



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO  
HUMANO**

Trabajo de Titulación Maestría en Gestión del Talento Humano titulado:

**“DISEÑO DE UN PROCESO DE ONBOARDING PARA GENERAR COMPROMISO Y RETENCION DEL  
PERSONAL DE LA UISEK QUITO – ECUADOR 2020”**

Realizado por:  
Gabriela Vizcaíno S

Director del Proyecto:  
Santiago Oquendo

La UISEK está presente en 15 países, inicia sus actividades en el año 1993. Actualmente cuenta con seis facultades Ambiental, Arquitectura, Derecho, Ciencias del trabajo y comportamiento humano, Digital School, Business School.

Se realiza un recorrido por las instalaciones para conocer las áreas y los principales responsables



Responde a necesidades de la sociedad a través de una oferta académica de calidad por lo que la docencia constituye su pilar fundamental.

Actualmente la UISEK cuenta con un proceso de inducción para el personal con una duración de tres horas que abarca los principales temas organizacionales.

# CAMPUS A NIVEL NACIONAL



Miguel de Cervantes





# Problemas detectados en la entrevista de salida

## PROCESO DE ADAPTACION

- No recibe instrucciones básicas y claras.

## AMBIENTE DE TRABAJO

- Ambiente adverso, existe individualismo y falta de apoyo.

## RELACION JEFE DIRECTO Y ACOMPAÑAMIENTO

- El proceso de supervision no es adecuado.
- No existe un compañero guía.



## MANEJO DE INFORMACION

- Falta de apertura de la información relevante.

## CUMPLIMIENTO DE TAREAS

- Falta de tiempo para realizar las tareas.

## FALTA DE EMPODERAMIENTO

- No se conocen a fondo los objetivos institucionales.



# OBJETIVO GENERAL



Diseñar un Proceso de Onboarding para generar compromiso y retención del personal en la UISEK.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Valorar los elementos que generan compromiso y retención en el Talento Humano en la organización.
- Diagnosticar las falencias y oportunidades del proceso de inducción existente .
- Diseñar un Proceso de Onboarding que establezca los lineamientos y las mejores prácticas para generar compromiso y retención del talento.





# ONBOARDING

## JUSTIFICACION

01

Garantizar que las personas que ingresan a laborar en la UISEK tengan un adecuado proceso de incorporación.

02

Implementar lineamientos y mejores prácticas que permitan un adecuado proceso de integración.

03

Desde el punto de vista de la estrategia organizacional el ingreso de nuevos talentos constituye uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de objetivos.

04

Incrementar el compromiso de los empleados hacia la organización.



## JUSTIFICACION METODOLOGICA

Se utilizará una encuesta enfocada en determinar aspectos relacionados con los procesos de inducción, comunicación y pertenencia del trabajador.

Se basará en un método descriptivo en el que se analizarán las buenas prácticas para el proceso de adaptación y la identificación con la cultura organizacional.

Se utilizará un modelo de investigación de campo ya que se realizará un diagnóstico de los métodos utilizados y de las deficiencias presentadas.

Finalmente se presentarán alternativas de solución que permitan la conexión del nuevo empleado con la organización a través del Diseño del proceso de Onboarding.

# ANÁLISIS DE RESULTADOS

## MUESTRA

- Esta investigación se realizará en la UISEK.
- Cuenta con 170 empleados docentes administrativos mantenimiento



## GENERO

Existe paridad de género ya que el 50% son mujeres y el otro 50% son hombres.



## INSTRUMENTO

Se utilizará una encuesta conformada por 18 preguntas cerradas.



## TIEMPO DE TRABAJO

El 6,43% tiene menos de tres meses, el 38% tiene un año, el 23,97% tiene hasta 3 años y el 31,57% tiene más de 5 años.





Se evidencia que existe conocimiento de la UISEK siendo beneficioso para conectar a las personas y transmitir información.



Se determinó que hace falta acompañamiento en el ingreso del nuevo colaborador.



El ambiente de trabajo representa un factor adverso.



El proceso de inducción actual es incompleto y muy corto.



El personal se siente identificado con la cultura.



Se propone el diseño de un Proceso de Onboarding que permita que los empleados que se incorporan lo hagan de forma rápida, se identifiquen con la cultura y generen compromiso.

La propuesta está enfocada en el desarrollo de estrategias para brindar experiencias positivas que impacten al recién llegado y fortalezcan su integración.



Se pretende generar sentido de pertenencia para lograr mejor predisposición por parte del empleado y participación activa de los miembros de la UISEK.



## PROCESO DE ONBOARDING

### PREPARACION

- Contacto con el nuevo colaborador y recolección de información para su carpeta personal.
- Planificación de información y herramientas necesarias para dar a conocer la Institución.

### ORIENTACION

- Bienvenida a la Organización
- Visita guiada por las instalaciones
- Análisis de la visión, misión, valores y plan estratégico.

### INTRODUCCION

- Presentación del empleado con su equipo de trabajo.
- Explicación clara acerca de sus funciones y responsabilidades.
- Adaptación a procesos de la empresa.

### SENTIDO DE PERTENENCIA

- Solventar inquietudes y sugerencias de los nuevos empleados.
- Socialización de plan de beneficios.
- Construcción de experiencias favorables para el empleado.

### SEGUIMIENTO Y CONTROL

- Verificar el progreso del empleado.
- Hacer ajustes / Brindar soporte adicional al nuevo empleado para conseguir el cumplimiento de sus metas.



## **ETAPA DE PREPARACION**

**Objetivo :** El empleado se sienta acogido y bienvenido.

**Duración:** Desde la contratación hasta el primer día de trabajo.

**Responsables:** TT HH, Departamento al que se incorpora, Jefe Directo

**Actividades:**

**Bienvenida al empleado**

**Verificación de materiales, designación compañero guía.**



## ETAPA DE ORIENTACION

**Objetivo :**  
Adquirir las herramientas necesarias para tener una visión más definida de su rol.

**Duración:**  
Desde el primer día hasta que cumpla una semana.

**Responsables:**  
TT HH,  
Departamento al que se incorpora, Jefe Directo, Compañero Guía.

### ACTIVIDADES:

Presentación de la cultura organizacional, tour guiado. TH

Conocimiento objetivos institucionales, y el desempeño esperado, Asignación de tareas JD.

Brindar asesoría y apoyo. CG



## ETAPA DE INTRODUCCION

**Objetivo :**  
Conocer el equipo de trabajo, las funciones y objetivos.

**Duración**  
Durante el primer mes de ingreso.

**Responsables**  
TTHH, Jefe Directo, Compañero Guía.

### ACTIVIDADES

Contactar con personal clave, promover la integración con su equipo. TH

Establecer reuniones periódicas para verificar cumplimiento de objetivos. TH

Explicación acerca de los proyectos del área. JD

Dar a conocer la estructura, procesos importantes y stakeholders. JD

Capacitación y adiestramiento . CG



## ETAPA DE SENTIDO DE PERTENENCIA

**Objetivo:**  
Consolidar el compromiso y bienestar del empleado.

**Duración**  
Durante los primeros noventa días.

**Responsables**  
TT HH, Jefe Directo,

### ACTIVIDADES

Programar actividades fuera del ámbito laboral, y con los demás departamentos TH

Vivir la experiencia en admisiones TH

Fijar capacitaciones de acuerdo a sugerencias del Jefe directo TH

Entrega de cápsulas de información n.JD

Permitir participación del empleado en su desempeño. JD

Brindar incentivos y elogios. JD



## **ETAPA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL**

**Objetivo:**  
Evaluar las etapas del proceso de Onboarding para verificar su cumplimiento.

**Duración:** A los 90 días

**Responsables:**  
Talento Humano

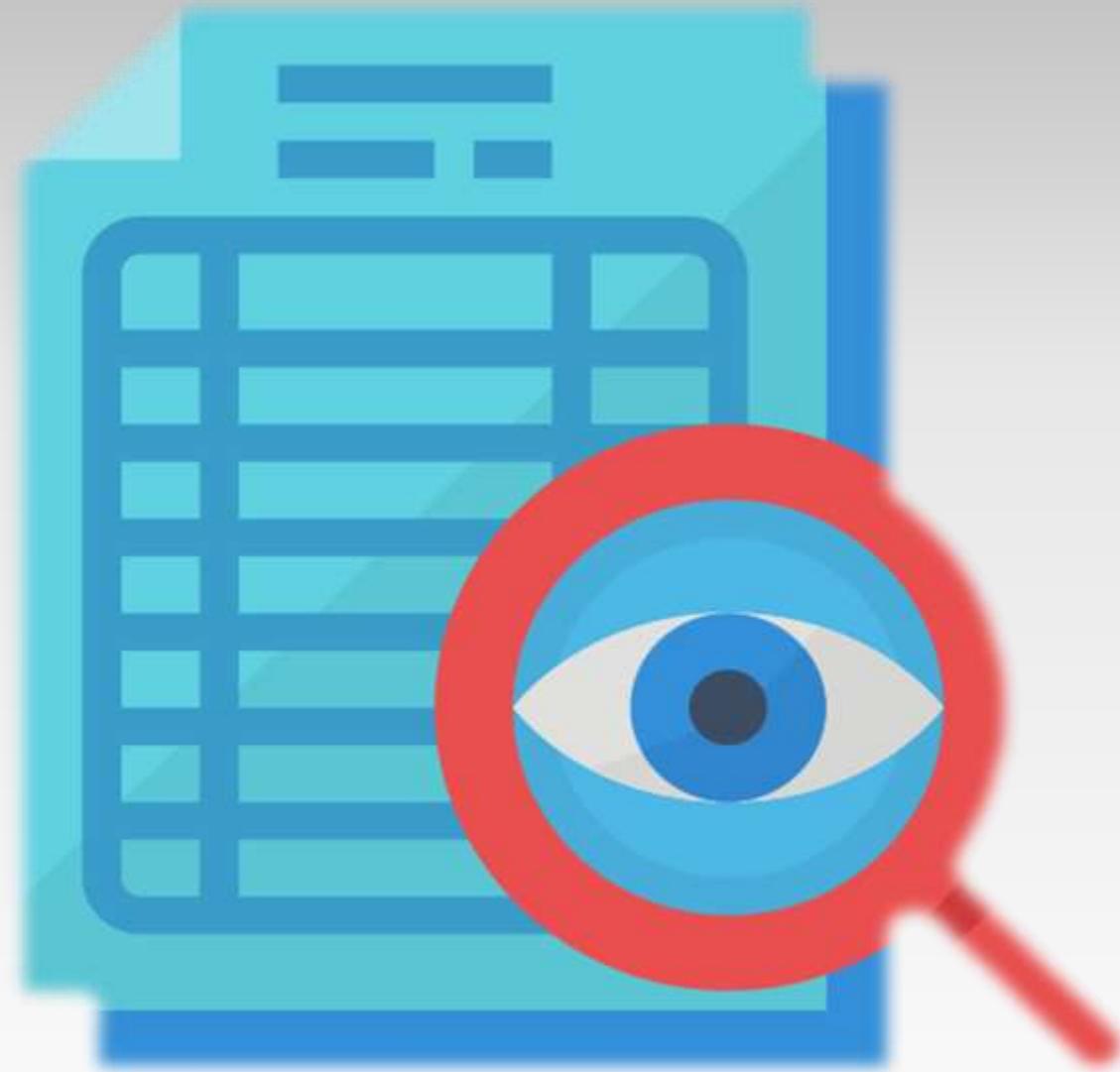
## **ACTIVIDADES**

**Aplicación de encuesta de seguimiento de los primeros 90 días.**

**Realizar entrevista por parte de una persona asignada por Talento Humano.**

## CONCLUSIONES

- El análisis situacional de la empresa indica que los empleados al ingresar a la UISEK no recibieron la información y apoyo necesario lo que provocó incertidumbre, angustia y temor de no contar con las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo y la consecuencia será el cometimiento de errores involuntarios que generarán pérdidas y atrasos.
- El 46% de los empleados menciona que el proceso de inducción con el que se cuenta actualmente es incompleto y su duración es muy corta provocando mala impresión e impidiendo la adecuada ubicación del personal sobre aspectos relevantes de la empresa.
- El personal de la institución se encuentra identificado con la cultura organizacional siendo un punto a favor ya que podemos encontrar mayor predisposición en la recepción de información y propuestas que vayan en beneficio de los empleados permitiendo que se adapten de manera rápida, logrando el engranaje que se necesita en la consecución de los objetivos.
- Otro aspecto importante es la falta de apoyo el momento del ingreso de nuevo personal que puede ser solventado con la propuesta del **Compañero Guía** que lo acompañará en el proceso de integración y estará disponible para solventar inquietudes brindando apoyo, empatía permitiendo un desempeño eficiente y acorde a los esperado.



## RECOMENDACIONES



- Con base en los resultados obtenidos se plantea un proceso de Onboarding basado en cinco etapas que inicia con la preparación, orientación, introducción, sentido de pertenencia y compromiso y por último el seguimiento y control.
- Realizar evaluaciones periódicas acerca de la validez del proceso de Onboarding con el fin de realizar los ajustes necesarios para garantizar su cumplimiento y generar compromiso del empleado con la institución.
- Un factor importante para que el proceso de Onboarding tenga éxito constituye el compañero guía ya que le brinda orientación acerca de los procesos de la organización generando un lazo de confianza.
- Se recomienda que a largo plazo se genere un plan de comunicación y socialización por parte del área de talento Humano que permita transmitir el beneficio del Onboarding para que al aplicarlo se puedan obtener los mejores resultados.