

 <p><b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</b> Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 1 de 25

**Reestructuración del proceso de Inducción Corporativa en el área de Talent Development  
de Tata Consultancy Services Medellín**

Daniela Gálvez Mazo

Facultad de ciencias empresariales, administración de negocios internacionales

Institución universitaria de envigado

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 2 de 25

## INTRODUCCIÓN

El Área de recurso Humano en las compañías es esencial en el desarrollo de las mismas, esta área proporciona las herramientas necesarias para lograr el crecimiento productivo dentro de las empresas, es por esto que el entrenamiento y las inducciones se convierten en un punto de partida para todos los empleados, es aquí donde se forja su carácter constructivo y se crea la percepción de lo que será la etapa productiva la inducción es punto de partida ya que mejora el rendimiento del trabajador además que facilitan el proceso de aprendizaje de las funciones a desempeñar y el proceso de adaptación.

Por medio del planteamiento de este proyecto se busca mejorar la comunicación entre el nuevo empleado y su entrenador además de mejorar las técnicas en las que se imparte el conocimiento en TATA CONSULTANCY SERVICES. Adicionalmente el propósito fundamental radica en el hecho de recocer la importancia de tener un sistema de inducción parametrizado que garantice la disminución de las brechas de conocimiento de los nuevos asociados que ingresan a la compañía garantizando el entendimiento de forma práctica y dinámica para que el proceso productivo sea desempeñado finalmente de forma eficaz y acertada.

**Palabras Claves:** formación, reclutamiento, contrato de trabajo, proceso de inducción, entrenamiento o Coaching

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 3 de 25

## ABSTRACT

The Human Resources Area in companies is essential in the development of the same, this area provides the necessary tools to achieve productive growth within companies, this is why training and inductions become a starting point for all employees, this is where their constructive character is forged and the perception of what will be the productive stage is created, the induction is a starting point as it improves the performance of the worker in addition to facilitating the learning process of the functions to be performed and the adaptation process.

Through the approach of this project we seek to improve the communication between the new employee and his trainer as well as to improve the techniques in which the knowledge is imparted in TATA CONSULTANCY SERVICES. Additionally, the fundamental purpose lies in the fact of recognizing the importance of having a parameterized induction system that guarantees the reduction of the knowledge gaps of the new associates that enter the company, guaranteeing the understanding in a practical and dynamic way so that the productive process is finally carried out in an efficient and successful way.

**Keywords:** training, recruitment, employment contract, induction process, training or Coaching

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	Código: F-DO-0025
		Versión: 01
		Página 4 de 25

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
ABSTRACT .....	3
ASPECTOS GENERALES DE LA PRÁCTICA .....	5
PROPUESTA PARA LA AGENCIA O CENTRO DE PRÁCTICAS .....	9
PRESUPUESTO GLOBAL DEL TRABAJO DE GRADO .....	12
DESARROLLO DE LA PROPUESTA .....	13
CONCLUSIONES.....	21
RECOMENDACIONES .....	22
REFERENCIAS .....	23
Tabla 1 .....	11
Tabla 2 .....	12

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	Código: F-DO-0025
		Versión: 01
		Página 5 de 25

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

### COORDINACIÓN DE PRÁCTICAS

#### ASPECTOS GENERALES DE LA PRÁCTICA

<b>Nombre del estudiante</b>	Daniela Galvez Mazo
<b>Programa académico</b>	Administración de Negocios Internacionales
<b>Nombre de la Agencia o Centro de Práctica</b>	Tata Consultancy Services
<b>NIT.</b>	9001034571
<b>Dirección</b>	Centro empresarial Olaya Herrera
<b>Teléfono</b>	6015939988
<b>Dependencia o Área</b>	Talent Development
<b>Nombre Completo del Jefe del estudiante</b>	Diana lizeth Jimenez Niño
<b>Cargo</b>	TD Lead
<b>Labor que desempeña el estudiante</b>	Apoyo a recurso humano Colombia en el área de talent development
<b>Nombre del asesor de práctica</b>	Natalia Marin Tabares
<b>Fecha de inicio de la práctica</b>	11/07/2022
<b>Fecha de finalización de la práctica</b>	10/01/2023

#### Centro de práctica

**Razón social:** Tata Consultancy services.

Garantiza los más altos niveles de seguridad y satisfacción gracias a un profundo compromiso con los clientes, una amplia experiencia en el sector y una red mundial de centros de innovación y

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 6 de 25

entrega. Funciona como una parte interesada en el negocio, ofreciendo un enfoque de consultoría con una cartera integrada de soluciones tecnológicas que abarcan toda la cadena de valor de la empresa. El modelo de compromiso centrado en el cliente define la forma en que se compromete, ofreciendo servicios y soluciones especializadas que satisfacen las distintas necesidades de su negocio.

**Misión:** Ayudar a los clientes a alcanzar sus objetivos empresariales proporcionándoles la mejor consultoría y las mejores soluciones y servicios informáticos, y hacer que todas las partes interesadas disfruten trabajando con nosotros.

#### **Valores**

**Liderar el cambio:** Llevamos a cabo nuestro negocio con honestidad y transparencia.

**Respeto por el individuo:** Nos preocupamos, mostramos respeto, compasión y humanidad por los colegas y clientes y trabajamos en beneficio de las comunidades en las que operamos.

**Excelencia:** Nos esforzamos para alcanzar los estándares más altos posibles para cumplir lo que prometemos a los clientes y proveedores.

**Integridad:** Trabajamos de manera cohesionada, demostrando el trabajo en equipo y construimos fuertes relaciones sostenibles con los grupos de interés internos y externos.

**Aprender y compartir:** Seremos responsables y sensibles a los países, las comunidades y los entornos en los que trabajamos. Vamos a cumplir con el Código de Conducta de Tata en todo lo que hacemos.

#### **Historia**

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	Código: F-DO-0025
		Versión: 01
		Página 7 de 25

Tata Consultancy Services (TCS) es una empresa de consultoría y servicios de tecnología de la información a nivel mundial. Se trata de la multinacional más grande de India, que, hoy en día, opera en 149 ubicaciones de 46 países distintos.

Fue fundada en 1968 llamándose “Tata Computer Systems” al separarse de “Tata Sons Limited”. En 1975, TSC creó un sistema de comercio electrónico llamado SECOM para la empresa “SIS SegalInterSettle” y un sistema llamado “Sistema X” para el Sistema de Depósito Canadiense. Se fundó el primer centro de investigación y desarrollo de software en la India en 1980. En 1981, desarrolló el primer centro de desarrollo *offshore* en la India. En 1993, se unió con la fábrica de software “Canadá Integrity Software Corp” que poco después fue adquirida por TCS.

En 2004, ya cotizaba en bolsa y en 2005 fue la primera compañía de servicios de tecnología de la información de la India que se incorporó al mercado de la bioinformática. En 2011 logró la mayor capitalización del mercado de la India y hasta 2015 fue una de las empresas más rentables. En 2017, se asoció con Aurus (compañía de tecnología de pagos).

### **Objetivo de la práctica empresarial**

El objetivo primario se fundamenta en la idea de aportar los conocimientos adquiridos en la universidad para contribuir al mejoramiento de los procesos en toda el área de recursos humanos, específicamente al área de Talent Development enfocado a dinamizar los procesos de cursos, competencias y certificaciones para que tanto la empresa como los nuevos asociados logren de forma satisfactoria realizar las vinculaciones.

### **Funciones**

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 8 de 25

- Soporte en los procesos relacionados con entrenamiento a los nuevos asociados acompañándolos, guiándolos y orientándolos con sus dudas, inquietudes, e inconvenientes.
- Apoyo en el proceso de certificaciones, con todo el sistema de reembolsos para los asociados.
- Apoyo en los procesos de paz y salvo para los asociados que se retiran de la empresa.
- Apoyo en el cierre de eventos creando las Bases de datos en documentos de Excel.

### **Justificación de la práctica empresarial**

La práctica es el escenario ideal para ejecutar los conocimientos adquiridos durante mi carrera profesional y en Tata Consultancy Services puedo desarrollar mis capacidades dentro de distintas áreas de entrenamiento y certificaciones como lo es Talent Development ayudando a implementar mi potencial como una futura profesional versátil logrando generar que mis conocimientos impacten en el área de trabajo en la cual me estoy desarrollando y dejar un valor agregado que aporte de manera funcional a la empresa.

### **Equipo de trabajo**

El equipo de recurso humano tiene sede tanto en Medellín y en Bogotá. El Área de Talent Development a la cual pertenezco se encuentra situada en Medellín y está compuesta por 15 integrantes y con las áreas que más interactúo son:

- Merly pupo: Human Resources Head Colombia.
- Diana Jiménez Niño: Talent Development Lead.
- Santiago Acevedo: Lead talent transformation, engament, diversity and inclusión.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p><b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b></p>	<p><b>Código:</b> F-DO-0025</p>
		<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página</b> 9 de 25</p>

- Dalis Osorio: Healthy security and environment lead.
- Daniela Galvez Mazo: Talent Development Intern.

## **PROPUESTA PARA LA AGENCIA O CENTRO DE PRÁCTICAS**

Reestructuración del proceso de Inducción Corporativa para el área de Talent Development de Tata Consultancy Services sede Medellín.

### **Planteamiento del problema**

¿Qué pasa cuando no se le dan todas las instrucciones a los empleados, o se saltan ciertas charlas o parámetros, normas, e indicaciones? Por el afán de poder tener en acción al personal se están viendo afectados estos procesos de desarrollo y capacitación lo cual desde allí se va ver fuertemente afectada la organización al no capacitar de manera completa y competente a sus empleados, es un tema de suma importancia que en esta era post moderna y de virtualidad se está viendo fuertemente impactado ya que muchas veces por suplir vacantes no se terminan haciendo los procesos desde el inicio de una manera satisfactoria.

Las inducciones para todos los nuevos asociados se realizan todos los martes y miércoles, son dos días en los cuales se habla del área de employee services, HSE (Healthy, security and environment), TT (Talent Transformation), engagement, infrastructure, ISM (Seguridad de la información). Es un espacio cargado de información en donde finalmente los asociados se distribuyen a cada proyecto para el cual fueron contratados, pero no se tiene el conocimiento sobre la estructura jerárquica a la cual van a reportar en su etapa productiva por lo que nacen brechas de

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	Código: F-DO-0025
		Versión: 01
		Página 10 de 25

confusión sobre quiénes son los respectivos líderes coordinadores y equipos de trabajo a los que van dirigidos.

### **Justificación**

Esta propuesta evidenciará a los líderes un paso a paso para realizar el proceso de inducción de una forma más estructurada clara y precisa para permitirles a los asociados quedar con menos vacíos. Se evidenciará a los expositores la necesidad de explicar desde un enfoque gráfico y dinámico para que la interacción con las plataformas y con la información que se dé no genere confusión y por el contrario permita que el asociado logre emprender su etapa productiva de una forma rápida y eficaz.

Con la implementación de estas estrategias se espera que los nuevos asociados pierdan menos tiempo después de las inducciones indagando sobre aquellos temas con los que no se generó claridad y que los expositores tengan menos carga por dudas e inquietudes que fácilmente pudieron quedar resueltos en el transcurso de los entrenamientos o inducciones.

### **Objetivos**

**Objetivo general:** Diseñar un plan para la reestructuración del proceso de inducción corporativa en el área de Talent Development de Tata Consultancy Services sede Medellín.

#### **Objetivos específicos**

- Formalizar y documentar el proceso de inducción para los expositores a través de una guía.

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 11 de 25

- Construir una caja de herramientas online para que todos los expositores realicen sus presentaciones de una forma homogénea y estructurada.
- Evaluar el proceso de inducción realizado por los nuevos empleados.
- Generar una guía de control de cambios a los documentos utilizados por el área de Talent Development.

### **Diseño metodológico**

Esta investigación es de tipo cualitativo ya que se analizará información desde un proceso interno de la compañía específicamente el proceso de inducción. De la misma forma tiene un enfoque descriptivo y explicativo ya que indagará sobre el proceso de inducción tratando de generar una propuesta para el mejoramiento de este.

Las fuentes de información para esta investigación son de tipo primario ya que utilizaremos información de la empresa, de los asociados del área y la interacción con los formadores. Dentro de las técnicas de investigación se utilizará la revisión de documentos internos. Como instrumentos de registro se utilizará las guías, la caja de herramientas y los cuestionarios.

### **Cronograma de Actividades**

#### *Cronograma de Actividades*

**Tabla 1**

ACTIVIDADES	Agosto 2 semanas				Septiembre 4 semanas				Octubre 4 semanas				Noviembre 4 semanas			
Formulación de la idea para el plan de mejoramiento																

Recopilación de información para realizar propuesta inicial																				
Entrega del informe inicial																				
Construcción del informe final																				
Retroalimentación y mejoras																				
Presentación del informe a la empresa.																				
Entrega del informe final.																				

Nota: autor

## Presupuesto

### *Presupuesto*

**Tabla 2**

1. PRESUPUESTO GLOBAL DEL TRABAJO DE GRADO				
RUBROS	FUENTES			TOTAL
	Estudiante	Institución - IUE	Empresa	
Personal y talento humano		<b>X</b>	<b>X</b>	
Equipos electrónicos			<b>X</b>	
Transporte	<b>200.000</b>			<b>200.000 cop</b>
Llamadas internacionales			<b>X</b>	
Salario			<b>1'350.000 cop</b>	<b>4'050.000</b>

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	Código: F-DO-0025
		Versión: 01
		Página 13 de 25

## DESARROLLO DE LA PROPUESTA

### Marco de referencia

#### *Antecedentes*

“En la década de 1950 la administración de recurso humano cambio su nombre por el de administración de personal porque no solo media entre los intereses de las personas y de la organización para evitar el conflicto sino aplica la legislación vigente para solucionar los conflictos que se presenten.” (Ortiz, 2019, p 35)

Es aquí donde reconocemos la importancia de la administración del talento humano y la capacidad del área para formar a cada uno de los nuevos asociados que ingresan a las organizaciones, “las personas no son recursos que la organización consume y utiliza y que producen costos, por el contrario, las personas constituyen un factor de competitividad, de la misma forma que el mercado y la tecnología”. (Chiavenato, 2011. 135)

Dado lo anterior, se puede decir que la formación del personal es esencial para los resultados de cada organización. Uno de los puntos cruciales para que la formación sea efectiva es reconocer la importancia del nuevo empleado. Los procesos de desarrollo de recursos humanos incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan las inversiones de la organización en su personal. “En las organizaciones, las personas sobresalen por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter eminentemente dinámico y por su increíble potencial de desarrollo” (Chiavenato, 2011, pág. 379). La capacitación de los empleados no sólo significa enseñarles cómo hacer su trabajo, (...) fomenta el compromiso

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	Código: F-DO-0025
		Versión: 01
		Página 14 de 25

del empleado ayudándole a utilizar sus habilidades por completo y a involucrarse en su trabajo" (Dessler, 2009, pág. 233).

En la compañía tata consultancy services alrededor de 30 empleados ingresan cada semana y es allí donde es crucial enfocar los esfuerzos en la formación de los mismos y la forma en la que se hará llegar el conocimiento para que puedan aportar de manera eficiente sus capacidades a la compañía ya que si bien es cierto estamos en un mundo marcado por la globalización esto transforma de manera significativa las relaciones laborales en todo el mundo, se debe tener en cuenta que “aprender es modificar la conducta en el sentido de lo que se instruyó” cuando se entrena a las personas es importante reconocer que la formación podría tener varias fases como lo son adecuar los programas de capacitación de allí se reconocen las necesidades de las personas que ingresan a las compañías y se crea una sinergia con el aprendizaje también es importante tener presente la “Calidad del material de capacitación: debe pensarse de antemano en el material de enseñanza a fin de facilitar la ejecución de la capacitación” (Chiavenato, 2011, p 352).

### ***Marco teórico***

Hablar del procesos de inducción en las organizaciones es hablar del punto de partida de cada asociado y de la asimilación de los procesos de las compañías a las cuales se incorpora, según chiavenato “la formación crea un vínculo entre el capacitador y el aprendiz de tal forma que se maneja un vinculo a nivel jerarquico con el aprendiz o con cualquier persona que decida aprender y mejorar sus conocimientos” (2022,p 320) es aquí donde nace un término importante que es el de entrenamiento o coaching “Se basa en un vínculo que impulsa talentos,

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 15 de 25

crea competencias y estimula potenciales” (Chiavenato, 2011, 353) cada persona tiene sus propias capacidades que puede explotar de la mejor manera en las areas de trabajo que desempeña. (en el marco teórico no va nada sobre la empresa, solo con los conceptos que relacionamos.

, un ejemplo claro TCS cuenta con presencia en más de 5 países a nivel mundial, al ser una compañía de origen indio no solo se centra en la formación de sus empleados como máquinas, sino como personas, se basa en la idea de creer en que se puede contribuir incluso en las pequeñas acciones, cuando se hacen entrenamientos en los que se conecta con cada persona se puede lograr que esta sea eficiente en su siguiente etapa productiva por ejemplo “Hoy en día, las organizaciones tienen pocos niveles intermedios y son sobre todo horizontales. La relación entre líderes y subordinados es cada vez más directa e igualitaria, así como menos burocrática” lo que lleva a pensar que se está rompiendo con la brecha marcada de que el subordinado de primera mano debe realizar sus actividades a la perfección dejando de lado el interés por lo que realiza a diario “Buena parte del capital intelectual lo constituye el capital humano. La actividad humana es cada vez menos rutinaria y requiere menos fuerza física, y ahora es cada vez más intelectual, cerebral y creativa.

Es importante tener en cuenta que el entrenamiento es esencial ya que logra el desarrollo de cada persona por medio del proceso de asesoría y orientación en toda su carrera lo que, en el largo plazo, se convierte en un proceso de liderazgo “heredado” ya que la buena formación garantiza el crecimiento eficaz a nivel productivo.

Tello (V, 1993) resalta la importancia que tiene la Inducción del Personal, ya que este evitará la desorientación inicial del personal de recién ingreso, y facilitará su adaptación, lo anterior acelera

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 16 de 25

su participación en la empresa; además sugiere que el programa de inducción debe de realizarse en etapas, en las que se deberá indicar la información necesaria sobre el puesto de trabajo y quien será la persona responsable de llevarla a cabo. El éxito de este Programa de Inducción dependerá del interés que ponga cada una de las personas responsables de cada etapa y del cumplimiento que se le dé ya que si es inadecuada puede ocasionar que no se logren los resultados. Menciona también que este proceso de inducción debe ser aplicado tanto en traslados como en ascensos de personal indicando que tanto el tiempo como las características de la inducción variarán de acuerdo con el tipo de trabajo que desarrollarán los nuevos empleados (p-14).

Montes & González (2002) afirman que este mundo se ha vuelto cada vez más competitivo y demandante, y las empresas buscan ser más productivas para lo cual han necesitado de más tecnología, calidad, eficiencia lo que se logra mediante personal apto y adecuado. Es por ello que la planeación de recursos humanos ha tomado gran importancia dentro de la organización.

A medida que el capital humano cobra más importancia en las organizaciones, éstos procesos se vuelven más complejos, más exhaustivos y se tiende a una mayor profesionalización del departamento de recursos humanos. En la actualidad la selección de personal es la fuente principal para lograr el crecimiento de cualquier organización, una adecuada administración del talento humano permite contar con 10 empleados que estén comprometidos con los objetivos organizacionales, además mantener la eficiencia, efectividad y eficacia de la organización (MONTES, 2010, pág 54 ).

Aunque se sabe que una buena inducción garantiza una satisfactoria inmersión en el determinado ambiente laboral en el que se este preparando al empleado, se ha notado una notoria

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 17 de 25

aceleración en dicho proceso en donde lo que las compañías requieren es contratar rápidamente y que la persona ingrese lo más pronto posible a ejecutar sus funciones.

Según Pinilla (2002) “Seleccionar personal en Colombia no es una tarea fácil, tomando en cuenta la cantidad de personas que se postulan por cargo, y las especificaciones que las empresas establecen para algunas vacantes, ya que muchas veces son bastante exigentes”.

Con lo anterior cabe rescatar y resaltar que para un óptimo proceso de inducción debemos volver a la humanización, dándole el valor que tiene la persona al momento de contratar y de formar, obviamente se sabe que todo está en constante movimiento, que se requieren resultados pero si desde el principio se generan metas alcanzables claras y concisas y se tiene en cuenta la disciplina a la cual va dirigido ese proceso de inducción no habrían tantos retrocesos como sucede en la actualidad, donde muchas veces por suplir vacantes se hace de una manera acelerada lo que termina siendo no solo pérdida de tiempo, sino que el retiro y la rotación constante de personal generan altos costos a las empresas también el pare o cese de actividades en diferentes áreas va deteriorando las funciones de las organizaciones.

### ***Marco conceptual***

Algunos de los siguientes términos son fundamentales a la hora de hablar de reclutamiento e inducción ellas son:

***Formación:*** La formación permite la capacitación y el desarrollo de las personas que integran una organización para que ésta alcance sus objetivos, es decir, la formación es una herramienta estratégica para la empresa actual. (Herrero, 2000.p 120)

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 18 de 25

**Reclutamiento:** Podemos definir el reclutamiento como aquel “proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos” (Peiró, 1986.p 255).

**Proceso de inducción:** son programas intensivos de capacitación destinados a los nuevos empleados de la organización. (Chiavenato, 2011.p 185)

**Contrato de trabajo:** la doctrina define al contrato individual de trabajo como el acuerdo entre un trabajador y un patrón mediante el cual el trabajador se compromete a realizar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrón o empleador se obliga al pago de un salario específico en función o en consecuencia del servicio realizado. (Chiavenato,2011.p 398)

**Entrenamiento o coaching:** El entrenamiento o coaching es una relación de dos personas: líder y subordinado, es decir, entrenador (coach) y aprendiz. (Chiavenato,2011.p 353)

## **Desarrollo y logro de objetivos**

### ***Guía para la inducción corporativa.***

Se implementó una guía que se construyó para dejar en claro los pasos y objetivos que tendrá la inducción corporativa, con esta guía se pretende concientizar a los expositores de sus responsabilidades como tutores de los nuevos empleados, se pactarán las reglas, además de los procesos internos que tienen que cumplir para desarrollar de forma eficaz cada una de las presentaciones que se abordan en la inducción.

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 19 de 25

La guía tiene consignados los objetivos, el alcance, la metodología para el desarrollo, los pasos a seguir, las personas a cargo de cada proceso y los aspectos temáticos que deben abordar; la creación de esta se llevó a cabo gracias al apoyo del equipo de Talent Development, conformado Por Diana Jiménez Niño y Daniela Gálvez Mazo. Esta guía corresponde a la versión 01 de la compañía. Ver Apéndice A.

### ***Caja de herramientas***

Se logró crear unas herramientas que no existían en el proceso de inducción como lo son unas plantillas para realizar las presentaciones de forma homogénea y con un aspecto más profesional y corporativo.

En esta plantilla se agregaron 4 slides distribuidas de la siguiente manera:

- Primer slide de bienvenida y presentación de cada equipo de la compañía.
- Segundo slide presentación de los integrantes de cada equipo de la compañía, y se inicia el desarrollo del tema.
- Tercer slide se abrió un espacio para colocar todas las rutas de Ultimatix que es la plataforma corporativa.
- Cuarto slide un espacio de preguntas y finalmente la despedida.

Cabe resaltar que esta plantilla tiene los logos corporativos, algunas imágenes en los colores corporativos y especificaciones como tipos y tamaños de letras teniendo en cuenta el manual de imagen corporativa de la empresa. Esta herramienta la construyó el área de Talent Development. Otra herramienta que se incluyó fue un documento con los tips y recomendaciones a los Facultys (expositores) para que el desarrollo de las presentaciones se dé de forma fluida y dinámica. De

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 20 de 25

acuerdo a la normatividad de la compañía y por procesos de confidencialidad no se adjuntan las plantillas corporativas, sino que serán adjuntadas en blanco pero sustentadas al momento de la presentación del trabajo.

### ***Encuesta Post inducción***

Se creó finalmente una encuesta que se entregará a cada uno de los nuevos empleados para su respectivo diligenciamiento, gracias a este sondeo se tendrá claro que tan efectiva está resultando la inducción. Esta encuesta se realizó por medio de Forms directamente desde la plataforma de ultimatrix. Ver Apéndice B

### ***Listado de manuales y formatos Vigentes***

Adicional se creó una guía en donde de manera resumida se consignan todos los manuales que estaban ya dentro de la compañía, para orientar en los documentos a las personas que ingresan como nuevos en la compañía, lo cual hará que el envío de los manuales resulte una tarea mucho más eficaz. Además de relacionar a los expositores teniendo en cuenta la importancia de dejar consignados los procesos en manuales corporativos. Ver Apéndice C

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 21 de 25

### CONCLUSIONES.

La guía para el proceso de inducción facilitará el proceso de adaptación de los expositores al momento de expresar los contenidos de cada proceso corporativo, lo que hará que se dé forma eficiente los entrenamientos incluso cuando se rote el personal al momento de cada charla, esto generará que los procesos queden claros y no haya atrasos para comprender los funcionamientos de la inducción.

La caja de herramientas proporciona que la imagen corporativa no se distorsione, es decir, que no se use la imagen de la compañía de una manera inadecuada y además que se note la sinergia en todos los procesos. Tener una caja de herramientas posibilita que los expositores tengan una guía clara sobre los procesos que deben entregar a los nuevos asociados y se resalte el apoyo y soporte por parte del área de Talent Development para entregar el paso a paso.

Por su parte, herramientas como la encuesta facilitarán la evaluación de los tutores para que los temas que se pretenden transmitir realmente estén siendo recibidos de una forma clara y adecuada por parte de los nuevos asociados.

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 22 de 25

## RECOMENDACIONES

Es importante que la compañía haga énfasis en la revisión de estas herramientas y hacerle su adecuada actualización de acuerdo a las necesidades que vayan surgiendo a medida que ingresan los nuevos asociados.

Podría ser necesario que la compañía concentre sus esfuerzos en entrenar más detalladamente a los asociados específicamente en la plataforma Ultimatrix, el tema que requiere más profundidad con la idea de generar más claridad en su uso.

Se recomienda analizar propuestas para disminuir los tiempos de inducción teórica y que en esta se ofrezca espacios prácticos que permitan mayor aprehensión de los conocimientos.

Finalmente, tener en cuenta que el proceso de inducción se da cada semana a aproximadamente 40 asociados, por lo cual es importante que no haya tanta rotación en los formadores, sino que exista una persona fija para que se cree un sistema de mejoramiento continuo en este proceso tan importante para el área de Talent Development.

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 23 de 25

## REFERENCIAS

- Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo (2003) la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, Primera edición  
[https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/empre/bedoya\\_se/contenido.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/empre/bedoya_se/contenido.htm) . Lima Perú
- Bouzas Ortiz, J. A. & Reyes Gaytán, G. (2019). *Gestión del talento humano..* IURE Editores, primera edición. <https://elibro.net/es/lc/iue/titulos/130372>. México
- Bouzas Ortiz, j. A. Reyes Gaytán, g (2019). Gestión del talento humano. P 209 .Ed : IURE Editores, 2019. México en: <https://elibro.net/es/ereader/iue/130372?Page=1>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* Novena Edición Ed: Mc Graw Hill . México.p 254, 354, 353.
- Gary Dessler Ricardo Varela (2011) Administración de recursos humanos Enfoque Latinoamericano, quinta edición editorial PEARSON. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Montes, J., & González, P. (2010). Selección de personal: La búsqueda del candidato adecuado. Ideas propias Editorial. <https://www.redalyc.org/pdf/4415/441542971003.pdf> Pinilla,B. (2002). La nueva generación de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2698/Bedoya\\_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2698/Bedoya_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y) lima Perú.

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	<b>Código:</b> F-DO-0025
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 24 de 25

Pineda Herrero, Pilar. «Evaluación del impacto de la formación de las organizaciones». Educar, 2000, n.º 27, pp. 119-133, <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/20737>.

Tello, Vilma (1993). Manual Técnico para la Selección de Personal. Quetzaltenango.

[https://www.academia.edu/31065842/\\_ENTREVISTA\\_LABORAL\\_Y\\_SELECCI%C3%93N\\_DE\\_PERSONAL\\_ESTUDIO\\_REALIZADO\\_CON\\_EL\\_SECTOR\\_EDUCATIVO\\_090111\\_DE\\_QUETZALTENANGO\\_TESIS](https://www.academia.edu/31065842/_ENTREVISTA_LABORAL_Y_SELECCI%C3%93N_DE_PERSONAL_ESTUDIO_REALIZADO_CON_EL_SECTOR_EDUCATIVO_090111_DE_QUETZALTENANGO_TESIS)

	<b>INFORME FINAL DE PRACTICA PROFESIONAL</b>	Código: F-DO-0025
		Versión: 01
		Página 25 de 25

## APÉNDICE

### APÉNDICE A. Guía para proceso de inducción:

Contiene el proceso paso a paso de las actividades a desarrollar por parte del instructor.

### APÉNDICE B. Caja de herramientas para inducción:

Contiene: las plantillas, presentaciones y tips para los instructores al momento de la inducción.

### APÉNDICE C. Evaluación post inducción:

Contiene el formato para la evaluación de las inducciones después de la realización de la misma.

Firma del estudiante: : *Daniela Galvez mazo*

Firma del asesor: *Natalia Marin Tabares*

Firma del jefe en el Centro de Práctica: \_\_\_\_\_ *Diana Jimenez* \_\_\_\_\_