


*Gottig, Gimena*

*Simonutti, Silvina*

***Planificación y desarrollo del proceso de inducción para personas que se incorporan a los grupos de trabajo de UNRaf Tec***

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del Trabajo*

*Fecha: 25/09/2024*

Licencia:  [Deed - Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International - Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Cita recomendada: Gottig, G.; Simonutti, S. (2024). *Planificación y desarrollo del proceso de inducción para personas que se incorporan a los grupos de trabajo de UNRaf Tec* [Trabajo final de grado] Licenciatura en Relaciones del Trabajo. Universidad Nacional de Rafaela. Repositorio Institucional Digital UNRaf

**FACULTAD DE ESTUDIOS PROFESIONALES**  
**LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO**

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

**Planificación y desarrollo del proceso de inducción para  
personas que se incorporan a los grupos de trabajo de  
UNRaf Tec**

**AUTORAS:**

**GOTTIG GIMENA**

**SIMONUTTI SILVINA**

**DIRECTORA:**

**BERRONE CECILIA**

## **AGRADECIMIENTOS: GOTTIG, Gimena**

En primer lugar, agradezco la oportunidad de haber podido realizar mi carrera en una Universidad Pública, sin esto ningún otro esfuerzo realizado hubiera hecho posible que pudiera estudiar. Pero este camino fue posible también gracias a mi papá, Nestor, con su apoyo incondicional en cada decisión, en cada triunfo y en cada derrota, mi mamá, Rosa, con su compañía en la distancia y su fe en mí, mis hermanos que me sostuvieron siempre que lo necesité y mis compañeros, Lucas y su niño, Fede, que me han dado un motivo más para enfrentar mis miedos, para ver y buscar las cosas buenas y han celebrado conmigo todo lo que logré.

Gracias también a mis amigos, con quienes compartí en estos años mis inquietudes y mis alegrías y me motivaron para seguir esforzándome. A mis compañeros de facultad, también hoy amigos, con quienes compartimos las últimas cursadas, trabajos y exámenes, tenerlos al lado y saber que estábamos juntos transitando este camino me dio la confianza para seguir avanzando. A mi compañera de tesis por poner su confianza en mí para enfrentar este desafío juntas.

Gracias a mis docentes, quienes nos han compartido sus saberes y experiencias ayudándonos a crecer y formarnos de la mejor manera. Y a nuestra directora de tesis, que nos ha acompañado, aconsejado, motivado y enseñado durante el avance de todo el proyecto.

Por último, agradezco especialmente a todas las personas que colaboraron brindando información, experiencias, opiniones y saberes para hacer este proyecto posible, y a todo UNRaf Tec por abrirle sus puertas a nuestra propuesta.

Todas estas personas han contribuido ampliamente en diferentes momentos de mi vida académica y personal a que yo siga avanzando, todos me han apoyado de alguna manera, a veces sin saberlo, a todos les dedico y les agradezco este logro.

## **AGRADECIMIENTOS: SIMONUTTI, Silvina**

Gracias a mi pareja, Jonatan, por impulsarme a estudiar y creer en mí en cada paso que di. Gracias por su acompañamiento, su amor, su palabras y el enorme apoyo y sostén que ha sido todos estos años.

Gracias a mi familia por ser el principal motor de este sueño. A mi mamá, Marcela, por estar siempre presente y dispuesta a ayudar. A mi papá, Enrique, que a pesar de la distancia siempre creyó en mí y me brindó su apoyo incondicional. A mis hermanos, Alejandro y Marcelo por brindarme su apoyo y motivación.

A mi compañera de tesis que siempre estuvo ahí, por su paciencia, dedicación y compromiso.

A Cecilia, nuestra directora de tesis, por haber sido nuestra guía en este proceso, por aportarnos sus conocimientos y ofrecer su tiempo y consejos.

A mis amigas, amigos y compañeros de carrera, que siempre estuvieron al pie del cañón, por todo el tiempo compartido, la ayuda y el aliento para seguir avanzando juntos.

Gracias a la Universidad pública, la UNRaf y a las personas que forman parte de ella: docentes y no docentes que han acompañado y enseñado muchísimo todos estos años y en especial a mis compañeras de trabajo de Alumnado. La Universidad ha sido mi segunda casa en este largo camino y ha sido un honor y un placer enorme haber formado parte de ella.

Gracias a los miembros de UNRaf Tec por darnos este desafío y por su participación en este proyecto con buena predisposición.

Y a mí, por no darme por vencida.

## ÍNDICE

RESUMEN -----	4
INTRODUCCIÓN -----	6
OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS-----	11
ANTECEDENTES -----	11
MARCO TEÓRICO -----	15
ESTRATEGIA METODOLÓGICA -----	18
RESULTADOS ESPERADOS -----	19
PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA -----	20
MANUAL DE INDUCCIÓN -----	23
CONCLUSIONES -----	34
BIBLIOGRAFÍA -----	37
ANEXOS -----	39

## **RESUMEN**

El principal propósito del proyecto de intervención es planificar y desarrollar un Manual de Procedimiento de Inducción dirigido a todos los trabajadores que ingresan al Centro de Investigación aplicada UNRaf Tec, radicado en Rafaela, provincia de Santa Fe.

Dicha intervención surge de la necesidad expresa de la coordinación del Centro de Investigación de incorporar un proceso de inducción planificado, documentado y adaptado a las necesidades de la organización, con el fin de brindar información, transmitir la cultura y valores de la organización, reducir errores comunes que se generan en el ingreso y en los primeros meses de trabajo y a su vez, ayudar a los nuevos ingresantes a comprender su rol dentro del Centro.

Para lograr la obtención de la información, se realizarán entrevistas y encuestas a diversos actores, entre ellos la Coordinación y las áreas de Administración y Comunicación del Centro, para recabar los datos necesarios y así confeccionar el diagnóstico organizacional. Luego, con dicha información, se avanzará con la confección del Manual de Inducción.

Finalmente, se presentará a la Coordinación el material generado con el fin de que conozcan el Manual, las actividades planificadas, los recursos a utilizar y la información disponible dentro del mismo.

**Palabras clave:** Inducción, capacitación, manual.

## **ABSTRACT**

The main purpose of the intervention project is to plan and develop an Induction Procedure Manual aimed at all workers who enter the UNRaf Tec Applied Research Center, located in Rafaela, province of Santa Fe.

This intervention arises from the express need of the coordination of the Research Center to incorporate a planned, documented and adapted induction process to the needs of the organization, in order to provide information, transmit the culture and values of the

organization, reduce errors. common issues that are generated upon entry and in the first months of work and in turn, help new entrants understand their role within the Center.

To obtain information, interviews and surveys will be carried out with various actors, including the Coordination and the Administration and Communication areas of the Center, to collect the necessary data and thus prepare the organizational diagnosis. Then, with this information, we will move forward with the preparation of the Induction Manual.

Finally, the material generated will be presented to the Coordination so that they know the Manual, the planned activities, the resources to be used and the information available within it.

Keywords: Induction, training, manual.

## **INTRODUCCIÓN**

El presente proyecto de intervención realizado en el marco de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo, es el resultado de la investigación que busca dar cuenta de los beneficios de la aplicación de un proceso de inducción, tanto para las organizaciones, como para los nuevos trabajadores. Así como también, del impacto que tienen las relaciones laborales en algunos aspectos de las organizaciones como son el clima laboral, la productividad y la retención del talento.

Dado que las organizaciones están compuestas por personas, las cuales ocupan un puesto de trabajo y cumplen determinadas funciones, es que se diseña su estructura, se definen cargos, funciones y requisitos necesarios para ocuparlos. Con el objetivo de ubicar a las personas en sus actividades dentro de la organización, es preciso brindar orientación y dejar en claro sus objetivos y tareas a realizar.

Las organizaciones contemporáneas no toleran el derroche ni el uso ineficiente de los recursos. Por tanto, la competitividad de una organización se basa en utilizar estos recursos de manera adecuada y productiva para no perder dinero ni tampoco oportunidades. Y para que esto no suceda, las personas deben estar capacitadas para cumplir su rol, saber en qué situación se encuentran y hacia dónde deben dirigir sus actividades y esfuerzos. Algunas medidas de orientación que la organización debe ofrecer a sus trabajadores son definir comportamientos, acciones y establecer las metas y los resultados que deben alcanzar. Además de conocer la misión y la visión de la organización, las personas deben adaptarse a su cultura organizacional.

Por lo cual, una efectiva gestión de las relaciones laborales desde sus comienzos puede influir positivamente en el éxito y la sostenibilidad de la organización. El proyecto tiene relevancia no solo para el campo de las relaciones del trabajo sino también para la Universidad Nacional de Rafaela en particular. Se trata de la aplicación en una institución del ámbito público, de temáticas que incluyen herramientas, técnicas y conceptos de recursos humanos que históricamente se han abocado sólo a organizaciones del ámbito privado.

Para el proyecto se decidió trabajar en colaboración con el Centro de Investigación Aplicada UNRaf Tec. El mismo es una unidad funcional de la Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf). Se trata de un espacio de investigación, desarrollo e innovación que ofrece recursos y capacidades para la vinculación con diversos sectores a partir de la ciencia y la tecnología.

Dicho Centro se creó por resolución del Consejo Superior de la Universidad a finales del año 2017 dentro de la Secretaría de Investigación y Transferencias Tecnológicas (SITT) de la Universidad Nacional de Rafaela y ha tenido un crecimiento acelerado tanto en su cantidad de proyectos como de colaboradores en diferentes roles, siendo a su vez, un espacio de formación para futuros profesionales.

A lo largo de los tres primeros años se desarrollaron 9 (nueve) laboratorios, que reúnen equipos, recursos y talentos en torno a diferentes especialidades y vinculados con las diversas propuestas formativas que ofrece la Universidad. Uno de los laboratorios antecede a la creación del Centro pero se lo incluyó en el mismo, se trata del Laboratorio de Medios Audiovisuales y Digitales (Lab MAD) creado en 2017. En 2019 se iniciaron los Laboratorios de Experiencia de Usuario (Lab UX), de Tecnologías Ambientales (Lab TA) y de Investigación y Desarrollo de la Electro Movilidad, Eficiencia Energética y Energías Renovables (LIDER). Luego se crearon los Laboratorios de Diseño (Lab DI) y de Alimentos (Lab AL), además, el Lab UX pasó a llamarse Laboratorio de Entretenimiento Digital (Lab ED) en el año 2020. Por último se incorporaron el Laboratorio de Transformación Digital (Lab TD) y Laboratorio de Gestión de Información (Lab GI) en 2021. Además, hay 2 (dos) más en proceso de formación, en los cuales se llevan a cabo diversas iniciativas de desarrollo y transferencia tecnológica.

La problemática planteada para el presente proyecto de intervención se basa en planificar y desarrollar el proceso de inducción para el Centro de Investigación Aplicada UNRaf Tec, a través de la creación de un Manual de Procedimiento de Inducción.

Se destaca que, históricamente, se ha planteado al proceso de inducción como una herramienta eficiente para la obtención de mejores resultados en organizaciones privadas. Por lo tanto, resulta enriquecedor implementar dicho proceso en una institución del ámbito

público, transformando positivamente el ingreso de los trabajadores a los diferentes laboratorios de la Universidad Nacional de Rafaela.

La autora Sharon (2022) define al proceso de inducción como una práctica dirigida a los colaboradores nuevos que se integran a una empresa, organización o un equipo de trabajo. Ésta tiene como objetivo ayudar a los ingresantes a adaptarse a la cultura organizacional y a las responsabilidades que implica el trabajo, de manera positiva. Este proceso permite adaptar al ingresante al ambiente laboral, en un aspecto físico como también social. Siendo ésta una etapa de formación, lleva consigo aprendizajes, que deben ser planificados sistemáticamente, teniendo en cuenta las características de la organización y de las personas que ingresan. Además, enmarca un conjunto de actividades que se llevan a cabo dentro de una organización con el fin de presentarla a los nuevos miembros, es uno de los pasos concretos de la socialización del nuevo empleado con la empresa.

Dolan, Valle Cabrera, Jackson y Schuler (2007) señalan que este proceso sirve para ofrecer información sobre las normas y la cultura de la organización. Su objetivo es el de familiarizar a quienes ingresan con los valores, misión, visión, objetivos, historia, normas, estructura jerárquica y organizativa, que permiten lograr el mayor grado de identificación y pertenencia del nuevo miembro para con la organización, así como también los comportamientos esperados por la institución.

Teniendo en cuenta su historia, ¿a cuántas personas involucra el proceso de inducción? Desde 2019 pasaron por el centro 65 becarios de carreras de grado y se subcontrataron 224 profesionales. Actualmente hay alrededor de 40 personas involucradas directamente y 12 becarios. Ante el amplio crecimiento que tuvo y que se proyecta a futuro para el Centro, resulta muy complejo realizar el proceso de inducción sin que éste sea formalizado. Cabe destacar que en el último tiempo se han ido incorporando un número cada vez mayor de personas que permanecen entre uno o dos años en el Centro, ya que, generalmente se trabaja por proyectos y este aspecto genera una alta rotación.

En su informe de trabajo, UNRaf Tec expresa:

*El valor fundamental del UNRaf Tec no reside en su stock de equipamientos científico-tecnológico o en el staff de profesionales sino en la capacidad de vincular los ecosistemas de generación de conocimiento con actores del entramado socioproductivo, es decir poder ser un puente para vincularse a la Universidad y al medio.*

UNRafTec Centro de Investigación Aplicada (2022, p. 4)

Aquí resalta la importancia de contar con una inducción adecuada, ya que se otorga un lugar fundamental a la representación que recae sobre las personas que trabajan en UNRaf Tec, cualquiera sea su rol, en el contexto en el que desarrolla sus actividades y se relaciona con otras instituciones, organizaciones productivas y con la comunidad en general.

Por lo tanto, desde la Coordinación del Centro de Investigación surge la necesidad de generar un proceso de inducción planificado y documentado para la unidad académica, adaptado a las necesidades de la misma.

En sus inicios, la inducción se realizaba informalmente de manera personal por el Coordinador del Centro, lo cual actualmente no resulta viable debido a la magnitud que ha adquirido la unidad.

La falta de un proceso de inducción formalizado en UNRaf Tec se traduce en tiempos de aprendizajes largos y con complejidades que generan mayor cantidad de errores en el “aprender haciendo”, pérdida de tiempo, de dinero y de oportunidades. Por otro lado, es importante destacar que quienes ingresan a esta unidad representan a la Institución en el territorio, por lo que, realizar un adecuado proceso de inducción transmitiendo información sobre los valores, la misión, la cultura de la unidad y de la Institución es un paso vital para contribuir a la imagen de la Universidad.

El presente proyecto brindará herramientas que desarrollen de manera sistemática dicho proceso con el fin de abordar con éxito la integración de los nuevos empleados, fomentar el compromiso organizacional, potenciar las habilidades de los trabajadores y lograr la optimización de recursos y oportunidades. El manual de inducción incluirá el objetivo de la

misma, los destinatarios, las responsabilidades y los pasos a seguir con los recursos necesarios para que el proceso se desarrolle de manera eficiente y se obtengan los resultados esperados.

En otras palabras, al implementarlo, se espera que las y los trabajadores que ingresan a UNRaf Tec tengan un primer acercamiento con la historia, los valores, la misión tanto de la Universidad como de UNRaf Tec y además conozcan las actividades que van a realizar, con quienes van a trabajar, sus referentes y qué se espera de su comportamiento como representantes de la institución en el territorio.

La inducción tiene impactos positivos tanto en la persona que la recibe, en la organización que la realiza y en el mercado de interés de la misma. Genera en las personas reconocerse como parte importante de la organización, satisface sus expectativas iniciales, le brinda la posibilidad de aclarar dudas, le permite conocer la cultura organizacional, su rol, la participación, los compromisos necesarios, y evita el sentimiento de aislamiento. La organización demuestra su compromiso de satisfacción y permanencia con quienes ingresan, logra una inserción ordenada, da a conocer sus valores y detecta necesidades de desarrollo desde el inicio. Por último, una inducción bien implementada impacta directamente en la imagen de la organización, pudiendo atraer nuevos talentos y clientes. (TOTAL CUSTOMER SATISFACTION, 2015, Ediciones Macchi)

Además de ser necesaria, la intervención es factible de realizarse ya que se cuenta con la colaboración del Coordinador del Centro y sus Áreas que ponen a disposición información y los recursos necesarios para llevarla a cabo.

Las preguntas que guían este proyecto son: ¿Por qué resulta necesario planificar el proceso de inducción? ¿Qué antecedentes existen con respecto al estudio y la aplicación del proceso en organizaciones públicas, privadas, y centros de investigación? ¿Y actualmente? ¿Qué recursos son necesarios para el diseño e implementación del proceso de inducción?

## **OBJETIVO GENERAL**

- Confeccionar el Manual de inducción para personas que ingresan a trabajar al Centro de Investigación Aplicada UNRaf Tec.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Recopilar los datos e información relevante para transmitir durante el proceso de inducción.
- Releva las dificultades que presenta no contar con un proceso de inducción formal.
- Entregar al Coordinador de UNRaf Tec el material elaborado para realizar el proceso de inducción.

## **ANTECEDENTES**

Henri Fayol describió cuatro funciones que debiera desempeñar todo administrador:

Planificación: definir las metas de la organización.

Organización: diseñar la estructura de la organización, determinar tareas, responsables, grupos de trabajo, vías de comunicación y toma de decisiones.

Dirección: de las personas que componen la organización.

Control: de la alineación de las acciones con los objetivos de la organización.

La administración de recursos humanos se definió así como un proceso administrativo que persigue el incremento y conservación del capital humano de una organización. En 1919, la comisión de legislación internacional del trabajo creó principios de regulación frente a la relación laboral:

A. La necesidad de institucionalizar la reglamentación del trabajo.

B. Consagrar el principio de colaboración tripartita.

C. La adopción de convenios internacionales que reglamenten la relación obrero - patronal.

D. La seguridad de que la paz solo puede basarse en la justicia social y en la urgencia en mejorar las condiciones laborales en cuanto a: jornada laboral, salario, riesgos profesionales, pensiones de vejez e invalidez, protección de niños, adolescentes y mujeres en el trabajo, trabajadores en el extranjero, libertad de asociación, entre otras.

Estos principios, a su vez, fueron incluidos en el Tratado de Versalles.

Posteriormente, comienzan a aparecer en escena los psicólogos industriales con interés en suprimir las dificultades subjetivas que impiden el incremento de la productividad, uno de sus fundadores es Hugo Munstemberg quien en 1913 realiza los estudios sobre las cargas mentales y emocionales del trabajo, pruebas de selección, necesidades de los superiores y el efecto en la estructura. En 1923 Elton Mayo realizó unos estudios que se prolongan hasta 1938 dando origen al movimiento de relaciones humanas, es así como los anteriores términos empiezan a entrar en desuso y se utiliza el término de recursos humanos en todos los procesos de gestión de personal.

De esta manera se observa que las prioridades se fueron reorientado de cuestiones puramente técnicas a los temas estratégicos, lo cual genera que se desarrollen actividades y programas mirando las necesidades de los trabajadores, pero con el fin mismo de que conduzcan a un incremento de la calidad y de la cantidad de la producción.

Dentro del área de Recursos Humanos se deben tratar todas las variables que afectan los resultados de los trabajadores, es decir, todas las situaciones que causan que los trabajadores o colaboradores tengan un desequilibrio, el cual crea un decremento en sus labores normales. Las actividades orientadas al capital humano más relevantes a nivel organizacional son: reclutamiento, contratación, inducción, capacitación y desarrollo, desarrollo de carrera, remuneración, sueldos, evaluación de desempeño, contacto obrero-patronal. Además, hay otras actividades relacionadas a cuestiones menos técnicas que inciden en la organización y en las personas, se trata de la posibilidad de investigar temas como la cultura, clima, rotación, satisfacción laboral, resistencia al cambio, entre otros. Así como el diseño y la puesta en marcha de manuales de procedimientos y manuales de funciones.

Como se señaló en párrafos anteriores, la administración de recursos humanos surge a comienzos del S. XX como respuesta al crecimiento y complejidad de las organizaciones. Alrededor de 1950, la disciplina comenzó a denominarse Administración de Personal, se le sumó la tarea de administrar al personal de acuerdo a la legislación laboral vigente. En los últimos años, el management propone ya no administrar *a* las personas, sino administrar *con* las personas, siendo estas un factor activo, clave en la competitividad de las empresas.

Los procesos de aprendizaje pueden darse a través de esquemas de capacitación, planificados estratégicamente y, por otro lado, a partir de la dinámica laboral natural. Desde los inicios del área, se fueron adoptando definiciones y sumando funciones y procesos mucho más integrales e importantes como consecuencia del cambio de concepción que fueron tomando las personas, ya no como una máquina sino como un factor de competitividad y generador de valor. En la actualidad las acciones de capacitación son responsabilidad del área de Capital Humano, también entre sus funciones más importantes se encuentra el proceso de Integración que incluye desde analizar la forma más conveniente para reclutar nuevos recursos humanos hasta *planear procesos de inducción a la organización y su puesto de trabajo* (Ferrero, 2021).

Las empresas utilizan programas de inducción que varían en cuanto a contenido, alcance y duración. Algunas preparan documentos exponiendo sus productos o servicios y otras características relevantes de las mismas. Otras realizan videos estándar preparados para exponer durante el encuentro. Dolan, et.al. afirman que “uno de los mejores enfoques consiste en utilizar las técnicas audiovisuales como complemento de las presentaciones orales” (p. 156, 2007).

A nivel nacional e internacional, se puede mencionar el caso de Mercado Libre, la empresa multinacional argentina dedicada al comercio electrónico en Iberoamérica. La misma fue seleccionada en 2020 por la consultora Great Place To Work como una de las mejores empresas para trabajar en el mundo y en 2023 fue seleccionada por LinkedIn Top Companies como una de las mejores empresas que brindan la posibilidad de avanzar profesionalmente en Argentina. Dicha empresa presentó en 2023 su “OWNboarding Experience”, una instancia de bienvenida que abarca los primeros 100 días de trabajo de las personas, en la que se busca

consolidar el espíritu emprendedor de cada nuevo ingresante e integrarlo a su cultura empresarial.

La inducción es entonces una instancia de capacitación. En esta línea, se puede exponer la investigación realizada por Herrera Gudiño, Montenegro, Torres, Hollman, y Erbes (2022), la cual toma una muestra de 26 empresas de la ciudad de Rafaela, expone que la capacitación es considerada muy importante tanto a nivel organizacional como individual para el desarrollo de procesos de aprendizaje, por lo que se considera que toda organización debe disponer de una unidad responsable de gestionar los procesos de capacitación. El 91% de las empresas cuentan con una estructura de capacitación, de las cuales el 61% realiza todas las funciones ligadas a la misma (diagnóstico, planificación, desarrollo y evaluación). El 46% de las empresas que cuentan con una estructura de capacitación documentan el conocimiento en manuales de procedimientos. Más de tres cuartas partes de las empresas estimulan la generación de nuevos conocimientos fomentando la integración de las personas a los procesos de aprendizaje.

Con respecto a la realización y documentación de procesos de inducción en entidades públicas, Universidades, y específicamente en centros de investigación se destaca la existencia del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas), el principal organismo dedicado a la promoción de la Ciencia y la Tecnología en la Argentina. En el marco de diversas capacitaciones los nuevos ingresantes reciben una charla sobre “Inducción a los Laboratorios” y además en la página web institucional pueden acceder al Manual de Usuario de Ingreso como Contratado y a diversa información vinculada a trámites correspondientes al ingreso.

Por su parte, al ingresar al Centro de Investigaciones y Transferencias Rafaela, dependiente del CONICET, se le asigna un director/a a los nuevos investigadores y becarios a fin de brindar información a medida que van realizando sus tareas de investigación.

Respecto a la Universidad Nacional de Rafaela, el único antecedente referido a las prácticas de inducción realizadas para el personal que ingresa a la institución, es un registro de

inducción del año 2020 donde cada área correspondiente registra las actividades procedimentales de ingreso realizadas en el proceso.

En relación al Centro de Investigación UNRaf Tec, en sus inicios se realizaba una inducción informal a través de una charla y acompañamiento de los ingresantes por parte de la coordinación del Centro. Por lo que, el nuevo manual será un primer paso en la implementación de un proceso de inducción formal dentro del Centro y dentro de la Institución educativa en general.

### **MARCO TEÓRICO**

Los autores Werther, et. al. (2014) exponen que los programas de inducción son una excelente herramienta para lograr la ubicación correcta de los nuevos empleados. Aquellos que asisten a dichos programas aprenden sus funciones de manera más rápida ya que logran descender los niveles de ansiedad y se concentran en la labor de aprender las nuevas tareas. El objetivo del programa de inducción es acelerar y facilitar la socialización de los nuevos empleados; mediante este proceso se comienzan a aprender y aceptar los valores, normas y objetivos de la organización, adaptándose al nuevo entorno y contribuyendo de manera positiva a la organización. Además, señalan la importancia de realizar seguimientos mediante cuestionarios o entrevistas personales para asegurar el éxito del proceso e identificar puntos débiles y fuertes del mismo.

La autora Sharon (2022) define el proceso de inducción como una instancia de capacitación dirigida a los colaboradores nuevos que se integran a una empresa, organización o un equipo de trabajo. Esta tiene como objetivo ayudar a los ingresantes a adaptarse a la cultura organizacional y a las responsabilidades que implica el trabajo de manera positiva.

Los autores Dolan, et.al. (2007) señalan que si bien el departamento de recursos humanos elabora y coordina el programa de inducción, es importante que el supervisor, coordinador, encargado del área o sector al que ingresa la persona participe e intervenga en la planificación y coordinación, ya que es quien debe conocer en profundidad las políticas y prácticas de la empresa, así como las características del área y el puesto de trabajo. Quien realiza la

integración, independientemente de los recursos a utilizar y la información a brindar, debe tener una lista estándar de control donde se registre la información que no debe faltar, y se completa a medida que avanza la orientación.

El autor Chiavenato I. (2000) hace una revisión de los principales ítems que debe incluir un programa de inducción:

Asuntos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Misión, visión y objetivos básicos de la organización.</li> <li>B. Políticas: medios a través de los cuales se alcanzarán los objetivos.</li> <li>C. Cómo se organiza y estructura la empresa: qué hace cada área o departamento.</li> <li>D. Distribución física del área que utilizará el nuevo miembro.</li> <li>E. Principales productos y servicios de la organización.</li> <li>F. Normas y reglamentos internos.</li> <li>G. Procedimientos de seguridad en el trabajo.</li> </ul>
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Horario de trabajo, de descanso y de comida (o refrigerios).</li> <li>B. Días de pago y anticipos salariales.</li> <li>C. Beneficios sociales ofrecidos por la organización.</li> </ul>
Presentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. A los superiores y colegas de trabajo.</li> </ul>
Deberes de los cargos	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Responsabilidades básicas confiadas al nuevo empleado.</li> <li>B. Tareas del cargo.</li> <li>C. Objetivos del cargo.</li> <li>D. Visión general del cargo.</li> </ul>

Por otra parte, Bermúdez Restrepo (2011) expone que hace décadas que los especialistas en gestión humana insisten sobre la importancia de llevar a cabo la llamada “inducción general” o “socialización organizacional” de los nuevos trabajadores, a través de procesos planificados a la medida de cada organización. Sin embargo, también señala que a pesar de la importancia que se le da a este proceso, se le ha otorgado inicialmente algunas perspectivas sociológicas simplistas que terminan cayendo en una noción reduccionista de la socialización, que en lugar de generar bienestar y motivación, producen los efectos contrarios en las personas, por la insistencia en adaptar a la persona a la organización con fines productivos.

Actualmente, las empresas más innovadoras optaron por transformar los procesos de inducción más breves y técnicos, con los efectos que menciona Bermúdez Restrepo, a lo que Licari denomina *onboarding*, explica que se trata de un proceso de integración de nuevos trabajadores que “va más allá del simple aprendizaje e implica una adaptación de los empleados a la cultura de una empresa” (09 de febrero de 2022). Soto afirma que “Es más que el evento de un día, que una simple bienvenida. Más que preparar un contrato, un ordenador, darle regalos de empresa o inscribirle en cursos obligatorios” (30 de marzo de 2022). Ambas autoras pertenecen a organizaciones dedicadas a brindar soluciones tecnológicas a empresas de todo el mundo en múltiples áreas, incluida el área de recursos humanos. Éstas y otras organizaciones, como LinkedIn Talent Solutions, brindan algunas herramientas sobre prácticas de inducción orientadas al *onboarding*. Bevegni aporta en su Kit de Incorporación de Personal, herramientas para organizar el proceso desde la fase previa y el primer día, hasta el primer trimestre, incluida una evaluación final del proceso, que son tomadas por empresas y organizaciones, con la posibilidad de adaptarlas a las realidades de cada una.

Si bien la inducción y el *onboarding* parecen ser lo mismo, la inducción es un proceso más breve, donde se informa y dirige al ingresante respecto al conocimiento de sus derechos y obligaciones dentro del cargo que ocupará. Busca principalmente cubrir los requisitos legales.

Por otro lado, el *onboarding* se trata de un proceso más largo (cuanto más tiempo se dedique a ese *onboarding* más beneficioso será). Busca que los ingresantes aprendan sobre las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios y se ajusten a los aspectos sociales y de desempeño de los roles de manera rápida y sin inconvenientes (Kaizen Talent, 2022).

Por su parte, la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas. La capacitación es una fuente de utilidad, porque permite a las personas contribuir efectivamente en los resultados del negocio, permite agregar valor a las personas y a la organización ya que enriquece su patrimonio humano y capital intelectual.

La misma se diseña con el objeto de proporcionar a los talentos, el conocimiento y las habilidades que necesitan en sus puestos actuales para mejorar las competencias de las personas y el desempeño de la organización. La capacitación, según Chiavenato, es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

### **ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

La intervención a realizar consta de la confección de un Manual de inducción, con sus diferentes herramientas (informativas, audiovisuales, etc.). El mismo se aplicará al Centro de Investigación UNRaf Tec, mediante un proceso de inducción realizado los primeros días de incorporación a los grupos de trabajo. Se espera que el mismo sea aplicable a todas las personas que ingresan a trabajar a UNRaf Tec, independientemente de su rol.

Este proyecto de intervención involucra tanto a los responsables de grupos de trabajo y de la Coordinación del Centro, como a los participantes de las actividades de inducción. Estos son los destinatarios principales de la intervención, ya sea en su rol de becarios/as, investigadores independientes, docentes, u otros puestos, ya que son quienes requieren una inducción al lugar de trabajo.

La intervención iniciará con la recolección de información y culminará con la presentación del material a la Coordinación de UNRaf Tec. Se espera que las actividades se realicen en un período de 12 (doce) meses.

A su vez, las actividades vinculadas a la inducción se realizarán cada vez que ingrese una persona nueva a trabajar al Centro. Todo lo anterior estará sujeto a modificaciones y mejoras que puedan llegar a generarse durante el proceso.

La principal metodología que se utilizará para profundizar acerca del diagnóstico de situación será cualitativa, mediante la realización de entrevistas y encuestas. Se realizarán entrevistas semi estructuradas con la Coordinación y las Áreas más significativas. También se realizarán

encuestas a diversos actores que componen el Centro de Investigación, con el objetivo de recopilar información importante y detallada sobre la situación actual.

La selección de participantes fue a partir de un muestreo no probabilístico e intencional ya que se tuvo como objetivo seleccionar casos característicos y trabajar con una muestra relativamente pequeña y significativa.

Además, se realizarán reuniones con el Área de Comunicación del Centro para realizar un seguimiento del formato del Manual con el objetivo de respetar la identidad visual de la institución.

Para el análisis de la información se llevará adelante la transcripción de las entrevistas, para poder avanzar en la redacción del Manual de inducción en primera instancia, e ir ajustando las propuestas en las entrevistas posteriores. Se trata de un proceso de intercambio continuo con la Coordinación para cumplir con las expectativas esperadas, realizando modificaciones e incorporando sugerencias y nuevas ideas.

### **RESULTADOS ESPERADOS**

Con la implementación del manual de inducción, se espera que la incorporación de los trabajadores al Centro de investigación sea ordenada, que se reduzcan los errores y la incertidumbre por parte de los ingresantes y así puedan tener un mejor desempeño.

Se espera que los ingresantes conozcan las instalaciones, las áreas y referentes con quiénes deberán vincularse, los laboratorios, los reglamentos y procedimientos básicos para la realización de sus actividades y los medios de comunicación interna y externa disponibles.

Si bien se considera que tanto el proceso como los resultados de la intervención deben ser sometidos a evaluación para identificar fortalezas y oportunidades de mejoras, es importante aclarar que dicha instancia no se va a realizar como parte de este proyecto ya que la intervención culmina con la entrega del material. Sin embargo, el Manual incluye una breve encuesta destinada a los ingresantes que reciban la inducción con el fin de evaluar el proceso desde la experiencia de cada uno (nivel de satisfacción con el proceso y su responsable, sobre

el contenido del programa, duración, recursos y temas planteados, entre otros). Por lo tanto, una vez que se comience a aplicar el proceso de inducción, se contará con dicha herramienta de evaluación.

### **PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA**

Actividades a realizar:

- **Búsqueda bibliográfica:** se indagará material bibliográfico académico del tema específico en fuentes bibliográficas como papers, proyectos, tesis, libros, artículos; que permitan dar un marco teórico y antecedentes al tema del proyecto. La búsqueda se realizará vía web (scielo, redalyc, repositorio y bibliotecas de universidades), la misma se seleccionará, analizará y se utilizará para obtener antecedentes y un marco teórico que de contexto al trabajo realizado.
- **Entrevistas y reuniones con la coordinación de UNRaf Tec:** se realizará una primer reunión con la coordinación del Centro para acordar pautas generales del proceso, conocer la situación actual sobre la conformación del mismo y realizar un primer diagnóstico. Luego se realizarán reuniones de seguimiento de avances del proyecto mensuales para presentar las propuestas y realizar los ajustes necesarios que permitan conciliar la aplicabilidad del proceso con las necesidades del Centro.
- **Entrevistas y encuestas a diferentes integrantes de UNRaf Tec:** con el fin de conocer la experiencia y profundizar el diagnóstico a partir de la visión de los principales destinatarios del proceso de inducción, se realizarán entrevistas y encuestas tanto a investigadores como becarios y responsables de los Laboratorios, indagando en cuestiones como sus primeros días de trabajo, las sensaciones que tuvieron, entre otros. Esto servirá de base junto con la información proporcionada por la dirección, para planificar y diseñar el proceso de inducción adaptado a las necesidades específicas del Centro.
- **Reuniones y contactos con las áreas de Administración y Comunicación de UNRaf Tec,** para conocer cuáles serán los puntos a incluir desde sus áreas en el proceso de inducción, normas o reglamentos que se deben cumplir, necesidad de incluir a las mismas en alguna parte del proceso y recabar información relevante que sirva de antecedente.

- **Orden y resumen de la información recolectada de Intranet UNRaf y brindada por la Coordinación del Centro de Investigación:** esta información será utilizada tanto para el diagnóstico y antecedentes, como así también para la confección del Manual de Inducción.
- **Desgrabación de las entrevistas:** se realizará esta tarea para garantizar precisión y confiabilidad. Dicha herramienta es una forma de preservar las palabras exactas de los entrevistados.
- **Realización del diagnóstico:** a partir de los testimonios obtenidos a través de las encuestas y entrevistas a los protagonistas del Centro, se realizará el diagnóstico que exponga el camino recorrido, las principales actividades, datos relevantes del Centro, los motivos que llevan a requerir que se formalice el proceso de inducción y una reflexión sobre cómo este proceso servirá de aporte para mejorar el desempeño de todas las actividades que se realizan y cuál será la manera de realizar el proceso que permita obtener los mejores resultados en términos de eficiencia.
- **Redacción del Manual de inducción y sus herramientas:** con la información obtenida se realizará la redacción del documento que incluirá el objetivo de la inducción, los destinatarios y responsables, los pasos a seguir, la forma de evaluación y los recursos necesarios para realizar el proceso de inducción de forma ordenada y efectiva. El mismo quedará a disposición de la Coordinación del Centro para ser aplicado.
- **Presentación del material general a la Coordinación:** una vez completo el Manual y los recursos del mismo, se realizará una presentación definitiva de la propuesta a la Coordinación de UNRaf Tec.
- **Redacción del Trabajo Final de Graduación:** se trata del documento escrito que será la entrega del Trabajo Final de Graduación. En el mismo quedará registrada la revisión bibliográfica, análisis de situación, actividades propuestas, resultados esperados y acciones y recursos necesarios para completar la propuesta de intervención.

Actividades	2023					2024						
	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO
Búsqueda bibliográfica	X	X	X									
Entrevistas y reuniones con la coordinación de UNRaf Tec		X	X	X	X			X	X	X	X	
Reuniones y contactos con las áreas de Administración y Comunicación de UNRaf Tec				X	X							
Entrevistas y encuestas a integrantes de UNRaf Tec					X	X	X					
Desgrabación de entrevistas					X	X	X					
Realización del diagnóstico							X	X				
Redacción del Manual de Inducción y generación de herramientas								X	X	X	X	
Presentación del material generado a la coordinación de UNRaf Tec												X
Redacción y conclusiones TFG	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Para el desarrollo de las actividades serán necesarios los siguientes recursos:

- Computadora: será utilizada durante todo el proceso, desde la búsqueda bibliográfica hasta el diseño del Manual y la presentación a utilizar.
- Grabadora: para registrar las entrevistas.
- Cuaderno y lapiceras: para tomar apuntes necesarios.

### **MANUAL DE INDUCCIÓN**

Tras la recopilación de información obtenida a través de encuestas y entrevistas a los diferentes integrantes de UNRaf Tec y su correspondiente análisis, se elaboró el siguiente Manual de Inducción. El mismo detalla el proceso y los pasos a seguir por parte del responsable de realizar el proceso de inducción.

Dicha herramienta es un documento clave a utilizar en dicho proceso para asegurar que los nuevos empleados se integren de manera efectiva y eficiente en la organización, comprendan sus responsabilidades y se alineen con los objetivos y la cultura de la misma.

Dentro del Manual se incluyen los recursos que se utilizarán durante el procedimiento de inducción. A su vez, se incluye un apartado destinado a los ingresantes que contiene información sobre el Centro de investigación, documentación importante y recursos internos.

**MANUAL:  
PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN A CENTRO DE  
INVESTIGACIÓN APLICADA UNRaf TEC**

 UNRaf **TEC**



## ÍNDICE

<b>OBJETIVO DEL MANUAL -----</b>	<b>2</b>
<b>ALCANCE -----</b>	<b>2</b>
<b>NORMATIVA -----</b>	<b>2</b>
<b>DISPOSICIONES GENERALES -----</b>	<b>2</b>
<b>RESPONSABILIDADES -----</b>	<b>3</b>
<b>PROCEDIMIENTO -----</b>	<b>4</b>
<b>MANUAL PARA INGRESANTES -----</b>	<b>6</b>
<b>MAIL DE BIENVENIDA -----</b>	<b>7</b>
<b>FORMULARIO REGISTRO DE INDUCCIÓN -----</b>	<b>8</b>
<b>LINKS DE ACCESO A PRESENTACIÓN, PLANILLA DE MAIL INSTITUCIONAL, ENCUESTA DE EVALUACIÓN -----</b>	<b>9</b>

## **MANUAL DE INDUCCIÓN PARA CENTRO DE INVESTIGACIÓN APLICADA UNRaf Tec**

### **OBJETIVO DEL MANUAL**

El objetivo de este Manual es el de establecer responsabilidades, actividades y pasos a seguir para la ejecución del proceso de Inducción a UNRaf Tec, como herramienta para fortalecer la integración y contribuir al buen desempeño durante el desarrollo de las diferentes labores.

Con este proceso se espera que las personas que ingresan a UNRaf Tec tengan un primer acercamiento con la historia, los valores, la misión tanto de UNRaf como de UNRaf Tec y además conozcan el reglamento, las actividades que van a realizar, con quienes van a trabajar, sus referentes y qué se espera de su comportamiento como representantes de la institución en el territorio.

### **ALCANCE**

Está dirigido a todas las personas que se incorporan UNRaf Tec, independientemente de su rol y el tiempo estimado de vinculación con el Centro, a fin de brindar información útil sobre la institución.

### **NORMATIVA**

Manual de Organización y Procedimientos de Gestión (UNRaf)

### **DISPOSICIONES GENERALES**

Previo al día de la inducción, se enviará al mail personal un mensaje de bienvenida, que incluirá información sobre las actividades a realizar, el tiempo de duración, y otra información con la que se considere importante contar previamente a asistir el primer día. El mismo se encuentra como anexo en este manual.

**Primera parte: Inducción genérica** (individual a cada ingresante). Se llevará a cabo el día de ingreso al Centro, antes de iniciar sus actividades. Los involucrados se reunirán en un espacio que cuente con los recursos necesarios, allí se realizará la bienvenida y presentaciones personales de los responsables del Laboratorio y el/la ingresante. Con el soporte de una presentación diseñada para tal fin, se hará una breve exposición de la historia de UNRaf, los objetivos, valores y estructura del Centro de Investigación. Además, en la misma se expondrán cuestiones técnicas, procedimientos administrativos, reglamentos y habrá una breve charla con Comunicación y Administración.

**Segunda parte: Inducción específica.** El segundo día se realizará un recorrido por las instalaciones, mostrando de manera general cada laboratorio. Se brindará Información sobre el rol a desempeñar, funciones y se presentará a los demás compañeros. Además, se dejará espacio a consultas que puedan surgir y se completarán las planillas para la generación del mail institucional.

**Tercera parte: Seguimiento y evaluación del proceso y los ingresantes.**

Durante el proceso se irán registrando las actividades en un **registro de inducción** por cada integrante. El formato de documento se encuentra anexo en este manual disponible para copiarse y pegarse en un documento único. Se archivará de manera digital con el resto de la documentación de cada personal involucrado.

## **RESPONSABILIDADES**

El mail de bienvenida se enviará desde la Dirección de cada laboratorio, en caso de no existir la misma, el envío se realizará desde el Centro.

**Primera parte:** Director del Laboratorio involucrado, en caso de que no haya un director, el responsable será el Coordinador del Centro.

**Segunda parte:** Director del Laboratorio involucrado, en caso de que no haya un director, el responsable será el Coordinador del Centro. En caso de ser coordinado por directores, durante el recorrido se incorporará brevemente el Coordinador del Centro.

## PROCEDIMIENTO

FASE (día y duración)	ACTIVIDADES	RECURSOS
<p>PRIMERA PARTE (DÍA 1) <b>INDUCCIÓN GENÉRICA</b> Duración estimada: 1HORA</p>	<p>a) Bienvenida. Presentación de cada integrante, primero los responsables y luego los ingresantes (nombre, rol, Lab al que ingresa, proyecto, expectativas, etc.)</p> <p>b) Presentación de UNRaf y del Centro: contexto de surgimiento, ubicación, estructura.</p> <p>c) Objetivos y valores del Centro en Línea con lo anterior.</p> <p>d) Exposición general del reglamento y procedimientos (de vinculación y de comunicación, administración).</p> <p>e) Convocatorias - fondos.</p> <p>f) Breve charla con comunicación y administración. Pasar por la oficina del Coordinador para una charla y presentación breve.</p> <p>g) Reflexionar como cierre: Qué es Investigación, Desarrollo e Innovación (abrir debate y luego exponer la conceptualización que da el Centro).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Agua, café, infusiones.</li> <li>● PC y proyector.</li> <li>● Presentación Inducción UNRaf Tec.</li> </ul>
<p>SEGUNDA PARTE: (DÍA 2) <b>INDUCCIÓN ESPECÍFICA</b> Duración estimada: 1 HORA</p>	<p>a) Recorrido de las instalaciones y los laboratorios. Indicar donde está la cocina, donde están los baños, otros lugares que sea importante que sepan dónde se ubican. Presentar también a las personas que trabajan allí.</p> <p>b) Información sobre el rol a desempeñar, funciones, y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Agua, café, infusiones.</li> <li>● Registro de Inducción digital.</li> </ul>

	<p>presentación a los demás compañeros.</p> <p>c) Completar las planillas para la generación del mail institucional.</p> <p>d) Espacio para consultas, datos de contactos útiles (mails, números de internos), información, acceso a carpetas compartidas.</p>	
<p><b>TERCERA PARTE:</b> <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>  (Definir fecha)</p>	<p>a) Seguimiento a los ingresantes y evaluación del proceso de inducción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta - Formulario Google Forms.</li> </ul>

## **MANUAL PARA INGRESANTES**

# **¡BIENVENIDO A UNRaf Tec!**

Aquí encontrarás información útil para desempeñarte dentro de la institución.

### **LISTADO DE REGLAMENTOS, PROCEDIMIENTOS Y OTROS ARCHIVOS**

- [Estatuto definitivo de la Universidad Nacional de Rafaela.](#)
- [Ordenanza 003\\_2018\\_01\\_MARZ\\_18 Creacion UNRaf Tec.pdf](#)
- [Reglamento SITT\\_2023.pdf](#)
- [Procedimiento de comunicación UNRaf Tec](#)
- [Catálogo UNRAF 18-10 COMPRIMIDO.pdf](#)
- [Presentación UNRaf Tec \(original\)](#)

### **DOCUMENTACIÓN**

Mediante el link que se te comparte junto a este documento, podrás acceder a la carpeta de archivos de documentación necesarios para las diferentes actividades que tengas que realizar dentro de tus funciones.

### **RECURSOS INTERNOS**

Aquí verás algunos recursos útiles que brinda la Universidad para facilitar las actividades y la comunicación, accedé mediante este [link](#)

## **MAIL DE BIENVENIDA**

Buenos días (nombre del/la ingresante):

Te damos la bienvenida al Centro de Investigación Aplicada UNRaf Tec y te invitamos a participar de las actividades de bienvenida al Centro, las cuales se realizarán los días (día, mes).

Durante los encuentros queremos tener la oportunidad de darte a conocer nuestros valores, nuestra visión, las actividades que desarrollamos, así como también de informarte sobre cuestiones importantes a saber para poder desempeñarte diariamente y presentarte compañeros y otras personas con las que vas a relacionarte durante tu estadía en la institución.

A continuación encontrarás toda la información que necesitas para ambos días.

### **PRIMER DIA**

#### **SESIÓN DE ORIENTACIÓN PARA INGRESANTES**

[Día, mes]

(horario)

Lugar: Sede Bv. Roca Universidad Nacional de Rafaela. Edificio (definir aula y lugar según se considere necesario)

Dirección: Bv. Roca (numeración depende del lugar donde se realice). Rafaela, Santa Fe.

Preguntá por (nombre del responsable de la sesión de orientación)

PROGRAMA

### **SEGUNDO DIA**

#### **RECORRIDO DE ORIENTACIÓN PARA INGRESANTES**

[Día, mes]

Lugar: Campus Universidad Nacional de Rafaela. Edificio 1.

Dirección: C. Colectora de AV. Ángela de la Casa. Rafaela, Santa Fe.

Preguntá por (nombre del responsable de la sesión de orientación)

PROGRAMA

¿QUÉ TIENES QUE TRAER? Anotador, lapicera, podés traer el mate.

Si tienes alguna duda o consulta, comunicate con el/la director/a del Laboratorio al que vas a ingresar, o al mail [unraftec@unraf.edu.ar](mailto:unraftec@unraf.edu.ar)

¡Te esperamos!

## FORMULARIO REGISTRO DE INDUCCIÓN

Apellido y nombre		Fecha de incorporación
Posición o proyecto	Rol	Laboratorio

REQUISITO	FECHA	ESTADO	RESPONSABLE
Presentación en la oficina de personal para cumplir con los requisitos reglamentarios y administrativos.		Pendiente ▾	
Tomado conocimiento de los valores, misión y actividades de UNRaf Tec		Pendiente ▾	
Tomado conocimiento de los reglamentos y procedimientos de administración y comunicación		Pendiente ▾	
Recorrido por las instalaciones de UNRaf (indicar al pie los edificios u oficinas visitados)		Pendiente ▾	
Presentación a las autoridades de la universidad, Rector, jefes directos y pares. (indicar al pie los nombres de las personas presentadas)		Pendiente ▾	
Recibió acceso a la documentación del sistema de gestión		Pendiente ▾	
Completó las planillas para recibir una cuenta de correo		Pendiente ▾	
Recibió cuenta de correo institucional		Pendiente ▾	

<b>Observaciones</b>
----------------------



## **LINKS DE ACCESO**

[\*\*PRESENTACIÓN\*\*](#)

[\*\*FORMULARIO SOLICITUD DE EMAIL INSTITUCIONAL\*\*](#)

[\*\*ENCUESTA DE EVALUACIÓN\*\*](#)

## **CONCLUSIONES**

El enfoque principal de este proyecto consistió en resolver la problemática que surge de no contar con un proceso de inducción formal en el Centro de Investigación UNRaf Tec. Dicho Centro ha experimentado una etapa de crecimiento y expansión lo cual causó que el proceso de inducción que se realizaba de manera informal ya no fuera posible de llevar a cabo, dado los tiempos y recursos.

Durante el trabajo de campo, se presentaron dificultades en la coordinación de las entrevistas con trabajadores del Centro, motivo por el cual se optó por realizar un cuestionario con la misma guía de preguntas, el cual tuvo mayor alcance. En esta etapa se obtuvieron respuestas de 18 integrantes del Centro, donde se lograron recabar diversas percepciones y relatos acerca de las experiencias que han tenido en sus primeros días de trabajo dichos integrantes a lo largo de estos años. La recolección de esta información, sumada a las recomendaciones de la Coordinación, fueron esenciales para ajustar el Manual a las necesidades específicas del Centro de investigación.

A partir de las respuestas obtenidas y de lo que pudo observarse sobre el funcionamiento del Centro de Investigación UNRaf Tec, quedaron en evidencia algunas cuestiones:

- En primer lugar, se observa que existe una diferencia entre Laboratorios con respecto a la presencia y la calidad del acompañamiento inicial de los responsables. En algunos laboratorios esta experiencia fue muy positiva y en otros, por cuestiones de tiempo principalmente, fue escasa, o recaía en colegas inexpertos. Es aquí dónde destacamos la importancia de contar con dicho acompañamiento en sus primeros días de trabajo, más allá de que cada uno de los Laboratorios tenga sus particularidades.
- En los casos en los que ha existido un acompañamiento activo en los ingresos, aún sin un proceso formalizado, se destacó el compromiso de los directores. Este aspecto es clave para que el proceso de inducción sea efectivo
- Se observa falta de comunicación, colaboración y trabajo en conjunto entre los Laboratorios. Percibimos que existe desconocimiento entre los mismos en cuanto a lo que realiza cada uno y las personas que los conforman.

- Se destaca además que para los becarios que ingresan a trabajar a los Laboratorios, es su primera experiencia laboral, es decir que, no sólo es desconocido el universo de la investigación sino también el propio campo laboral. Éste es un hito importante en la vida de cualquier persona por lo que, quienes acompañen estos primeros días deben considerar la importancia de acompañar este proceso y no sólo transmitir las cuestiones específicas del puesto, creando una experiencia positiva y enriquecedora, facilitando su adaptación y contribución al equipo.

En conclusión, este proyecto no solo contribuye a la generación de un Manual de Inducción para quienes se incorporan a los grupos de trabajo de UNRaf Tec, sino que también ofrece una base sólida para futuras acciones de profesionalización. Con esta herramienta se espera lograr un mayor grado de identificación y pertenencia con el Centro de investigación, mejorar el rendimiento de los grupos de trabajo y el bienestar de las personas, lo que genera la obtención de los resultados esperados e impacta directamente en la imagen de la organización, pudiendo atraer a nuevos talentos.

Por último, en las entrevistas y encuestas se puso en valor la importancia y necesidad de que se implemente este proceso no solo en UNRaf Tec sino en toda la Universidad. Además, se destaca que, el Manual será el primer antecedente de un proceso de inducción formalizado que podría aplicarse para las personas que se incorporen a todas las Áreas de la Universidad.

## **RECOMENDACIONES**

Algunas recomendaciones que podrían enriquecer a futuro las experiencias de cada trabajador:

- Que cada Laboratorio realice un apartado específico dentro del Manual general, donde se incluya la información relevante y particular de cada uno.
- Realizar la descripción de perfiles y puestos, para que queden documentados, se puedan establecer las responsabilidades y tareas, de manera clara desde la convocatoria y se asegure el ingreso de personas idóneas. Esta será una herramienta clave para la profesionalización de los procesos de búsqueda y selección.
- Profesionalizar los procesos de búsqueda y selección mediante convocatorias, garantizando la transparencia y formalidad de los mismos. Además, cabe destacar que este aspecto es crucial para garantizar que cada persona se desarrolle en una posición adecuada en función de sus habilidades y así poder contribuir al éxito organizacional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Bermúdez Restrepo, H. L., (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Universidad & Empresa*, 13(21), 117-142. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187222420006>
- Bevegni S. Kit de incorporación de personal. LinkedIn Talent Solutions. [Kit de incorporación de personal](#)
- Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (5 ed., pp. 149 - 169, 284 - 285). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato I. (2007). Capacitación y desarrollo del personal. *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9 ed., pp. 321 - 346). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato I. (2009). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Correa, E. (2013). EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE RECURSOS HUMANOS, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PSICOLOGÍA Y LA ADMINISTRACIÓN: DISCUSIONES Y ACIERTOS 1. *Suma de Negocios*. 4 (1). 109-119. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609966988009>
- Dolan S., Valle Cabrera R., Jackson S., Schuler R. (2007). La selección y orientación de los recursos humanos en Fernández Soria J. I. (Ed.), *Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (3 ed., pp. 127-162). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U.
- Ferrero B. (2021). MODELOS TRADICIONALES DE GESTIÓN VERSUS MODELOS INNOVADORES, LA SITUACIÓN DE RAFAELA [Tesis de maestría, UNIVERSIDAD SIGLO 21]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/22565>
- Herrera Gudiño, J., Montenegro, B., Torres, Hollman L., Erbes, A, (2022). Aprendizaje organizacional: adquisición y desarrollo de competencias en empresas del sector

industrial de Rafaela, provincia de Santa Fe, Argentina. Revista Pymes, Innovación y Desarrollo, 10(1), 24-43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8603551>

- Kaizen Talent (2022). La Inducción VS Onboarding. Empresas de éxito. Recuperado de:

<https://www.linkedin.com/pulse/la-inducci%C3%B3n-vs-onboarding-empresas-de-%C3%A9xito-kaizentalent/?originalSubdomain=es>

- Licari S. (09 de febrero de 2022). ¿Qué es onboarding? Significado, proceso y ejemplos. HubSpot. <https://blog.hubspot.es/service/proceso-onboarding>

- Robbins S. P., Judge T. (2009). Fundamentos del comportamiento individual. *Comportamiento organizacional* (13 ed., pp. 42-71). Pearson Educación.

- Soto L. (30 de marzo de 2022). 5 tendencias para un onboarding exitoso en 2023. Signaturit. [5 tendencias para un onboarding exitoso en 2023](#)

- UNRafTec Centro de Investigación Aplicada (2022). UNRafTec Centro de Investigación Aplicada: INFORME 2018.2021. [https://www.unraf.edu.ar/images/INVESTIGACION/UNRAFtec/catalogo\\_tecnologico/Informe\\_del\\_trabajo\\_UNRaf\\_Tec.pdf](https://www.unraf.edu.ar/images/INVESTIGACION/UNRAFtec/catalogo_tecnologico/Informe_del_trabajo_UNRaf_Tec.pdf)

- Werther, William B., Davis, Keith (2014). Administración de recursos humanos: gestión del capital humano.

## **ANEXOS**

---

### **Guía de preguntas utilizada para las entrevistas:**

- ¿Cómo y cuándo ingresaste a trabajar en el Centro de Investigación?
  - ¿Cómo fueron tus primeros días? ¿Qué sensaciones recuerdas/cómo te sentías?
  - ¿Quién te acompañó principalmente en estos primeros días?
  - ¿Tenías claro tu rol/tareas/responsabilidades?
  - ¿Las actividades y objetivos del puesto coincidieron con los que se habían indicado inicialmente (en la entrevista)?
  - ¿Cuánto tiempo aproximadamente te llevó adaptarte a tu puesto de trabajo y al lugar?
  - ¿Sabes lo que implica un proceso de inducción?
  - ¿Crees que es necesario implementarlo para las personas que ingresan a trabajar a UNRaf Tec?
  - ¿Qué crees que sería importante incluir en este proceso?
- 

### **Desgrabación de entrevistas**

#### *Entrevista 1*

- **¿Cómo y cuándo empezaste a trabajar en UNRaf Tec?**
- Mira, yo empecé justo cuando empecé con la docencia, en el año 2020. Y bueno, se vino la pandemia, así que yo arranqué un mes presencial y después con la pandemia. Así que sí, en el 2020 empecé, hasta la actualidad.
- **¿Te acordás de cómo fueron tus primeros días, cómo te sentías?**
- Mira, mis primeros días, bueno, tuvieron la particularidad que todavía no estaba acá en el campus, así que yo empecé allá en Calle Rivadavia, en el galpón. Teníamos como unos encuentros, unas reuniones con los chicos de presentación de equipo y demás, y después se vino la pandemia. Entonces ahí hubo que reestructurar un montón de cuestiones del trabajo y del equipo. Es lo que nosotros llamamos comunicación de crisis, ¿viste? Muchas veces,

porque te sucede algo que es un fenómeno atípico y bueno, así que nos encontrábamos allá y ahí yo empecé a conocer a mis compañeros. Y bueno, después sucedió lo de la pandemia, así que fueron como muy poquito lo presencial en mis inicios.

**- ¿Qué rol ocupás?**

- Yo trabajo en el laboratorio del MAD Lab y me ocupo de la comunicación y del diseño gráfico, puntualmente.

**- ¿De ese laboratorio?**

- Sí, del laboratorio, del MAD Lab. Y bueno, cuando me piden algunas cositas más genéricas, por ejemplo, UNRafTec y demás, también las puedo hacer, pero son como muy poquitas, sino más, estoy como muy abocada en los proyectos del MAD Lab. Y bueno, también en el diseño gráfico, y bueno, tiene como una estructura de trabajo en equipo, entonces digo, hay muchas cuestiones en las que nos involucramos por proyectos y muchas veces participo. Desde el diseño gráfico casi siempre, pero también desde la comunicación, un poco como más integral participo también.

**- ¿Te acordás quién te acompañó esos primeros días?**

- Ramiro Rodríguez, sí, que es el director. Ah, y otro rol que cumplo, perdón, porque me había olvidado, muchas veces nosotros tenemos pasantes o ahora voluntarios, entonces muchas veces, por ejemplo, no sé, en Tu tienda UNRaf, quien estaba la chica la acompañaba yo o sea, hacía como ese acompañamiento yo. Sí, y Ramiro fue el que me acompañó. Lo que a mí me sucedió también paralelamente es que estaban dentro del laboratorio amigas mías, digo, no solo colegas, sino que también amigas mías, y eso en paralelo te ayuda mucho porque te enseñan un montón en un mate informal en tu casa. Digo, es un detalle que no sé si a todos les puede llegar a pasar, y a mí me pasó y eso me ayudó mucho, además del acompañamiento de Ramiro.

**- Bien, y vos ¿cómo ingresaste a UNRaf Tec? ¿Por ser docente había una búsqueda?**

- Claro, yo entro como docente (a UNRaf) y después se necesitaba alguien para diseño gráfico, entonces yo también entré ahí. En realidad yo entré puntualmente con un proyecto que era que se había hecho un audiovisual, y entré ahí, bueno, yo ya después me quedé, pero sí se necesitaba alguien en esa...también se estaba como bastante formando el equipo.

**- ¿Tenías claro cuando entraste cuál era tu rol, tus tareas, tus responsabilidades?**

- No tanto, no, no tanto. No tanto, creo que también se estaba formando dentro del laboratorio quiénes íbamos a ocupar, qué roles íbamos a ocupar. Quien me guiaba mucho también era el director, digo, era la persona que estaba encargada de todo, entonces digo, bueno, no solo estaba para conmigo sino para todo el resto del equipo, y creo que también íbamos buscando también los roles por la libertad que se propuso dentro de cuando yo estuve, digo, bueno, en que uno también se sienta a gusto y se siente cómodo, digo, que fue algo como súper importante y especial para que hoy uno lo pueda sostener con tanto gusto.

**- ¿Sabes lo que implica un proceso de inducción?**

- Más o menos. Técnicamente no lo sé, pero creo que, bueno, que nada, que para mí inducir y hacer un proceso es la base de todo. Entonces digo, tanto en un puesto de trabajo, como en este caso en el laboratorio, como alguien vaya a otro tipo de trabajo o algo, digo, desde chiquititos cuando vamos al jardín y tenemos esos 15 minutos y esos 10 minutos, que lo llaman adaptación, es un proceso de inducción que se le hace a la criatura. Entonces digo, yo creo que es la base para que después todo el caminito sea claro, prolijo y no pierdas tanto tiempo en mareos de no entendimiento y suposición. No lo sé técnicamente lo que es el proceso de inducción, pero creo que para mí es clave para después el desarrollo individual y grupal y de la institución en donde seas parte.

Creo que cuando falta eso, uno malgasta la energía, punto número uno, individualmente empieza con suposiciones, porque no se sabe, porque no son malestares, digo, porque cuando no sabes qué hacer sentís que estás perdiendo el tiempo, que no, que te querés ir metiendo y, bueno, digo, somos fuerza de trabajo también. Entonces estamos en un lugar cuando no está claro eso, no está claro el rol, no está claro el trabajo, ¿no? Ya se empieza hasta personal el tema, ya no está claro qué haces vos en ese lugar.

**- Bueno, ya con eso me respondes que es necesario un proceso de inducción.**

Cien por ciento. En cualquier inicio, para mí el proceso de inducción, y lo llevo a esto, digo, cuando somos niños en el jardín, digo, esa adaptación que me parece como medio sinónimo de, después, bueno, cuando vamos creciendo. Digo, para mí es como clave y es una

inversión, para mí. Es la inversión del tiempo correcto para que después la cadena no se rompa. Sí, cien por ciento.

**- ¿Qué crees que sería importante incluir en este proceso en el laboratorio?**

- Mira, para mí hay algo que, bueno, me resulta como un poco complejo porque yo no lo tuve ese proceso de inducción, pero sí me parece que no estuvo como explícito ese proceso de inducción, pero hubo cosas que a mí sí me indujeron dentro del laboratorio que para mí están muy buenas. En donde uno tiene la libertad de sentirse cómodo y qué es lo que le gusta hacer y escuchar sus gustos y escuchar sus necesidades y demás, yo creo que es un privilegio, punto número uno hoy, digo, no sé si en todos los casos se pueden hacer.

Para mí lo primero es conocer un poco a la persona, digo, para mí inducir en el conocimiento de, bueno, trabajás en otros lugares, digo, tenés familia, no tenés familia, entendiendo que hay una cuestión paralela de vida. Claro, más allá del trabajo. Sí, y yo creo que ahí es como que hace la cosa de lo personal a lo laboral, en ese proceso de personal a laboral, que la cuestión esa de inducción está bueno que sea tenida en cuenta.

No es lo mismo una mujer que tiene tres hijos, que nadie los tenga, digo, hay cuestiones que son detalles que te hacen entender cómo se puede inducir una cosa y cómo no, digo, me parece como que son detalles que están buenos a la hora de tenerlos presentes y, bueno, nada, yo lo digo, yo lo que lo tuve, que fue un poco más implícito, tuve, bueno, como si me han consultado a mí, me han conocido a mí antes que darme el trabajo, digo, para mí fue como extremadamente valioso. Y, bueno, sí me parece que también hay un montón de... Nos definen un montón de cosas como personas, pero en lo laboral hay sí cosas, hay sí como rasgos que nos definen aún más. Entonces, ir a esos ejes, me parece que está bueno en esto de te gusta laburar en equipo, no, te gusta el lugar con sol, son detalles que a la hora de trabajar todos los días te suman un montón y que para mí no son tenidos en cuenta.

No sé, yo tuve la experiencia que trabajaba en un lugar donde miraba la pared entera y a mí el trabajo me encantaba, pero a mí me mataba la pared esa entera, a mí nadie me preguntó, ni yo tuve la capacidad de poder decir, che, me gustaría dar vuelta para mirar, digo, y ahí en eso, digo, yo decía, mirá que bueno como en un proceso de inducción como este, te gusta esto, porque digo, también hay mucho como de nuestros procesos como, bueno, te comentamos

para también saber tu rol, pero hay cuestiones más finas como, che, acá te parece, acá te... Sí, tener en cuenta a la persona que va... Y a mí me mató eso, y lo digo, y lo cuento como una boludez, digo, porque es un detalle. Dice, y después, sí, no, y después me parece que también es importante que cuando el rol no está claro hay muchos supuestos, yo suponía que tenía que hacer esto, pero nunca se habló, yo suponía que tenía que trabajar con mi compañero al lado, pero no se habló, entonces empezás ahí a dar como esos manotazos de ahogados que profesionalmente te tiran muy para abajo, te tiran muy para abajo, que ordenándolo, si habría este proceso, no tendría por qué pasar, vos sabés lo que vas a hacer, qué es lo otro.

- **Sí, eso es lo que se planteaba, que la gente que empieza nueva no conoce cómo es trabajar en un centro de investigación, no conoce los valores, no conoce la misión, no conoce muchas cosas, y se cometen esos errores, y se pierde tiempo.**

- Sí, a la persona le preguntan en la calle, ay, ¿qué es?, y no saben. O sea, hay un sentido de pertenencia nulo del lugar, si vos no podés comunicar qué es el lugar donde vos estás trabajando, pero si sabés tu rol quizás, digo, ahí estás fallando, hay algo que falla, si vos no sabés cuál es el objetivo que tiene el laboratorio, es como... son procesos que para mí están buenos, también esto que ustedes hayan podido agarrar me parece sumamente interesante y como un buen valor que le puede dar.

- **Bueno, y si te acordás, ¿cuánto tiempo más o menos te llevó adaptarte al lugar y al puesto que ocupás? Te agarró la pandemia también, fue más complicado...**

- Claro, a mí me pasó que tuve como una adaptación paralela en ese sentido y que te puede pasar, digo, que en los procesos de inducción también está bueno que tengas... digo, me parece que también ha cambiado, en el 2024 no es lo mismo que este proceso de inducción que en el 2008, me parece que también se han flexibilizado un montón de formas y de herramientas, de la virtualidad, del trabajo en línea, de poder estar afuera y trabajar... Mirá, yo me acuerdo que fueron como muchas idas y venidas como de correos electrónicos, y muchas llamadas por teléfono, bueno, yo me tenía que entender... Creo que fue como que... Si le tenía que decir algo como si cuánto tiempo me llevó, yo creo que fue como bastante... Estaba también en el crecimiento del laboratorio en ese momento, ya había muchas cosas, y creo que paralelamente todo lo de la pandemia opacó, si hubiese sido algo... Nos tuvimos que adaptar a

nuevas formas de todo, de todo. Creo que hoy nos está costando un montón más por falta de dinero. O sea, ahí también tiene que nuevamente...Y ahí creo que no se da solo en una primera etapa ese proceso, cuando suceden estas cosas como, por ejemplo, una pandemia, se tuvo que rever eso de lo que estaba. Pero no me llevó tanto tiempo, pero porque hubo otro proceso que también lo opacó, y tuvimos que ahí como agarrar... Sí me acuerdo que estaba eso de charlaba mucho con amigas, y como, bueno, ¿y esto? ¿y qué voy a hacer? O viste cuando se lo contás a alguien y no te queda muy claro qué es lo que vas a hacer, pero bueno, después lo vas viendo. Digo, me pasaba eso. Sí había como ahí una mezcla de sensaciones de, ¿qué voy a hacer yo acá? Que creo que eso sucede mucho cuando no tenés ese proceso. ¿Qué voy a hacer yo acá? Sí, tal cual.

### *Entrevista 2*

- **¿Cómo empezaste a trabajar en el centro de investigación?**

- Yo vi la publicación en las redes y Mayra Armando, que es mi profesora de la carrera, me habló particularmente de esa beca. Entonces a partir de eso me inscribí.

- **¿Y cuándo empezaste?**

- Yo empecé en junio del 2023.

- **¿Y seguís con la beca?**

- No, finalicé hace dos semanas más o menos. Y justo hoy arrancó a trabajar otra chica en la beca.

- **¿Cómo fueron tus primeros días?**

- Fueron un poco caóticos, más que nada porque justo el puesto en el que yo entraba era nuevo, no había nadie antes que yo que me pudiera explicar de qué iba a ir mi trabajo. Entonces fue como mucho adaptarme a algo desconocido para la mayoría. Y fue un poco los primeros días buscar información de qué es UNRaf Tec, cuales son los laboratorios, tratar de conocer a los laboratorios. Pero la verdad que fue muy bueno, a ver qué se puede hacer acá, que no hay, que si hay, porque no había algo antes de mí que me pudiera guiar.

- **¿Y esa búsqueda la hiciste sola?**

- Un poco sola y un poco también con ayuda de Diego y de Yami más que nada. Yami era la que me iba comentando, ella fue la que me mostró los edificios el primer día y fue la que me habló un poco del centro, porque Diego justo tenía una reunión. Entonces bueno, ella fue la que más que nada me guió. Y después de eso fue buscar en Internet mucho, Yami me prestó un par de documentos en donde hablaba bien de de la jerarquía que hay en la universidad, de que era UNRaf Tec. Y a partir de ahí, bueno, yo empecé a buscar lo único que había, que eran más que nada redes y esa información por escrito que ellos tenían.

**- ¿Cómo te sentías? Decías que era caótico los primeros días.**

- Muy caótico. Primero era mi primer trabajo, entonces bueno, también era una experiencia nueva en eso. Y también porque nadie sabía realmente qué era lo que iba a hacer. Yo era como arrancaba conmigo era bueno, tenía que dar los primeros pasos y eran muy importantes porque tenía que un poquito definir que iba a hacer comunicación UNRaf Tec. Así que sí, fue estresante y caótico. Pero bueno, después de pasar una o dos semanas ya es como que se fue relajando un poco.

**- ¿Quién te acompañó en estos primeros días?**

- Yami y un poco Diego también. Y Pri al principio también, ella estaba más que nada en comunicación, entonces ella también me mostraba lo que es más que nada la redacción y cómo comunicarme con los laboratorios, pero lo que es el centro en sí fueron ellos dos.

**- ¿Tenías bien claras cuáles eran, cuál era tu rol o las actividades que tenías que realizar?**

- No, se fueron dando ahí a medida que fueron pasando los días que se vio primero que tenía que ser comunicación UNRaf Tec, un poco basado en lo que es comunicación de UNRaf en general, que eres lo que ellos trabajan, bueno, bien, en el sector de UNRafTec. Y a ver, si bien la beca decía que yo tenía que trabajar con las redes, las redes todavía no estaban creadas, así que también era como bueno, a ver cómo arrancamos a crear las redes y mostrarle a la universidad que es UNRaf Tec. Así que sí, fue como mucho el desconocimiento.

**- ¿Las actividades, los objetivos que habías visto publicados en el momento que se hizo la convocatoria de la beca o lo que te habían indicado cuando te hicieron alguna entrevista coincidieron con lo que tenías que hacer realmente?**

- Yo bueno, en primer lugar no tuve entrevista, no sé si esa información le sirve. Yo no tuve entrevista porque me recomendó Mayra, entonces la verdad que no sé si había otros que se postularon o nada, no lo sé. Yo solo sé que quedé con solo mandar el currículum y los objetivos sí se fueron dando y se fueron en algunas situaciones por fuera, o sea, tuve que hacer cosas que no estaban dentro de los objetivos pero que eran necesarios porque eran parte de lo que es comunicación.

**- ¿Y aproximadamente cuánto tiempo te llevó adaptarte a tu trabajo y al lugar de trabajo?**

- Si yo le calculo dos semanas, segurísimo. Después, bueno, hay muchos eventos que se fueron dando a lo largo del año, la creación de la página y esas cosas no se dieron enseguida por varios motivos, pero por cada proceso una o dos semanas.

**- ¿Sabes lo que implica un proceso de inducción?**

- Yo por lo que entiendo es como, a ver, explicarle a la persona nueva qué hace en el lugar que va a ocupar, el contexto, lo que tiene que hacer, sus objetivos, cuál es el rol de las personas que lo rodean, porque no está solo. Me parece que va por ahí la inducción es como orientarte en el laburo que vas a hacer.

**- ¿Crees que es necesario aplicarlo en UNRaf Tec?**

- Totalmente, totalmente. Ahora, yo estuve hablando con la chica nueva, no pude acercarme hoy con ella, mañana si voy a ir y realmente necesita, voy a tener que hacerla yo a la inducción, y si la necesita porque es mucha la información, mira que solamente es un puesto de que lleva nomás un año, imaginate puestos más grandes. Necesitas saber lo que pasó antes y lo que va a pasar después de que empieces a trabajar.

**- ¿Y qué crees que sería importante incluir en este proceso?**

- No sé si es algo general o justamente de UNRaf Tec, algo que tengo muy en cuenta que voy a hacer mañana con la chica es explicarle que en el trabajo que ella tiene, tiene pasos que tiene que seguir, que tiene a personas alrededor a las que tienen que también seguir pasos.

Dando un ejemplo, no sé si les sirve, pero bueno, antes de publicar algo, sí o sí se lo tienen que mostrar a Diego y me parece que es bastante importante tener en cuenta eso, porque no trabaja sola y las personas tienen que saber lo que estás haciendo, al igual que los

laboratorios. Tiene que haber mucha comunicación entre Diego, los laboratorios, comunicación general, como que tiene que haber una información que va y viene todo el tiempo y actualizarse. Los laboratorios todo el tiempo se están actualizando y la universidad también y me parece que la persona también se tiene que actualizar todo el tiempo con lo que está pasando.

### *Entrevista 3*

**- ¿Cómo, cuándo y en qué rol ingresó a trabajar en el Centro de Investigación?**

- Yo entré en el laboratorio de diseño, en el año, creo que fue 22, del 22 al 23, lo tendría que chequear a todo esto que te estoy diciendo. Fue después de la pandemia.

**- ¿Cómo fueron sus primeros días? ¿Qué sensaciones recordas/cómo te sentías?**

- No, la verdad que bien, fue bien porque el grupo de trabajo era muy bueno, yo ya los conocía, los chicos, en ese momento en el laboratorio estaba el Javi Nocete, que ahora no está más, y estaba Guille Piana, también participando activamente, y después había gente, colaboradores, como en ese caso también, no recuerdo bien el rol o el nombre que yo tenía ahí dentro de UNRaf Tec, pero yo cumplía un horario y estaba de lunes a viernes. Creo que estaba de lunes a viernes, no me acuerdo, pero fue una época en que yo daba clases también, entonces me acuerdo que salía de la oficina ahí, de la UNRaf, me iba al laboratorio en el edificio 4, a la vuelta de la calle Rivadavia. Yo ahí hacía las horas que tenía que cumplir y después me iba a dar clase, algunos días a la semana, entonces no me acuerdo si era que iba todos los días, me parece que sí que iba, porque se me hacía muy largo, me acuerdo que los miércoles era el día que yo iba a la clase y que volvía a las 11 de la noche, de todo el día estar en la universidad. Creo que fue una de las razones por las que después corté mi vínculo, porque no daba más. Como experiencia, y volviendo a tu pregunta, fue muy lindo y muy enriquecedor, a mí me gustó mucho trabajar ahí. Te digo, el grupo de trabajo tenía mucho que ver, la dinámica de tener todo el tiempo proyectos que ingresaban y de ir colaborando y viendo qué se podía hacer, hacía que la dinámica también sea activa, no es que estabas aburrido, digamos.

**- ¿Quién te acompañó principalmente en estos primeros días?**

- El responsable, que era Javi Nocete. El responsable ahí del laboratorio de diseño. Bueno, cuando ingresé me dio una charla. Tuve la charla introductoria, y bueno, y de a poquito empezamos a conocernos con los otros miembros. Porque te digo, estaba en su momento un ingeniero también, que era Simón Baine, que estaba con otros proyectos, después había como, no sé si eran pasantes o becarios, no recuerdo, por eso te digo, no recuerdo por ahí los roles, los títulos. Había chicos que venían a colaborar con ciertos proyectos, que me acuerdo estaba Matías Álvarez, estaba Guille Piana. Y según lo que iba surgiendo, y según las empresas que también contrataban estos servicios, había más gente que interactuaba según el expertise de lo que se requería.

- **¿Tenía claro su rol/tareas/responsabilidades?**

- No, no recuerdo haber tenido una lista de tareas, era más bien por objetivos. Que a mí eso me gusta, a mí me gusta trabajar por objetivos. Claro, y no es el hecho de ir a cumplir horario, fijate que si no es como que tenés que ir de tal horario a tal horario. No, o sea, era como que, eso te da una cierta flexibilidad, pero yo sabía que tenía que cumplir tantas horas, y lograr desarrollar lo que estábamos trabajando.

- **¿Sabes lo que implica un proceso de inducción? ¿Crees que es necesario implementarlo para los ingresos futuros?**

- No, yo te iba a preguntar cuando me dijiste que era eso.

Sí, yo creo que eso es necesario. En mi caso yo tenía el beneficio, sí, como algo a favor de que yo ya conocía la universidad y yo ya estaba trabajando ahí. Y estaba recién egresada también, porque yo me recibí en pandemia y cuando volvimos a la presencialidad yo creo que cuando se activó todo ya después volví y me metí en el UNRafTec. Entonces yo ya conocía eso y más allá de que a mí me dieron esa pequeña charlita de como para saber dónde te estás metiendo y en qué vamos a trabajar o cómo va a ser el sistema, me parece que es necesario para cualquier persona eso, saber lo que vos decías

- **¿Qué crees que sería importante incluir en este proceso?**

- Y bueno, como vos decías, la ubicación, o sea, qué es lo que, los servicios principales, que es igual después cuando uno va al diario lo va a ir conociendo, pero bueno, de última está bueno en el primer día decir bueno, este es tu lugar de trabajo, acá está el baño, a cada lado se

desarrolla tal cosa, en este lado vas a encontrar tal máquina, como una pequeña introducción de todas las herramientas y espacios que hay. El equipo de trabajo, me parece que es muy importante eso, saber también quiénes son todos tus compañeros, y por qué no, también un poco saber todo el UNRafTec.

Me parece que está bueno también como decir bueno, vos sos parte de esto que es enorme, porque cada vez tiene más laboratorios, ahora hay más laboratorios que cuando yo había trabajado, y yo aún trabajando ahí desconocía todo lo que se hacía, como viste que funcionan edificios distintos, y nada, me parece que es importante también hay que fomentar el vínculo entre los laboratorios, yo sé que se hacen, pero me parece que estaría bueno que eso se haga un poco más.

**- ¿Cuánto tiempo aproximadamente le llevó adaptarse a su puesto de trabajo y al lugar?**

- No, muy poco. Yo sí, también, pero eso tiene que ver con cada uno, y con la experiencia de cada uno, y de dónde viene. Yo creo que de por sí me adapto muy fácil, pero sé que hay gente que no les es tan fácil la socialización, ni vincularse en el trabajo, ni desarrollarse, porque también es una oportunidad para un montón de chicos, de estudiantes. UNRafTec en cierta manera es como un semillero, hay como una especie de iniciación hacia la investigación, hacia desarrollar trabajos específicos relacionados con la carrera, entonces, nada, me parece que está bueno también eso.

#### *Entrevista 4*

**- ¿Cómo, cuándo y en qué rol ingresaste a trabajar en el Centro de Investigación?**

- En el Centro de Investigación Aplicada UNRaf Tec ingresé en el año 2020, no perdón, 2021 como investigadora en un proyecto de transferencia tecnológica con el municipio, ese fue mi primer trabajo, e ingresé a partir de un compañero con el que daba clases, una materia que es administración y diseño de procesos organizacionales, y bueno, él como este proyecto de transferencia tecnológica tenía vínculo con este tema, me invitó a participar como parte del equipo consultor.

**- ¿Cómo fueron tus primeros días? ¿Qué sensaciones recordas/cómo te sentías?**

- La verdad es que en general siempre estuve muy contenta porque tuve un buen equipo. Son procesos que generalmente si no tenés un buen equipo son difíciles de llevar adelante porque funcionan igual que una consultoría donde hay mucho trabajo en equipo, hay mucha garra del equipo consultor y siempre mucha dependencia del equipo que está del otro lado que generalmente es o el empresarial o el organizacional. En este caso a nosotros nos había tocado trabajar con una organización pública y bueno, tuvimos algunos como idas y vueltas que es lo que sucede con todos los proyectos, pero en general la verdad que fue muy bueno y bueno, al principio siempre uno se siente insegura de saber si va a poder cumplir con las expectativas de la parte interesada, que generalmente es la otra parte, pero tuvo un muy buen equipo como para avanzar en el proceso.

**- ¿Quién te acompañó principalmente en estos primeros días?**

- Bueno, como mencionaba, la persona que más me acompañó al principio fue Diego que fue mi compañero y que bueno, también fue el líder del proyecto y es el que me ayudó como a estructurar el trabajo, ordenarlo, aprender a sistematizar la información, bueno, saber cómo manejarnos con la parte interesada, cómo congeniarnos nosotros como equipo, así que bueno, eso podría decir que él fue quien me acompañó, generalmente es el líder del proyecto.

**- ¿Tenías claro tu rol/tareas/responsabilidades? ¿Las actividades y objetivos del puesto coincidieron con los que se te había indicado inicialmente?**

- Sí, sí, siempre o bueno, o al menos en ese momento lo sabía, creo que lo tenía claro, después siempre en el proceso van surgiendo algunas cosas más o menos que uno una puede dar, el proyecto mismo te va llevando a salir con nuevas ideas o en su defecto a no proponer en función de cómo se desempeña la otra parte, pero sí, siempre estuvo claro que mi rol tenía que ver como con analista de investigación o analista del proyecto o equipo consultor y bueno, así fue durante todo el proyecto.

**- ¿Sabes lo que implica un proceso de inducción? ¿Crees que es necesario implementarlo para los ingresos futuros?**

- Sí, obviamente que conozco lo que es un proceso de inducción, considero que está bueno siempre, que exista, ya sea cualquiera la organización en la que ingresa, nosotros en UNRaf para los docentes y las docentes de ágil lo hacemos, cada profe que entra conoce por lo

menos de qué se trata la universidad y es algo que al menos con mi equipo de trabajo intento implementar, tengo una presentación armada donde cuento primero algunas cuestiones generales de la universidad, de cuáles son las principales áreas hasta su misión, misión valores y cuáles son los objetivos, después siempre me voy al área en cuestión y ahí cuento los objetivos del área y para dónde va y a partir de ahí la llevo al proyecto puntual en el que estamos trabajando.

Es una realidad que en la universidad esto no está sistematizado, pero creo que sería una linda oportunidad para implementarlo, no solamente en el Centro de Investigación, sino en todo el UNRaf.

**- En caso de implementarse un proceso de inducción ¿Qué crees que sería importante incluir en este proceso?**

- Bueno, creo que te lo respondí en el punto anterior, pero me parece que más allá del proyecto puntual en el que se va a trabajar, en este caso en el Centro de Investigación, me parece que estaría bueno poder contar un poco los términos generales de la universidad, o sea, a dónde apunta, cuál es su misión, visión, valores, cuáles son sus objetivos estratégicos, quiénes son las autoridades, cómo funciona la universidad, porque bueno, esto no es una empresa, como para transmitir también la importancia de todo lo que hace UNRaf y que no solamente quede en ese proyecto que está materializando la persona que participa. Asimismo me parece que estaría bueno poder mostrar algunos ejemplos concretos de aplicación de todo lo que se ve, tipo si hablamos de la misión, que se pueda ver materializada en algún ejemplo puntual y creo que con eso sería suficiente.

Siempre está bueno que la inducción no sea solamente documentos, sino siempre alguna proyección audiovisual, algún podcast, viene bien.

**- ¿Cuánto tiempo aproximadamente te llevó adaptarse a tu puesto de trabajo y al lugar?**

- Bueno, y con respecto al último punto, a ver, yo en realidad, yo trabajaba en UNRaf antes de trabajar en el Centro de Investigación, pero entiendo que por ahí, digamos, encontrarme en el rol de consultora no me fue difícil por lo que yo había estudiado, que había estudiado LOI, y eso me sirvió como para desempeñarme, creo que de alguna manera, mejor en contacto con las organizaciones. Sin embargo, entiendo que entender cómo funciona el proceso

universitario, cómo funciona la institución en su todo, sobre todo si no sos curioso, curiosa o no te preocupas por conocer otros espacios, por lo menos unos seis meses te lleva.

#### *Entrevista 5*

**- ¿En qué rol y cómo ingresaste a trabajar a UNRaf Tec?**

- Entré al laboratorio de información, como becaria. Entré a través de una entrevista, desde marzo a diciembre de 2023.

**- ¿Cómo fueron tus primeros días y qué te acordás de cómo te sentiste esos primeros días? ¿Cómo fue la experiencia?**

- Fue mi primera experiencia laboral, un año, y tengo buenos recuerdos. Creo que lo elegiría como primera experiencia. El lugar es bueno, hay compañeros, o sea, son mis amigos prácticamente ahora.

**- ¿Quiénes te acompañaron principalmente para ahí adaptarte al lugar, conocer un poco esos primeros días?**

- Yo estuve en el edificio tres, los primeros, mis dos líderes que eran Bruno y Maru, y mis compañeros ahí en el lugar, sobre todo Yami que está en no me acuerdo ahora esto, pero en realidad todos, porque es como una oficina en conjunto, cada uno está haciendo su trabajo, pero están todos juntos.

**- ¿Tenías bien claro desde el momento en que entraste cuáles eran tus tareas, responsabilidades?**

- Sí, sí, sí, sí, porque entré a hacer a un proyecto grande y a medida que pasaba el tiempo iba haciendo proyectos más chicos y bueno, cuando presentaba esto claramente me indicaban bien cuáles iban a ser mis tareas para bien, perfecto.

**- Cuando vos viste la convocatoria de la beca de trabajo y te hicieron esa primera entrevista, donde seguramente te explicaron cuáles serían las tareas principales y demás tuyas, ¿considerás que coincidió con lo que después realmente tuviste que hacer?**

- Sí, sí, sí, sí, la verdad que sí.

**- ¿Y cuánto tiempo vos pensás que te llevó por ahí adaptarte a tu puesto de trabajo, al lugar de trabajo?**

- No, la verdad que no, no creo que haya sido mucho tiempo. Quizás como era mi primer trabajo, es más sentirme, yo no sé, con la responsabilidad de ir todos los días a un lugar. Pero bien, porque era algo nuevo, una semana, dos.

**- ¿Tenes alguna idea o sabés o escuchaste en algún momento qué implica un proceso de inducción?**

- Sí, tengo idea. Tuvimos una materia que se llama capital de trabajo en la carrera y más o menos tocamos una cosa de todo lo que ustedes tuvieron durante cinco años, así que es como muy por arriba, pero tengo idea.

**- ¿Considerás que para los ingresos que vienen después sería necesario implementar algún proceso de inducción en lo que es el ingreso a UNRaf Tec?**

- O sea, en mi caso yo considero que no, porque era gente por ahí que yo conocí y aparte a mí como que no me cuesta tanto adaptarme, pero sí sé que hay personas que por ahí son chicos que recién arrancan la comunidad UNRaf y capaz que para ese sí, y a partir de ahí bueno.

**- ¿Y en caso de que se hiciera un proceso de inducción que se implementara, que consideras que sería importante incluir en ese proceso?**

- Lo que me cuesta entender es cómo se conforma, que me llevó un tiempito más, cómo se conforma UNRaf Tec, los participantes, pero no sé, un tipo que pueda mostrar más o menos para que se pueda entender la estructura y dónde estás vos en esta.

**- ¿Hay algo que te gustaría agregar con respecto a los primeros días?**

- Te podría contar cortito cómo fue. Yo tuve la primera entrevista, bueno, el primer día de trabajo nos llevaron a conocer los tres edificios sobre Bv. Roca y ahí nos presentaron más o menos quiénes eran cada uno y después nuestra jornada. Eso fue como la inducción y después uno va conociendo cómo funciona todo ahí adentro, digamos.

**Resumen de respuestas de las encuestas**

<b>¿Cómo y cuándo ingresaste a trabajar en UNRaf Tec? ¿Hubo una convocatoria?</b>	
<b>1</b>	Desconozco. Me llamaron para una tarea en particular

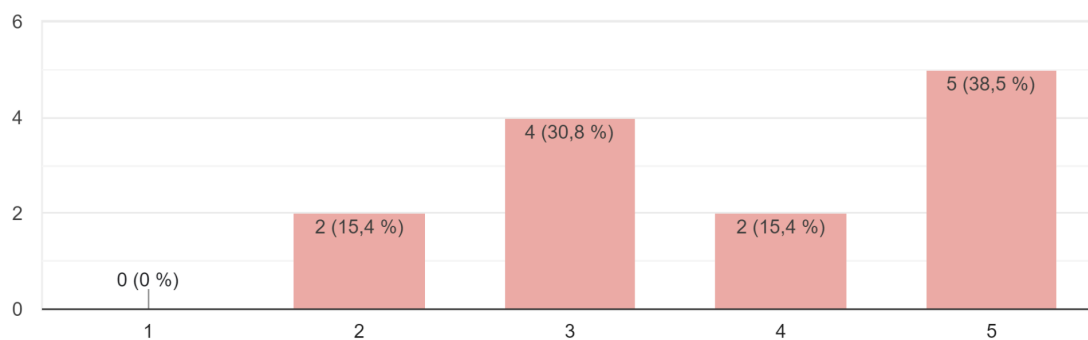
2	Estoy desde el principio
3	2021, a través de una recomendación, me entrevistaron desde el Lab EC y desde la Secretaría de Investigación, yo ya era docente en la Licenciatura en Diseño Industrial y necesitaban un profesional de Diseño.
4	El MADlab existe desde antes de la creación de UNRaf Tec por lo tanto estoy desde el inicio y no fui parte de una convocatoria.
5	Hubo una convocatoria para hacer un proyecto de investigación
6	Año 2021. Desde ese entonces colaboro con algunas actividades del LIDER. No ingresé formalmente a laboratorios de UNRaf Tec, tengo pertenencia CIT-CONICET
7	Año 2021. Desde ese entonces colaboro con algunas actividades del LIDER. No ingresé formalmente a laboratorios de UNRaf Tec, tengo pertenencia CIT-CONICET
8	En 2019, sí una búsqueda de profes para TEC
9	Inicie en el UNRaf Tec (MADLAB) en el año 2020 mediante una convocatoria.
10	Ingrese en mayo de 2024 debido a la beca LabECA
11	Ingresé en 2019, era docente de la universidad y me convocaron para integrar un grupo de trabajo relacionado con mi área de conocimiento
12	Soy investigador docente, entré en 2018
13	en 2019 en los inicios del centro. NO hubo convocatoria ya que se fue consolidando con las personas que trabajabamos en aquel momento.
<b>¿Cómo fueron tus primeros días? ¿Qué sensaciones recuerdas/cómo te sentías?</b>	
1	Muy bien recibida. Super cómoda ambiente agradable
2	Entusiasmo ayudamos a crecer
3	Mis primeros días no sabía muy bien qué hacer, estaba media perdida, pero tuve el acompañamiento de una integrante de Lab que me introdujo en los proyectos activos y arranque haciendo algunas tareas administrativas para los mismos.
4	Me tocó crear desde cero el espacio. Fue uno de los desafíos más motivadores que tuve en mi carrera profesional.
5	Buenos, tenías mucha información y está bueno para aprender

6	Pasó tiempo... Pero como es usual, emociones por afrontar nuevos desafíos y responsabilidades.
7	Lo mejor de mi etapa, muchas ganas de hacer.
8	Mucha alegría y nervios a la vez! Si bien tenía experiencia docente, no había estado a cargo de grupos numerosos.
9	Mis primeros días fueron durante el comienzo de la pandemia así que no asistía regularmente al laboratorio, nos comunicábamos vía email o WhatsApp. No tuve sanciones durante mi trayecto como becaria.
10	Los primero días fueron normales como en todo trabajo nuevo buscando aclimatarse al medio y mirando que había que solucionar
11	Un poco abrumadores, mucha información nueva en particular en la parte técnica de los proyectos que era un área nueva para mi
12	bien, eramos pocos
13	Fueron lindos, éramos un grupo de investigadores jóvenes y algunos con mayor experiencia con muchas ganas de hacer. había muy buena energía entre los integrantes
<b>¿Quién te acompañó principalmente en tus primeros días?</b>	
1	Las compañeras de trabajo
2	Éramos muy pocos, Diego Z y Florencia Passerino
3	Lucia Vrilloud que ya era parte del Laboratorio, me preparó un resumen de los proyectos y avances significativos. Con todo el equipo hacíamos reuniones semanales pero la que estuvo día a día acompañándome fue Lu
4	En ese entonces una docente MAD con quien trabajábamos en dupla.
5	Los docentes
6	La dirección del laboratorio
7	Compañeros/as
8	Ma Cecilia Bertero, Laura Borgogno.
9	Me acompañó el director de la carrera de medios, el Lic, Ramiro Rodríguez.

<b>10</b>	Nadie aunque si tenía dudas debía consultar con el profesor a cargo de la beca
<b>11</b>	Diego y Aneley quien fue la directora del grupo.
<b>12</b>	Luis Silva, Aneley Routier
<b>13</b>	colegas de unraf

**¿Qué tan claro tenías tu rol/tareas/responsabilidades cuando iniciaste? Siendo 1 Nada claro y 5 Totalmente claro**

13 respuestas



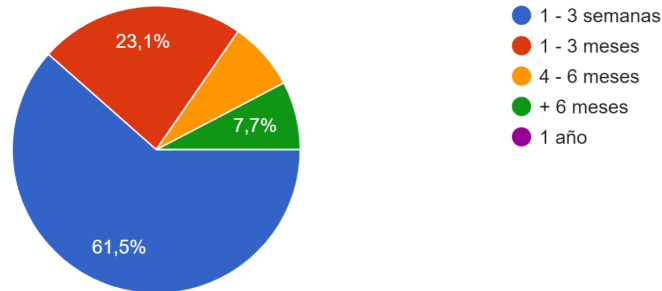
**¿A qué consideras que se debió tu valoración anterior?**

<b>1</b>	No sabía las implicancias completas del trabajo final. Todo un desafío
<b>2</b>	Di forma a un laboratorio que quería crear desde hace años
<b>3</b>	Desconocía cómo funcionaba internamente el espacio de UNRaf Tec, lo fui comprendiendo con el tiempo y ahí empecé a hacerme lugar de donde podría intervenir con mis conocimientos.
<b>4</b>	A la claridad con qué me plantearon los objetivos
<b>5</b>	Era el primer proyecto que hacía
<b>6</b>	No pertenezco formalmente a UNRaf Tec, sólo colaboro cuando así lo requiera la tarea.
<b>7</b>	Porque estábamos recién dándole un foco al laboratorio del cual pertenecía.
<b>8</b>	Fueron muy claros, había un grupo de profes de TEC que compartíamos material y calendario.

9	Tuvimos una reunión virtual en donde se designaron los roles. Quedó muy clara las actividades de cada participante.
10	A mis conocimientos más la diligencia y proactividad
11	Como era todo muy nuevo, el grupo recién se estaba formando no teníamos mucha información sobre cómo íbamos a trabajar
12	era todo nuevo
13	el hecho de participar previo a la formación "institucional" del centro, derivó en múltiples y variadas actividades/responsabilidades, hasta que se consolidó el centro y ahí si los roles fueron más claros
<b>¿Las actividades y objetivos del puesto coincidieron con los que se habían indicado inicialmente (en la entrevista)?</b>	
1	Si
2	No aplica a mi rol ya que tuve que crear el laboratorio desde un principio
3	Si aunque aumentó la carga de responsabilidad en un periodo demasiado corto.
4	Absolutamente
5	Si totalmente
6	No aplica en mi caso
7	Si.
8	Si, sin sorpresas.
9	Sí, coincidían con lo propuesto en la entrevista.
10	Si, aunque no hubo entrevista, simplemente fue una charla donde se explicó cual era mi rol y mis tareas
11	Si
12	si
13	no hubo entrevista. participe en los inicios del centro

**¿Cuánto tiempo aproximadamente te llevó adaptarte a tu puesto de trabajo y al lugar?**

13 respuestas



**¿Qué significa para vos un proceso de inducción?**

1	Un proceso de incorporación a un nuevo puesto laboral en una organización
2	Dar claridad de participación objetivos pertenencia y formación
3	Un proceso de acompañamiento progresivo
4	Actualmente en el MADlab tenemos un documento interactivo que reciben los nuevos ingresantes (Becarios, Voluntarios, Docentes, Contratados) Que repasa y pone en valor lo que significa ser parte del MADlab, que indica quienes son tus compañeros y compañeras y qué roles tienen, y cuáles son las actividades a realizar; comenzando por la creación de la casilla de correo, grabar las huellas ed aperturas de puertas, hasta como manejarnos en equipo y por fuera del equipo.
5	Comprender
6	Los procesos de inducción, entiendo, tienen como objetivo orientar a una persona que ingresa a un nuevo lugar sobre las actividades que allí se realizan. Se capacita al ingresante en temas generales pero también específicos de la labor a desarrollar. No existen procesos de inducción, al menos, en el LIDER
7	Un mecanismo de formación de capital humano dentro de una organización con el objetivo de brindar herramientas para el mejor desenvolvimiento en el puesto de trabajo en el cual uno fue elegido, dentro de una organización.
8	Un proceso donde conozco la institución, sus normas, sus reglas y condiciones.
9	El proceso de inducción es muy importante porque deja en claro los roles y actividades que debe desarrollar la persona que ingresa a un establecimiento o a un equipo de trabajo.

<b>10</b>	Un proceso de inducción laboral es un conjunto de actividades diseñadas para integrar a un nuevo empleado en una organización. Este proceso tiene como objetivo familiarizar al nuevo empleado con la cultura de la empresa, sus políticas, procedimientos, expectativas, y herramientas necesarias para desempeñar su trabajo de manera efectiva.
<b>11</b>	Considero que las personas que están a cargo de los grupos de trabajo tienen que presentar al nuevo/a integrante, familiarizarlo con las dinámicas, estructuras, formar en las cosas básicas para el trabajo
<b>12</b>	algo importante
<b>13</b>	me parece fundamental
<b>Te damos una breve definición de un proceso de inducción ¿Crees que es necesario implementarlo para las personas que ingresan a trabajar a UNRaf Tec y sus laboratorios? ¿Por qué?</b>	
<b>1</b>	Si. Sobre todo para pasantes y becarios que por ahí es su primera experiencia laboral. Para que comprendan el modo de funcionamiento y trabajo de todo
<b>2</b>	No hubo inducción, fue todo muy inicial. Por eso luego lo incluimos en nuestro laboratorio casi desde un principio
<b>3</b>	Si, es muy necesario, hay muchas cosas que se dan por supuestas pero para quien ingresa son un chino, para que la inserción de un nuevo integrante sea óptima esto es muy necesario
<b>4</b>	Absolutamente importante. Podemos facilitarles nuestro onboarding si lo quieren ver.
<b>5</b>	Si, creo que ayudaría a las personas sentirse cómoda y saber qué y cómo llevar a cabo las actividades
<b>6</b>	Sí, es necesario para lograr, por un lado, sentido de pertenencia y, por el otro, orientar a la persona en su nuevo rol.
<b>7</b>	Es algo fundamental que la mayoría de las organizaciones ya lo aplican para que el proceso de inicio sea de la mejor manera y aprovechar el potencial del personal en su ingreso.
<b>8</b>	Si, creo que es muy importante que conozcan las herramientas de Campus Virtual y los reglamentos vigentes.
<b>9</b>	Es sumamente necesario implementar el proceso de inducción en los laboratorios del

	UNRaf Tec, considerando que los estudiantes convocados a estas becas están dando sus primeros pasos en el ámbito laboral o están comenzando a trabajar en el área en la que se están formando. Para ellos, es ideal poder iniciar su vida profesional en lo que están estudiando y por ello es necesario el proceso de acompañamiento e inducción.
10	Definitivamente debe ser implementado dado que no solo afecta a la moral de la gente que trabaja en los laboratorios sino también por el hecho de existir instrumento delicados y alto costos los cuales deben ser cuidados y los ingresantes deben de saber de estos riesgos
11	Si claro, en cualquier espacio de trabajo es necesaria la inducción para que la persona nueva pueda disminuir el tiempo de adaptación y empezar su trabajo plenamente. Además es un momento importante a nivel personal para manejar ansiedades y expectativas del nuevo trabajo.
12	si
13	Si! en cualquier institución me parece clave
<b>En caso de que se realice un proceso de inducción en UNRaf Tec ¿Qué crees que sería importante incluir en este proceso?</b>	
1	Acompañamiento en las primeras tareas y guía de como hacerlas
2	Si
3	Organigrama de la estructura de la universidad, saber con quien hablar y para que es a lo primero que te enfrentas y si no tenes a alguien que ya conoce al lado tuyo es una tarea muy compleja y resuelve de manera muy simple. Manuales de procedimiento para diferentes tareas, solicitud de contratación, inicio de SAT, inicio de convenios (marco y específicos), procedimientos de pago por caja chica, rendición de viáticos, compras por licitación, etc. Recorrido por los laboratorios.
4	Depende de la filosofía del espacio y grupo de trabajo. Pero de mínima debería reducir el tiempo de adaptación aclarando: Tareas. Formas. Roles. Objetivos Grupales. Objetivos Individuales.
5	Si
6	Objetivos y visión del UNRafTec. Como integrante del CIT-Rafaela noto cierta competencia entre ambas instituciones pertenecientes a la secretaría de investigación, pero entiendo que se debe pura y exclusivamente a diferencias de apreciación de los alcances de cada institución y desconocimiento de lo que la otra institución realiza.

7	Esto es fundamentalmente según el rol que cumpla. Pero como denominador común procesos administrativos dentro de la UNRaf, organigrama, roles dentro de la Universidad y del UNRaf Tec. Inducción organizacional general y después particular según sus actividades.
8	En relación a UNRAF TEC siempre tuve excelentes experiencias con las estudiantes con quienes trabajé.
9	Sí, es importante.
10	Descripción de tareas, riesgos de trabajo, transparencia de metodologías y procesos, descripción de carga horaria, salario y horas extras en fin lo mínimo e indispensable para que el empleado pueda tomar una decisión informada
11	Al coordinador/director/a del laboratorio
12	acompañar unas semanas en todas las tareas
13	-
<b>Aquí dejamos un espacio para lo que quieras agregar</b>	
1	-
2	-
3	-
4	Es importante que el onboarding sea a medida de cada espacio y grupo de trabajo. Saludos!
5	-
6	Éxitos con ese trabajo!
7	-
8	-
9	-
10	Si bien el proceso de inducción laboral es algo importante, antes que su implementación deberían implementarse otros procesos un poco más prioritarios. Ejemplo: Control de acceso al campus y sus instalaciones, sistema de monitoreo de asistencia académica y docente y no docente entre otros



<b>11</b>	-
<b>12</b>	-
<b>13</b>	-

---