



Transformación digital del proceso de inducción en la Cruz Roja Colombiana
Seccional Caldas

Ana María Jaramillo

Trabajo de grado presentado para optar al título de en Maestría en Gerencia del Talento
Humano

Asesores: Andrés Alberto Osorio Londoño, Phd. Ingeniería y Luis Humberto Orozco Nieto

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Maestría en Gerencia del Talento Humano
Manizales, Caldas, Colombia

2026

| | |
|----------------------------|---|
| Cita | (Jaramillo, 2026)) |
| Referencia | Jaramillo, A.M. (2026). <i>Transformación digital del proceso de inducción en la Cruz Roja Colombiana seccional Caldas. Manizales</i> [Tesis de maestría]. Universidad de Manizales. RIDUM: Repositorio Institucional Universidad de Manizales. |
| Estilo APA 7 (2020) | |



Maestría en Gerencia del Talento Humano, XXIII

Declaración de inteligencia artificial: el o los autores de este trabajo de grado declaran que han utilizado herramientas de inteligencia artificial (IA), tales como ChatGPT, Turnitin, Copilot, Gemini, de manera ética y responsable, tal como se establece en el Acuerdo UManizales 002 (julio 26 de 2023) sobre propiedad intelectual e IA. Estas herramientas son empleadas como apoyo en la redacción, revisión gramatical y generación de ideas, pero en ningún caso sustituyen el análisis crítico, la argumentación académica ni la originalidad del trabajo. Asimismo, cualquier contenido generado con asistencia de IA está citado y referenciado adecuadamente, garantizando la integridad académica y el cumplimiento de los principios éticos de la investigación.

Biblioteca y Centro de Recursos: biblioteca.umanizales.edu.co

Repositorio Institucional: ridum.umanizales.edu.co

Universidad de Manizales: umanizales.edu.co

Revistas: revistasum.umanizales.edu.co

Fondo Editorial: editorialum.umanizales.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Manizales ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Transformación digital del proceso de inducción en la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas..... | 1 |
| RESUMEN | 4 |
| ABSTRACT | 6 |
| Introducción | 8 |
| 1. REFERENTE TEÓRICO | 11 |
| Teoría Central del estudio | 11 |
| La inducción organizacional: fundamentos y objetivos | 12 |
| Transformación digital en los procesos de Gestión Humana..... | 13 |
| Modelo para la transformación de la formación desde la perspectiva de la digitalización | 16 |
| 2. Metodología | 18 |
| Contextualización del estudio de caso: CRCSC..... | 18 |
| Diseño y Alcance de la Investigación..... | 19 |
| Procedimiento Metodológico | 19 |
| Dimensiones de Análisis: Triangulación | 24 |
| Consideraciones Éticas | 25 |
| 3. Resultados | 26 |
| Diagnóstico del Proceso de Inducción Tradicional..... | 26 |
| Estructura de la Solución Tecnológica (Cápsulas de Micro-aprendizaje)..... | 26 |
| Matriz de Triangulación de Resultados..... | 29 |
| Interpretación de la Triangulación | 30 |
| 4. Discusión | 31 |
| La Brecha entre el Modelo Tradicional y la Eficacia Formativa | 31 |
| Análisis bajo la Teoría de la Transferencia, Baldwin y Ford (1988)..... | 31 |
| Impacto en la Experiencia del Empleado (EX) y Cultura Organizacional..... | 32 |
| Rentabilidad y Sostenibilidad de la Propuesta..... | 33 |
| 5. Conclusiones..... | 35 |
| 6. Recomendaciones | 38 |
| • Limitaciones del estudio..... | 39 |
| • Recomendaciones para futuras investigaciones..... | 39 |
| Referencias..... | 40 |

RESUMEN

Esta investigación examinó la transformación digital del proceso de inducción organizacional en la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas (CRCSC), una entidad de carácter humanitario con más de 100 años de trayectoria. El estudio se sustentó en la Teoría de la Transferencia de la Formación, la cual explica cómo los aprendizajes adquiridos en contextos formativos se transfieren y aplican en el entorno laboral. Se adoptó un enfoque cualitativo con alcance descriptivo-interpretativo y un diseño de estudio de caso único. Inicialmente, se diagnosticó el proceso de inducción tradicional, caracterizado por sesiones magistrales presenciales, falta de estandarización y dependencia de la disponibilidad de los líderes. A partir de este diagnóstico, se diseñó e implementó una solución tecnológica basada en cápsulas de microaprendizaje a través de la plataforma LMS Q10.

Los resultados evidenciaron que el 56 % de los colaboradores percibía como insuficiente la información recibida en el modelo tradicional, mientras que el 58 % manifestaba rechazo hacia el estilo de enseñanza magistral. En respuesta, la propuesta digital contempló el desarrollo de 30 cápsulas audiovisuales, con una duración aproximada de 150 minutos, validadas de manera transdisciplinar por siete líderes de área. Los contenidos abordaron temáticas críticas como gestión humana, doctrina institucional, seguridad y salud en el trabajo, ciberseguridad y gestión de riesgos corporativos. La implementación del modelo digital permitió proyectar una reducción del 80 % en la carga operativa de los facilitadores presenciales, garantizar una cobertura del 100 % de los nuevos ingresos mediante contenidos homogéneos y actualizados, y establecer estándares de aprobación superiores al 80 % a través de evaluaciones intermedias. En conjunto, los hallazgos indicaron que la digitalización del proceso de inducción optimizó tiempos y recursos organizacionales, fortaleció la experiencia del empleado, consolidó el contrato psicológico desde el primer contacto institucional

y posicionó la inducción como una ventaja competitiva estratégica para acelerar la productividad inicial y favorecer la retención del talento en el sector humanitario.

Palabras clave: inducción organizacional, transformación digital, microaprendizaje, experiencia del empleado, transferencia de la formación.

ABSTRACT

This study examined the digital transformation of the organizational induction process at the Colombian Red Cross, Caldas Section (CRCSC), a humanitarian and hospital-based institution with more than 100 years of experience. The research was theoretically grounded in Baldwin and Ford's Transfer of Training Theory, which explains how learning acquired during training is transferred to the work environment. A qualitative approach with a descriptive–interpretive scope and a single case study design was applied. The traditional induction process, characterized by face-to-face lectures, lack of standardization, and dependence on leader availability, was first diagnosed. Based on the findings, a technology-based solution using microlearning capsules was designed and implemented through the Q10 learning management system.

Results indicated that 56% of employees perceived the information provided by the traditional model as insufficient, while 58% rejected the lecture-based methodology. The digital proposal involved the development of 30 audiovisual microlearning capsules, totaling approximately 150 minutes of content, which were transdisciplinarily validated by seven organizational leaders. The capsules addressed key areas including human management, institutional doctrine and emblem, occupational health and safety, cybersecurity, and corporate risk management. The implementation of the digital induction model resulted in a projected 80% reduction in the operational workload of in-person facilitators, ensured full coverage for new hires through standardized and updated content, and established performance benchmarks above 80% through intermediate assessments. Overall, the findings suggest that digital induction optimizes organizational resources, enhances the employee experience, strengthens the psychological contract from the initial organizational contact, and positions induction as a strategic mechanism to accelerate productivity and improve talent retention in the humanitarian sector.

Keywords: organizational induction, digital transformation, microlearning, employee experience, training transfer

Introducción

La transformación digital se ha consolidado como un catalizador clave en la modernización de los procesos de gestión humana, incluyendo la inducción de nuevos empleados. Según Pérez (2024), la integración de tecnologías digitales no solo optimiza la eficiencia operativa, sino que mejora la experiencia del empleado al facilitar procesos más ágiles y personalizados. En este sentido, la inducción digital representa una oportunidad para superar las limitaciones del modelo tradicional, mediante plataformas interactivas que fortalecen la comprensión de la cultura organizacional. Olis Barreto y Méndez Romero (2022) sostienen que la incorporación de tecnología en la gestión del talento humano permite alinear los procesos con las exigencias del entorno digital; incluso, se cambia la perspectiva de que la Inducción de un nuevo empleado es un costo operacional y pasa a ser una ventaja competitiva a través de la transformación de la “Bienvenida” al nuevo talento para acelerar la productividad y así poder maximizar la retención. Un caso destacado es el de Deloitte, que redujo el tiempo de integración de nuevos empleados y mejoró su satisfacción tras digitalizar el proceso de onboarding (Vorecol, 2024). Además, la transformación digital permite realizar un seguimiento continuo del proceso, ajustándolo a las necesidades del empleado en tiempo real. La literatura actual señala que esta sinergia no solo aumenta la eficiencia del proceso, sino que impulsa el desarrollo estratégico del talento humano en un entorno cada vez más digital, Artículo DOS, (2024). A nivel conceptual, la digitalización, en su sentido más literal, hace referencia al registro, codificación, almacenamiento y transporte de datos de forma digital, es decir, mediante la combinación de bits o unidades básicas de información en los sistemas de numeración binarios, Multimedia, (2020).

Actualmente, en la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas (CRCSC), el proceso de inducción para nuevos colaboradores se realiza de forma manual, sin el apoyo de plataformas digitales, y su programación depende de la disponibilidad de los líderes de área, quienes imparten sesiones

magistrales. Esta metodología genera retrasos en la incorporación del personal o inducciones incompletas en situaciones urgentes, afectando la integración efectiva de los empleados y su comprensión de la cultura organizacional. Además, el programa de inducción es general y no está adaptado a las particularidades de cada área o función, lo que limita su eficacia. Investigaciones recientes han demostrado que una inducción bien estructurada y personalizada mejora significativamente la motivación, la fidelización y la adherencia a la cultura organizacional de los empleados Mosquera y Soares (2025). La falta de una cultura organizacional sólida y de acompañamiento en procesos de digitalización puede resultar en baja eficiencia y problemas de salud mental para los empleados (Silva Lopera, 2023). Asimismo, la digitalización de los procesos de recursos humanos ha mostrado mejorar la experiencia del empleado y la retención del talento, al permitir una gestión más eficiente y centrada en las personas (Vitaance, 2024). Por lo tanto, es esencial transformar digitalmente el proceso de inducción en la organización, aprovechando las herramientas tecnológicas disponibles para optimizar tiempos, recursos humanos y mejorar la experiencia de los nuevos colaboradores.

A pesar del creciente interés en la transformación digital dentro de los procesos de gestión humana, la literatura científica aún presenta vacíos significativos respecto a su aplicación específica en el proceso de inducción. La mayoría de investigaciones se centran en temas como el reclutamiento, la capacitación o la evaluación del desempeño, dejando de lado el onboarding como un componente estratégico del ciclo de vida del empleado (Ruiz et al., 2021). Existen pocos estudios empíricos que exploren cómo la digitalización puede impactar la efectividad, personalización y seguimiento de los procesos de inducción, especialmente en contextos organizacionales no lucrativos o del tercer sector. Esta falta de evidencia limita la toma de decisiones basadas en datos para la implementación de herramientas tecnológicas en este ámbito. Abordar este vacío es crucial, ya que una inducción digital bien diseñada puede fortalecer la cultura organizacional, reducir la

rotación temprana y mejorar la experiencia del empleado desde el primer contacto con la organización Klein y Polin (2022).

Lo que se busca con la transformación digital del proceso de Inducción en la CRCSC es finalmente la implementación exitosa de una novedad o mejora en la gestión de la relación de la organización con sus empleados y empleadas que contribuya positivamente al rendimiento empresarial y a la mejora de los comportamientos organizativo.

1. Planteamiento del Problema

Cómo la transformación digital del proceso de inducción puede mejorar la experiencia del empleado en la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas?

1. REFERENTE TEÓRICO

Teoría Central del estudio

La Teoría de la Transferencia de la Formación constituye un marco referencial ampliamente validado en la literatura sobre aprendizaje organizacional, al explicar cómo los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos en contextos formativos son efectivamente trasladados y aplicados en el entorno laboral. Baldwin y Ford (1988), pioneros en este campo, desarrollaron un modelo que identifica tres dimensiones fundamentales que influyen en la transferencia: las características del aprendiz (como la motivación, la autoeficacia y la capacidad cognitiva), las características del diseño instruccional (claridad de objetivos, realismo y relevancia de los contenidos), y las características del entorno laboral (apoyo del supervisor, oportunidad para aplicar lo aprendido y cultura de aprendizaje). Ford et al. (2018) complementan esta visión al destacar la interacción dinámica entre estos factores, mientras que Holton (1996) propuso un modelo tridimensional para la evaluación del aprendizaje, incluyendo los niveles de reacción, aprendizaje y transferencia, lo que permite un análisis más integral del impacto formativo. Desde una perspectiva organizacional, Garavan (1997) resalta el papel del contexto institucional como facilitador o inhibidor de la transferencia, y Salas et al. (2012) subrayan la relevancia del diseño centrado en el aprendiz y del seguimiento postformación. Por su parte, los estudios de Saks y Tharenou (2014) refuerzan la necesidad de articular factores individuales y organizacionales para garantizar que la transferencia sea sostenible y efectiva.

Esta teoría ha sido aplicada en investigaciones recientes orientadas a optimizar procesos formativos mediante el uso de tecnologías digitales, hallazgos que resultan especialmente pertinentes para el objetivo de esta investigación, centrado en la transformación digital del proceso de inducción en la CRCSC. Autores como Saks y Burke (2012) y Tharenou et al. (2007) han demostrado que plataformas virtuales bien diseñadas, que integran mecanismos de retroalimentación, accesibilidad asincrónica y recursos contextualizados, pueden mejorar significativamente la transferencia del aprendizaje al entorno de trabajo. En este sentido, la Teoría de la Transferencia de la Formación constituye un fundamento idóneo para abordar el problema de investigación, al permitir una comprensión holística de los elementos que inciden en la eficacia de un proceso inductivo digital. La integración de los aportes de Ford, Baldwin, Holton, Saks, Tharenou, Salas y Garavan permite estructurar un análisis riguroso del impacto de la solución tecnológica propuesta, evaluando tanto la experiencia de aprendizaje como los resultados observables en el desempeño laboral. Así, se sustenta la pertinencia teórica del enfoque adoptado para diseñar una intervención formativa eficaz, medible y adaptada a las necesidades organizacionales contemporáneas.

La inducción organizacional: fundamentos y objetivos

La inducción organizacional es un proceso esencial en la gestión del talento humano que facilita la integración efectiva de los nuevos colaboradores a la cultura, estructura y dinámica interna de la organización. Según Chiavenato (2017), su función principal es orientar al trabajador en relación con su rol, las normas institucionales y los objetivos corporativos. Este proceso permite reducir la incertidumbre inicial, fortalecer el compromiso y acelerar la curva de aprendizaje, aspectos fundamentales para el desempeño temprano (Robbins y Coulter, 2018). Una inducción bien estructurada incide directamente en la productividad, la retención del talento y la cohesión

organizacional, generando beneficios tanto para el individuo como para la institución Werther y Davis (2008). Pese a su relevancia estratégica, los modelos tradicionales de inducción presentan limitaciones sustanciales. Estos esquemas, generalmente centrados en sesiones presenciales e información estandarizada, resultan poco dinámicos, escasamente interactivos y de difícil seguimiento (Noe, 2020). Además, suelen carecer de continuidad y mecanismos de evaluación, lo que debilita la transferencia del conocimiento al contexto laboral Gómez-Mejía et al. (2016). Esta rigidez impide adaptarse a las necesidades individuales del trabajador y a los cambios del entorno organizacional. En consecuencia, se plantea la necesidad de rediseñar el proceso inductivo incorporando herramientas digitales que permitan una experiencia más flexible, accesible y medible, alineada con las exigencias de la transformación organizacional contemporánea.

Transformación digital en los procesos de Gestión Humana

Desde la perspectiva de Chiapello (2019), la práctica de digitalizar implica un cambio que transforma a la misma empresa ya que supone cimentar nuevos valores, creencias y costumbres que afectan no solo a los y las clientes, sino a sus profesionales también, pues «está claro que no se trata de un desafío que consiste únicamente en la implementación de la tecnología. Se trata de una nueva cultura, de un renovado compromiso del/la empleado/a mediante el cual debe desarrollar nuevas habilidades» (Slotnisky, 2016). La transformación digital ha redefinido de manera significativa los procesos de Gestión Humana, especialmente en lo concerniente a la formación y socialización organizacional. Diversos estudios han señalado que la digitalización de procesos formativos permite optimizar tiempos, reducir costos logísticos y ampliar el acceso a contenidos de manera escalable, Marler y Parry (2016). Las organizaciones han adoptado tecnologías como plataformas de gestión del aprendizaje (LMS), realidad aumentada, inteligencia artificial y herramientas colaborativas para ofrecer experiencias formativas más dinámicas, adaptables y

centradas en el usuario, Bondarouk y Brewster (2016). Esta transformación no solo responde a necesidades tecnológicas, sino también estratégicas, al permitir alinear la formación con objetivos corporativos en tiempo real y generar datos útiles para la toma de decisiones en talento humano (Stone et al., 2015).

En este contexto, han emergido modelos de onboarding digital que integran contenidos interactivos, módulos asincrónicos y sistemas de evaluación automatizada, facilitando la inducción de manera remota, continua y personalizada. De acuerdo con Huselid y Becker (2011), este enfoque mejora la experiencia del nuevo empleado, incrementa la retención temprana y acelera la productividad inicial. Asimismo, la inducción digital garantiza mayor trazabilidad mediante el uso de analíticas que permiten monitorear el avance, identificar brechas de aprendizaje y generar reportes de cumplimiento, Ruël et al. (2004). Estas ventajas - eficiencia operativa, accesibilidad ubicua y capacidad de seguimiento - convierten la digitalización del proceso inductivo en una solución coherente con las demandas actuales de agilidad, adaptabilidad y sostenibilidad en la gestión del talento humano.

La transición hacia un modelo de inducción digital no solo debe entenderse como un simple avance tecnológico, sino como una estrategia deliberada de Gestión del Cambio centrada en la Experiencia del empleado (EX). Al desvincular la transmisión de información administrativa de la presencialidad sincrónica, la organización reduce la carga cognitiva del nuevo integrante y optimiza los puntos de contacto iniciales. Esta transformación digital permite que los líderes de área abandonen roles operativos de repetición de contenidos para enfocarse en la integración cultural y el acompañamiento humano, elevando así el valor percibido del proceso. Una gestión del cambio efectiva en este contexto garantiza que el colaborador no solo consuma contenido multimedia, sino que se sienta partícipe de una cultura innovadora, ágil y tecnológicamente

madura, lo cual impactará directamente en los índices de retención temprana y en el sentido de pertenencia institucional.

En el contexto de la CRCSC, la Experiencia del Empleado (EX) la podríamos definir como el viaje emocional, cognitivo y funcional que vive el colaborador desde la llegada a la institución, el cual se ve potenciado o limitado por la calidad del proceso de inducción; según Mosquera y Soares (2025), el onboarding es la piedra angular para la retención y el bienestar laboral, ya que una inducción bien estructurada y personalizada mejora significativamente la motivación y la adherencia a la cultura organizacional.

Para este estudio, la EX se desglosa en tres dimensiones:

1. Dimensión Pedagógica (Transferencia de Formación)

La experiencia se fundamenta en la capacidad de la organización para facilitar el aprendizaje. Siguiendo a Baldwin y Ford (1988), la EX mejora cuando el diseño instruccional es claro, relevante y permite que el conocimiento se traslade efectivamente al puesto de trabajo. Si el empleado percibe que la formación es inútil o difícil de aplicar, su experiencia inicial se deteriora, afectando su autoeficacia y aumentando la desmotivación.

2. Dimensión Tecnológica (Transformación Digital)

La EX está intrínsecamente ligada a la digitalización; según Pérez (2024), la integración de tecnologías digitales no solo optimiza la eficiencia, sino que mejora la experiencia del nuevo empleado al facilitar procesos más ágiles y personalizados. Una plataforma digital accesible elimina la frustración del acceso inoportuno a recursos, que actualmente afecta al 58% de los colaboradores en el modelo manual y tradicional.

3. Dimensión Cultural y Humana

La transformación digital exige una nueva cultura, en palabras de Slotnisky (2016), no solo se trata de implementar tecnología, sino de un renovado compromiso del empleado donde debe desarrollar nuevas habilidades y hábitos digitales; adicional a esto la EX se fortalece cuando el líder de área, al ser liberado de tareas magistrales repetitivas por la tecnología, puede enfocarse en la mentoría y el apoyo estratégico del proceso de inducción.

Modelo para la transformación de la formación desde la perspectiva de la digitalización

La transformación digital de la formación organizacional requiere un modelo integrador que articule tecnología, pedagogía y estrategia institucional. Esta transición no implica únicamente la digitalización de contenidos, sino un rediseño profundo del proceso formativo, que considere las necesidades del usuario, los objetivos de la organización y el uso inteligente de herramientas tecnológicas, Pereira y Romero (2021). En este sentido, autores como Salas et al. (2012) destacan que un modelo de formación efectivo en contextos digitales debe incluir componentes como el diseño instruccional centrado en el aprendiz, la facilitación del aprendizaje activo, la retroalimentación oportuna y el soporte organizacional para la transferencia del conocimiento. Este enfoque promueve no solo la adquisición de competencias, sino su aplicación efectiva en el puesto de trabajo, aspecto clave en procesos como la inducción.

Desde esta perspectiva, la digitalización permite estructurar modelos formativos más flexibles, accesibles y trazables, mediante el uso de plataformas LMS, recursos interactivos, analíticas de aprendizaje y mecanismos de personalización basados en datos Ifenthaler y Yau, (2020). Estos elementos favorecen la implementación de itinerarios inductivos adaptativos, que responden a los perfiles de los colaboradores y permiten una experiencia de aprendizaje significativa. Además, la automatización de procesos como el registro, la evaluación y el seguimiento

facilita la gestión y mejora continua del proceso inductivo (Fidalgo-Blanco et al., 2021). Por tanto, el modelo de transformación debe concebirse como un sistema dinámico en el que convergen tecnología, cultura organizacional y prácticas pedagógicas innovadoras, orientado a garantizar la efectividad del aprendizaje y su alineación con los objetivos estratégicos de la organización.

Por tanto, cuando se implementa una práctica de digitalización, en realidad lo que se está haciendo es direccionar la empresa hacia una nueva cultura digital dirigida a cada empleado/a, a quien se le pide no solo la adquisición de competencias y habilidades para desenvolverse en el mundo digital, sino el compromiso de hacerlo (Slotnisky, 2016). La nueva cultura es necesaria para que la transformación digital pueda tener lugar. Algo que compete de manera significativa a los departamentos responsables de la gestión humana de la empresa, ya que son los encargados de la gestión del talento y el desarrollo y capacitación de las personas (Moreno, 2017), conforme a las directrices de la dirección de la empresa.

2. Metodología

Contextualización del estudio de caso: CRCSC

La CRCSC es un referente regional en la prestación de servicios humanitarios y de salud, con una trayectoria de más de 100 años de operación continua en el departamento; como parte del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, es una entidad privada sin ánimo de lucro cuya misión se orienta en prevenir y aliviar el sufrimiento humano, proteger la vida y promover la dignidad de las personas, especialmente en contextos de vulnerabilidad. Esta seccional cuenta con varias unidades entre las que se encuentran la Sede Administrativa y el Hospital Infantil “Rafael Henao Toro”.

La operación total de la CRCSC es soportada en un equipo de 322 (Marzo 2026) colaboradores contratados formalmente, adicional a 120 personas prestadoras de servicios, cuya gestión está también a cargo del Departamento de Gestión Humana; esta área, no solo tiene la responsabilidad de garantizar el flujo y la adecuación del talento humano en función de las necesidades estratégicas, sino también de promover políticas de bienestar, clima laboral y desarrollo personal. En ese sentido, la gestión humana se convierte en un pilar transversal para la sostenibilidad de la misión institucional. En el marco de esta estructura organizacional y con base en su complejidad funcional, la CRCSC constituye un caso pertinente para analizar procesos de transformación digital aplicados a la formación organizacional, particularmente en lo relacionado con la digitalización del proceso de inducción del talento humano, como estrategia para mejorar la eficiencia, accesibilidad y trazabilidad del aprendizaje institucional. Transformar de manera digital la bienvenida al personal podría favorecer la adhesión a la cultura organizacional, conocimiento de principios y valores, maximizaría la retención de talento, podría reducir la rotación de los nuevos empleados, además de aumentar la productividad relacionada intrínsecamente con la satisfacción

del trabajador en el desempeño de sus funciones y el sentirse identificado con la cultura, la misión, y visión organizacional.

La investigación se define como un estudio de carácter aplicado con un enfoque cualitativo y alcance descriptivo-interpretativo. Se busca no solo diagnosticar, sino transformar activamente el proceso de inducción mediante una propuesta tecnológica ejecutable.

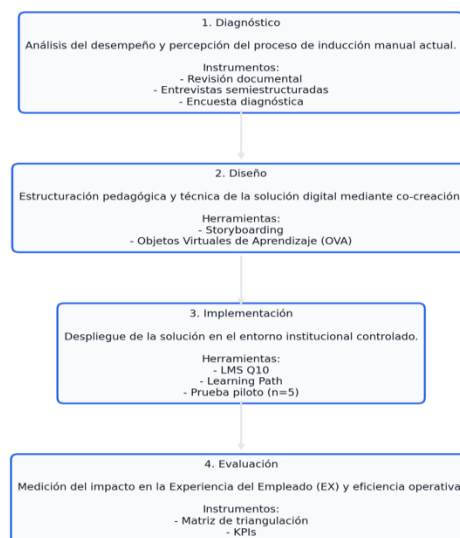
Diseño y Alcance de la Investigación

Tabla 1. *Diseño*

| Componente | Descripción |
|-----------------------------|---|
| Estrategia | Estudio de caso único (Yin, 2018), debido a la naturaleza híbrida (hospitalaria y humanitaria) de la seccional. |
| Población | 322 colaboradores formales y 120 prestadores de servicios. |
| Muestra | Diagnóstico: 50 colaboradores (15.7% de respuesta). Piloto: 5 nuevos colaboradores. |
| Dimensiones de la EX | Pedagógica (Transferencia), Tecnológica (Digitalización) y Cultural (Gestión del cambio) . |

Procedimiento Metodológico

El estudio se ejecutó en cuatro fases sistémicas que integran la obtención de datos con el desarrollo tecnológico:

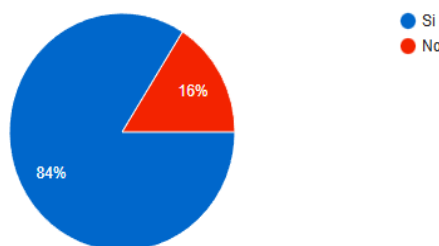


Fase 1: Diagnóstico Situacional

- **Revisión Documental:** Análisis de protocolos, guías y el "Formato de Agenda de inducción" vigente a noviembre de 2025.
- **Entrevistas Semi-estructuradas:** Aplicadas a líderes de área y personal de Gestión Humana para identificar vacíos operativos.
- **Encuesta Estructurada:** Evaluación de la percepción de empleados sobre la claridad, duración y metodología del modelo tradicional; en esta etapa se obtuvieron 50 cuestionarios, lo que supone una tasa de respuesta del 15.7%; dentro de los hallazgos relevante se encontró que del total de la población encuestadas (50), ocho (8) no tuvieron inducción al momento de iniciar labores dentro de la institución lo que representa un 16%.

Gráfica 1. Inducción al ingreso a la institución

Recibió Inducción al momento de su inicio de laborales en la institución?
50 respuestas



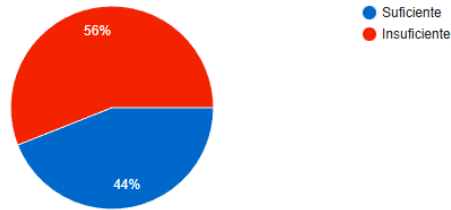
Fuente personal Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas – agosto 2025

Posteriormente, se analizaron preguntas donde se buscó comparar el proceso actual que se lleva en la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas para la inducción del personal nuevo frente a la percepción real del grupo, se encontraron hallazgos importantes con respecto a las variables comprensión organizacional, adaptación y socialización, claridad de rol, aprendizaje, condiciones laborales, satisfacción con el proceso de inducción, y motivación.

Gráfica 2. Perfil del Cargo

Como calificaría la información que recibió durante la inducción sobre sus funciones y responsabilidades en el cargo

50 respuestas

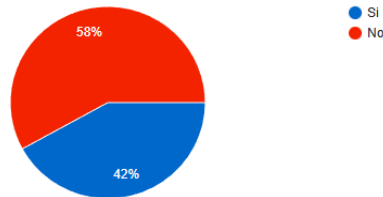


Fuente personal Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas – agosto 2025

Gráfica 3. Cronograma la institución

La duración y el cronograma de la inducción fueron adecuados.

50 respuestas



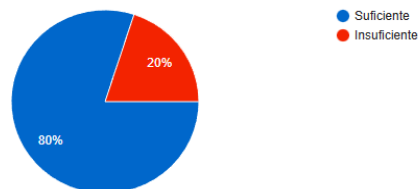
Fuente personal Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas – agosto 2025

En la mayoría de las respuestas (56%) se encuentra que hay inconformidad frente a la información recibido durante el proceso de inducción, además el cronograma y la duración establecidos hasta el momento son percibidos como inadecuados

Gráfica 4. Dominio del tema

Los facilitadores demostraron dominio de los contenidos según el área?

50 respuestas

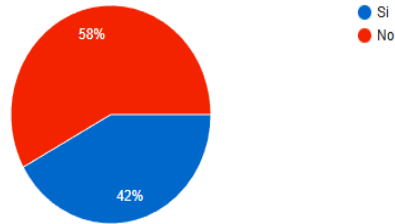


Fuente personal Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas – agosto 2025

Gráfica 5. Estilo enseñanza

El estilo de enseñanza favoreció el aprendizaje?

50 respuestas

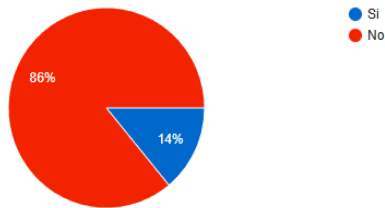


Fuente personal Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas – agosto 2025

Gráfica 6. Prácticas

Hubo demostraciones/prácticas suficientes (simulaciones, juego de roles, videos)

50 respuestas



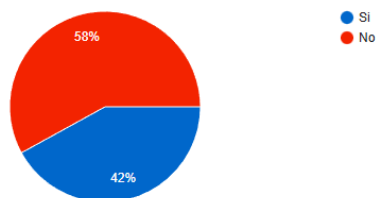
Fuente personal Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas – agosto 202

La inducción brindada por los líderes de áreas demuestra un dominio suficiente de los contenidos, esto es, liderazgo basado en el conocimiento de cada uno de los procesos que dirigen, sin embargo, el estilo magistral implementado actualmente no favorece el aprendizaje en los nuevos trabajadores que llegan a ser parte de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas.

Gráfica 7. Acceso a recursos

El acceso a recursos (intranet, manuales, guías, protocolos, reglamento interno de trabajo) fue oportuno.

50 respuestas



Fuente personal Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas – agosto 2025

Este resultado obtenido evidencia una brecha crítica en la madurez digital de la organización, donde el 58% de desatención en el suministro de recursos digitales durante la inducción actúa como un inhibidor de la experiencia del empleado (EX).

Este hallazgo subraya la urgencia de articular una gestión del cambio estructurada; no se trata solo de implementar herramientas tecnológicas, sino de transicionar hacia una cultura digital donde la gestión humana garantice la disponibilidad y usabilidad de la información.

Fase 2: Diseño y Co-creación Transdisciplinar

- Modelo de Co-creación: Participación de expertos en 8 áreas críticas (Doctrina, SST, Ciberseguridad, entre otras) para validar la normativa del contenido.
- Storyboarding: Traducción de manuales extensos a guiones conversacionales de micro-aprendizaje (máximo 4-6 minutos por video).
- Producción Audiovisual: Grabación de 30 cápsulas en formato MP4 horizontal con estándares SCORM para asegurar trazabilidad.

Fase 3: Implementación Tecnológica

- Ecosistema LMS: Carga y centralización de recursos en la plataforma **LMS Q10** institucional.
- Ruta de Aprendizaje (Learning Path): Estructuración de una secuencia lógica con quices intermedios para validar la retención antes de avanzar.
- Prueba Piloto: Validación de usabilidad y estabilidad técnica con un grupo de control antes del lanzamiento masivo.

Fase 4: Evaluación y Triangulación

- Análisis Comparativo: Cruce de datos entre el modelo manual y el digital tras tres meses de permanencia de la nueva cohorte.
- Matriz de Triangulación: Validación de la efectividad cruzando KPIs cuantitativos con testimonios cualitativos de líderes y empleados.

Dimensiones de Análisis: Triangulación

El diseño contempla tres dimensiones transversales que aseguran la validez de la transformación digital:

1. Dimensión Pedagógica: Centrada en la Teoría de la Transferencia de la Formación para garantizar que el conocimiento se aplique en el puesto de trabajo.
2. Dimensión Tecnológica: Enfocada en la usabilidad y accesibilidad de la plataforma LMS Q10.
3. Dimensión Cultural y Humana: Evaluando el cambio en la cultura organizacional y el fortalecimiento del rol de mentoría de los líderes.

Este es el componente donde se cruzan las diferentes fuentes de información para validar la efectividad de la transformación digital.

Tabla 2. Indicadores de Gestión

| Objetivo de Análisis | Fuente Cuantitativa (KPIs) | Fuente Cualitativa (Líderes/Empleados) | Evidencia de Mejora (EX) |
|-----------------------------|---|---|--|
| Estandarización | % de aciertos en test de conocimientos. | Testimonios sobre la claridad de la información recibida. | Reducción de la incertidumbre inicial. |
| Eficiencia | Reducción en horas de inducción presencial. | Percepción sobre la autonomía y flexibilidad asincrónica. | Optimización de recursos humanos. |
| Transferencia | Índice de aplicación de tareas específicas. | Observación de líderes sobre el desempeño temprano. | Mejora en la productividad inicial. |

Consideraciones Éticas

La investigación se rige bajo estándares internacionales para proteger la integridad de los participantes:

- **Protocolos:** Cumplimiento de las pautas del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS, 2016).
- **Principios:** Aplicación rigurosa del consentimiento informado, confidencialidad de datos personales y uso responsable de la información institucional.
- **Seguridad:** Omisión de datos sensibles de pacientes o registros financieros en los recursos audiovisuales creados

3. Resultados

Los resultados se presentan en dos momentos: el hallazgo del diagnóstico situacional y la consolidación de la solución tecnológica implementada.

Diagnóstico del Proceso de Inducción Tradicional

El análisis documental y la encuesta aplicada a 50 colaboradores revelaron una brecha significativa entre la importancia estratégica de la inducción y su ejecución actual:

- Estandarización inexistente: Se identificó un plan de inducción general desactualizado, sin plan de evaluación ni seguimiento definido.
- Brecha de cobertura: El 16% de los encuestados manifestó no haber recibido inducción alguna al momento de su ingreso.
- Calidad de la información: El 56% calificó como "insuficiente" la información recibida sobre sus funciones y responsabilidades.
- Metodología obsoleta: Aunque el 80% reconoce el dominio técnico de los facilitadores, el 58% considera que el estilo de enseñanza magistral no favorece el aprendizaje.
- Eficiencia operativa: El cronograma y la duración fueron calificados como inadecuados por el 58% de la muestra.

El Nuevo Ecosistema Digital de Inducción

Como respuesta al diagnóstico, se consolidó una infraestructura de aprendizaje autónoma integrada en el **LMS Q10**.

Estructura de la Solución Tecnológica (Cápsulas de Micro-aprendizaje)

Se consolidó un repositorio de 30 cápsulas de micro-aprendizaje (Objetos Virtuales de Aprendizaje - OVA) con una duración total aproximada de 150 minutos.

Tabla 3. Esquema de OVA

| Área Temática | No. de Cápsulas | Duración total (min) | Responsable |
|--------------------------|-----------------|----------------------|------------------------------|
| Gestión Humana y Nómina | 5 | 20 – 30 | Líder Gestión Humana |
| Doctrina y Emblema | 3 | 12 – 18 | Líder Doctrina |
| Misión y Salud | 4 | 16 – 24 | Direcciones en Salud |
| Calidad y Excelencia | 4 | 16 – 24 | Auditoría de Calidad |
| SST y Gestión del Riesgo | 6 | 24 – 36 | Coordinadores SST |
| Ciberseguridad y TICs | 4 | 16 – 24 | Líder Ciberseguridad |
| Riesgos Corporativos | 4 | 16 – 24 | Oficial de Cumplimiento |
| Totales | 30 | ~150 min | 10 Líderes de Proceso |

Validación e Indicadores de Gestión (KPIs)

La implementación permite automatizar el seguimiento del aprendizaje, estableciendo métricas de éxito claras para la Experiencia del Empleado (EX).

Eficiencia Organizacional

- **Reducción de Carga Operativa:** Se proyecta una reducción del 80% en la dependencia de facilitadores presenciales para tareas repetitivas.
- **Garantía de Cobertura:** La digitalización asegura que el 100% de los nuevos ingresos reciba la misma calidad de formación de manera inmediata y asincrónica.

- **Certificación de Conocimientos:** El sistema exige un estándar de aprobación superior al 80% en las evaluaciones intermedias (quices) para validar la retención.

Para medir la madurez del proceso, se han establecido las siguientes métricas de éxito académico y funcional:

$$\text{Tasa de Aprobación} = \frac{\text{Aprobados en primer intento}}{\text{Total de ingresos}} \times 100$$

$$\text{Reducción de Tiempo} = \text{Horas presenciales} - \text{Horas soporte digital}$$

Tabla 4. *Indicadores de Éxito en la implementación*

| Indicador | Meta / Estándar | Fuente de Verificación |
|----------------------------------|--|--|
| Satisfacción EX | > 4.0 / 5.0 | Encuesta post-inducción (Escala Likert). |
| Aprobación Cognitiva | > 85% de la población objetivo | Reportes de trazabilidad en LMS Q10. |
| Optimización de Tiempo | - 50% en horas presenciales | Comparativa de horas soporte digital vs. manual. |
| eNPS (Net Promoter Score) | > 50% de promotores | Encuesta de recomendación institucional. |

La triangulación de estos datos demuestra que la transición hacia un modelo digital no solo resuelve los retrasos en la incorporación, sino que transforma la "Bienvenida" en una ventaja competitiva que acelera la productividad inicial y fortalece el contrato psicológico con el nuevo talento

Matriz de Triangulación de Resultados

La siguiente tabla integra las dimensiones propuestas por Baldwin y Ford (1988) para explicar cómo la solución digital resuelve las deficiencias detectadas en el modelo tradicional de la CRCSC.

Tabla 5. Factores de entrada

| Dimensión Teórica (Baldwin & Ford, 1988) | Evidencia Cuantitativa (Hallazgo Diagnóstico) | Análisis de la Intervención Digital (Impacto Estratégico) | Validación de la Transferencia de Conocimiento |
|---|--|--|--|
| Diseño Instruccional: Relevancia, claridad y secuenciación de contenidos. | El 56% califica la información recibida como insuficiente para sus funciones. El 58% critica la duración y el cronograma actual. | Desarrollo de un Currículo Transdisciplinar con 30 cápsulas de micro-aprendizaje. Los contenidos fueron validados por 7 líderes de área para asegurar rigor técnico. | La fragmentación en cápsulas cortas reduce la carga cognitiva, permitiendo una asimilación modular y estandarizada para el 100% de los ingresos. |
| Características del Aprendiz: Motivación, autoeficacia y aprendizaje activo. | El 58% afirma que el estilo magistral no favorece el aprendizaje. El 86% señala la falta de prácticas, simulaciones o videos. | Implementación de una secuencia didáctica interactiva en LMS Q10 con quices intermedios. Se asignan 4 horas de dedicación exclusiva en un entorno libre de distracciones. | La interactividad y las evaluaciones en tiempo real transforman al aprendiz de un receptor pasivo a un actor activo, validando su competencia con un estándar del 80%. |
| Entorno Laboral: Apoyo del | El 16% de los empleados no recibió | La automatización reduce la carga operativa de los | Al desvincular la teoría de la presencialidad, se |

| | | | |
|---|--|--|--|
| supervisor, oportunidad de uso y cultura organizacional. | inducción por falta de disponibilidad de líderes. El proceso depende de encuentros manuales sin orden definido. | líderes en un 80%. Libera al supervisor para enfocarse en la mentoría y el acompañamiento humano. | garantiza la cobertura total y se fortalece el contrato psicológico desde el primer contacto con la institución. |
|---|--|--|--|

Interpretación de la Triangulación

La triangulación demuestra que la insatisfacción detectada en el diagnóstico (específicamente el 56% de inconformidad informativa y el 58% de rechazo al modelo magistral) no era un problema de dominio temático por parte de los jefes, sino un fallo estructural en el diseño instruccional y en el entorno laboral.

Al aplicar la transformación digital, la organización no solo digitaliza contenidos, sino que alinea el proceso con la Teoría de la Transferencia, asegurando que:

1. El aprendizaje sea trazable mediante analíticas en el LMS.
2. La información sea homogénea, eliminando el sesgo de la disponibilidad del líder.
3. La Experiencia del Empleado (EX) se potencie al reducir la ansiedad inicial mediante un entorno de aprendizaje autónomo y visualmente atractivo

4. Discusión

La discusión analiza cómo la transformación digital del proceso de inducción en la CRCSC resuelve las deficiencias del modelo tradicional mediante la aplicación de principios pedagógicos y tecnológicos modernos.

La Brecha entre el Modelo Tradicional y la Eficacia Formativa

El diagnóstico inicial reveló una desconexión crítica entre la intención institucional y la percepción del empleado. Mientras que los líderes demuestran dominio del tema (80%), el 58% de los colaboradores calificó la información recibida como insuficiente para el desempeño de sus cargos. Esta discrepancia confirma lo planteado por Noe (2020) sobre las limitaciones de los modelos presenciales rígidos, los cuales suelen carecer de mecanismos de evaluación y seguimiento. El hecho de que un 16% de los ingresos no recibiera inducción alguna subraya la urgencia de desvincular la formación de la disponibilidad sincrónica de los líderes para garantizar la equidad informativa.

Como líderes de atención en el sector humanitario, de nuestra región, debemos entender que la transformación digital no es solo una actualización técnica, sino un multiplicador de impacto que debe permear todos nuestros procesos de gestión humana; ya que al integrar herramientas digitales en áreas como el desarrollo de capacidades, la evaluación del desempeño en terreno y el bienestar del colaborador, logramos una agilidad sin precedentes que se traduce directamente en una respuesta más oportuna para las comunidades que servimos.

Análisis bajo la Teoría de la Transferencia, Baldwin y Ford (1988)

La solución implementada impacta directamente en las tres dimensiones fundamentales de la transferencia del aprendizaje:

- **Características del Diseño Instruccional:** Al fragmentar manuales densos en 30 cápsulas de micro-aprendizaje de 4 a 6 minutos, se optimiza la carga cognitiva. Esto responde a la necesidad de "claridad de objetivos y relevancia" que exigen Baldwin y Ford (1988) para que el conocimiento se traslade efectivamente al puesto de trabajo.
- **Características del Aprendiz:** El modelo digital fomenta la autoeficacia y la motivación al permitir un aprendizaje autónomo y flexible. Al superar el estilo magistral que el 58% consideró poco favorecedor, se empodera al colaborador en su proceso de inserción cultural.
- **Características del Entorno Laboral:** La reducción del 80% en la carga administrativa de los líderes transforma el entorno. El supervisor deja de ser un transmisor de datos básicos para convertirse en un mentor estratégico, fortaleciendo el "apoyo del supervisor" vital para la transferencia sostenible.

Impacto en la Experiencia del Empleado (EX) y Cultura Organizacional

La transición al **LMS Q10** no es un simple cambio de soporte, sino una redefinición de la Experiencia del Empleado (EX).

Tabla 6. Dimensiones EX

| Dimensión de la EX | Hallazgo en el Diagnóstico | Impacto de la Solución Digital |
|---------------------------|--|---|
| Pedagógica | 58% inconforme con el estilo de enseñanza. | Uso de micro-aprendizaje y validación con quices (>85% aprobación). |
| Tecnológica | Acceso inoportuno a recursos para el 58%. | Disponibilidad 24/7 y trazabilidad total del progreso en la plataforma. |

| | | |
|-----------------|---|--|
| Cultural | Falta de estandarización y actualización. | Mensaje unificado de Doctrina y Misión para el 100% de los ingresos. |
|-----------------|---|--|

Como señala Slotnisky (2016), la transformación digital exige una nueva cultura y hábitos digitales. En la Cruz Roja Caldas, este cambio se materializa al integrar a 7 líderes de proceso en la co-creación de contenidos, garantizando que la digitalización sea un compromiso colectivo y no solo una iniciativa técnica. Digitalizar nuestra cultura organizacional nos permite conectar de forma más humana y eficiente con nuestros equipos remotos, optimizando la toma de decisiones basada en datos para asegurar que nuestro talento esté siempre donde más se necesita, con el soporte adecuado y con una carga administrativa reducida.

Rentabilidad y Sostenibilidad de la Propuesta

Finalmente, la reducción del 50% en el tiempo de inducción presencial demuestra la eficiencia operativa de la propuesta. Esta optimización de recursos humanos, sumada a una mejora en el compromiso inicial (eNPS > 50%), posiciona a la inducción digital como una ventaja competitiva que acelera la productividad y maximiza la retención del talento en un sector humanitario de alta complejidad.

La transformación digital del proceso de inducción no debe entenderse solo como la adopción de software, sino como la aplicación práctica del modelo de transformación de la información, donde la estrategia y la cultura organizacional se procesan para generar conocimiento de calidad. Al digitalizar esta etapa, la información deja de ser estática para convertirse en una experiencia interactiva que reduce la incertidumbre y acelera la curva de aprendizaje; este flujo eficiente impacta directamente en el empleado al fortalecer su sentido de pertenencia y seguridad psicológica desde el primer día evidenciando motivación y fidelización con la organización. En

consecuencia, una inducción transformada digitalmente bajo este modelo optimiza la toma de decisiones del talento humano y garantiza que el capital intelectual se alinee con los objetivos de la CRCSC forma ágil y medible.

5. Conclusiones

- Las prácticas de digitalización son fundamentales porque están vinculadas con nuevas formas de entender y organizar la empresa, tanto en lo que se refiere a las formas de hacer, como a las de interactuar y relacionarse interna y externamente
- La digitalización del proceso de Inducción, es una práctica que favorece no solo a la organización, sino también, a sus colaboradores en todos los ámbitos de su vida: social, comunicativa, organizacional, estructural, funcional, competencial, relacional y emocional.
- Digitalizar el proceso de Inducción, representan una elección intencionada por parte de la dirección de la organización para construir y deconstruir situaciones, conocimientos, creencias, valores, identidades y relaciones
- Para que se produzca la transformación digital, las personas tendrán que involucrarse y demostrar que disponen de las capacidades tecnológicas necesarias, así como de los atributos definidos por recursos humanos relacionados con las formas de pensar, sentir y hacer que se consideran adecuados para los momentos actuales.
- Las demandas del área de Gestión Humana en nuestra organización, se centran en tres aspectos básicos: el compromiso con la CRCSC, el avance grupal en la era digital digital y la interiorización de la nueva mentalidad digital.
- Para que la transformación digital pueda tener lugar, las personas tienen que desarrollar competencias digitales, es decir, adquirir los conocimientos técnicos y las habilidades para participar e interactuar en el entorno de las aplicaciones, programadas, plataformas, redes sociales, e incorporar nuevos hábitos digitales
- Transformar digitalmente el proceso de inducción, incluye un proyecto formativo que proporciona una experiencia de aprendizaje y desarrollo vivencial, con los objetivos de

transformar la cultura, el valor de las competencias digitales más allá de las tecnológicas, los aportes de todo nuevo colaborador al llegar a hacer parte de la organización, la convivencia generacional, el acercamiento de la Dirección a las posiciones bases a la hora de plantear proyectos y la experiencia inicial de cada trabajador.

- El uso de tecnología en los procesos de Gestión humana permite que los líderes se centren en la mentoría, la interacción social y el apoyo estratégico en cada área.
- La transición de un modelo de inducción presencial y fragmentado a una solución digital centralizada en LMS Q10 representa una optimización radical del tiempo organizacional. Se concluye que la automatización del proceso reduce la carga administrativa de los líderes de área, eliminando la necesidad de sesiones repetitivas y permitiendo que el nuevo colaborador inicie su formación técnica de manera inmediata tras su vinculación, acortando significativamente la curva de aprendizaje.
- El impacto directo en el nuevo talento se manifiesta en una recepción más acogedora, profesional y coherente. El uso de videos con colaboradores reales y narrativas de micro-aprendizaje no solo facilita la retención de información, sino que reduce la ansiedad del ingreso al proporcionar un entorno de aprendizaje autónomo, flexible y visualmente atractivo. Esto fortalece el contrato psicológico desde el primer día, elevando los niveles de compromiso inicial con la CRCSC.
- La implementación garantiza que el 100% de los nuevos ingresos reciban exactamente la misma calidad de información y formación en temas críticos como los son doctrina, SST, y TICs, independientemente del momento o lugar de su contratación. La inclusión de quices de validación asegura un estándar mínimo de competencia, transformando la inducción de un evento informativo pasivo a un proceso de certificación de conocimientos auditable y escalable.

- Finalmente, se concluye que la solución técnica es altamente costo-efectiva a largo plazo.

"La transformación digital del proceso de inducción en la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas no es solo una mejora de procesos; es un acto de respeto hacia el tiempo del nuevo colaborador y una apuesta por una cultura organizacional ágil, humana y preparada para los retos del siglo XXI."

6. Recomendaciones

Para asegurar que esta propuesta sea financieramente sostenible y tecnológicamente escalable, se proponen las siguientes acciones:

- Mantener el modelo digital para disminuir gastos en materiales físicos y tiempos de desplazamiento de líderes, optimizando los recursos de la Sede Administrativa y el Hospital Infantil.
- Implementar la estrategia digital para la Re-inducción Anual garantizando que toda la organización esté alineada con los cambios normativos anuales.
- Motivar a los líderes de área deben aprovechar el tiempo anteriormente dedicado a sesiones magistrales para enfocarse en la mentoría y el apoyo estratégico.
- Asegurar que la plataforma de gestión del aprendizaje (LMS) cuente con soporte técnico continuo para garantizar la trazabilidad y analíticas del progreso de cada colaborador.
- Establecer un comité semestral entre Gestión Humana y los líderes técnicos para actualizar los módulos, asegurando que la información de las 2 unidades de negocios esté siempre vigente.
- Continuar fomentando competencias digitales en el personal
- Mantener módulos base de cultura organizacional comunes para todos, pero profundizar en itinerarios técnicos específicos para el personal asistencial del Hospital Infantil "Rafael Henao Toro" y el personal administrativo o voluntario de la Sede.

- **Limitaciones del estudio**

Las limitaciones del estudio se relacionan directamente con sus objetivos. En cuanto al objetivo general, el alcance temporal se restringió al diseño e implementación de la solución digital, por lo que el impacto en la experiencia del empleado y la productividad solo pudo analizarse a partir de indicadores iniciales. Respecto al diagnóstico del proceso tradicional, la tasa de respuesta de la muestra limitó la generalización de los resultados a toda la población institucional. Asimismo, el diseño e implementación de la solución se validaron mediante un grupo piloto reducido, lo que pudo restringir la identificación de barreras técnicas adicionales. Finalmente, al tratarse de un estudio de caso único, los resultados deben interpretarse con cautela al extrapolarlos a otros contextos organizacionales.

- **Recomendaciones para futuras investigaciones**

En coherencia con los objetivos del estudio, se recomienda desarrollar investigaciones longitudinales que permitan evaluar el impacto sostenido de la inducción digital en la experiencia del empleado, la transferencia del aprendizaje y la retención del talento. Asimismo, se sugiere ampliar el tamaño y diversidad de las muestras para fortalecer la validez de los diagnósticos. Futuras investigaciones podrían replicar el modelo en otras seccionales u organizaciones del tercer sector, así como incorporar enfoques metodológicos mixtos y analíticas de aprendizaje, con el fin de profundizar en el análisis de la efectividad de los procesos de inducción digital.

Referencias

- Artículo DOS. (2024, mayo). *La transformación digital en la gestión de recursos humanos: desafíos y oportunidades*. <https://articulosdos.com/post/la-transformacion-digital-en-la-gestion-de-recursos/>.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-2788.1988.tb00385.x>.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065–1105. <https://doi.org/10.1177/0149206309352880>
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. <https://cioms.ch>
- Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas. (s. f.). *¿Quiénes somos?* <https://www.cruzrojacaldas.org/quienes-somos>
- Chiapello, È. (2019). *Sociología de las herramientas de la gestión: Introducción al análisis social de la instrumentación de la gestión*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education
- Fidalgo-Blanco, Á., Sein-Echaluce, M. L., & García-Peñalvo, F. J. (2021). Meta-modelo de digitalización de la formación en las organizaciones. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 22, Artículo e23552. <https://doi.org/10.14201/eks.23552>
- Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Prasad, J. (2018). Transfer of training: The known and the need to know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 201–225. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104229>
- Garavan, T. (1997). The learning organization: a review and evaluation. *The learning organization*, 4(1), 18-29.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación

- Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2011). Bridging micro and macro domains: Workforce differentiation and strategic human resource management. *Journal of management*, 37(2), 421-428.
- La Patria. (2022, 27 de mayo). *Cruz Roja de Caldas, 100 años haciendo de lo humanitario lo prioritario*. <https://www.lapatria.com/publireportaje/cruz-roja-de-caldas-100-anos-haciendo-de-lo-humanitario-lo-prioritario>
- Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233-2253.
- McNiff, J., & Whitehead, J. (2011). *All you need to know about Action Research* (2.^a ed.). SAGE Publications.
- Mosquera, P., & Soares, M. E. (2025). Onboarding: A key to employee retention and workplace well-being. *Review of Managerial Science*, 19(12), 3687–3711. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00750-z>.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Pérez, E. (2024). Transformación digital en la gestión de recursos humanos. *Global Negotium*, 7(1), 27–43. <https://doi.org/10.0833/rgn.v7i1.423>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (14.^a ed.). Pearson Educación.
- Ruël, H., Bondarouk, T., & Looise, J. K. (2004). E-HRM: Innovation or irritation. An explorative empirical study in five large companies on web-based HRM. *Management revue*, 364-380.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Saks, A. M., & Burke-Smalley, L. A. (2014). Is transfer of training related to firm performance?. *International Journal of Training and Development*, 18(2), 104-115.
- Silva Lopera, M. C. (2023). *Cultura organizacional: Herramienta para minimizar los efectos de la digitalización en el talento humano de las empresas* [Tesis de especialización, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio UPB. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/11299>
- Slotnisky, D. J. (2016). *Transformación digital: Cómo las empresas y los profesionales deben adaptarse a esta revolución*. Digital House.
- Vitaance. (2024). *La digitalización en recursos humanos: Agilizando procesos y poniendo a las personas en el centro*. <https://www.vitaance.com/la-digitalizacion-en-recursos-humanos-agilizando-procesos-y-poniendo-a-las-personas-en-el-centro/>

Vorecol. (2024, 28 de agosto). *¿Cómo la digitalización puede reinventar el proceso de onboarding en las empresas?* [hhttps://blogs-es.vorecol.com/articulo-como-puede-la-tecnologia-transformar-el-proceso-de-onboarding-de-empleados-en-la-era-digital-81951](https://blogs-es.vorecol.com/articulo-como-puede-la-tecnologia-transformar-el-proceso-de-onboarding-de-empleados-en-la-era-digital-81951)

Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6.^a ed.). SAGE Publications.

Anexos

Anexo1. Documentos

| | | |
|----------------------|---|---------------------------------------|
| Documento principal |  | Transformación_Digital_Jaramillo_2026 |
| |  | Transformación_Digital_2026 |
| Acta de sustentación |  | Acta_Jaramillo_2026 |
| Formato autorización |  | Autorizacion_Jaramillo_2026 |
