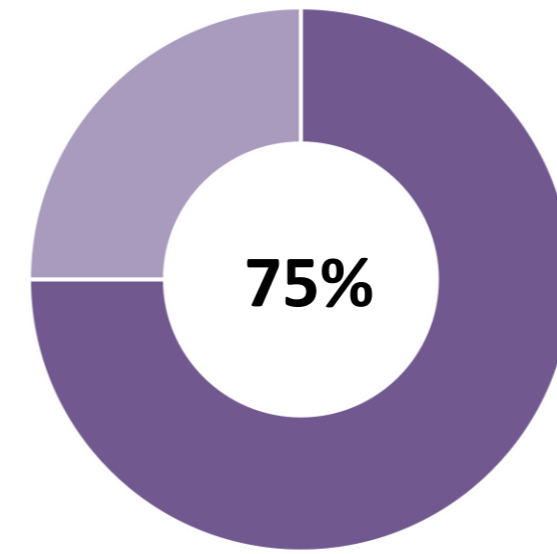


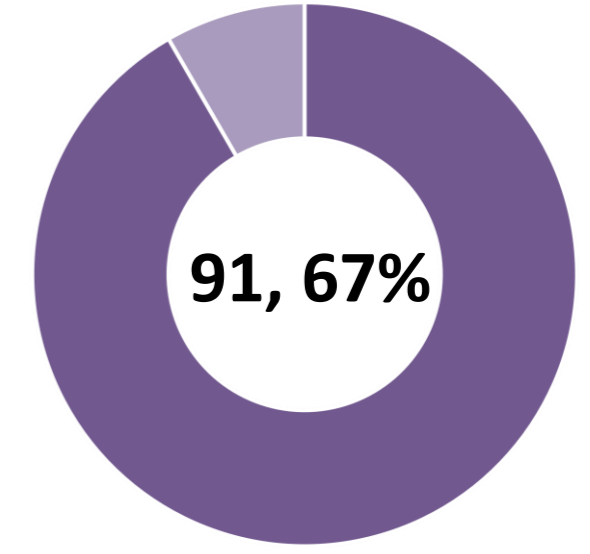
Desafiando la bienvenida tradicional: Enfoques para optimizar la inducción en multinacional líder de consumo masivo

PROBLEMA

Actualmente la organización XYZ enfrenta desafíos en el proceso de inducción departamental para nuevos empleados. A pesar de contar con sesiones estructuradas y capacitadores internos, la frecuencia de nuevos ingresos genera ineficiencias al requerir repeticiones semanales del proceso. La duración de las sesiones y la necesidad de dedicar recursos significativos son puntos críticos identificados.



Capacitadores que reprogramaron la inducción por tener que realizar una tarea importante de su rol.



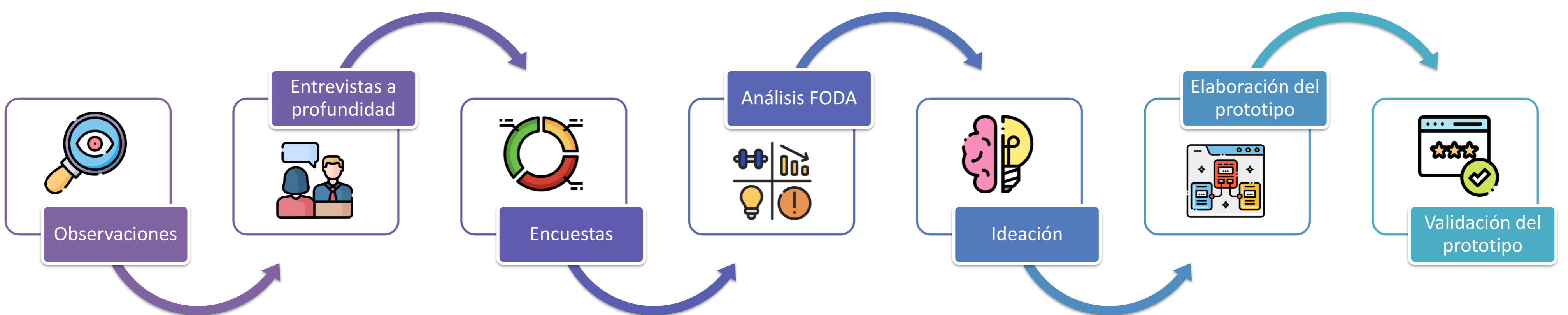
Capacitadores que consideran necesario optimizar el proceso actual de las inducciones.

OBJETIVO GENERAL

Optimizar los procesos de inducción departamental destinados a los nuevos colaboradores de la compañía mediante la aplicación de la metodología Design Thinking con la finalidad de reducir los recursos que los capacitadores deben invertir durante estas sesiones formativas.

PROPUESTA

La actual investigación se realizó con una metodología compuesta. Se tomaron en consideración fuentes de investigación secundaria e información recopilada a través de un estudio de campo. Además, se identificaron los actores involucrados en la problemática y se tomaron en cuenta sus comentarios por medio de la empatía, generación de ideas creativas y experimentación, con el propósito de obtener una solución efectiva.



Se desarrolló un prototipo de plataforma web denominada "XYZ Learning" que tiene como finalidad otorgar un eficiente manejo del proceso de inducciones departamentales, por medio de la optimización de recursos de los expertos capacitadores, y así mismo, el asegurar la retención exitosa de la información brindada a los nuevos colaboradores.

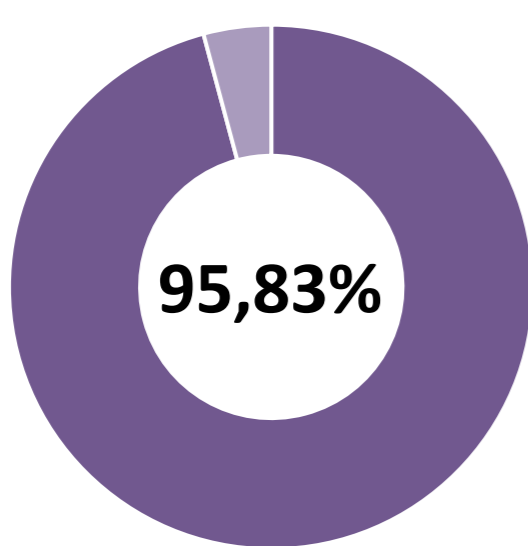
RESULTADOS

Entrevistas a profundidad:

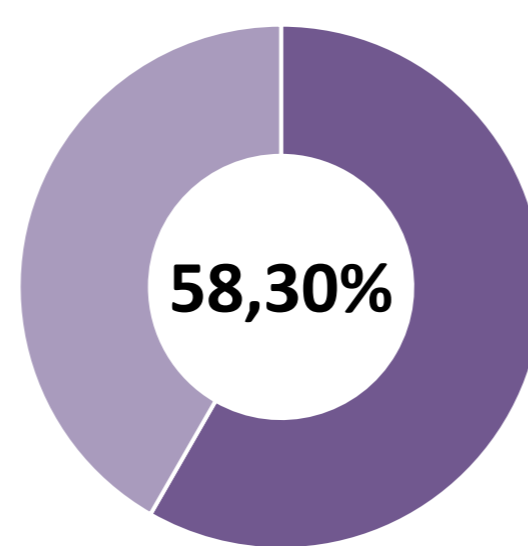


Los entrevistados resaltan la importancia de crear un proceso de inducción eficiente, para que la problemática existente no afecte al rendimiento de los capacitadores y a la calidad de las inducciones impartidas.

Encuestas:



Colaboradores que consideran necesario tener recopilado en un único lugar toda la información.



Nuevos empleados que desean que se personalice el proceso de inducción para cada rol.

Prototipo:



CONCLUSIONES

- A lo largo de la investigación, ambos colaboradores, tanto capacitadores como nuevos ingresos, se sintieron escuchados debido a que se consideraron sus comentarios como parte muy relevante en la búsqueda de soluciones.
- La creación de la plataforma web se basa en las necesidades de los capacitadores, procurando también beneficiar a los nuevos colaboradores al facilitarles un aprendizaje efectivo durante el proceso de inducción.
- Los empleados muestran una notable disposición hacia el cambio, manifestando su plena conformidad con la solución propuesta. Este entusiasmo y aceptación por parte del personal reflejan la efectividad de la solución, la cual impulsa a un ambiente de bienvenida positivo y colaborativo, fundamental para el crecimiento y desarrollo sostenible de la organización.