



TRABAJO DE GRADO
Opción Práctica y Pasantía.

Inducción puestos de trabajo Dirección de Talento Humano

Corporación Universitaria Remington.
Facultad Ciencias Empresariales .
Administración de Empresas.

Angie Liney Murillo Restrepo.
Inducción puestos de trabajo.
Cesar Andres Berrio Monsalve
Trabajo de grado – propuesta de mejora.
Año 2025

Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Palabras clave.....	3
Problemática abordada	4
Objetivos.....	5
Metodología	6
Resultados.....	7
Tablas	8, 9
y10	
Conclusiones.....	11
Referencias.....	12

Resumen

Con este trabajo de grado titulado “*Inducción a los puestos de trabajo*”, se busca resaltar la importancia de contar con procesos de inducción bien estructurados y estratégicamente diseñados dentro de las organizaciones. El objetivo principal es demostrar cómo una inducción efectiva no solo facilita la adaptación de los nuevos colaboradores a su entorno laboral y funciones, sino que también incide positivamente en su compromiso, motivación y productividad desde los primeros días.

Además, se plantea que una buena experiencia de inducción puede ser un factor clave en la **retención del talento humano**, al generar un sentido de pertenencia, reducir la rotación temprana y fortalecer la conexión del empleado con la cultura organizacional. Asimismo, se analiza su impacto en el **bienestar laboral**, al disminuir los niveles de incertidumbre, estrés y desinformación que suelen afectar a los nuevos integrantes en sus primeros días.

Finalmente, el trabajo propone estrategias prácticas y recomendaciones para optimizar este proceso, con el fin de contribuir a una gestión humana más eficiente, humana y alineada con los objetivos organizacionales.

Palabras clave

- 1- Inducción laboral
- 2- Retención del talento
- 3- Bienestar laboral
- 4- Adaptación del personal
- 5- Gestión del talento humano
- 6- Compromiso organizacional
- 7- Clima laboral
- 8- Integración de nuevos empleados

Problemática abordada en la práctica o pasantía

En el contexto actual de las organizaciones, la gestión del talento humano se ha convertido en un elemento estratégico fundamental para alcanzar la sostenibilidad y competitividad empresarial. Uno de los retos más comunes que enfrentan las compañías es la adecuada integración de los nuevos colaboradores, aspecto que se refleja directamente en su desempeño, compromiso y permanencia en la empresa. Sin embargo, muchas organizaciones carecen de procesos de inducción bien estructurados y estratégicamente diseñados, lo que genera impactos negativos tanto para el empleado como para la organización.

La problemática central que se abordó durante la práctica radica en la falta de un proceso de inducción formalizado y efectivo que permita a los nuevos trabajadores adaptarse rápidamente a su entorno laboral, conocer claramente sus funciones. Esta carencia no solo dificulta la rápida incorporación del personal a sus actividades, sino que también contribuye a altos niveles de incertidumbre, estrés y desmotivación, factores que pueden derivar en una rotación temprana significativa.

Desde la literatura académica, se reconoce que una inducción eficaz es un elemento clave para mejorar la experiencia inicial del colaborador, facilitando su adaptación y fortaleciendo su sentido de pertenencia (Robbins & Judge, 2017; Dessler, 2020). Además, investigaciones recientes sugieren que la inducción influye directamente en el compromiso y la productividad, al brindar un marco claro de expectativas y recursos (Gómez & Pérez, 2019). En este sentido, la problemática también radica en cómo optimizar y diseñar procesos de inducción que vayan más allá de un simple trámite administrativo, convirtiéndose en una práctica alineada con la estrategia organizacional y el bienestar laboral.

Durante la práctica, se evidenció que la ausencia de una inducción adecuada impacta negativamente en la retención del talento, incrementa costos asociados a la rotación y afecta la imagen interna de la empresa. Por ello, este trabajo busca aportar soluciones prácticas y fundamentadas que permitan a la organización implementar procesos de inducción eficientes, humanos y estratégicos, que no solo faciliten la adaptación de los nuevos colaboradores, sino que también promuevan un ambiente laboral saludable y productivo.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer el proceso de inducción existente en Uniremington mediante el diseño de una propuesta estructurada y alineada a los perfiles de los cargos del talento humano, con el fin de mejorar la integración, adaptación y compromiso de los nuevos colaboradores desde su ingreso a la institución.

Objetivos Específicos

- Establecer, en conjunto con la Coordinadora de Selección y Contratación, los lineamientos y elementos clave que debe contener un proceso de inducción adaptado a los perfiles de los cargos de talento humano.
- Estructurar un formato guía de inducción que permita estandarizar el proceso de bienvenida y orientación para los nuevos colaboradores del área de talento humano.
- Proponer una fase piloto de aplicación del formato de inducción, con el fin de validar su utilidad y realizar los ajustes necesarios antes de una implementación más amplia.

Metodología

Este trabajo de grado se desarrolló bajo el enfoque de práctica empresarial en la Corporación Universitaria Remington (Uniremington), con el objetivo de fortalecer el proceso de inducción para los puestos de trabajo en el área de Talento Humano. Se aplicó un **enfoque cualitativo de tipo descriptivo**, ya que se buscó comprender e interpretar el estado actual del proceso de inducción, identificar sus limitaciones y proponer mejoras estructuradas, coherentes con los perfiles de los cargos y adaptación a la cultura organizacional.

La recolección de información se llevó a cabo mediante las siguientes técnicas:

- **Revisión documental** de los formatos e instructivos utilizados en la inducción actual.
- **Entrevistas semiestructuradas** con la Coordinadora de Selección y Contratación, así como con colaboradores pertenecientes al área de Talento Humano

Hipótesis

"La implementación de un proceso de inducción estructurado y adaptado a los perfiles de los cargos tiene el potencial de mejorar la adaptación, el compromiso y la retención del talento humano en Uniremington, siempre que se incluyan estrategias que favorezcan el aprendizaje práctico desde los primeros días."

Resultados.

Este trabajo de grado se llevó a cabo a través de una **práctica profesional que tiene relación con validación de funciones del cargo que actualmente desempeño** en el área de **Talento Humano** de la **Corporación Universitaria Remington (Uniremington)**. El objetivo principal fue **mejorar el proceso de inducción actual** mediante una propuesta más organizada, que estuviera alineada con los perfiles de los cargos, buscando que los nuevos colaboradores se adapten mejor y se sientan comprometidos desde su primer día.

Gracias a las encuestas aplicadas al personal del área, se encontró que **es clave contar con una inducción específica al puesto de trabajo**, ya que esto ayuda a que el nuevo empleado sea más eficiente y se sienta más seguro desde el inicio. Por eso, se diseñó un **formato de inducción al puesto** que involucra tanto al colaborador como a su jefe directo, entendiendo que el proceso de adaptación es responsabilidad de ambos.

Este formato busca ser una herramienta útil para apoyar el ingreso de nuevos trabajadores y fortalecer la gestión del talento humano en la institución.

Para futuras mejoras, se recomienda que este formato **se aplique en todos los puestos de trabajo de Uniremington**, no solo en el área de Talento Humano. Además, sería importante hacer un seguimiento más adelante para ver si realmente está ayudando a mejorar la adaptación y el compromiso de los nuevos colaboradores.

Resultados de la encuesta realizada



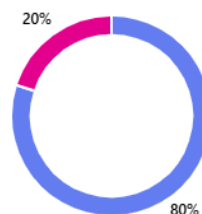
En las tablas anteriores se analiza la percepción que tuvieron algunos empleados de la Dirección de Talento Humano al ingresar a la corporación y desempeñar sus cargos lo cual se indaga con las preguntas 1 y 2.



En las gráficas expresadas en la imagen se diagnostica si fue coherente el perfil que tiene profesionalmente el colaborador con el perfil de cargo que maneja internamente la Corporación Universitaria Remington y allí se toma la conclusión de que hay similitudes sin embargo es importante que sea un requisito documentado el tema de la inducción al puesto de trabajo para poder ser más asertivos con lo que hay que analizar.

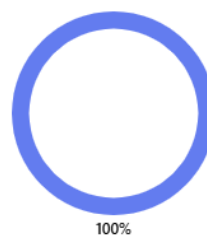
5. ¿Crees que un formato más estructurado de inducción al puesto podría mejorar el proceso de aprendizaje en los primeros días? (0 punto) [Más detalles](#)

- De acuerdo 4
- En desacuerdo 1



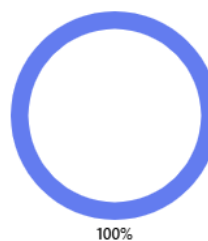
6. ¿Qué tan acompañado/a te sentiste en tus primeros días de trabajo? (0 punto) [Más detalles](#)

- Muy acompañado/a 5
- Poco acompañado/a 0
- Nada acompañado/a 0



7. ¿Consideras necesario implementar una inducción específica al puesto de trabajo para todos los cargos de la institución? (0 punto) [Más detalles](#)

- Sí 5
- No 0



En las preguntas anteriores se llega a la conclusión de que los empleados consideran que es necesario que exista un documento formal de inducción al puesto de trabajo por parte de la Dirección de Talento Humano para tener un proceso de adaptación más adecuado.

Conclusiones.

- A partir de los resultados de las encuestas al personal de Talento Humano, se evidenció que contar con una inducción específica al puesto de trabajo facilita que los nuevos colaboradores se adapten con mayor seguridad y confianza desde su primer día, lo cual se refleja en una mayor eficiencia en sus funciones.
- La práctica permitió constatar que la ausencia de un proceso de inducción estructurado genera desinformación y aumenta la incertidumbre de los nuevos empleados; en contraste, el formato de inducción diseñado se consolidó como una herramienta práctica y necesaria para mejorar la experiencia inicial del trabajador.
- La experiencia desarrollada en Uniremington mostró que la participación activa tanto del jefe inmediato como del nuevo colaborador en el proceso de inducción fortalece la responsabilidad compartida en la adaptación, reduciendo la posibilidad de rotación temprana.

Referencias

(Puedes citar con normas APA o Vancouver. Se anexa ejemplo de normas APA)

- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (15.^a ed.). Pearson Educación.
- Gómez, L., & Pérez, M. (2019). *Estrategias para la mejora del proceso de inducción laboral en organizaciones modernas*. *Revista de Gestión Humana*, 7(2), 45–58.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson Educación.

Anexos

INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

Nombre del nuevo empleado : _____

Cargo _____ Dependencia / sede _____

Proceso del jefe Inmediato

Maque con una X las actividades gestionadas y a su vez la fecha de la ejecución

Actividad	Fecha	Firma
Presentar el equipo de trabajo y las funciones que cada uno realiza		
Entregar equipos y materiales de trabajo de los cuales será responsable		
Indicar la jornada laboral		
Capacitar en las funciones que desarrollará el nuevo empleado		

Empalme de funciones

Función: Descripción de funciones relacionadas en el perfil del cargo	Nombre y firma del capacitador	Nombre y firma de la persona capacitada

Nota: el presente formato se debe realizar en los primeros 15 días laborales del empleado y

hacer la devolución a la Dirección de Talento Humano:

Firma Jefe Inmediato

Firma Empleado

