del personal del área de Recursos Humanos de la empresa Siter en el periodo de noviembre a enero 2026. El análisis se la realizará al Líder de la subsidiaria y al asistente en un lapso de 6 semanas en la cual se realizará 2 intervenciones por semana con una duración de 20 minutos cada una.

#### **5. Metodología**

##### **Tipo de estudio**

El tipo de estudio de la presente sistematización de experiencia es de tipo cualitativo con alcance descriptivo, en donde los estudios cualitativos descriptivos buscan detallar experiencias y situaciones de manera precisa, el cual permanece lo más cerca posible a los

datos reales sin que haya una interpretación del investigador de por medio (Colorafi & Evans, 2016).

### **Tipo de diseño**

En la presente sistematización de experiencia se aplicará un diseño de caso que se analiza de manera profunda y detallada de un estudio en específico en su contexto real, con la finalidad de entender el fenómeno explorado (Hernández Sampieri y otros, 2014).

### **Muestra**

La muestra a aplicar será a conveniencia de tipo cualitativa, estará compuesta por personas que conforman el área de Talento Humano, el tamaño de la muestra será de 2 personas en edades entre 22 a 44 años. Del mismo modo, se requerirá recopilar la información de las entrevistas con soporte de un consentimiento informado para asegurar la confidencialidad de la información. También, se realizará un análisis de la normativa acerca del proceso de inducción del personal.

### **Instrumento de medición**

Entrevista estructurada de elaboración propia, consta de 11 items, están diseñadas para obtener información acerca del proceso de inducción del personal. Esta entrevista consta de 3 dimensiones, en donde la primera dimensión es la orientación organizacional con tres preguntas, la segunda dimensión es la adaptación al puesto al entorno de trabajo con 4 preguntas; y la tercera dimensión es la socialización e integración organizacional (**ver anexo A**).

## **6. Preguntas claves**

### **Preguntas de inicio**

1. ¿Existe un manual de inducción de personal en la empresa Siter de la ciudad de Guayaquil?
2. ¿Los responsables del área de recursos humanos tienen conocimientos técnicos acerca de una correcta inducción de personal en la empresa Siter de la ciudad de Guayaquil?
3. ¿Los trabajadores de la empresa Siter de la ciudad de Guayaquil han recibido una inducción del personal?

### **Preguntas interpretativas**

1. ¿De qué forma el proceso actual de inducción influye en la adaptación y comprensión del rol de los nuevos ingresos en la empresa Siter de la ciudad de Guayaquil?
2. ¿Cuáles son las fortalezas y limitaciones de la inducción del personal que se identifican a partir del análisis de la experiencia institucional en la empresa Siter de la ciudad de Guayaquil?
3. ¿Qué diferencias se pueden identificar de una inducción formal establecida a la inducción que se desarrolla en la empresa Siter de la ciudad de Guayaquil?

### **Preguntas de cierre**

1. ¿Qué conclusiones se obtienen sobre la importancia de contar con un modelo de inducción del personal dentro de los procesos de selección en la empresa Siter de la ciudad de Guayaquil?

2. ¿Cuáles serían las recomendaciones se pueden proponer para la mejora y el fortalecimiento en el proceso de inducción del personal a partir de los resultados del estudio en la empresa Siter de la ciudad de Guayaquil?
3. ¿Qué aprendizaje profesional deja la sistematización del modelo de inducción del personal en la empresa Siter de la ciudad de Guayaquil?

## **7. Organización y procesamiento de la información**

### **Etapas 1: Inicio**

Antes de iniciar la sistematización de experiencia, se llevó a cabo la indagación acerca del tema que se iba a utilizar, asociándolo con un contexto organizacional y también a las actividades que se desarrolló durante las prácticas preprofesionales. En esta etapa tuve que solicitar al área de Talento Humano la autorización correspondiente para el uso del nombre de la empresa, misma que fue aprobada. Posteriormente, logré estructurar y ajustar mi título de la sistematización junto con mi tutor. Una vez teniendo establecido el título, se recibieron indicaciones generales por parte del tutor sobre la estructura del documento para poder iniciar con el desarrollo del trabajo (**ver anexo B**).

### **Etapas 2: Implementación**

En esta etapa se empezó a desarrollar cada apartado de la sistematización, el cual implicó constantes revisiones con el tutor, quien realizaba las observaciones y correcciones durante todo el proceso. En cuanto aspectos positivos se destaca el acompañamiento del tutor y de la predisposición de las personas del área de Talento Humano en Siter, sin embargo, se presentó dificultades en la búsqueda de literatura académica. Asimismo, se diseñó el instrumento establecido como la entrevista la cual requirió ajustes y validación antes de su

aplicación. También, se pudo evidenciar inconvenientes en poder realizar la entrevista a Talento Humano debido a que tenían agenda llena en su día a día (**ver anexo B**).

### **Etapas 3: Evaluación y análisis**

En esta última etapa, se realizó revisión del proceso de sistematización, tomando en cuenta los avances logrados y las dificultades que se pudo enfrentar. Cabe destacar, que la aplicación de la entrevista al área de Talento Humano integró un elemento esencial para realizar el análisis del proceso de inducción del personal en Siter de la ciudad de Guayaquil, lo que permitió contrastar información teórica con los procesos reales que la empresa lleva en su día a día. Por ello, esta etapa hizo posible una reflexión crítica de los aprendizajes adquiridos, y el valor de la sistematización para comprender y mejorar los procesos internos de la organización (**ver anexo B**).

### **8. Análisis de la información**

Durante la entrevista que se realizó al área de Talento Humano de la empresa Siter se identificó que en la primera dimensión que constituye a la orientación organizacional de la pregunta 1, 2 y 3, se encuentran en un proceso inicial de estructuración de la inducción organizacional, debido a que en sus inicios obtuvieron una alta carga operativa inicial considerando que esta empresa realizó su inauguración el 4 de junio de 2024. Actualmente se realiza una inducción básica, no obstante, no hay una formalidad ni un respaldo con manuales. Por su parte, la misión, visión valores y políticas se lo menciona de manera verbal y general, dándole prioridad a los aspectos operativos y necesidades inmediatas del empleado, como son los beneficios y las normas de vestimenta. Adicional, se realiza la entrega del kit de bienvenida y en cuanto al material institucional formal, solo se les entrega el contrato laboral. Es importante mencionar que el área de Talento Humano sí identifica estas limitaciones y

manifiestan la intención de fortalecer y formalizar el proceso de inducción. Como segunda dimensión que integra la adaptación al puesto y al entorno de trabajo de las preguntas 4, 5, 6 y 7, sí existe un desarrollo práctico para facilitar la adaptación del nuevo ingreso. El proceso está constituido por funciones, y procedimientos del puesto a través del acompañamiento de un colaborador y del jefe directo, estos cumplen un rol clave en la capacitación inicial y aprendizaje del puesto, proporcionando las herramientas necesarias para desempeñar el cargo. Sin embargo, durante los primeros meses el área de Talento Humano realiza un seguimiento, pero este no es de forma sistémica, planificada ni continua, lo que da apertura a fortalecer el acompañamiento y la evaluación del proceso de adaptación. Por último, está la tercera dimensión que es la socialización e integración organizacional respecto a las preguntas 8, 9, 10 y 11, la empresa cuenta con estrategias orientadas a la integración del nuevo ingreso, como es el primer contacto al entorno físico y del equipo de trabajo llamado “Contigo Amigo”. Además, de manera verbal se manifiestan los comportamientos esperados y las normas culturales de la organización, a pesar de ello, no se encuentran sistematizado en un documento formal. Es pertinente indicar que cuentan con un reto adicional de inducción del personal que se encuentra en la sede Quito, limitando de esta forma la presencia directa de Talento Humano, lo que conlleva a reforzar la exigencia formal de una guía de inducción estructurada que permita estandarizar el proceso (**ver anexo C**).

De acuerdo con el análisis de las dimensiones mencionadas se puede evidenciar que el proceso de inducción de la empresa Siter de la sede Guayaquil se encuentra en un periodo de estructuración, debido a la reciente creación de la empresa y de las demandas operativas. Si bien es cierto cuentan con prácticas orientadas a favorecer la adaptación del nuevo ingreso, sin embargo, esta no se encuentra como tal de manera formal ni estandarizado, predominando la transmisión verbal de información. Aún así, se destaca la adaptación inicial que reciben los

nuevos ingresos como son el acompañamiento en el puesto y la asignación de tutores. Con todo, se detecta fortalecer el seguimiento y evaluación del proceso de inducción para que el colaborador consolide una experiencia más estructurada y que exista la integración organizacional y sentido de pertenencia. Es pertinente también mencionar que no existe una política, manual o reglamento aplicado a la inducción del personal.

## **9. Justificación**

La presente sistematización de experiencia tiene la finalidad de describir y analizar los procesos de inducción de la empresa Siter en la sede de Guayaquil basado en los procesos actuales de la misma. De esta manera, en una investigación realizada se obtuvo como resultado que al no contar con una inducción formal provoca que los colaboradores no tengan clara la información clave de la organización y de su puesto, impactando directamente en la desmotivación, error frecuente y al rendimiento laboral como consecuencia de una adaptación insuficiente al rol (Morales Aragón y Villarroel Siles, 2024). Asimismo, en un estudio cualitativo evidenció que un procedimiento de onboarding que no está bien estructurado da como resultado insatisfacción tanto en los colaboradores nuevos sintiéndose inseguros o confundidos y también los que ya llevan tiempo en la empresa, sintiendo una sobrecarga de por medio, frustración o muchas veces incómodos porque tiene que improvisar (Kirchner y Stull, 2022). Por consiguiente, se demostró que cuando la organización cuida la experiencia de ingreso de sus colaboradores, se fortalece las expectativas entre el colaborador con la empresa, aumentando el compromiso y por ende reduce la rotación de personal (Aguirre Sánchez y Bueno Hugo, 2025).

Por lo tanto, la sistematización de experiencia tiene como finalidad entender cómo se realiza el proceso de inducción en la empresa Siter de la sede Guayaquil para dar más evidencia y aporte teórico, y de esta forma mejorar el onboarding en futuros ingresos.

## **10. Características de los beneficiarios**

Durante el periodo en el cual se realizó la sistematización en la empresa Siter de la sede guayaquil, se obtuvieron datos de 2 participantes del área de Talento Humano. A continuación, se presenta una descripción detallada de cada uno de ellos:

La participante 1 es una mujer de 44 años que trabaja en el Banco Guayaquil como Líder Subsidiarias Business Partner en el área de Talento y Cultura (ver anexo xxx).

El participante 2 es un hombre de 22 años que se encuentra en el último semestre de la carrera de Economía, y trabaja en Banco Guayaquil como Talent Generalist en el área de Talento y Cultura

## **11. Interpretación**

De acuerdo con el análisis que se llevó a cabo acerca del proceso de inducción del personal de la empresa Siter se evidenció que no cuentan con un manual formal de inducción, ni con un reporte institucional, siendo este la herramienta que estandariza la descripción inicial de misión, visión, valores y políticas internas. Actualmente sus prácticas son de forma verbal y operativa, no obstante, sí se contemplan elementos como son las reuniones con las jefaturas, delegación de tutores, y aprendizaje funcional en el puesto de trabajo, mostrando una adaptación funcional en etapa temprana. Adicional, según las tres dimensiones analizadas, las cuales son: orientación organizacional, adaptación al puesto y socialización organizacional, se detectó que existe iniciativa dirigidas a la integración del nuevo

colaborador, aún no se encuentra formalizado los procesos, seguimiento continuo y al no contar con una evaluación estructurada del proceso de ingreso, reduce el potencial de socialización y la permanencia del personal.

En función de diversos estudios empíricos que sustentan a este trabajo académico, como por ejemplo en una investigación que se realizó a colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito, en donde se identificó que el proceso de onboarding impacta en el bienestar de los trabajadores, y que la ausencia de integración en los canales formales de comunicación y acciones corporativas se vinculó con una menor integración y participación social en la empresa, afectando negativamente a la adaptación inicial del personal (Cárdenas Palma y Guamán Guevara, 2025). Por su parte, en la empresa Siter existe el “Contigo Amigo” para favorecer la socialización, las prácticas de integración no están formalizadas ni son sistemáticas, lo que puede generar un impacto negativo tanto en el bienestar como en la socialización de los nuevos ingresos. Asimismo, en otra investigación acerca de la implementación de onboarding en un municipio sudafricano, evidenció la relevancia de ajustar los procesos de inducción a las herramientas tecnológicas y las necesidades del personal de nuevo ingreso, aún más si se trata de modalidad no presencial o en contextos de cambio (Oberholzer et al., 2024), esta situación detectada se relaciona con el caso de la empresa Siter, debido a que también se identificó un punto crítico de generalizar el proceso de inducción para aquellos colaboradores que no se encuentran presencialmente en las instalaciones de la sede Guayaquil, lo que refuerza la necesidad de formalizar y adaptar los procesos que no dependa únicamente del contexto físico, el cual aún se encuentra en formación dentro de la organización. Finalmente, en otro estudio se analizó el uso de los onboarding handbooks como un elemento clave para el proceso de inducción, dando como resultado que la existencia de manuales formales favorece a socialización, la integración y la

adaptabilidad del nuevo ingreso, permitiendo compartir información de manera clara y sistemática acerca de la cultura organizacional, políticas internas, normas, estructura y funciones (Godinho et al., 2023), esto resalta que a pesar de que en la empresa Siter se implementen elementos como el acompañamiento inicial e inducción que se realiza al colaborador en su primer día, la ausencia de documentos formales, manuales y evaluación estandarizada reduce el potencial de impacto de estos beneficios.

En definitiva, la evidencia empírica permite respaldar cómo los procesos de inducción formal y bien estructurados emplean un factor fundamental cuando nos referimos a la adaptación, bienestar y retención del personal. Los resultados encontrados en la empresa Siter, si bien es cierto demuestran buenas prácticas emergentes como lo es el acompañamiento y reuniones para clarificar las funciones que desempeñará el nuevo ingreso, del mismo modo, muestran la ausencia de formalización y documentación que forman parte de los componentes clave de los programas efectivos observados en la literatura.

## **12. Principales logros del aprendizaje**

**¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación? ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?**

Considero que el principal aprendizaje fue entender cómo los modelos de inducción del personal constituyen una base esencial dentro de los procesos de selección, debido a que influye en la adaptación inicial, en el bienestar psicosocial, y desempeño de los trabajadores. La formación académica hizo posible analizar estos procesos desde un enfoque psicosocial,

aplicando conocimientos adquiridos de la gestión del talento humano, de esta manera se logró comprender la inducción como una experiencia subjetiva que conlleva al bienestar y al compromiso personal. Se pueden destacar aspectos positivos en la información de fundamentos teóricos que apoyan a la variable lo que me permitió una validez más clara del análisis y la disposición que el área de Talento humano tiene para mejorar su proceso de inducción, sin embargo, en cuanto a experiencia negativa, fue que se detectó la falta de formalización del proceso debido a la alta carga operativa de los que conforman el área de Talento Humano, situación que dificultó la implementación inmediata de acciones de mejora. En situaciones similares se sugiere diseñar desde una fase temprana modelos de inducción como consigna obligatoria, asimismo sí se hiciera uso del estudio cualitativo descriptivo, y lo que sí se cambiaría es la ampliación del periodo de observación a fin de recopilar información longitudinal.

### **¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?**

El proyecto generó una propuesta de un modelo de inducción de personal ajustados con los procesos actuales de inducción de la empresa Siter de la sede de Guayaquil, obtenido a través de entrevista a las personas del área de talento humano, generando recomendaciones técnicas relacionadas a mejorar el proceso de inducción en la empresa.

### **¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?**

El objetivo que se planteó fue analizar si la empresa Siter contaba con un manual de inducción para los nuevos colaboradores, si este es de manera formal o informal, para identificar debilidades, y oportunidades de mejora. Se logró identificar que no cuentan con un manual y que el proceso de acuerdo a los autores teóricos se considera un tipo de inducción informal. Lo que no se logró evaluar fue el impacto a largo plazo de la implementación de la

inducción debido a cuestiones de tiempo, además que el proceso aún se encuentra en construcción.

**¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?**

Como elementos de riesgo se pudo identificar la falta de estandarización del proceso de inducción, y una sobrecarga operativa, factores que pueden influir en la adaptación y bienestar de los colaboradores que conforman la empresa Siter.

**¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?**

El principal elemento innovador fue la implementación de una entrevista estructurada como herramienta clave para la recolección de información, situado dentro del diseño metodológico cualitativo con alcance descriptivo, lo que permitió organizar la información que se obtuvo por parte del área de Talento Humano.

**¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?**

Para el grupo poblacional con el cual se trabajó, permitió determinar de manera más clara los procesos actuales de inducción, reconociendo las prácticas que se implementan, aquello que aún está en proceso de construcción y los componentes que no están formalizados.

**¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?**

El impacto que generó a nivel de la salud fue la evidencia que un proceso de inducción estructurado aporta positivamente a la reducción de ansiedad inicial, claridad del rol, y

fortalecimiento del sentido de pertenencia, lo que conlleva a un impacto positivo tanto en la salud mental como en el bienestar de los trabajadores a lo largo de su proceso de adaptación.

### **13. Conclusión y recomendaciones**

La presente sistematización de experiencia hizo posible clarificar de maneja integral el proceso de inducción el cual se desarrolló en la empresa Siter, con base en el análisis de las dimensiones empleadas, tal como las experiencias recopiladas en las entrevistas al área de Talento Humano y diarios de campo. Los resultados evidencian que, aunque la empresa manifiesta el esfuerzo e interés de orientar prácticas en la bienvenida, capacitación y acompañamiento inicial al nuevo colaborador consideraa como el “Contigo Amigo”, estas aún presentan procesos poco estructurados y un bajo nivel de formalización. Esto implica que la ausencia de un manual y una evaluación sistemática del proceso de inducción limita la transmisión clara y homogénea de la cultura organizacional, de las normas y de los procedimientos internos. De este modo, se destaca que la sistematización dio a conocer la discrepancia tanto en las practicas vigentes como en el enfoque propuesto por la literatura, impulsando aportes significativos para mejorar la gestión del talento humano en una organización.

Se recomienda que la empresa Siter formalice y sistematice el proceso de inducción, mediante la consolidación de un modelo formal y estructurado para que logre ser coherente con las necesidades organizacionales y del trabajador. Por lo tanto, es clave diseñar un manual de inducción que consolide información institucional, cultural y funcional, representando un instrumento de apoyo pertinente para el nuevo colaborador. Adicional, se sugiere incluir formalmente las prácticas de acompañamiento y socialización, que definan los roles, tiempos y responsables del proceso, así desarrollar mecanismos de evaluación y seguimiento que

posibiliten evaluar la efectividad del proceso. Por último, se propone tener en cuenta la adaptación del proceso de inducción tanto para las personas que se encuentran presencialmente de la sede de Guayaquil como para aquellas que se encuentran en la sede Quito, garantizando equidad en la experiencia de ingreso.

## 14. Referencias

- Aguirre Sánchez, E. G., & Bueno Hugo, E. V. (2025). Onboarding y contrato psicológico: impacto en la retención del talento en empresas medianas de Quito. *Ethos Scientific Journal*, 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.63380/esj.v3n2.2025.230>
- Alzahmi, A. S., & Alshamsi, S. (2024). The influence of applying human resource training needs analysis on employee's performance. *Journal of Human Resource and Leadership*, 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.47604/jhrl.2302>
- Asghar, M. M. (2025). The impact of employee training and development on organizational performance: a strategic human resource perspective. *Journal of Accounting, Finance & Business Insights*, 1 (1), 1-9. <https://rjsaonline.org/index.php/JAFBI/article/view/6>
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. (E. G. Ferris., Ed.) 16, 149-214. <https://www.semanticscholar.org/paper/Organizational-Socialization:-A-Review-and-for-Bauer-Morrison/142556bfa11e4530347afc39ed5dd57700ac8d9a>
- Cárdenas Palma, A. H., & Guamán Guevara, M. D. (2025). Onboarding y bienestar de los empleados: caso de estudio en una cooperativa del segmento 3. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 7(4), 125-143. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v7i4.1567>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión de talento humano* (4.<sup>a</sup> ed. ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Colorafi, K. J., & Evans, B. (2016). Qualitative descriptive methods in health science research. *HERD: Health Environments Research & Design Journal*, 16 – 25. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1937586715614171>
- Contigo Soluciones. (2024). *Contigo Soluciones*. <https://www.contigosoluciones.ec/>
- Decius, J., Knappstein, M., & Seifert, A. (2025). Self-based learning fuels social-based learning—but not the other way around: Insights from a cross-lagged panel study on informal workplace learning. *Frontiers in Organizational Psychology*, 3, 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1580957>
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (17<sup>a</sup> ed.). New York: Pearson.
- Didion, E., Perello-Marin, M. R., Catala-Perez, D., & Ambrosius, U. (2024). Mapping the organizational socialization and onboarding literature: a bibliometric analysis of the field. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2337957>

- Frögéli, E., Jenner, B., & Gustavsson, P. (2023). Effectiveness of formal onboarding for facilitating organizational socialization: A systematic review. *PLOS ONE*, *18*(3), 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281823>
- Godinho, T., Pinto Reis, I., Carvalho, R., & Martinho, F. (2023). Onboarding handbook: an indispensable tool for onboarding processes. *Administrative Sciences*, *13*(3), 79. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/admsci13030079>
- Gunnesch-Luca, G. (2025). Employee onboarding: best practices, and challenges. *Psihologia Resurselor Umane*, *23*(1), 2-5. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.24837/pru.v23i1.591>
- Gutiérrez Izquierdo, M. A., Mejía Reyna, D. A., & Libni Rosario, M. L. (2024). Liderando el cambio: cómo la psicología organizacional está moldeando las prácticas empresariales del siglo XXI. *Polo del Conocimiento*, *9*(11), 1824-1841. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8427>
- Hall, M., & Paul, M. (2020). Umbrella summary: organizational socialization. *Quality Improvement Center for Workforce Development*, 3-4. <https://digitalcommons.unl.edu/qicwdumbrella/53/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación (6a edición)*. Mexico, D.F.: McGraw-Hill Interamericana / McGraw-Hill Education.
- Kirchner, M., & Stull, F. (2022). Employee onboarding and satisfaction in US manufacturing companies. *Industrial and Commercial Training*, 267-278. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ICT-06-2021-0044>
- Lourenço, B., & Rodrigues, R. (2025). Organisational onboarding and talent retention: The mediating role of workplace attachment and supervisor support. *Social Sciences & Humanities Open*, *12*, 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101909>
- Mitschelen, A., & Kauffeld, S. (2025). Workplace learning during organizational onboarding: integrating formal, informal, and self-regulated workplace learning. *Frontiers in Organizational Psychology*, *3*, 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1569098>
- Morales Aragón, A. M., & Villarroel Siles, M. (2024). Gestión ineficiente de un proceso de inducción. (U. d. Guatemala, Ed.) *Revista Diversidad Científica*, *4*(1), 23-37. <https://doi.org/https://doi.org/10.36314/diversidad.v4i1.104>
- Mosquera, P., & Soares, M. E. (2025). Onboarding: a key to employee retention and workplace well-being. *Review of Managerial Science*, *19*(6), 3687–3711. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11846-025-00864-3>
- Oberholzer, J., Schultz, C. M., & Lessing, K. F. (2024). Onboarding during the COVID-19 and the future of onboarding within a South African municipality. *SA Journal of*

- Human Resource Management*, 22, 1-14.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2556>
- Ogbulu, T., Amah, E., & Okocha, N. O. (2024). Employee Training, Development, and Organizational Growth. *Research Journal of Management Practice*, 8(1), 15-28.  
<https://www.openjournals.ijaar.org/index.php/rjmp/article/view/577/792>
- Ortega Vergara, L., Lozano Rosales, R., & Amador Martínez, M. (2023). La importancia de la inducción laboral estratégica para el desarrollo profesional en la Universidad Politécnica de Tulancingo, Hidalgo, México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27), 1-23.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1698>
- Parella Stracuzzi, M. P. (2023). Socialización organizacional (onboarding): un proceso esencial de recursos humanos para una mayor productividad y satisfacción laboral. En Oportunidades en el mundo empresarial pospandemia: un análisis multidisciplinar. *Religación*, 8(41), 177-202. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9165987>
- Parque Empresarial, C. (2025). Parque Empresarial Colón. Google Maps:  
[https://www.google.com/maps/place/Parque+Empresarial+Col%C3%B3n/@-2.150602,-79.9060143,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x902d6d8e76bab7fd:0x27651c71b2e4d3f3!8m2!3d-2.150602!4d-79.9060143!16s%2Fg%2F11gl0t3w\\_r?entry=ttu&g\\_ep=EgoyMDI2MDEyOC4wIKXMDSoASAFQAw%3D%3D](https://www.google.com/maps/place/Parque+Empresarial+Col%C3%B3n/@-2.150602,-79.9060143,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x902d6d8e76bab7fd:0x27651c71b2e4d3f3!8m2!3d-2.150602!4d-79.9060143!16s%2Fg%2F11gl0t3w_r?entry=ttu&g_ep=EgoyMDI2MDEyOC4wIKXMDSoASAFQAw%3D%3D)
- Patel, N., Patel, J., Patel, V., Pandya, H., & Shah, K. (2023). Effectiveness of induction training on newly joined employee knowledge and hospital performance. *Global Journal on Quality and Safety in Healthcare*, 77-80. <https://innovationsjournals-jqsh.kglmeridian.com/view/journals/jqsh/6/3/article-p77.xml>
- Piedra-Mayorga, V. M., Granillo-Macías, R., Vásquez-Alamilla, M., & Rodríguez-Moreno, R. (2023). Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción de personal: perspectivas y tendencias. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 61-69. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/escs.v13i25>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19<sup>a</sup> ed.). New York: Pearson Education.
- Saks, A., & Gruman, J. (2021). How do you socialize newcomers during a pandemic? *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2): 217-220.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). *Toward a theory of organizational socialization* (Vol. 19). JAI Press.

Velásquez, A., & Baquerizo Ortiz, M. (2024). La inducción e integración como estrategias para impulsar el desempeño del recurso humano. *Vanguardia Jurídica*, 94 –108.

Zalukhu, R. R., Lase, D., & Telaumbanua, A. (2025). The effectiveness of employee training and development : a systematic review from a human. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1027–1043.

## 15. Anexos

### Anexo A

#### Entrevista estructurada

#### Proceso de inducción de personal – Departamento de Talento Humano

**Nombre del entrevistado:**

**Puesto:**

**Fecha:**

**Tipo de instrumento:** Entrevista estructurada

**Dirigido a:** responsable del Departamento de Talento Humano

**Objetivo:** Conocer cómo se gestiona el proceso de inducción de personal en Siter.

#### JUSTIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES

- **Orientación organizacional:** permite evaluar si la empresa transmite información institucional clave al nuevo personal.
- **Adaptación al puesto y al entorno:** analiza cómo Recursos Humanos facilita el desempeño inicial y reduce la curva de aprendizaje.
- **Socialización e integración organizacional:** mide las estrategias implementadas para fortalecer el sentido de pertenencia y alineación cultural.

#### Dimensión 1: Orientación organizacional

1. ¿La organización cuenta con un programa formal de inducción para el personal de nuevo ingreso?
2. Durante la inducción, ¿se proporciona información sobre la misión, visión, valores y políticas internas de la organización?
3. ¿Se entrega al nuevo colaborador material institucional (manuales, reglamentos, presentaciones) como parte del proceso de inducción?

#### Dimensión 2: Adaptación al puesto y al entorno de trabajo

4. ¿El proceso de inducción incluye la explicación clara de funciones, responsabilidades y objetivos del puesto?
5. ¿Se asigna a un responsable (jefe directo, tutor o mentor) para acompañar al nuevo colaborador durante su proceso de adaptación inicial?
6. ¿La inducción contempla capacitación inicial sobre los procedimientos y herramientas necesarias para el desempeño del puesto?
7. ¿Recursos Humanos realiza seguimiento al proceso de adaptación del colaborador durante sus primeros meses de ingreso?

#### Dimensión 3: Socialización e integración organizacional

8. **¿El proceso de inducción incluye actividades orientadas a la integración del nuevo colaborador con su equipo de trabajo?**
9. **¿Se promueve, desde Recursos Humanos, el conocimiento de la cultura organizacional y comportamientos esperados en la empresa?**
10. **¿La organización evalúa la efectividad del proceso de inducción mediante retroalimentación o encuestas a los nuevos colaboradores?**
11. **¿Tiene alguna información adicional sobre el proceso de inducción de personal que no se haya contemplado en las preguntas anteriores?**

---

**Firma del entrevistado**

---

**Firma del Entrevistador**

Anexo B

<b>DIARIO DE CAMPO</b>	
<b>Fecha:</b>	<b>11/11/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón.
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Parque Empresarial Colon en la empresa Siter.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Líder subsidiaria Nadia Alava</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Gestión inicial para la autorización institucional y ajuste del enfoque del trabajo de sistematización. Se realizó la consulta al área de Recursos Humanos sobre la posibilidad de utilizar el nombre de la empresa en el proceso de sistematización de la experiencia.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>12/11/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politecnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Fabricio Escorza</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Se llevó a cabo la modificación del título del trabajo, la cual fue revisada y ajustada en coordinación con el docente tutor, considerando la coherencia con el proceso de inducción del personal y los lineamientos académicos establecidos.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.

<b>Fecha:</b>	<b>18/11/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Parque Empresarial Colon en la empresa Siter.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Líder subsidiaria Nadia Alava</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Recepción de la aprobación formal por parte de Talento Humano para el uso del nombre de la empresa en la sistematización de la experiencia.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>19/11/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politecnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Fabricio Escorza</li> </ul>
<b>Actividad</b>	El docente tutor aprobó el título definitivo del trabajo, confirmando que este se ajusta al contenido, a contexto organizacional y a los objetivos de la sistematización.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>20/11/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politecnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Fabricio Escorza</li> </ul>

<b>Actividad</b>	Primera tutoría académica, se brindaron indicaciones generales para la elaboración de la sistematización de la experiencia, en donde el tutor explicó de manera detallada la estructura del documento, abordando los apartados desde la portada hasta los datos informativos, con el fin de orientar adecuadamente el inicio del trabajo.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>22/11/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politecnica Salesiana.
<b>Actividad</b>	Se realizó los datos informativos del proyecto: Nombre de la práctica de intervención o investigación, nombre de la institución, tema que aborda la experiencia, localización y objetivos.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>29/11/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politecnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Fabricio Escorza</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Tutoría de seguimiento enfocada en la revisión de los datos informativos desarrollados. En esta sesión se realizaron correcciones y recomendaciones para mejorar la redacción y la organización de contenido. Además, el tutor indicó el tipo de instrumento más adecuado para recolección de información relacionada con el proceso de inducción de personal en la empresa Siter. Finalmente, se brindó una explicación general sobre la estructura y el contenido del marco teórico.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>04/12/2025</b>

<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politecnica Salesiana.
<b>Actividad</b>	Corrección en la redacción de los datos informativos. Se investigó acerca del instrumento a utilizar que sería una entrevista estructurada, además se realizó el eje de intervención.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>06/12/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politecnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Fabricio Escorza</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Revisión del marco teórico junto al tutor. Durante esta sesión se analizaron los contenidos desarrollados y se indicaron correcciones orientadas a la reestructuración teórica y relación con el proceso de sistematización.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>09/12/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Parque Empresarial Colon
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Ariana Vasquez</li> </ul>
<b>Actividad</b>	En la empresa Siter se realizó una inducción a los nuevos colaboradores que ingresaron a la empresa, detallando un poco de quiénes somos y de los beneficios que recibirían, se les entregó el

	kit de bienvenida, junto con la Guía de Entrenamiento.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>13/12/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politécnica Salesiana
<b>Actividad</b>	Analizar la bienvenida que la empresa le da a los colaboradores, cómo es el primer día de ellos y cómo se sienten al respecto. Además, continúe con el eje de intervención.
<b>Observaciones</b>	Se me dificultó encontrar la historia de la variable.
<b>Fecha:</b>	<b>20/12/2025</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Domicilio
<b>Actividad</b>	Reestructuración del eje de intervención debido a que unas referencias no estaba acorde al tema, búsqueda de estudio empíricos.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>10/01/2026</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politecnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Fabricio Escorza</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Sesión de tutorías destinada a la revisión y corrección del marco teórico. Asimismo, el tutor brindó indicaciones generales para continuar con el desarrollo de la sistematización en los apartados correspondientes. Adicionalmente, se realizó la explicación y definición del instrumento de

	recolección de información, estableciéndose que se utilizará una entrevista estructurada.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>12/01/2026</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politecnica Salesiana.
<b>Actividad</b>	Se realizó el objeto de la intervención o de la práctica de investigación, metodología, y preguntas claves.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>14/01/2026</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación via correo electrónico con el Lcdo. Fabricio Escorza MSc.</li> <li>- Parque Empresarial Colon en la empresa Siter.</li> </ul>
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Fabricio Escorza</li> <li>- Leopoldo del Salto</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Revisión y aceptación por parte del tutor de las preguntas elaboradas para la entrevista estructurada dirigida al área de Talento Humano. De igual manera, se revisó el consentimiento informado que será utilizado para la aplicación de las entrevistas. Posteriormente, se realizó una visita a la empresa Siter con la finalidad de llevar a cabo las entrevistas, sin embargo, no fue posible realizarlas debido a la ausencia de la líder de la subsidiaria, por lo que se planificó una nueva visita.
<b>Observaciones</b>	Reagendamiento de las entrevistas.
<b>Fecha:</b>	<b>17/01/2026</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.

<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politecnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Fabricio Escorza</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Revisión y corrección del marco teórico junto al tutor, abarcando el contenido desarrollado hasta las preguntas claves de la sistematización. Además, se planteó la verificación sobre la existencia de un manual de inducción en la empresa Siter, como parte del análisis del proceso de inducción del personal y se indicó que siga avanzando con el trabajo.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>21/01/2026</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Entrevista.
<b>Lugar-espacio:</b>	Banco Guayaquil.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Nadia Alava</li> <li>- Leopoldo del Salto</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Aplicación de la entrevista al área de Talento Humano de la empresa Siter, como parte del proceso de recolección de información para la sistematización de experiencia.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>22/01/2026</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Entrevista.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politécnica Salesiana.
<b>Actividad</b>	Realicé la organización y procesamiento de la información, análisis de la información, justificación, características de los beneficiarios, interpretación, principales logros del aprendizaje, conclusión y recomendaciones.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.

<b>Fecha:</b>	<b>31/01/2026</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politécnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Fabricio Escorza</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Corrección en la redacción y reestructuración de la interpretación.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>10/02/2026</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politécnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Darwin Hidalgo</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Solicitud y entrega de la carta de autorización que va dirigido a la empresa Siter.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>11/02/2026</b>
<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politécnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Franklin Pazmiño</li> <li>- Leopoldo del Salto</li> <li>- Nadia Álava</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Acudí a la empresa Siter para realizar la firma formal de la autorización del uso del nombre de la empresa.
<b>Observaciones</b>	Ninguna.
<b>Fecha:</b>	<b>12/02/2026</b>

<b>Investigador/Observador:</b>	Luisa Huacón
<b>Situación:</b>	Trabajo de titulación.
<b>Lugar-espacio:</b>	Universidad Politécnica Salesiana.
<b>Personas que intervienen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luisa Huacón</li> <li>- Fabricio Escorza</li> </ul>
<b>Actividad</b>	Pulir últimos detalles del trabajo, con las firmas de los certificados
<b>Observaciones</b>	Ninguna.

## Anexo C

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

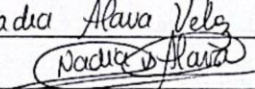
Yo, Nadia Gardenia Alava Vélez, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0917274045, actuando en calidad de Lider Subordinado, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Nadia Alava Vélez  
Firma:   
Cédula de identidad: 0917274045

Guayaquil, 21 de Enero del 2026

### Entrevista estructurada

Proceso de inducción de personal – Departamento de Talento Humano

Nombre del entrevistado: Nadia Olava

Puesto: Líder subsidiarias

Fecha: 21/01/2026.

Tipo de instrumento: Entrevista estructurada

Dirigido a: responsable del Departamento de Talento Humano

Objetivo: Conocer cómo se gestiona el proceso de inducción de personal en Siter.

#### **JUSTIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES**

- **Orientación organizacional:** permite evaluar si la empresa transmite información institucional clave al nuevo personal.
- **Adaptación al puesto y al entorno:** analiza cómo Recursos Humanos facilita el desempeño inicial y reduce la curva de aprendizaje.
- **Socialización e integración organizacional:** mide las estrategias implementadas para fortalecer el sentido de pertenencia y alineación cultural.

#### **Dimensión 1: Orientación organizacional**

1. ¿La organización cuenta con un programa formal de inducción para el personal de nuevo ingreso?  
De inducción, se está haciendo.
2. Durante la inducción, ¿se proporciona información sobre la misión, visión, valores y políticas internas de la organización?  
Es el plan, porque hoy en día existe una pero no es completa, la que se da es más informativa para efectos de necesidades de los recién colaboradores pero no tanto de la institución.
3. ¿Se entrega al nuevo colaborador material institucional (manuales, reglamentos, presentaciones) como parte del proceso de inducción?  
No pero está en el proyecto que se quiere hacer.

#### **Dimensión 2: Adaptación al puesto y al entorno de trabajo**

4. ¿El proceso de inducción incluye la explicación clara de funciones, responsabilidades y objetivos del puesto?  
No

5. ¿Se asigna a un responsable (jefe directo, tutor o mentor) para acompañar al nuevo colaborador durante su proceso de adaptación inicial?

Sí

6. ¿La inducción contempla capacitación inicial sobre los procedimientos y herramientas necesarias para el desempeño del puesto?

Sí

7. ¿Recursos Humanos realiza seguimiento al proceso de adaptación del colaborador durante sus primeros meses de ingreso?

No Tanto.

### Dimensión 3: Socialización e integración organizacional

8. ¿El proceso de inducción incluye actividades orientadas a la integración del nuevo colaborador con su equipo de trabajo?

Teóricamente sí pero como no le dan tanto seguimiento, le queda la duda.

9. ¿Se promueve, desde Recursos Humanos, el conocimiento de la cultura organizacional y comportamientos esperados en la empresa?

Sí.

10. ¿La organización evalúa la efectividad del proceso de inducción mediante retroalimentación o encuestas a los nuevos colaboradores?

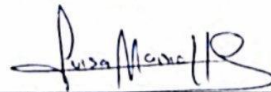
Todavía no.

11. ¿Tiene alguna información adicional sobre el proceso de inducción de personal que no se haya contemplado en las preguntas anteriores?

Están armando una inducción mezclada con el onboarding, la idea es incluir todo lo que yo le comente durante la entrevista, así también realizar una medición de cómo se le queda la idea al colaborador, mas no tanto como fue la parte de talento humano pero es un buen punto.



Firma del entrevistado



Firma del Entrevistador

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Leopoldo Roberto Del Salto Blum, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0925841314, actuando en calidad de Talent Generalist, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Leopoldo Roberto Del Salto Blum

Firma: 

Cédula de identidad: 0925841314

Guayaquil, 21 de enero del 2026

## Entrevista estructurada

Proceso de inducción de personal – Departamento de Talento Humano

Nombre del entrevistado: Leopoldo del Salto

Puesto: Talento Generalist

Fecha: 21/01/2026.

Tipo de instrumento: Entrevista estructurada

Dirigido a: responsable del Departamento de Talento Humano

Objetivo: Conocer cómo se gestiona el proceso de inducción de personal en Siter.

### JUSTIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES

- **Orientación organizacional:** permite evaluar si la empresa transmite información institucional clave al nuevo personal.
- **Adaptación al puesto y al entorno:** analiza cómo Recursos Humanos facilita el desempeño inicial y reduce la curva de aprendizaje.
- **Socialización e integración organizacional:** mide las estrategias implementadas para fortalecer el sentido de pertenencia y alineación cultural.

#### Dimensión 1: Orientación organizacional

1. ¿La organización cuenta con un programa formal de inducción para el personal de nuevo ingreso?

Siter como empresa es nueva, empezó el 04 de junio de 2024, y dado a las tareas operativas, no le pusieron mucho foco a las inducciones. Inicialmente existió hasta más adelante pero no es 100% formal.

2. Durante la inducción, ¿se proporciona información sobre la misión, visión, valores y políticas internas de la organización?

Inicialmente, la persona de administración le daba una guía al nuevo ingreso y le hacía firmar su contrato. Luego como Talento Humano tomaron más prelación añadieron nuevos rubros a la inducción, enfocándose en los beneficios y vestimenta, pero no se presenta formalmente la misión, visión y valores.

3. ¿Se entrega al nuevo colaborador material institucional (manuales, reglamentos, presentaciones) como parte del proceso de inducción?

Se les entrega un kit institucional (cuaderno, pluma, termo), no se les da como tal un manual. De documentos se les da el contrato.

#### Dimensión 2: Adaptación al puesto y al entorno de trabajo

4. ¿El proceso de inducción incluye la explicación clara de funciones, responsabilidades y objetivos del puesto?

Sí, Talento Humano se encargan de que tengan alguna reunión con personas que ya han tenido experiencia en esos cargos para que los puedan capacitar. Las funciones lo ven con jefatura y cómo llevar los procesos, lo manejan con compañeros de ese nivel.

5. ¿Se asigna a un responsable (jefe directo, tutor o mentor) para acompañar al nuevo colaborador durante su proceso de adaptación inicial?

Si, el nuevo ingreso en su primer día tiene a su lado siempre un gestor, dedicado a capacitarse con un gestor de más antigüedad.

6. ¿La inducción contempla capacitación inicial sobre los procedimientos y herramientas necesarias para el desempeño del puesto?

Si, el gestor capacitador les enseña los procedimientos y herramientas.

7. ¿Recursos Humanos realiza seguimiento al proceso de adaptación del colaborador durante sus primeros meses de ingreso?

De cierta forma si, Talento Humano está pendiente que el nuevo ingreso entregue la guía de inducción que es como paso a paso de su capacitación, además del periodo de prueba que evalúa seriedad.

### Dimensión 3: Socialización e integración organizacional

8. ¿El proceso de inducción incluye actividades orientadas a la integración del nuevo colaborador con su equipo de trabajo?

Mantienen un formato llamado el "Cenitigo Amigo" que es como su primer amigo de la empresa, se encarga de hacerle el tour de la oficina y finalmente lo deja con el jefe.

9. ¿Se promueve, desde Recursos Humanos, el conocimiento de la cultura organizacional y comportamientos esperados en la empresa?

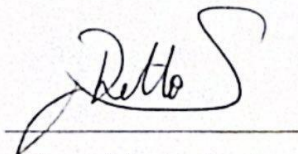
Se comenta detalles como el comportamiento que se espera, reglas pero no un manual que contenga la cultura, o un organigrama, todo es de manera verbal.

10. ¿La organización evalúa la efectividad del proceso de inducción mediante retroalimentación o encuestas a los nuevos colaboradores?

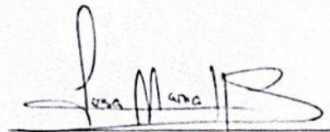
En el primer día se les hace llenar una encuesta de satisfacción para identificar puntos de mejora. Cuando terminan la guía de entrenamiento que son unos días después, no le realizan la encuesta.

11. ¿Tiene alguna información adicional sobre el proceso de inducción de personal que no se haya contemplado en las preguntas anteriores?

Como empresa tienen personal también en Quito, llevar un proceso de inducción para Quito suele ser más complicado porque no están presencialmente.



Firma del entrevistado



Firma del Entrevistador