

# Proceso de Inducción Laboral Remota en los Entornos Virtuales, en la Empresa Buildingl S&S CR

## Remote Employment Onboarding Process in Virtual Environments at Buildingl S&S CR

Adriana Vanessa Araya Obando<sup>1</sup>

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), 2024.

### Resumen.

En el contexto de rápido crecimiento de Buildingl S&S CR, la investigación se centró en evaluar y mejorar el proceso de inducción laboral, crucial para la adaptación y retención de nuevos empleados. Con un incremento significativo en el número de contrataciones, se identificó la necesidad de asegurar que el proceso de inducción sea efectivo, inclusivo y consistente en sus contenidos. La inducción no solo facilita la integración inicial de los empleados, sino que, también, influye en la cohesión organizacional y la productividad.

La modalidad de teletrabajo, que ha cobrado relevancia en la era postpandemia, presenta desafíos adicionales para la inducción. Aunque, el teletrabajo ofrece flexibilidad, puede limitar la interacción personal y la formación de conexiones sociales, elementos clave para la cohesión y el desarrollo de la cultura organizacional. La investigación reveló que, a pesar de un alto grado de satisfacción con el proceso de inducción y la familiarización con los canales de comunicación, existen brechas cuando se trata de comprender la misión, visión, acciones correctivas y procesos administrativos.

Las recomendaciones incluyen la creación de módulos específicos para comunicar claramente la misión y visión de la empresa, así como para explicar procedimientos administrativos y acciones correctivas. También, se sugiere optimizar el proceso de inducción en el entorno remoto, mediante la organización de reuniones virtuales, actividades de integración y la utilización de herramientas colaborativas para fomentar la interacción y el sentido de pertenencia.

En conclusión, una inducción bien diseñada y adaptada a las modalidades de trabajo actuales es esencial para mejorar la lealtad y la productividad de los empleados. Implementar estas mejoras ayudará a Buildingl S&S CR a enfrentar los retos del crecimiento y el teletrabajo, promoviendo un entorno de trabajo más cohesivo y eficiente.

**Palabras Clave:** inducción remota, teletrabajo, diversidad e inclusividad laboral, flexibilización laboral, talento humano, socialización organizacional

### Abstract.

In the context of the rapid growth at Buildingl S&S CR, the research focused on evaluating and improving the employee onboarding process, which is crucial for the adaptation and retention of new hires. With a significant increase in the number of hires, it was identified that ensuring the induction process is effective, inclusive, and consistent

---

<sup>1</sup> Licenciada en Arquitectura, Universidad de Costa Rica, actualmente gerente de proyectos y supervisora en la empresa transnacional Buildingl CR proveedora de servicios de dibujo arquitectónico. ORCID (0009-0001-0182-148X), ULACIT. Correo electrónico: [aarayaob@gmail.com](mailto:aarayaob@gmail.com)

in its content is essential. Induction not only facilitates the initial integration of employees but also influences organizational cohesion and productivity.

The remote work model, which has gained prominence in the post-pandemic era, presents additional challenges for induction. Although remote work offers flexibility, it may limit personal interaction and connection-building—key elements for cohesion and the development of organizational culture. The research revealed that, despite a high level of satisfaction with the induction process and familiarity with communication channels, there are gaps in understanding the company's mission, vision, corrective actions, and administrative processes.

Recommendations include creating specific modules to clearly communicate the company's mission and vision, as well as to explain administrative procedures and corrective actions. It is also suggested to optimize the induction process in a remote environment by organizing virtual meetings, integration activities, and using collaborative tools to foster interaction and a sense of belonging.

In conclusion, a well-designed and current work-mode-adapted induction is essential for enhancing employee loyalty and productivity. Implementing these improvements will help BuildingI S&S CR address the challenges of growth and remote work, promoting a more cohesive and efficient work environment.

**Key Words:** Remote onboarding process, remote work, Workplace diversity and inclusivity, flexible work program, Talent management, Organizational socialization

## **Introducción.**

En el contexto del rápido crecimiento de BuildingI S&S CR, esta investigación se centra en evaluar y mejorar el proceso de inducción de empleados. A medida que la empresa experimenta un aumento significativo en las nuevas contrataciones, es crucial asegurar que el proceso de inducción sea efectivo, inclusivo y consistente. Este estudio explora cómo una inducción bien estructurada puede mejorar la adaptación, la lealtad y la productividad de los empleados, especialmente en un entorno de trabajo remoto que presenta desafíos únicos para la integración y la comunicación organizacional.

## **Descripción del Proyecto.**

En esta era postpandemia, la modalidad de trabajo híbrido o virtual ha cobrado una importante relevancia en la oferta laboral de nuestro país y en muchos sectores empresariales. Con lo cual, estas nuevas formas de trabajo han implicado retos, pues representan una evolución de la cultura organizacional y modificaciones de las formas convencionales del trabajo presencial, aunado a una gama importante de posibilidades y beneficios como la flexibilidad e inclusividad.

Basado en una reciente investigación realizada en nuestro país, “la flexibilización laboral ha implicado una reestructuración del trabajo, transformando las habilidades, la cultura organizacional y las expectativas de empleadores y personas trabajadoras.” (PROSIC,2023, p. 8)

El proceso de inducción laboral es fundamental dentro del entorno corporativo, ya que permite que los nuevos colaboradores se familiaricen desde el inicio de su relación laboral, con la empresa, con su cultura organizacional, políticas, procedimientos generales y su estructura jerárquica.

### ***Justificación del Trabajo de Investigación.***

Esta investigación fue crucial para identificar áreas de mejora en el proceso de inducción laboral de BuildingI S&S CR, especialmente, dado el rápido crecimiento experimentado. Una inducción efectiva no solo optimiza la adaptación inicial de los empleados, sino que, fortalece la lealtad hacia la empresa, también, y promueve un entorno de trabajo inclusivo y cohesivo.

Asimismo, la modalidad de teletrabajo debe de organizarse de manera que permita la interacción, la generación de ideas y la creación de conocimientos, al mismo tiempo que se equilibre la productividad y la necesidad de conexiones humanas.

### ***Beneficios del Trabajo de Investigación.***

Los hallazgos de esta investigación proporcionaron a BuildingI S&S CR, información crucial para optimizar su proceso de inducción laboral en entornos virtuales, asegurando que sea efectivo, inclusivo y consistente en contenidos. Esto no solo mejora la experiencia inicial de los empleados, sino que, también, apunta a fortalecer la cultura organizacional y a apoyar el crecimiento sostenible de la empresa, en el futuro.

### ***Formulación de la pregunta de investigación.***

¿Cómo mejorar el proceso de inducción laboral remota en los entornos virtuales dentro la empresa BuildingI S&S CR?

### ***Objetivo General.***

Evaluar el proceso de inducción laboral remota en los entornos virtuales dentro la empresa BuildingI CR S&S.

### ***Objetivos Específicos:***

- 1) Determinar las percepción y experiencias de los nuevos colaboradores sobre la efectividad del proceso de inducción en BuildingI S&S CR.
- 2) Identificar la inclusividad del proceso de inducción, en términos de adaptabilidad a diversas necesidades y perspectivas.
- 3) Investigar, minuciosamente, la coherencia de los contenidos de la inducción con los valores y objetivos organizacionales de la empresa.
- 4) Medir el grado de conocimiento de los nuevos colaboradores, según los contenidos expuestos dentro del proceso de inducción virtual de la empresa BuildingI S&S CR.

### ***Forma de Alcanzar los Objetivos.***

Esta investigación es de tipo descriptivo y exploratorio; emplea fuentes primarias y secundarias por medio del EBSCO y de páginas web, especializadas en procesos de inducción y recursos humanos; además, se eligió un enfoque de investigación del tipo mixto, con una población de estudio conformada por colaboradores dentro de la empresa BuildingI S&S CR, contratados en el último año del 2023 al 2024, mientras el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, delimitado a 50 colaboradores.

Se aplicó un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas a estos 50 colaboradores, tanto de opción única como múltiple. Dichos cuestionarios se aplicaron entre las semanas 5 y 7, asociadas al 12 de agosto al 1 de septiembre del 2024.

## **Marco Teórico.**

En el presente apartado se examinan los conceptos más relevantes para la investigación, los cuales corresponden al proceso de inducción laboral, teletrabajo y sus entornos virtuales, además de algunas teorías sobre la gestión de personal.

### ***Proceso de Inducción Laboral.***

Esta investigación parte de la teoría que afirma que el “programa de inducción constituye el principal método de socialización de los nuevos participantes en las prácticas regulares de la organización” (Chiavenato, Idalberto, 2009, p.155). Por tanto, dicho programa consiste en un método que contribuye a reducir la tasa de rotación de personal; además, proporciona la base para una buena relación entre los colaboradores y una organización determinada.

Se podría decir que uno de los mayores beneficios de este programa, es que, con una buena estructura, un mínimo de tiempo invertido en capacitar y explicar asertivamente a los colaboradores, sobre los contenidos de las labores que deben realizar, puede repercutir en un importante porcentaje de interés a futuro.

Por tanto, en esta fase inicial del empleo, las empresas buscan crear un ambiente laboral favorable y receptivo, ya que, este “periodo inicial del empleo constituye una fase crucial de adaptación y de desarrollo de una relación saludable entre el nuevo miembro y la organización” (Chiavenato, Idalberto, 2009, p. 151), cuyo propósito es que el nuevo miembro se sienta cómodo y logre adaptarse con facilidad al nuevo entorno.

Pero, principalmente, el empleador debe comunicar, claramente, las expectativas de la contratación, así como la reglamentación general de la compañía y el departamento específico al cual son asignados, ya que este conocimiento puede ayudar a reducir la ansiedad de los colaboradores por enfrentarse a un escenario nuevo o desconocido; esto es con el fin de ayudar a fortalecer los vínculos de comunicación, economizar tiempo y esfuerzo.

### ***Teletrabajo y Entornos Virtuales.***

Recientemente, se ha tornado evidente que los avances tecnológicos provocan continuos cambios en las organizaciones, sus estructuras y formas de producción, generalmente, más rápido que la capacidad de adaptación de los humanos y que los cambios culturales que nos permiten adaptarnos a nuevas situaciones.

Como menciona una reciente investigación sobre flexibilización laboral, teletrabajo y trabajo remoto, realizada en nuestro país:

En América Latina, antes de la pandemia menos del 3% de las personas trabajadoras realizaban teletrabajo y en su mayoría eran trabajadores independientes. Un año después, entre el 20% y el 30% de quienes mantuvieron sus puestos de trabajo estaban teletrabajando, lo que significa que unos 23 millones de personas en la región estaban utilizando esta modalidad de trabajo en el 2020. (PROSIC, 2023, p. 9)

La importancia de las computadoras, de internet y de las redes en general, tiene un impacto en la vida de las sociedades, las familias y, también, en la economía, los negocios y la actividad laboral en general.

Asimismo, se podría mencionar lo siguiente sobre el teletrabajo:

El teletrabajo debe entenderse como aquella modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación (TIC) sin afectar el desempeño normal de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo. (PROSIC, 2023, p. 47)

Dicha modalidad de prestación de servicios se reguló desde el 30 de setiembre de 2019, cuando Costa Rica aprobó la Ley para Regular el Teletrabajo (N°9738), y su reglamento, el 20 de diciembre de ese mismo año. Por tanto, se podría decir que el teletrabajo como forma de prestación de servicios, ya forma parte de la nueva realidad del sector empresarial que, a su vez, trae consigo múltiples ventajas y desafíos.

Es así como el eje central de esta investigación cobra una gran importancia dentro de esta modalidad de teletrabajo, porque contar con pautas de trabajo y canales de comunicación claros y eficientes, actualmente, son consideraciones primordiales, así como evaluar las herramientas y la gestión de programas tradicionales de jornada laboral, en entornos virtuales. Los colaboradores deben manejar dicho conocimiento para impulsar una colaboración real entre los interesados.

Un reto importante que la realidad del trabajo virtual ha evidenciado, es que “muchas jefaturas no fueron formadas para dirigir personal en ambientes de labores virtuales; generalmente, no disponen de las competencias y habilidades adecuadas para ejercer las labores de dirección, coordinación y supervisión” (PROSIC, 2023, p. 66); por lo que realizar un análisis de la efectividad de gestiones y programas modificados para la virtualidad, ayuda a identificar posibles áreas de mejoras e impulsa un constante crecimiento para los involucrados.

### ***Teoría de la Socialización Organizacional.***

Se centra en cómo los individuos aprenden roles y normas dentro de una organización, por medio de procesos formales e informales. En el contexto de la inducción laboral, esta teoría ayuda a comprender cómo los nuevos empleados se integran en la cultura organizacional de la empresa virtual y cómo los procesos de socialización pueden influir en su efectividad y adaptación inicial.

Numerosas investigaciones plantean la importancia de recibir adecuadamente a los nuevos colaboradores a un entorno laboral e invitan a hacerlo, mediante procesos diseñados, ejecutados y evaluados a la medida de cada empresa.

Bermúdez Restrepo describe el programa de inducción general como:

El proceso de socialización de los nuevos individuos, considerando la importancia del mencionado proceso como aporte fundamental para hacer a la organización más eficiente: Para retener y maximizar los recursos humanos que con tanto cuidado se han seleccionado, las empresas deben prestar especial atención a su socialización. (Bermúdez R., Héctor, 2011, p.122)

Por tanto, la socialización tiene sentido, tanto para el individuo como para la organización. De acuerdo con la perspectiva de la persona, la socialización tiene como objetivo reducir la ansiedad y el estrés, resultantes de todas las situaciones de transición y novedad, mientras que, para la organización, la socialización tiene como objetivo

mejorar la adaptación y productividad de los nuevos miembros; contribuyen a la estabilidad y eficacia de la organización.

### ***Teoría de la Diversidad e Inclusión.***

Esta teoría examina cómo las organizaciones pueden gestionar la diversidad de manera efectiva y promover un ambiente inclusivo. Y dentro de la misma, se expone que “La diversidad es una característica inherente al individuo, se transmite de forma natural a los grupos. La adecuada gestión de la diversidad, en todos los aspectos de la vida de las personas, convierte las diferencias en una fuente de oportunidades.” (Forrester, J; Vigier, A, 2017, p. 4)

Ante el contexto de transformación digital, la diversidad es una realidad ineludible que afecta la dinámica empresarial, cada vez, con más frecuencia, por lo que su gestión supone una serie de desafíos y beneficios importantes, pero para integrarla de una manera óptima, se debe gestionar una serie de acciones que la potencien y, a su vez, le genere valor dentro de una organización.

Por ejemplo, dicha modalidad ha demostrado impactar de manera positiva la brecha de género en nuestro país, mejorando la empleabilidad de muchas mujeres, como se menciona en el manual de buenas prácticas en teletrabajo:

En los últimos 30 años hubo una incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo y esa tendencia se mantendrá en los próximos años. El desarrollo y uso cada vez mayor de las TIC ofrece nuevas oportunidades de trabajo para las mujeres, quienes sufren mayores tasas de desempleo, salarios más bajos y peores condiciones laborales.” (OIT, 2011, p. 35)

Adicionalmente, la modalidad del teletrabajo posibilita mayor empleabilidad para personas con movilidad reducida o algún tipo de discapacidad física, debido a las facilidades que los entornos virtuales proveen, incentivando la inclusión dentro del ambiente laboral; no obstante, es importante gestionar y regular dichos entornos, así como preparar a los colaboradores de las organizaciones, en relación con el manejo, integración y administración del personal; por esta razón, se torna de vital importancia la generación de recursos de entrenamiento y consulta, así como la evaluación de estos temas, dentro de los procesos administrativos con el de inducción de los recursos humanos para el teletrabajo.

Es así como esta teoría expone ideas sobre gestión de la diversidad social:

Una correcta gestión de nuestra diversidad cultural a través de los recursos humanos no solo es una obligación legal y moral, sino que su impacto es directamente proporcional en los resultados de la empresa. Por lo tanto, es imprescindible evaluar el rendimiento de los programas de gestión de la diversidad para poder medir y evaluar sus resultados de forma cualitativa y cuantitativa. (Forrester, J; Vigier, A, 2017, p. 17)

Finalmente, dentro de las oportunidades que esta modalidad de trabajo presenta, se puede nombrar la promoción del empleo juvenil, entre los 18 y 24 años, mediante programas de internados o propuestas de capacitación que les permitan adquirir las competencias en el uso de las TIC y en el teletrabajo, que incluya su inserción laboral mediante acciones de responsabilidad social empresarial y de inclusión social.

Por esta razón, las estrategias organizacionales deben estar alineadas con los objetivos y valores de la organización para lograr el éxito organizacional. Como se menciona en

las *Memorias de las Jornadas de Investigación*, realizada por la UCR: “Las áreas de Talento Humano, o de Recursos Humanos, requieren de un acompañamiento que les permita avanzar hacia nuevos esquemas del trabajo virtual, así como en la modernización, simplificación y automatización de los procesos y trámites tradicionales.” (PROSIC,2023, p. 80)

## **Metodología de la Investigación.**

### ***Enfoque de Investigación.***

El presente trabajo se diseñó bajo el planteamiento metodológico del enfoque mixto, considerando que este método es el que mejor que se adapta a las características y necesidades de la investigación.

Hernández et al. (2014), consideran que el enfoque mixto “implica un conjunto de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema.” (p. 532).

### ***Tipo de Investigación.***

Como el objetivo del estudio consiste en evaluar el proceso de inducción laboral remota en los entornos virtuales, en la empresa BuildingI S&S CR, con el propósito de determinar su efectividad e inclusividad, la investigación se calificó como descriptiva. Este tipo de investigación es adecuado, ya que, proporcionó una imagen clara del proceso de inducción, así como de los retos y oportunidades presentes.

Hernández et al. (2014), comentan sobre las investigaciones descriptivas como aquellas que “son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación (p.92); dicho enfoque fue útil para obtener un diagnóstico preciso que podría orientar futuras acciones en la gestión de dicho proceso dentro de la empresa BuildingI S&S CR.

### ***Tamaño de Población, Muestra y Tipo.***

Dentro del marco de este estudio, se empleó un modelo de muestreo por conveniencia para seleccionar a los participantes. Tal como cita Hernández et al. (2014), este modelo consiste en “estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso.” (p. 390)

Para la recolección de datos primarios, se llevó a cabo un cuestionario dirigido a una muestra de 50 colaboradores actuales de BuildingI S&S CR, contratados en los últimos dos años. El cuestionario consistió en 18 preguntas cerradas y 2 preguntas abiertas, diseñadas para evaluar su asertividad e inclusividad. La administración de este cuestionario se realizó a través de la plataforma Microsoft Forms, facilitando así la participación de los colaboradores y la recolección eficiente de datos.

### ***Hipótesis.***

En el contexto actual de crecimiento rápido de la empresa BuildingI S&S CR, se ha observado un incremento sustancial en el número de nuevos empleados. Este aumento ha destacado la necesidad de evaluar críticamente el proceso de inducción laboral, implementado para asegurar que sea efectivo, inclusivo y consistente en sus contenidos. La inducción laboral no solo juega un papel crucial en la integración y

retención de empleados, sino que, también, influye en la productividad y en la cohesión organizacional.

### ***Instrumentos.***

El instrumento de recolección de datos para esta investigación consistió en un cuestionario, entendido este como “conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir” (Hernández et al, 2014, p. 217). Este cuestionario, contó con preguntas cerradas de selección única y múltiple, así como preguntas abiertas, con un total de ítems que permitieran obtener la información requerida para analizar la efectividad del proceso de inducción laboral, en cuanto a su asertividad e inclusividad en la modalidad del trabajo virtual.

El cuestionario se realizó mediante la herramienta Microsoft Forms, porque facilitó las tabulaciones de los resultados, con base en las respuestas obtenidas.

Se contó con un mínimo de 50 cuestionarios, contestados completamente.

### **Análisis de Resultados.**

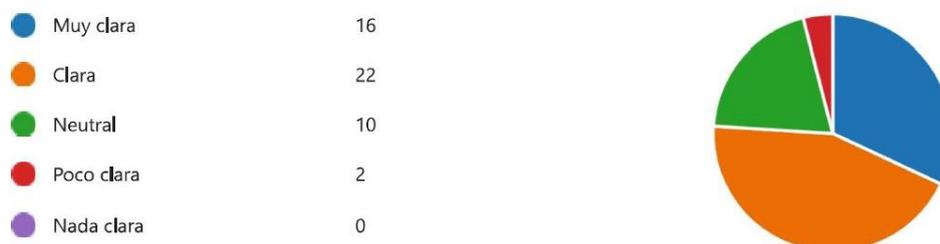
Se utilizó un cuestionario con 20 preguntas o ítems, cuyo fin era evaluar el proceso de inducción laboral remota en los entornos virtuales de la empresa BuildingI CR S&S, mediante una investigación alineada con los objetivos específicos y tratando de dar respuesta a la hipótesis de la investigación. Se aplicó como instrumento el cuestionario a 50 colaboradores, quienes se encuentran laborando actualmente dentro de la empresa y fueron contratados en los últimos dos años.

A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos en el proceso de investigación.

### ***Percepción y experiencias de los nuevos colaboradores sobre la efectividad del proceso de inducción (Cuestionario P1-P9).***

#### ***Figura 1.***

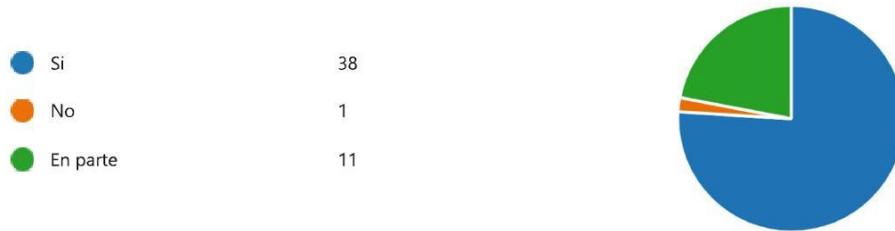
Claridad de la información proporcionada durante la inducción.



La figura 1 muestra que 38 colaboradores, equivalente al 76% del total de la encuesta, encontraron clara o muy clara la información proporcionada durante el proceso de inducción remota; mientras que, 10 personas mencionan sentirse con un conocimiento neutral, después de la inducción y solo 2 colaboradores la encontraron poco clara.

**Figura 2.**

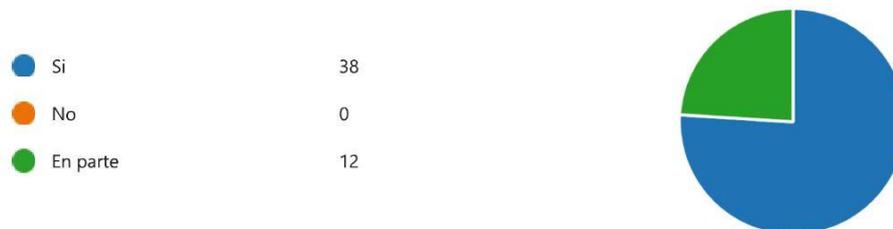
La información proporcionada por el capacitador cubrió todas las áreas necesarias para el rol.



La figura 2 muestra que 38 colaboradores, equivalente al 76% del total de la encuesta, consideraron que toda la información recibida, era necesaria para desempeñar su rol dentro de la empresa durante el proceso de inducción remota; mientras que 11 personas mencionan haber obtenido solo una parte de la misma y 1 colaborador expresa no haberla recibido del todo.

**Figura 3.**

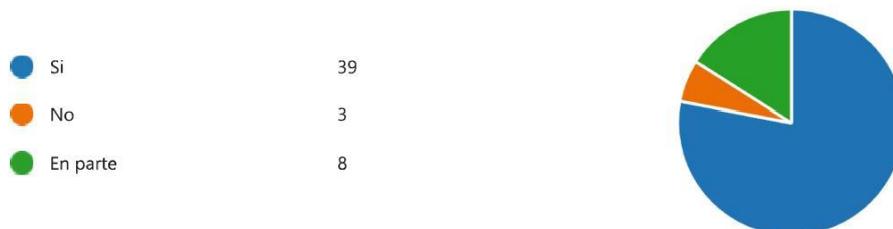
Apoyo técnico recibido para acceder a las plataformas utilizadas en la inducción.



La figura 3 muestra que 38 colaboradores, equivalente al 76% del total de la encuesta, recibieron el apoyo técnico necesario para acceder a las diferentes plataformas de la empresa, durante el proceso de inducción remota; mientras que 12 colaboradores mencionan haber recibido dicho apoyo solo en parte.

**Figura 4.**

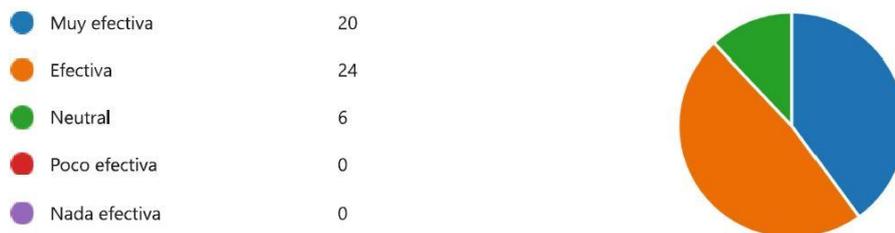
Inclusión de sesiones interactivas para facilitar la integración.



La figura 4 muestra que 39 colaboradores, equivalente al 76% del total de la encuesta, sí recibieron sesiones interactivas, que facilitaron su comprensión e integración a la compañía, durante el proceso de inducción remota; mientras que 3 colaboradores mencionan no haber recibido la inducción de esta manera y 8 encuestados mencionaron haber sentido que fueron interactivas solo en parte.

**Figura 5.**

Evaluación de la comunicación durante el proceso de inducción.

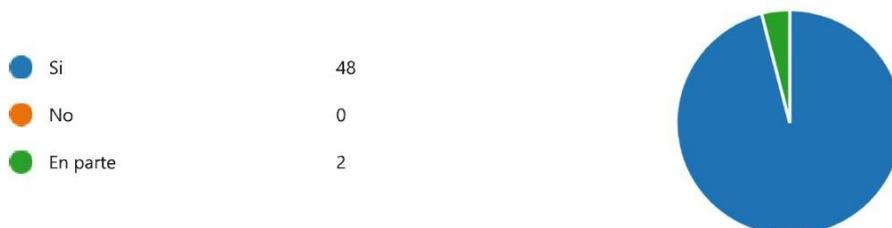


La figura 5 muestra que más del 50% de los colaboradores encuestados, evaluaron la comunicación dentro del proceso de inducción remota efectiva o muy efectiva; 6 colaboradores opinaron que fue neutral y ninguno la calificó como poco efectiva o nada efectiva.

***Inclusividad del proceso de inducción en términos de adaptabilidad a diversas necesidades y perspectivas (Cuestionario P10-P14).***

**Figura 6.**

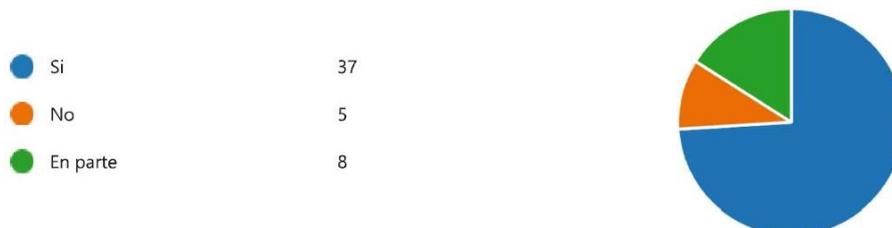
Bienvenida durante el proceso de inducción.



La figura 6 muestra que más del 85% de los colaboradores, se sintió bienvenido durante el proceso de inducción remota; mientras que solamente 2 colaboradores encuestados mencionan haberlo sentido en parte y ninguno contestó que no se sintió bienvenido durante dicho proceso.

**Figura 7.**

Información sobre políticas de inclusión y diversidad de la empresa.



La figura 7 muestra que 37 colaboradores, equivalente al 74% del total de la encuesta, afirman haber recibido información sobre las políticas de inclusión y diversidad de la empresa; 8 personas mencionan que en parte y 5 afirman no haber recibido esta información, durante el proceso de inducción remota.

**Figura 8.**

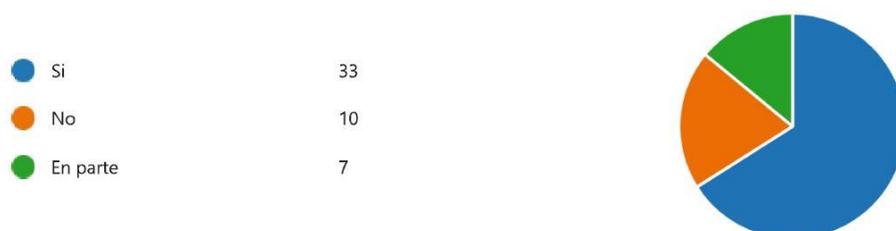
Oportunidades para expresar y discutir sus necesidades especiales o adaptaciones.



La figura 8 muestra que 31 colaboradores encuestados, sí recibieron la oportunidad de expresar o discutir sus necesidades especiales o adaptaciones para el desempeño de su rol, durante el proceso de inducción remota; mientras que 8 colaboradores mencionan no haber recibido dicha oportunidad y 11 de los encuestados, mencionan haber recibido solo parte de la misma, durante este proceso.

**Figura 9.**

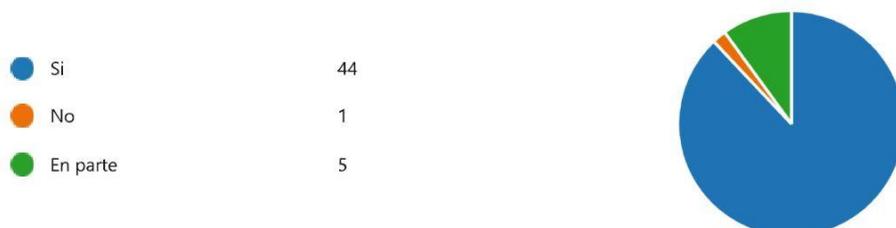
Información sobre los recursos disponibles para apoyo emocional y beneficios proporcionados por parte de la empresa.



La figura 9 muestra que 33 colaboradores, equivalente al 66% del total de la encuesta, sí recibieron información sobre los diferentes recursos disponibles para el apoyo emocional y explicación sobre los beneficios proporcionados por parte de la empresa, durante el proceso de inducción remota; mientras que, 10 colaboradores mencionan no haber recibido dicha información y 7 encuestados mencionan haber recibido solo parte de la misma, durante este proceso.

**Figura 10.**

Equipo de inducción y su compromiso con la creación de un ambiente inclusivo.

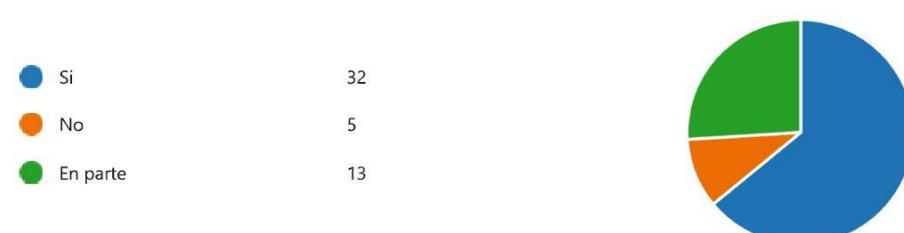


La figura 10 muestra que 44 colaboradores, equivalente al 88% del total de la encuesta, sí recibieron un proceso de inducción remota guiado por un equipo comprometido con la creación de un ambiente inclusivo; sin embargo, 1 colaborador menciona no haber recibido la inducción de esta manera y 5 encuestados afirman haber recibido solo parte de la misma, durante este proceso.

***Coherencia de los contenidos de la inducción con los valores y objetivos organizacionales de la empresa (Cuestionario P15-P21).***

**Figura 11.**

Claridad en las expectativas y objetivos del rol.



La figura 11 muestra que 32 colaboradores, equivalente al 64% del total de la encuesta, sí recibieron una explicación clara en cuanto a las expectativas de su rol y los objetivos a alcanzar durante el proceso de inducción remota; mientras que 5 colaboradores mencionan no haber recibido dicha información y 5 encuestados afirman haber recibido

solo parte de la misma, durante este proceso.

### **Figura 12.**

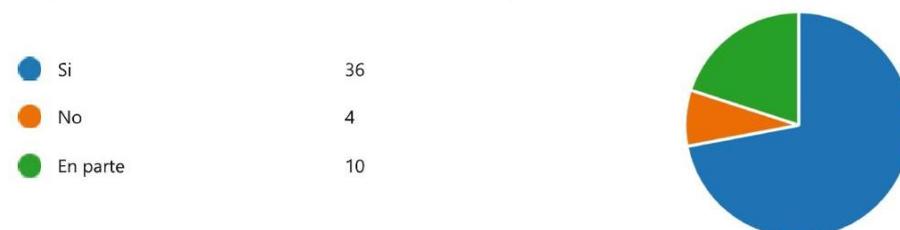
Herramientas y recursos adecuados para cumplir con las responsabilidades del rol.



La figura 12 muestra que 35 colaboradores, equivalente al 70% del total de la encuesta, sí recibieron las herramientas y recursos adecuados para cumplir a cabalidad las responsabilidades de su rol, durante el proceso de inducción remota; mientras que 1 de ellos niega haber recibido dicho soporte y 14 de los encuestados mencionan haber recibido solo parte de la misma, durante este proceso.

### **Figura 13.**

Explicación sobre la misión, visión y valores de la empresa.



La figura 13 muestra que 36 colaboradores, equivalente al 72% del total de la encuesta, sí recibieron una explicación sobre la misión, visión y valores de la empresa durante el proceso de inducción remota; mientras que 4 de ellos niega haber recibido esta información y 10 de los encuestados mencionan que recibieron solo parte de la misma, durante este proceso.

### **Figura 14.**

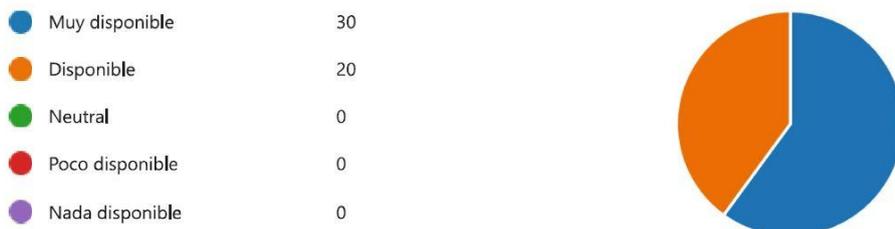
Información sobre las posibles acciones correctivas.



La figura 14 muestra que 22 colaboradores, equivalente al 44% del total de la encuesta; es decir menos de la mitad, recibieron información sobre las posibles acciones correctivas dentro de la empresa, durante el proceso de inducción remota; mientras que 16 de los colaboradores encuestados niegan haber recibido esta información y los 12 restantes mencionan haber recibido solo parte de la misma, durante este proceso.

**Figura 15.**

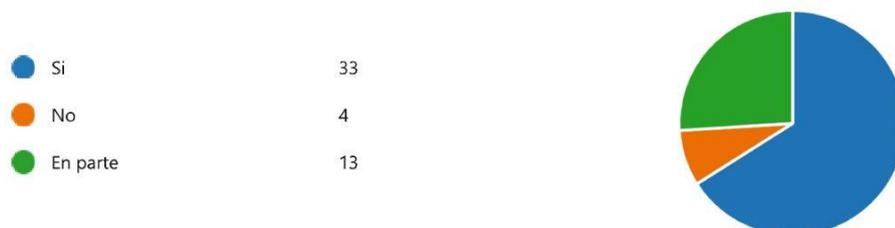
Disponibilidad de supervisores y colegas para responder preguntas durante la inducción.



La figura 15 muestra que los 50 colaboradores, equivalente al 100% de los encuestados, afirman haber identificado disponibilidad de sus supervisores y colegas para responder sus preguntas o consultas durante el proceso de inducción remota.

**Figura 16.**

Instrucciones sobre soporte técnico y recursos humanos.



La figura 16 muestra que 33 colaboradores, equivalente al 60% del total de la encuesta, sí recibieron las instrucciones necesarias sobre soporte técnico y el departamento de recursos humanos durante el proceso de inducción remota; mientras que 4 de ellos niegan haber recibido dichas instrucciones y 13 de los encuestados mencionan haber recibido solo parte de la misma, durante este proceso.

**Figura 17.**

Familiarización con equipo de trabajo y estructuras de comunicación.

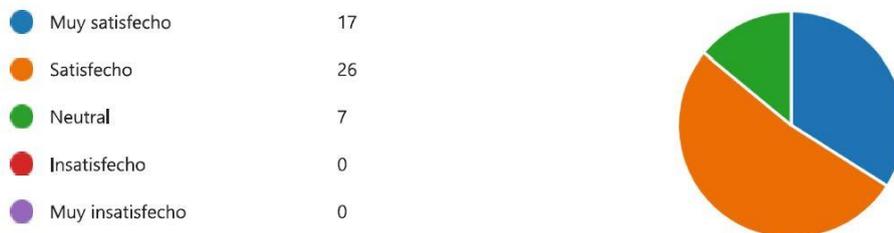


La figura 17 muestra que 32 colaboradores, equivalente al 64% del total de la encuesta, aseguran haberse sentido familiarizados con el equipo de trabajo (personal) y sus estructuras de comunicación, durante el proceso de inducción remota; mientras que 5 de ellos niegan haber recibido dicha familiarización y 13 de los encuestados mencionan haber recibido solo parte de la misma, durante este proceso.

## Grado de conocimiento de los nuevos colaboradores sobre los contenidos expuestos dentro del proceso de inducción virtual (Cuestionario P22-P25).

**Figura 18.**

Satisfacción General.



La figura 18 muestra que 43 colaboradores, equivalente al 86% del total de la encuesta, se encuentran satisfechos con el proceso de inducción remota recibido; mientras que 7 de los encuestados mencionan sentirse neutral, ante dicho proceso y ninguno de los participantes menciona sentirse insatisfecho o muy insatisfecho.

**Figura 19.**

Elementos más útiles.

Elementos dentro del Proceso de Inducción mas utiles		
La buena comunicación y la disponibilidad para responder dudas	8	16%
Acompañamiento en el proceso de uso de herramientas de software específicas para la ejecución del trabajo.	12	24%
Uso de recursos visuales y sesiones interactivas	4	8%
Disponibilidad de programas de acompañamiento	4	8%
Conocer sobre los beneficios de la empresa	6	12%
Recibimiento e integración al equipo	12	24%
Acceso a información de documentación general	4	8%

En la tabla de la figura 19 se recolectaron las respuestas más comunes dentro de la encuesta, donde se solicitaba a los participantes nombrar los elementos dentro del actual proceso de inducción remota, que les parecía más útiles para desempeñarse efectivamente, dentro de su actual puesto. Se denota el recibimiento inicial y el acompañamiento en el uso de las herramientas de software, como las más apreciadas y los recursos visuales, la disponibilidad de programas de acompañamiento y el acceso a la información o documentación general de la empresa, entre las de menor importancia.

**Figura 20.**

Recomendaciones generales.

Recomendaciones generales		
Facilitar sesiones más interactivas	8	16%
Mas infomacion general sobre seguros, beneficios, sanciones y planes de mejora	8	16%
Mayor tiempo y mejores recursos	4	8%
Proceso mejor estructurado	7	14%
Mas actividades para conocer e interactuar con el equipo de companeros	4	8%
No siente que necesite mejoras	19	38%

En la tabla de la figura 20 se recolectaron las respuestas más comunes dentro de la encuesta, donde se solicitaba a los participantes nombrar algunas recomendaciones de mejora al actual proceso de inducción remota. Se rescata una importante cantidad de encuestados satisfechos con la inducción, correspondiente a un 38% del total afirmando que no identifican posibles mejoras; sin embargo, el restante 62% correspondiente a la mayoría de los participantes identifican una diversidad de aspectos que se deben mejorar, como, por ejemplo, facilitar sesiones más interactivas y proveer más información sobre aspectos como seguros, beneficios, sanciones, entre otros.

## Discusión.

La hipótesis planteada para esta investigación sugiere que la evaluación y mejora del proceso de inducción laboral en BuildingI S&S CR es crucial, especialmente, en el contexto de un rápido crecimiento y un aumento significativo, en relación con el número de nuevos empleados. A través de este análisis, se pretende demostrar que una inducción efectiva, no solo facilita la adaptación inicial de los empleados, sino que, también, fortalece la lealtad del colaborador hacia la empresa y promueve un entorno de trabajo inclusivo y cohesivo.

Además, el entorno empresarial se caracteriza por ser dinámico y en constante búsqueda de obtener mejoras en los procesos y productos; por lo tanto, se considera que el teletrabajo debe ser organizado de manera que fomente la interacción, la generación de ideas y la creación de conocimientos, equilibrando la productividad con la necesidad de conexiones humanas, al mismo tiempo.

El proceso de inducción laboral desempeña un papel esencial en la adaptación y el éxito de los nuevos empleados. En un entorno de rápido crecimiento como el de BuildingI S&S CR, una inducción bien diseñada es crucial para asegurar que los empleados no solo comprendan sus roles y responsabilidades, sino que, también, se integren efectivamente a la cultura organizacional. La eficacia del proceso de inducción influye directamente en la satisfacción, la retención y la productividad de los empleados. Al proporcionar una introducción clara y coherente a la empresa, se puede reducir el tiempo necesario para que los nuevos empleados se adapten y comiencen a contribuir de manera significativa.

Por tanto, el rápido crecimiento de la empresa presenta desafíos significativos en la gestión del proceso de inducción. Con un incremento en el número de empleados, es vital que el proceso de inducción se adapte para mantener su efectividad. El teletrabajo, que ha ganado relevancia postpandemia, añade otra capa de complejidad. La modalidad remota puede dificultar la integración y la formación de conexiones personales, lo cual es fundamental para la convivencia social y la creación de una cultura organizacional sólida.

La investigación revela que la modalidad de teletrabajo, aunque ofrece flexibilidad, también, puede limitar las oportunidades para la interacción cara a cara y la generación espontánea de ideas. Esto plantea un reto adicional para el proceso de inducción, ya que, se necesita encontrar formas innovadoras con el propósito de mantener la conexión y el sentido de pertenencia entre los nuevos empleados. La investigación destaca que la modalidad remota debe ser organizada para equilibrar la productividad, con la necesidad de interacción y colaboración.

La evaluación del proceso de inducción en BuildingI S&S CR, ha identificado varias áreas de mejora. A pesar de una alta satisfacción general con el proceso, se han observado brechas en la comprensión de ciertos aspectos clave, como la misión y visión de la empresa, y en la información sobre acciones correctivas y procesos administrativos. Estos temas son fundamentales para asegurar que los nuevos empleados no solo comprendan el funcionamiento de la empresa, sino que, también, se alineen con los objetivos y valores de la organización.

Un proceso de inducción efectivo y bien adaptado a la modalidad de teletrabajo tiene el potencial de fortalecer la lealtad hacia la empresa y mejorar la productividad. Al proporcionar una experiencia de inducción que no solo informa, sino que, también, integra a los empleados en la cultura organizacional y les ofrece el apoyo necesario para su desarrollo, se puede aumentar la satisfacción y el compromiso. Evidentemente,

esto contribuye a una mayor retención de empleados y a un entorno de trabajo más cohesivo.

Se subraya la importancia de evaluar y mejorar continuamente el proceso de inducción laboral, especialmente, si pasa por un contexto de rápido crecimiento y trabajo remoto. Un proceso de inducción bien diseñado no solo facilita la adaptación de los nuevos empleados, sino que, también, promueve la lealtad y la cohesión organizacional. En la era del teletrabajo, es fundamental organizar la inducción de manera que equilibre la flexibilidad con la necesidad de interacción y colaboración, asegurando que todos los empleados se sientan conectados y comprometidos con la empresa. Implementar las recomendaciones propuestas puede ayudar a optimizar el proceso de inducción y contribuir al éxito general de BuildingI S&S CR.

## **Conclusiones.**

### ***Percepción y experiencias de los nuevos colaboradores sobre la efectividad del proceso de inducción.***

Los resultados obtenidos al examinar las experiencias de los nuevos colaboradores dentro de la empresa sobre la efectividad del proceso de inducción remota permitieron concluir que se han presentado más experiencias positivas que negativas; ya que, la mayoría afirma haber obtenido información bastante clara y pertinente para el desempeño de su rol actual, y ha recibido un buen acompañamiento de apoyo técnico en el acceso y familiarización de recursos y plataformas. Esto permite deducir que los contenidos actuales corresponden a material pertinente y eficaz.

Otro factor que cabe destacar es que aún existe alrededor de un 20% de la población encuestada, manifestando disconformidad con la efectividad de esta experiencia, donde indican una carencia de información brindada o poco acompañamiento; no obstante, más de la mitad de los colaboradores evaluaron la comunicación como efectiva o muy efectiva dentro del proceso de inducción remota, lo cual es un indicador positivo sobre el actual proceso.

### ***Inclusividad del proceso de inducción en términos de adaptabilidad a diversas necesidades y perspectivas.***

La investigación permitió identificar que existe un alto grado de inclusividad dentro del proceso de inducción remota actual; pues, un alto porcentaje de los encuestados (un 75%), expreso haberse sentido bienvenido e informado acerca de las políticas de inclusión y diversidad establecidas en la empresa; además, destacan que se abren espacios para manifestar sus necesidades o adaptaciones indispensables para desempeñar sus labores diarias.

Además, más de la mitad de los encuestados, mencionó haber recibido información durante el proceso de inducción remota, acerca de los diferentes recursos de apoyo emocional; entre otros beneficios que se ofrecen para los colaboradores, evidenciando así, un alto grado de inclusión y adaptabilidad a las condiciones del personal; sin dejar de lado que la mayoría de los participantes calificaron el proceso de inducción remota como un ambiente inclusivo y con acompañamiento de un equipo comprometido durante dicho proceso, a pesar de su virtualidad.

### ***Coherencia de los contenidos de la inducción con los valores y objetivos organizacionales.***

Se denota un alto grado de claridad y coherencia en los contenidos de la inducción remota, principalmente en cuanto a los temas relacionados con los valores y objetivos organizacionales; no obstante, se identifica una brecha de conocimiento en cuanto a la misión y visión de la compañía, ya que, la investigación arroja que alrededor de un 28% de las personas encuestadas, dijeron no haber recibido información sobre este tema o muy poca explicación y recursos relacionados con estos temas.

Asimismo, los temas identificados como de mayores carencias de información impartida o mayor desconocimiento dentro de los encuestados, son los relacionados a contenidos de acciones correctivas o planes de acompañamiento para mejorar el rendimiento en los diferentes roles, así como información relacionada con los procesos administrativos y recursos humanos.

### ***Grado de conocimiento de los nuevos colaboradores sobre los contenidos expuestos, dentro del proceso de inducción virtual.***

La investigación arroja un grado de satisfacción alto con la inducción remota, pues, más de la mitad de los encuestados menciona sentirse familiarizados con los canales de comunicación dentro de la empresa, una vez que se haya completado este proceso de inducción.

Otro hallazgo obtenido según la información recolectada, datos que fueron destacados como de mayor valor por los colaboradores, están relacionados con la integración y recibimiento inicial al equipo, así como los relacionados con temáticas de soporte técnico y manejo de plataformas; cabe destacar que, la buena comunicación y la disponibilidad del equipo encargado de habilitar este proceso, es otro de los elementos considerados de mayor utilidad y de valor agregado a la inducción, debido a que por la condición de virtualidad se torna un elemento de mucho peso para completarlo con la efectividad y claridad, necesarias.

### **Recomendaciones.**

#### ***Percepción y experiencias de los nuevos colaboradores sobre la efectividad del proceso de inducción.***

Aunque, la mayoría de los nuevos colaboradores encontraron el proceso de inducción efectivo; alrededor del 20% expresó disconformidad debido a una carencia de información o acompañamiento. Para abordar esto, se podría implementar un sistema de tutoría personalizada o un programa de acompañamiento más robusto, que podría incluir sesiones adicionales de preguntas y respuestas; por ejemplo, asignar a un mentor o compañero de equipo que proporcione apoyo adicional, durante las primeras semanas.

- Por tanto, se recomienda establecer un programa de mentores donde los nuevos colaboradores sean emparejados con empleados experimentados. Asegúrate de que los mentores estén capacitados para proporcionar orientación efectiva y estén disponibles para resolver dudas y proporcionar retroalimentación.

Asimismo, a pesar de que se determinó que la comunicación es en términos generales efectiva, la disconformidad de una parte de los colaboradores indica que aún hay espacio para mejorar.

- Se recomienda revisar y actualizar regularmente los materiales de inducción y asegurarse de que el contenido sea accesible y relevante que pueda resolver estas deficiencias. Además, de implementar encuestas o feedback continuos para identificar áreas de mejora en tiempo real. Mediante un proceso de revisión periódica del contenido de inducción basado en las sugerencias y comentarios de los nuevos colaboradores.

***Inclusividad del proceso de inducción en términos de adaptabilidad a diversas necesidades y perspectivas.***

Con base en las conclusiones obtenidas para esta línea de investigación, es importante asegurar que la información relacionada a políticas de adaptabilidad, lleguen a todos los nuevos colaboradores de manera consistente y clara. Puede ser útil reforzar cómo y cuándo se presentan estos recursos para asegurar que ningún colaborador se sienta excluido o mal informado.

- Se recomienda desarrollar una guía de recursos de apoyo y adaptaciones personalizables que se entregue al inicio del proceso de inducción. Así como organizar sesiones informativas interactivas al principio y al final de la inducción para repasar estos recursos y responder preguntas. Se puede recurrir a varios formatos (documentos, videos, presentaciones en vivo) para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje.

Otro aspecto importante de destacar sería la evaluación continua y el feedback proactivo; es decir, para mantener y mejorar el alto grado de inclusividad y adaptabilidad, es fundamental contar con un mecanismo continuo de evaluación. Esto permitirá identificar áreas de mejora.

- Se recomienda implementar encuestas de retroalimentación, considerando crear un canal de comunicación abierto para que los empleados puedan expresar sus necesidades y sugerencias de manera continua.

***Coherencia de los contenidos de la inducción con los valores y objetivos organizacionales de la empresa.***

Se identificó que los temas relacionados con los valores y objetivos organizacionales son claros; pero, se ha encontrado una brecha en la comprensión de la misión y visión de la compañía. También, se destacan algunas carencias de conocimientos sobre acciones correctivas y planes de acompañamiento, se recomienda lo siguiente:

- Introducir módulos específicos dentro del proceso de inducción dedicados a la misión y visión de la empresa. Estos módulos podrían incluir presentaciones interactivas, videos con mensajes de líderes clave y ejemplos prácticos que muestren cómo la misión y visión se reflejan en el trabajo diario. También, se considera realizar una sesión de preguntas y respuestas o un foro, donde los nuevos empleados puedan discutir y esclarecer estos conceptos.
- Adicionalmente se sugiere, crear un módulo adicional que detalle los procedimientos para acciones correctivas y planes de acompañamiento, incluyendo ejemplos prácticos. También, incluye información detallada sobre procesos administrativos y recursos humanos, como políticas de desempeño, procedimientos de retroalimentación y recursos disponibles.

***Grado de conocimiento de los nuevos colaboradores sobre los contenidos expuestos dentro del proceso de inducción virtual.***

Según los resultados arrojados en esta investigación, sobre la integración y el recibimiento inicial como aspectos altamente valorados por los nuevos colaboradores. Se recomienda lo siguiente para su fortalecimiento:

- Establecer un programa de bienvenida estructurado que incluya actividades interactivas para los nuevos empleados, como reuniones virtuales de bienvenida con el equipo, presentaciones informales para conocer a los colegas, entre otros. Además, se sugiere organizar eventos regulares de integración para fomentar la cohesión del equipo y fortalecer las relaciones laborales.
- Asimismo, como la disponibilidad y eficacia del soporte técnico se identificaron como fortalezas dentro del proceso actual, se sugiere proporcionar tutoriales y recursos accesibles sobre el uso de plataformas y herramientas clave, y asegurarse de que estos materiales estén actualizados.

## Referencias.

- Alunni, L., y Llambías, N. (2018). Explorando la Transformación Digital desde adentro. *Palermo Business Review*, (17), 11-30. [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr17/PBR\\_17\\_01.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr17/PBR_17_01.pdf)
- Bermúdez, H. L. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico”. *Universidad & Empresa*. Editorial Universidad del Rosario Colombia.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Gestión del talento humano*. Editorial Mc Graw Hill.
- Dessler Gary. (2019). *Fundamentos en Gerencia de Recursos Humanos*. Pearson.
- Forrester, Juana; Vigier, Alexia. (2017). *Diversidad e inclusión en la cultura organizacional*. Universidad Católica Argentina. Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias.
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., & Smit, S. (2022). *Futuro del Teletrabajo: análisis de 2000 actividades, 800 empleos y nueve países*. Mckinsey. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries/es>
- Maurizio, R. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en Teletrabajo*. 1era ed. Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina.
- PROSIC (2023). *Flexibilización Laboral, teletrabajo y trabajo remoto*. Memorias de las Jornadas de Investigación. Universidad de Costa Rica.
- Sánchez Mangas, Rocío. (2005). *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Sampieri Hernández Roberto et. al. (2008). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

## Anexos.

### ***Anexo 1. Cuestionario sobre el Proceso de Inducción Laboral Remota para colaboradores, dentro de la empresa BuildingI S&S CR.***

#### ***Introducción***

Estimado(a) participante:

Agradezco mucho su tiempo y dedicación al completar la siguiente encuesta. La finalidad de este cuestionario es recolectar datos con fines académicos para la investigación del tema: “Proceso de Inducción Laboral Remota en los Entornos Virtuales en la Empresa BuildingI S&S CR”, que es parte del proyecto de integración para optar al grado de Maestría en Gerencia de Proyectos.

## **Desarrollo.**

Esta investigación abordará los siguientes temas:

- Efectividad del proceso de inducción en BuildingI S&S CR.
- La inclusividad del proceso de inducción.
- La coherencia y asertividad de sus contenidos.
- El conocimiento y familiaridad de los contenidos por parte de los colaboradores.

La encuesta consta de 20 preguntas, alineadas con los objetivos específicos de la investigación. Tiempo promedio para responder la encuesta, es de 15 minutos.

Por favor, responda a las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible.

### ***Objetivo Específico 1: Percepción y experiencias de los nuevos colaboradores sobre la efectividad del proceso de inducción.***

1. ¿Cómo calificaría la claridad de la información proporcionada durante su inducción?
2. ¿El proceso de inducción cumplió con sus necesidades para el desempeño de su rol?
3. ¿Recibió suficiente apoyo técnico para acceder a las plataformas utilizadas en la inducción?
4. ¿La inducción incluyó sesiones interactivas que facilitaron su integración?
5. ¿Cómo evaluaría la comunicación durante el proceso de inducción?

### ***Objetivo Específico 2: Inclusividad del proceso de inducción en términos de adaptabilidad a diversas necesidades y perspectivas.***

6. ¿Se sintió bienvenido y valorado durante su proceso de inducción?
7. ¿Recibió información sobre políticas de inclusión y diversidad de la empresa?
8. ¿El proceso de inducción ofreció oportunidades para expresar y discutir sus necesidades especiales o adaptaciones?
9. ¿La inducción incluyó información sobre los recursos disponibles para el apoyo emocional y bienestar, así como los beneficios proporcionados por parte de la empresa?
10. ¿Sintió que el equipo de inducción estaba comprometido con la creación de un ambiente inclusivo?

### ***Objetivo Específico 3: Coherencia de los contenidos de la inducción con los valores y objetivos organizacionales de la empresa.***

11. ¿La inducción estableció claramente las expectativas y objetivos para su rol?
12. ¿Se le proporcionaron herramientas y recursos adecuados para cumplir con sus responsabilidades, así como revisión de documentos como el Manual del Empleado?
13. ¿La inducción incluyó explicación sobre la misión, visión y valores de la empresa?
14. ¿Recibió información sobre las posibles acciones correctivas dentro de la empresa, como, ejemplo, planes de acompañamiento (coaching plan) y otros?
15. ¿Cómo calificaría la disponibilidad de sus supervisores y colegas para responder preguntas durante la inducción?

16. ¿Recibió instrucciones claras sobre cómo acceder a soporte técnico y de recursos humanos?
17. ¿El proceso de inducción le permitió conocer bien a su equipo y las estructuras de comunicación?

***Objetivo Especifico 4: Grado de conocimiento de los nuevos colaboradores sobre los contenidos expuestos, dentro del proceso de inducción virtual.***

18. ¿Qué tan satisfecho está con el proceso de inducción en general?
19. ¿Qué elementos del proceso de inducción encontró más útiles?
20. ¿Qué recomendaciones tiene para mejorar la inclusión en el proceso de inducción o algo que le gustaría añadir sobre su experiencia?

***Agradecimiento.***

¡Gracias por su participación! Su opinión es muy valiosa para nosotros y nos ayudará a mejorar el proceso de inducción laboral remota en BuildingI CR.

---