

Artículo:

Propuesta de un programa de Inducción para las Mipymes del sector comercial de Tantoyuca, Veracruz

Proposal for an Induction program for MSMEs in the commercial sector of Tantoyuca, Veracruz

Liliana Cabañas-García¹, Perla-Natali Ortiz-Peñaloza¹, Esmeralda Cuervo-Del-Angel¹

Revista Interdisciplinaria de
Ingeniería Sustentable y Desarrollo
Social (RIISDS)

¹ Tecnológico Nacional de México – ITS de Tantoyuca, Veracruz, México.

* Autor correspondiente: liliana.cabanas@itsta.com

Recibido: 16 de octubre de 2024
Aceptado: 15 de noviembre de 2024
Publicado: 20 de diciembre de 2024

Publicación anual editada por el
Instituto Tecnológico Superior de
Tantoyuca

Desv. Lindero Tametate, S/N
Col. La Morita
C.P. 92100
Tantoyuca, Veracruz, México.
Teléfono: 789 8931680, Ext.196.

Correo electrónico:
revistadigital@itsta.edu.mx

Sitio WEB
<https://itsta.edu.mx/revistadigital>

ISSN 2448-8003

Editor responsable:
Dr. Horacio Bautista Santos

Copyright: Este artículo es de acceso
abierto distribuido bajo los términos y
condiciones de la licencia Creative
Commons

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Resumen: El presente trabajo de investigación propone un programa de inducción para apoyar al crecimiento de las Mipymes del sector comercial de la ciudad de Tantoyuca, Veracruz. El programa proporcionará a los empresarios las herramientas y conocimientos necesarios para el crecimiento de las mismas. A través de un estudio de tipo cuantitativo, con una muestra de 101 Mipymes del sector comercial que participaron en el estudio, centrándose en los indicadores de procesos administrativos, cultura organizacional, motivación, liderazgo, capacitación y desempeño. Los resultados revelan que la aplicación de un programa de inducción traería mejoras significativas en la eficiencia operativa y la competitividad empresarial, destacando la importancia de la capacitación continua en la adaptación a los cambios del entorno administrativo, para su realización se aplicaron dos encuestas con 10 preguntas en cada una, una dirigida al gerente y la otra a los empleados, así también se aplicó una escala likert dirigida a los gerentes, algunas características del programa de inducción propuesto incluyen: bienvenida institucional, información sobre políticas y procedimientos, capacitación, recorrido por las instalaciones, beneficios y compensaciones. Se concluye que un programa de inducción bien diseñado puede ser una herramienta efectiva para reducir la rotación de personal y mejorar el rendimiento del capital humano.

Palabras clave: Mipymes, Programa de inducción, Capital humano.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación propone un programa de inducción para apoyar al crecimiento de las Mipymes del sector comercial de la ciudad de Tantoyuca, Veracruz. El programa proporcionará a los empresarios las herramientas y conocimientos necesarios para el crecimiento de las mismas. A través de un estudio de tipo cuantitativo, con una muestra de 101 Mipymes del sector comercial que participaron en el estudio, centrándose en los indicadores de procesos administrativos, cultura organizacional, motivación, liderazgo, capacitación y desempeño. Los resultados revelan que la aplicación de un programa de inducción traería mejoras significativas en la eficiencia operativa y la competitividad empresarial, destacando la importancia de la capacitación continua en la adaptación a los cambios del entorno administrativo, para su realización se aplicaron dos encuestas con 10 preguntas en cada una, una dirigida al gerente y la otra a los empleados, así también se aplicó una escala likert dirigida a los gerentes, algunas características del programa de inducción propuesto incluyen: bienvenida institucional, información sobre políticas y procedimientos, capacitación, recorrido por las instalaciones, beneficios y compensaciones. Se concluye que un programa de inducción bien diseñado puede ser una herramienta efectiva para reducir la rotación de personal y mejorar el rendimiento del capital humano.

Palabras clave: Mipymes, Programa de inducción, Capital humano

Abstract

This research work proposes an induction program to support the growth of MSMEs in the commercial sector in the city of Tantoyuca, Veracruz. The program will provide entrepreneurs with the tools and knowledge necessary for their growth. Through a quantitative study, with a sample of 101 MSMEs in the commercial sector that participated in the study, focusing on the indicators of administrative processes, organizational culture, motivation, leadership, training and performance. The results reveal that the implementation of an induction program would bring significant improvements in operational efficiency and business competitiveness, highlighting the importance of continuous training in adapting to changes in the administrative environment, for its implementation two surveys were applied with 10 questions in each, one addressed to the manager and the other to employees, as well as a likert scale was also applied to managers, some features of the proposed induction program include: institutional welcome, information on policies

and procedures, training, tour of the facilities, benefits and compensation. It is concluded that a well-designed induction program can be an effective tool to reduce employee turnover and improve human capital performance.

Keywords: MSMEs, Induction program, Human capital.

Introducción

Las micro, pequeñas y medianas empresas también llamadas MIPYMES son parte fundamental en la economía ya que a través de dichas empresas se hacen presente la generación de empleos, ingresos y el abastecimiento de aquellos lugares en los cuales se tienen necesidades básicas que no han sido satisfechas por las ofertas actuales del mercado (Quintal, 2023).

El comercio es una actividad que tiene fines lucrativos, es decir, busca obtener una ganancia. Las partes que participan del comercio, el comerciante y el consumidor, buscan satisfacer una necesidad a través del intercambio (ETECE, 2016).

Las llamadas “escalas Likert” son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Betram, 2018).

El diagrama causa-efecto es una herramienta de análisis que nos permite obtener un cuadro, detallado y de fácil visualización, de las diversas causas que pueden originar un determinado efecto o problema (Lemos, 2016).

Un programa de inducción es una serie de actividades relacionadas ordenadas en forma secuencial, que busca un logro de algún objetivo, ser complejo o muy sencillo, todo depende del tamaño de la empresa (Mercado, 2003).

Un programa de inducción es un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado: habitualmente se apoya en presupuestos (Harold, 2004).

Son las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales constituyen un soporte importante de la economía mexicana pues aportan un significativo porcentaje al crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB) (Yolanda, 2008).

Clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales) (Ramírez, 2021).

El trabajo, es una posibilidad creativa que debe permitir la satisfacción de los aspectos más elevados del ser humano; es un espacio de realización personal y es el espacio productivo de mayor trascendencia social. Ya no se admite como un ideal, vivir sin trabajar, sino poder tener un trabajo con condiciones justas y dignas, que permita a las personas expresar, de la manera más plena posible, sus potencialidades creativas y realizar una tarea, que no solo sirva para el beneficio individual, sino también para beneficio social (Hena Robledo, 2013).

La encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica (Malholtra, 2008; Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

La encuesta es un método de investigación importante. Esta importancia no deriva precisamente del hecho de que sea utilizada en tantos estudios de marketing (comercial y político) sino de sus potenciales contribuciones al desarrollo del conocimiento propio de distintas ciencias sociales como la psicología social, la sociología, la demografía, las ciencias económicas, las ciencias políticas, etcétera (Grasso, 2006).

Sentido de pertenencia es la sensación de ser parte de un grupo o comunidad y la identificación emocional con dicho grupo (Lewin, 2019).

El Trabajo en Equipo es un concepto que encierra en sí mismo la cohesión, la unión y la transformación de una organización, es sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos, basándose fundamentalmente en la necesidad de mejoramiento continuo y cambios que se dan dentro de las estructuras organizacionales para dar cumplimiento a la misión y visión

establecida y que permita orientar el comportamiento de los individuos con el fin de alcanzar la máxima calidad y productividad (Toro Suárez, 2015).

Un aspecto importante que mejora el sentido de pertenencia es la motivación en el trabajo, ya que esta genera agrado y dedicación para las actividades que se realiza a diario, influenciando así en un mejor desempeño laboral (Cortes, 2022).

El objetivo de este trabajo de investigación es elaborar una propuesta de un programa de inducción para las Mipymes del sector comercial de Tantoyuca, Veracruz, ya que representan una parte importante de la economía local, contribuyendo a generar empleo, aportando crecimiento económico y por ende el fortalecimiento de las mismas. Un programa de inducción adecuado puede mejorar la productividad y eficiencia de los nuevos empleados.

Materiales y métodos

La investigación se realizó bajo un enfoque de tipo cuantitativo, Se centró en identificar las necesidades de las Mipymes en cuanto a procesos de inducción y desarrollar una propuesta de programa para mejorar esos procesos. Se trabajó con Mipymes del sector comercial de Tantoyuca, Veracruz. La población estuvo conformada por 101 micro, pequeñas y medianas empresas del sector comercial, considerando características de clasificación como: estructura organizacional, número de trabajadores, nivel de activos, se aplicaron 202 encuestas, 101 dirigidas a los empleados y 101 a los gerentes para poder identificar necesidades, para la representación gráfica de los resultados obtenidos se empleó microsoft Excel de los datos recabados se identificaron causas para lo cual se aplica el diagrama de Ishikawa, así también se aplicó una escala Likert dirigida al gerente, con la finalidad de conocer el grado de satisfacción que tienen los colaboradores después de haber ingresado a la empresa.

Basado en los resultados del análisis, se diseñó un programa de inducción específico, la efectividad de la propuesta de programa de inducción se evaluará en función de su aplicabilidad y por parte de los gerentes y trabajadores de las Mipymes.

Una muestra es un subgrupo de la población o universo que interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes y deberá ser representativa de dicha población (de manera

probabilística, para que se puedan generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población) (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

ENCUESTA APLICADA AL EMPLEADO

Por favor, dedique unos minutos a contestar esta encuesta la información que nos proporcione será utilizada para conocer el grado de satisfacción que tiene de la organización, con el fin de mejorar los procesos de inducción y así lograr excelentes resultados.

Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANONIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos.

1.- ¿Alguna vez ha recibido algún tipo de Inducción antes de comenzar a laborar en una empresa?		
Si	No	En ocasiones
2.- Se le dificulta realizar sus actividades laborales por falta de instrucciones		
Si	No	En ocasiones
3.- Sabe usted que es un programa de inducción:		
Si	No	En ocasiones
4.- Conoce usted la misión, visión y valores de la empresa		
Si	No	Algunas
5.- Conoce usted los derechos y obligaciones que tiene en la empresa		
Si	No	Algunos
6.- ¿Alguna vez se ha sentido restringido o limitado en el desarrollo de sus funciones?		
Si	No	En ocasiones
7.- ¿La manera como usted se relaciona con sus colaboradores propicia la participación en la toma de decisiones, a mantener una comunicación abierta y le proporciona motivación y reconocimiento a su trabajo?		
Si	No	Algunas veces
8.- Considera que hay una adecuada coordinación y comunicación entre su jefe y los demás jefes de otras áreas o departamentos?		
Si	No	En ocasiones
9.- Considera usted que se mantiene un “espíritu de equipo” en la organización y en la empresa		
Si	No	En ocasiones
10.- ¿Existe una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?		
Si	No	En ocasiones

Tabla 1. Encuesta 1 aplicada a los trabajadores de las Mipymes. Fuente: Los autores.

10.- Se le realiza bienvenida a los empleados de nuevo ingreso

Si

No

En ocasiones

Tabla 2. Encuesta 2 aplicada a los gerentes de las Mipymes. Fuente: Los autores.

Determinación del tamaño de la muestra

Los datos se obtuvieron de una fuente confiable, INEGI, la población objetivo del presente estudio fue de 2940 Mipymes, en Tantoyuca, Veracruz, durante los años 2023 y 2024. El tamaño de la muestra estuvo compuesta por 101 Mipymes, un número suficiente para garantizar un error muestral del 5% y un nivel de confianza del 95%. Se excluyeron a aquellas que no completaron la encuesta en su totalidad. Todos los participantes proporcionaron su consentimiento informado antes de participar en el estudio.

Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

N = 2940 Fuente datos tomados del INEGI

N = 2940 Fuente datos tomados del INEGI

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

e = precisión (en su investigación use un 8%).

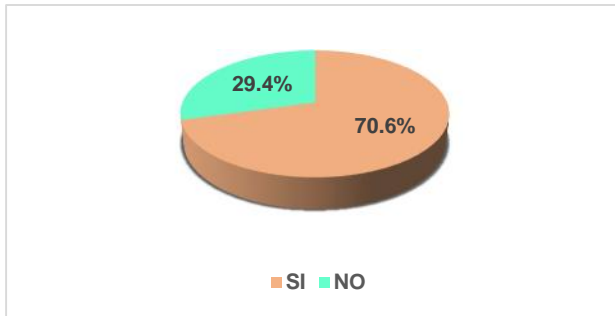
N= 101.47

Resultados y discusión

A continuación, se muestran los resultados en base en las preguntas representativas de la investigación (encuestas), aplicada a los gerentes y empleados de las MiPymes, de acuerdo a su experiencia.

EVALUACION AL GERENTE

1.- ¿Actualmente cuenta con un programa de inducción para los empleados?

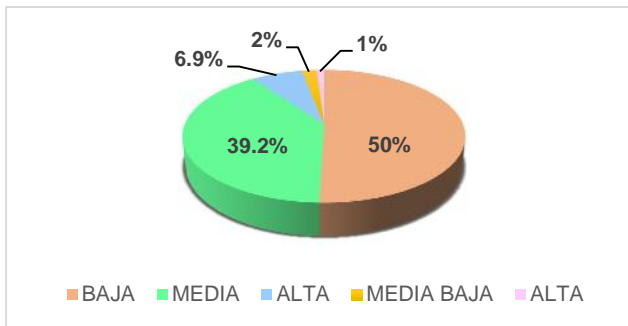


En la figura número 1 se aprecia que el 70.6 % menciona que la organización cuenta con un programa de inducción, mientras que el 29.4% de los gerentes comenta que no.

Gráfico 1. Resultados de la encuesta realizada al gerente.

Fuente: los autores

2.- ¿Qué importancia le brinda al proceso de Inducción como instrumento esencial para que sus nuevos empleados comiencen a laborar en su empresa?

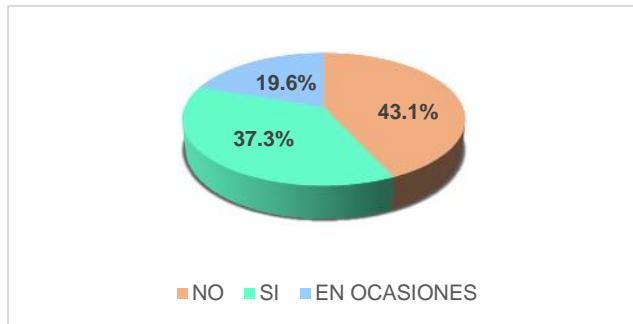


El 50% de los gerentes le brinda baja importancia al proceso de Inducción de personal, el 39.2% media, el 6.9% alta, 2% media baja y el 1% alta, baja importancia.

Gráfico 2. Resultados de la encuesta realizada al gerente.

Fuente: los autores

3.- ¿Se le brinda algún tipo de inducción al nuevo personal?



En el gráfico se muestra que 43.1% de los gerentes menciona que el personal no recibe ningún tipo de Inducción, mientras que el 37.3% menciona que sí y el 19.6% solo en ocasiones.

Gráfico 3. Resultados de la encuesta realizada al gerente.
Fuente: los autores.

4.- ¿Considera usted que como gerente mantiene un buen clima laboral con sus empleados?



En la figura se aprecia que el 93% de los gerentes considera que mantiene un buen clima laboral con sus colaboradores, mientras que el 4.9% comenta que no y el 2.1 en ocasiones

Gráfico 4. Resultados de la encuesta realizada al gerente.
Fuente: los autores

5.- ¿Se le dio a conocer la estructura organizacional de la empresa (misión, visión, valores, a los nuevos empleados)?



El segmento más grande indica que 68.6% de los gerentes comenta que a los nuevos colaboradores se les dio a conocer la estructura organizacional, el 24.5 % que no y el 6.9% en ocasiones.

Gráfico 5. Resultados de la encuesta realizada al gerente.
Fuente: los autores.

6.- Se le realiza bienvenida a los empleados de nuevo ingreso?



El 93.1% de los gerentes comenta que se les da una bienvenida a los empleados de nuevo ingreso, el 4.9% comentó que solo en algunas ocasiones y el 2% comentó que no.

Gráfico 6. Resultados de la encuesta realizada al gerente.

Fuente: los autores

EVALUACION AL EMPLEADO

1.- ¿Alguna vez ha recibido algún tipo de inducción antes de comenzar a laboral en una empresa?



El mayor porcentaje de 55.6% de los empleados comenta que si recibió inducción antes de comenzar a laborar, el 24.3% comenta que no, mientras que el 20.1% mencionó que solo en ocasiones.

Gráfico 7. Resultados de la encuesta realizada a los empleados.

Fuente: los autores.

2.- ¿Se le dificulta realizar sus actividades laborales por falta de instrucciones?



El gráfico muestra que el 55.9% de los encuestados mencionó que en ocasiones se les dificulta realizar sus actividades laborales por falta de instrucciones, el 34.5% comentó que no, y el 9.7% dijo comentó que si.

Gráfico 8. Resultados de la encuesta realizada a los empleados.

Fuente: los autores.

3. ¿Sabe usted que es un programa de inducción?

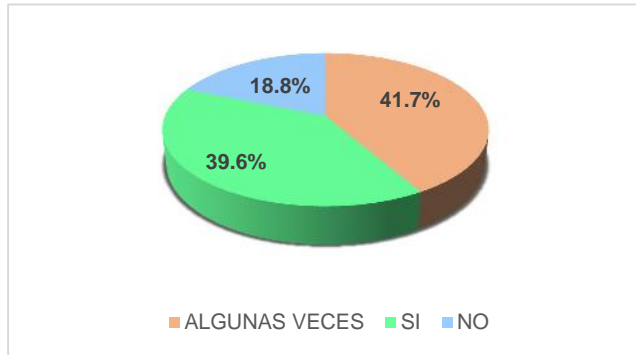


La figura se aprecia que el 52.4% de los pleados mencionó que si conoce lo que es un grama de Inducción, el 31% que no, y algunos 6.6%

Gráfico 9. Resultados de la encuesta realizada a los empleados.

Fuente: los autores.

4.- ¿La manera como usted se relaciona con sus colaboradores propicia la participación en la toma de decisiones, a mantener una comunicación abierta, les proporciona motivación y reconocimiento a su trabajo?



En la fig. 4 se observa que el 41.7% de los gerentes algunas veces muestran participación, comunicación, motivación, reconocimiento, al trabajo de sus colaboradores, el 39.6% que sí y el 18.8% señaló que no.

Gráfico 10. Resultados de la encuesta realizada a los empleados.

Fuente: los autores.

5.- ¿Considera que hay una adecuada coordinación y comunicación entre su jefe y los demás jefes de otras áreas o departamentos?



El 52.8% de los colaboradores comenta que si existe una adecuada coordinación y comunicación, sin embargo el 37.5 % menciona que sí y el 9.7% que no.

Gráfico 11. Resultados de la encuesta realizada a los empleados.

Fuente: los autores.

ESCALA LIKERT

En base a los resultados obtenidos en la recolección de información mediante las encuestas y la aplicación de la Escala Likert se analizará las posibles causas que originan la falta de aplicación de un programa de inducción en la ciudad de Tantoyuca, Veracruz.

ESCALA LIKERT						
No.	Ítem	Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	¿Se le dio a conocer la estructura organizacional?	2	8	40	30	23
2	¿Se cumplió con los tiempos establecidos en el proceso de inducción?	5	17	39	28	14
3	¿Se les informó en relación sobre sus derechos y deberes?		6	30	34	34
4	¿Se definieron metas y actividades a realizar durante el periodo de prueba?	3	7	42	33	18
5	¿Al recibir la inducción el presentador mostró claridad para explicar o transmitir la información?	3	5	44	35	16

Tabla 3. Resultados escala de Likert. Fuente: Los autores.

Como se observa en la tabla núm. 3 la mayoría de las respuestas se concentran en las categorías "Regularmente" y "Casi siempre", lo que sumaría que la mayoría de los encuestados consideran que un programa de Inducción es importante para facilitar la integración, la claridad de los procedimientos, aumentar la satisfacción y mejorar la productividad.

Sin embargo, también se observa que algunos de los encuestados no aplican un manual de Inducción, lo que podría señalar áreas de oportunidad.

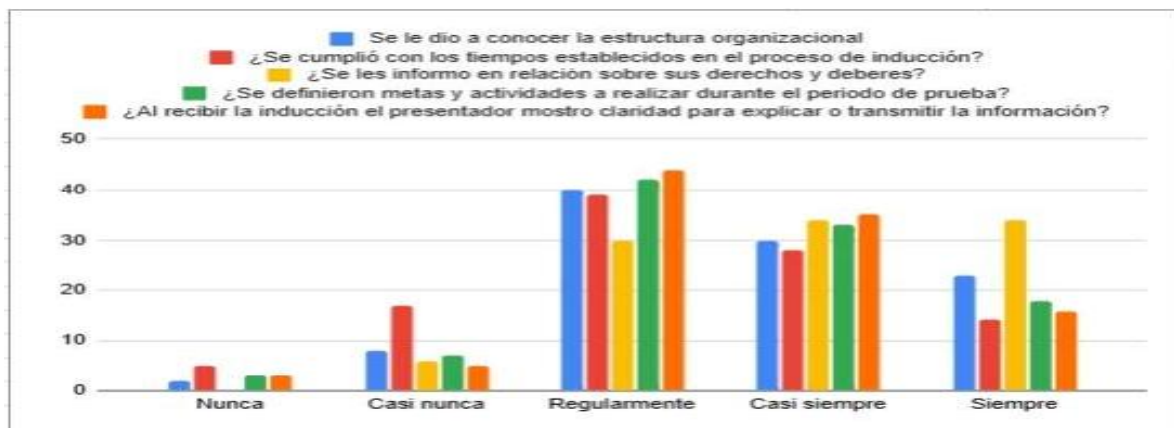


Gráfico 12. Escala Likert. Fuente: los autores

DIAGRAMA DE ISHIKAWA

A través del Diagrama de Ishikawa se analiza a detalle las causas que forman parte de la falta de aplicación de un programa de inducción.

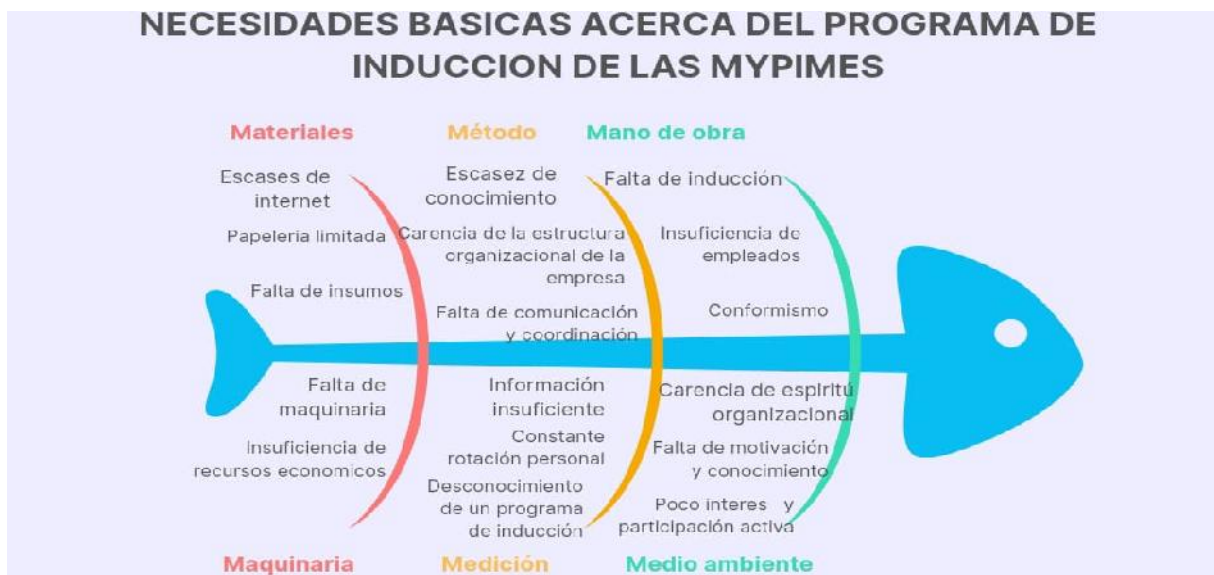


Ilustración 1. Diagrama de Ishikawa. Fuente: los autores

Mano de obra: Se identificó que las organizaciones carecen de empleados, así como de un manual de inducción, muchos trabajadores nuevos no han recibido la formación adecuada, lo que origina conformismo, es decir no están debidamente capacitados, lo que resulta en respuestas insatisfactorias.

Método: Los trabajadores carecen de un procedimiento definido, no existe un estándar en las actividades, han experimentado falta de comunicación y coordinación, no existe como tal una estructura organizacional lo que genera errores al momento de realizar sus funciones.

Maquinaria: Las organizaciones carecen de tecnología debido a la insuficiencia económica, mantenimiento preventivo, lo que produce errores en el servicio.

Medio ambiente: Carecen de un clima laboral positivo pues no existe motivación, participación, organización, lo que contribuye a una mala experiencia para los clientes. El área de trabajo no tiene las condiciones óptimas.

Materiales: Carecen de inventario y de su papelería para situaciones administrativas es limitada.

Medición: Se identificó que existe rotación frecuente de personal, no cuentan con información suficiente, desconocen lo que es un programa de inducción.

1. BIENVENIDA

Bienvenido(a):

Nos complace que seas parte de nuestro equipo laboral en Tantoyuca, Veracruz.

Nuestra misión es ofrecer un servicio de calidad a cada uno de nuestros clientes.

El objetivo de este manual de inducción es proporcionar a los nuevos empleados una guía clara con la finalidad de que tu adaptación a esta empresa sea más rápida, eficiente facilitando tu adaptación y desempeño desde el primer día y que juntos logremos objetivos.

Te será de gran utilidad pues te permitirá capacitarte en aspectos generales, conocer las políticas, procedimientos, áreas que la conforman, así como los beneficios y compensaciones a los cuales serás merecedor por formar parte de ella.

2. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Políticas Generales:

1. **Horarios de trabajo:** Lunes a sábado, de 9:00 a 18:00 horas.
2. **Asistencia y puntualidad:** Tolerancia de 10 minutos, se espera que los colaboradores lleguen puntualmente a laborar, evitar las faltas injustificadas.
3. **Conducta en el trabajo:** Promover los valores, la participación, el respeto, la comunicación y trabajo en equipo.
4. **Uniforme:** Uso obligatorio de uniforme limpio para garantizar una imagen profesional.
5. **Seguridad e Higiene:** Respetar los protocolos y normas de higiene y emergencias en el centro de trabajo explicados durante la capacitación.

Procedimientos generales:

1. **Atención al cliente:** Saludar con cortesía, escuchar activamente, resolver dudas de manera empática y eficiente.
2. **Cobro y facturación:** Manejo correcto del punto de venta y sistema de facturación.
3. **Inventario:** Recibir y reportar oportunamente faltantes o productos dañados.
4. **Limpieza y orden:** Mantener limpia el área de trabajo.

3. CAPACITACIÓN

La capacitación inicial incluye:

- 1. Introducción:** Conocer la misión, visión, políticas, valores, características y beneficios de los servicios que ofrece la Mipyme.
- 2. Uso de herramientas y sistemas:** Capacitación en el software de ventas.
- 3. Servicio al cliente:** Técnicas básicas de comunicación efectiva.

Duración: 3 días, posteriormente retroalimentar y complementar con una evaluación al mes de ingreso.

4. RECORRIDO POR LAS INSTALACIONES

El primer día realizaremos un recorrido guiado por las principales áreas para que conozcas:

-) Área de ventas.
-) Almacén.
-) Zona de descanso.
-) Oficina administrativa.
-) Salida de emergencia y puntos de reunión.

Este recorrido te permitirá familiarizarte con el capital humano y áreas que conforman la organización.

5. BENEFICIOS Y COMPENSACIONES

Beneficios:

- 1. Descuentos en productos:** Como colaborador, obtendrás un 10% de descuento.
- 2. Días libres:** 1 día libre al mes adicional al domingo, para atender asuntos personales, siempre y cuando se solicite con anticipación.
- 3. Desarrollo profesional:** Oportunidades de capacitación, incentivos mensuales por ser “El empleado del mes.”

Compensaciones:

1. **Salario base:** Pagos quincenales cada 15 y 30 del mes.
2. **Bonos por desempeño:** Por alcanzar metas individuales y grupales.
3. **Vales de despensa:** Por antigüedad mayor a 6 meses.

6. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

1. Contribuir al bienestar laboral y social de la comunidad en la que está inmersa.
2. Vinculación con productores locales para ofrecer productos de la localidad.

7. CONCLUSIÓN

Estamos comprometidos contigo y confiamos en que juntos lograremos grandes objetivos. Si tienes alguna duda o sugerencia, no dudes en consultarla con tu supervisor o el área de Recursos Humanos

Conclusiones

Los resultados de este estudio indican que un programa de inducción es una herramienta efectiva para el fortalecimiento de las Mipymes comerciales de Tantoyuca, Veracruz, tendría un impacto positivo en la productividad, satisfacción laboral, retención de personal de los empleados. Las empresas que participaron en el programa experimentaron la importancia de una formación inicial bien diseñada como una estrategia clave para fortalecer la competitividad y el rendimiento empresarial y de los trabajadores en la localidad.

El implementar un programa de inducción ha demostrado ser de utilidad para reducir la rotación de personal, promover un buen clima y satisfacción laboral, en las Mipymes de Tantoyuca.

Se sugiere adaptar el programa de inducción de acuerdo a los objetivos y características de cada empresa, tomando en cuenta las particularidades en su estructura organizacional, volumen de ventas, número de trabajadores.

Este estudio concluye que invertir en la formación inicial no solo mejora el desempeño de los empleados, sino que también contribuye a la integración y estabilidad del equipo, lo que es crucial para el crecimiento sostenible de las Mipymes.

Agradecimientos

Agradecemos al Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, por las facilidades otorgadas durante la realización de esta investigación ya que contribuyó significativamente a alcanzar los objetivos planteados.

A los revisores anónimos por sus aportaciones, las cuales mejoraron significativamente este trabajo de investigación.

Referencias Bibliográficas

- Betram. (Marzo de 2018). SCIELO. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038#:~:text=Las%20llamadas%20%E2%80%9Cescalas%20Likert%E2%80%9D%20son,unidimensional%20\(Bertram%2C%202008\).](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038#:~:text=Las%20llamadas%20%E2%80%9Cescalas%20Likert%E2%80%9D%20son,unidimensional%20(Bertram%2C%202008).)
- Cortes, N. (27 de Diciembre de 2022). la satisfacción laboral. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20entiende,el%20trabajo%20y%20la%20vida.>
- ETECE. (2016). ENCICLOPEDIA HUMANIDADES. Obtenido de <https://humanidades.com/comercio/>
- Grasso, L. (2006). Encuestas: Elementos para su diseño y analisis. Argentina: Brujas. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de <https://elibro.net/es/ereader/itsta/77141>
- Harold, K. H. (2004). Administracion una perspectiva global y empresarial Koontz (12^a ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Henao Robledo, F. (2013). Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos. Bogotá: Ecoe.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. F. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México, D.F.: McGraw-Hill.

- Lemos, P. L. (2016). HERRAMIENTAS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD. España: Fundacion Confemental.
- Lewin, K. (2019). Propuesta de modelo de cultura organizacional. (D. Amaya, Ed.) Peru: Metricas de uso. Obtenido de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_ca26fb943c61aeb947e703fe791da2d5
- Malholtra, N. K. (2008). INVESTIGACIÓN DE MERCADOS. Mexico: Pearson Educacion.
- Mercado, S. (2003). Administracion aplicada, teoria y practica. Mexico: LIMUSA.
- Quintal, P. (07 de 2023). Tiendanube. Obtenido de <https://www.tiendanube.com/blog/mipymes/>
- Ramirez, M. G. (2021). Clima Organizacional. Guanajuato: Universidad de Guanajuato. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>
- Toro Suárez, L. Y. (11 de 05 de 2015). Google Academic. Obtenido de La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13939>
- Yolanda, S. G. (2008). Caracterizacion e importancia de las MIPYMES en latinoamerica, un estudio comparativo. En Actualidad Contable Faces (págs. 122 - 124). Merida Venezuela.