

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

**Programa de OnBoarding para la adaptabilidad laboral en la
Extensión Galápagos, GAIAS**

Andrea Arelis Silva Chuchuca

**Licenciatura en Psicología con especialidad en Recursos
Humanos**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de
Licenciatura en Psicología con especialidad en Recursos Humanos

Quito, 18 de mayo de 2022

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

HOJA DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

**Programa de OnBoarding para la adaptabilidad laboral en la Extensión
Galápagos, GAIAS.**

Andrea Arelis Silva Chuchuca

Nombre del profesor, Título académico

María Cristina Crespo Andrade, MSc.

Quito, 18 de mayo de 2022

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Andrea Arelis Silva Chuchuca

Código: 00127102

Cédula de identidad: 2000077368

Lugar y fecha: Puerto Baquerizo Moreno, 18 de mayo de 2022

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

RESUMEN

El siguiente trabajo pretende atender una necesidad de comunicación e integración del personal académico que realiza actividades en la Universidad San Francisco de Quito, extensión Galápagos. Existen regulaciones y procesos especiales que guían el trabajo de los docentes antes de ingresar a la provincia de Galápagos, quienes además de una inducción general, requieren de una herramienta que les brinde mucho más que una cálida bienvenida. Este proyecto pretende ser parte de un proceso de onboarding, con el cual se busca acelerar la adaptación y la integración de todo colaborador nacional y extranjero a la cultura de GAIAS. El onboarding digital utiliza herramientas electrónicas que permiten ofrecer información a los nuevos colaboradores de manera remota. Esto contribuye a mejorar la estancia del docente; permite brindar una orientación, tener información, adquirir conocimientos, habilidades, valores, comportamientos y responsabilidades de una manera ágil y cómoda.

Palabras clave: inducción, onboarding, onboarding digital.

ABSTRACT

The following work aims to address a need for communication and integration of academic staff working at the Universidad San Francisco de Quito, Galapagos extension. There are special regulations and processes that guide the work of teachers before entering the province of Galapagos, who in addition to a general induction, require a tool that provides much more than a warm welcome. This project aims to be part of an onboarding process, which seeks to accelerate the adaptation and integration of all national and foreign collaborators to the GAIAS culture. Digital onboarding uses electronic tools to provide information to new employees remotely. This contributes to improving the teacher's stay; it allows orientation, information, knowledge, skills, values, behaviors and responsibilities in an agile and comfortable way.

Key words: induction, onboarding, digital onboarding.

TABLA DE CONTENIDO

Descripción del reto de los interesados	
Solicitud de la Organización	09
Descripción de la Organización	09
Misión	10
Visión	10
Extensión Galápagos	10
Galápagos Science Center	11
Misión del GSC	11
Visión del GSC	12
Descripción del Problema o Necesidad	12
La Naturaleza del Problema	12
Onboarding: conceptos, objetivos y beneficios	13
Elementos y estructura del Onboarding	16
Afectados por el problema	17
Onboarding Digital	18
Estrategias Utilizadas	18
Propuesta	19
Productos y Actividades	19
Plan de Implementación	20
Papel de cada actor	21
Evaluación de resultados	21
Conclusiones	22
Reflexión personal	23
Referencias	25

Descripción del Reto y de los Interesados

Solicitud de la Organización

Este reto fue planteado por GAIAS, extensión en Galápagos de la Universidad San Francisco de Quito (USFQ). Esta sede está interesada en orientar a sus docentes nacionales y extranjeros previo a su llegada a la extensión. El objetivo es capacitar a sus docentes mediante un onboarding digital que permita el bienestar, seguridad, tranquilidad de toda la comunidad y prevenir todo tipo de dificultades.

Descripción de la Organización

La USFQ fue fundada en 1988 por un grupo de profesionales bajo la guía de Santiago Gangotena. Es una universidad privada sin fines de lucro que basa sus enseñanzas en el modelo de Artes Liberales, promoviendo la búsqueda de conocimiento, libertad personal y espíritu emprendedor. En la actualidad cuenta en su gran mayoría con docentes con título de Ph o D. o Doctorado. Su campus ubicado en Cumbayá, Quito, posee varias bibliotecas, laboratorios, aulas, y restaurantes temáticos. Está estructurada en once colegios, organizados de la siguiente manera:

1. Administración para el Desarrollo
2. Arquitectura y Diseño Interior
3. Ciencias Biológicas y Ambientales
4. Ciencias de la Salud
5. Ciencias Sociales y Humanidades
6. Comunicación y Artes Contemporáneas
7. Hospitalidad, Arte Culinario y Turismo
8. Jurisprudencia

9. Ciencias e Ingeniería
10. Música Contemporánea
11. Posgrado (USFQ, s.f)

Misión

La Universidad San Francisco de Quito tiene como misión formar individuos librepensadores, innovadores, creativos, emprendedores en el marco de las Artes Liberales y bajo sus principios fundacionales. (USFQ, s.f.).

Visión

La Universidad San Francisco de Quito busca ser una universidad de excelencia en todas sus actividades y única en el mundo dadas sus capacidades dentro de la filosofía de Artes Liberales y sus principios fundacionales. (USFQ, s.f.).

Extensión Galápagos

La Universidad San Francisco de Quito USFQ, cuenta con una extensión desde el año 2002 ubicada en la isla San Cristóbal capital de la provincia de Galápagos, siendo la única extensión acreditada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES). Ofrece dos carreras en modalidad semipresencial: Licenciatura en Administración de Empresas y Licenciatura en Gestión Ambiental, siendo ambas de cuatro años de estudios. Cada año académico consta de períodos de cursos con duración de ocho semanas o intensivos de cuatro semanas; siendo muchos de ellos dictados de manera presencial y otros de forma virtual (USFQ, s.f.).

La Universidad San Francisco de Quito extensión Galápagos ofrece diversos programas académicos a estudiantes nacionales, internacionales y residentes de la provincia con altos niveles en investigación, conservación y desarrollo. A lo largo de

estos años, la extensión ha contado con la visita de numerosos profesionales que brindan los servicios de enseñanza presencial. Pero a pesar de la existencia de una inducción por parte del responsable de la Universidad San Francisco de Quito de la extensión Galápagos, los problemas con la falta de información siguen presentes. Todos los docentes de la universidad tienen la necesidad de habitar en un ambiente de confianza y comunicación constante antes de su llegada a la provincia de Galápagos. Es por ello la importancia de identificar futuras dificultades, comunicarlas y recibir el asesoramiento y orientación cuando la necesiten. Para alcanzar esto, la extensión Galápagos requiere de una ayuda digital con la información necesaria para impedir que los docentes se sientan desorientados y aislados.

Galápagos Science Center

Las islas Galápagos son un laboratorio natural y el Galápagos Science Center (GSC) es un centro de investigación ubicado en la isla San Cristóbal de la provincia de Galápagos, creado bajo la colaboración de la Universidad Chapel Hill de Carolina del Norte, y la Universidad San Francisco de Quito (USFQ). Este centro de investigación tiene tres ejes: investigación científica integrada, educación y apoyo a la comunidad de las islas. El GSC busca promover la conservación de los ecosistemas del archipiélago y el desarrollo intelectual de su población (USFQ, s.f.).

Misión del GSC

Generar conocimientos, educar y formar a la comunidad de las islas Galápagos, siguiendo la filosofía de las Artes Liberales, promoviendo la conservación del ambiente, la sustentabilidad de las islas y el bienestar de su población local, mediante la oferta de educación superior de primera calidad (USFQ, s.f.).

Visión del GSC

Ser modelo de la educación superior en Artes Liberales, emprendimiento, desarrollo e investigación científica y tecnológica (USFQ, s.f.).

Descripción del Problema o la Necesidad

La Naturaleza del Problema

Hay evidencia que recomienda que previo a la integración del nuevo personal se debe cumplir con procesos de incorporación, para producir la competitividad de los empleados. (Setlhodi, 2021). Este es un proceso indispensable para dar por formalizado el reclutamiento y que deja expectativas muy altas en los nuevos empleados en referencia a lo que es la empresa, haciéndola mucho más llamativa para quienes desean incorporarse a sus filas (Bautista, 2018).

Muchas empresas consideran que están realizando un buen trabajo previo a la contratación, pero la realidad es que no; actualmente existe una gran problemática y dificultad para resolver inconvenientes que surgen cuando ya se encuentra el nuevo integrante en el medio laboral. Esto se da por desconocimiento de normas, prácticas, presentación de colegas o en muchos de los casos por no ser el ambiente laboral que se proyectaba (Dávila y Piña-Ramírez, 2018).

La mayoría de las organizaciones poseen un concepto equivocado de lo que significa una incorporación correcta, ya que asocian al onboarding con la documentación que se requiere previo a la contratación (Byford et al., 2017). El onboarding incluso para muchos empresarios es un tema en el que existe mucha confusión debido a que no tienen claridad en si es una fraternal bienvenida, una inducción o un tema mucho más complejo que se debe integrar dentro de los procesos

organizacionales. Incluso dentro de este tema existen muchas interrogantes referentes a cuáles son sus beneficios, qué tipo de onboarding es el más exitoso, y cuáles son los aspectos psicosociales que se dan dentro del onboarding. (Daniel et al., 2013).

Es bajo el porcentaje de los empleados que se sienten satisfechos con el proceso de incorporación a sus empresas, ya que en la mayoría de los casos solo se considera bueno hasta la primera fase del proceso (Kumar, 2017). El procedimiento de incorporación debe garantizar al empleado tener toda la información referente a contrato, reglamentos, compromisos del empleador y empleado, prohibiciones, entre otros. Esto con el fin de hacer amigable el proceso, y que el éxito que alcance la empresa por el rendimiento de su personal le permite obtener niveles altos de producción (Sokkar, 2018).

Onboarding: conceptos, objetivos y beneficios

Por todo lo mencionado, es importante conocer, emplear y actualizarnos con el concepto de onboarding que significa traer de forma segura a un nuevo empleado para que este sepa cómo es su nuevo entorno sin dificultad alguna (Becker. y Bishb, 2019). El onboarding es un mecanismo eficaz que emplean las empresas para atraer y retener a los mejores talentos (Badshah y Bulut, 2020).

El término onboarding proviene del inglés “on board” que significa incorporación. Es considerado como un proceso que es ejecutado por una empresa u organización para que mediante la sociabilización, el nuevo empleado forme vínculos organizacionales para que funcione de manera perfecta, ágil, rápida y fluida (Rodríguez, 2021).

El onboarding es preparar al nuevo integrante y facilitar su proceso de integración al reducir de manera significativa el tiempo en el que debe integrar en sí

mismo los valores, los objetivos, la cultura, estrategias, funciones del cargo, entre otros temas relacionados a la organización (Darvelid y Eklund, 2020).

El primer objetivo clave del onboarding es permitirle a las empresas ahorrar dinero en actividades de incorporación, es por ello que el onboarding se ha convertido en la clave primordial para el éxito empresarial ya que es de suma importancia llegar a encontrar el talento adecuado para incorporar a las filas empresariales (Hassan, 2020).

El segundo objetivo del onboarding es que los nuevos empleados sean inducidos a la organización mediante una incorporación efectiva, con poco presupuesto, rápida y que facilite la asimilación cultural de la empresa de manera ágil, generando desde el ingreso un gran impacto (Rahul, 2020).

La responsabilidad de crear un onboarding recae sobre el Departamento de Talento Humano, es el área clave en la retención, entrevistar, seleccionar e incorporar a los empleados (Gillette, 2021). Esta área es la encargada de que el nuevo personal se sienta cómodo, estable, mediante la incorporación correcta. Cuando no hay un efectivo proceso de onboarding muchos de los empleados talentosos y prometedores abandonan la empresa (Shufutinsky y Cox, 2019). El Departamento de Talento Humano debe considerar al onboarding como proceso continuo o estándar común para la incorporación de un empleado (Prathna y Balu, 2018).

Organizaciones de todo tipo implementan procesos de onboarding con sus colaboradores. Existe evidencia de que una correcta aplicación de onboarding en universidades ha mejorado la incorporación del nuevo personal sin que existan mayores dificultades en el entorno laboral (Baker y DiPiro, 2019). Incluso en clínicas y hospitales el onboarding ha sido capaz de brindar soporte para la adaptación rápida y sencilla de su nuevo personal, con incorporaciones de vivencias reales que se asemejan al día a día laboral del personal de la salud (Sanchez et al., 2020).

A nivel mundial muchas empresas tienen como objetivo clave, crecer: y es por ello que se encuentran en constante capacitación y en búsqueda de perfeccionar su proceso de incorporación del nuevo personal a través del departamento de recursos humanos (Alruwaili, 2018). El rendimiento de la organización depende exclusivamente del rendimiento de sus empleados, y es por ello que la retención de la mano de obra talentosa es una estrategia para que la organización sea fuerte (Pushpa y Uttamkumar, 2020).

El onboarding ofrece beneficios para el colaborador y para la organización. El onboarding permite reducir los temores que existen entre el empleador y empleado creando un aprendizaje mutuo (Jeske y Olson, 2021). Adicionalmente, le permite al empleado poder experimentar de forma realista el entorno laboral permitiéndole aclimatarse de mejor forma (Keene, 2021).

En cuanto a la organización el fin de este proceso es el de evitar altos niveles de deserción laboral temprana, que es una amenaza para las empresas (Mark y Christiansen, 2010). El onboarding es esencial para impulsar el rendimiento laboral y garantiza que el personal adquiera los conocimientos importantes de la empresa de una manera sencilla, rápida y equitativa (Karhunen, 2017). El onboarding les brinda la capacidad a las empresas a impulsar de forma rápida y duradera la interrelación entre los trabajadores (Smith C. et al., 2021).

Nunca se tiene una segunda oportunidad para causar una primera impresión en los nuevos empleados, es por ello que la experiencia de incorporación mediante la socialización es un apoyo y brinda la capacidad que espera el nuevo personal, y depende mucho de la organización asegurar que no sea la única buena impresión (Jimenez, 2020).

El onboarding está vinculado al concepto de socialización porque es el que ayuda a que los recién llegados a la empresa obtengan la información correcta, un mayor encaje con los empleados ya existentes y que puedan desempeñarse en sus funciones (Jahya, et al., 2019). La socialización es un proceso mediante el cual el nuevo empleado aprende y se adapta a su nuevo puesto de trabajo y funciones de la organización (Gruman y Saks 2018). La socialización implica que los recién llegados puedan mezclarse con los demás integrantes, sin prejuicios y convertirse en miembros aceptables de la organización, facilitando la satisfacción laboral y evitando la soledad y el aislamiento social (Kowsikka y James, 2019).

Una socialización organizacional efectiva es aquella que garantiza al nuevo empleado visualizar con claridad sus propios objetivos y los de la organización, permitiendo una cercanía entre el empleado y el empleador (Yadav S., et al., 2020).

Elementos y estructura del onboarding

El onboarding es una herramienta que brinda una bienvenida adecuada, facilita la adaptación y refuerza la imagen de la empresa. Es un plan de acogida para el empleado que facilita su llegada a la empresa y además les permite alcanzar de manera rápida un alto nivel de rendimiento laboral (Maurer, 2019). Un onboarding debe ser:

1. *Operativo y funcional*, brinda información del funcionamiento de la empresa con fotos e información del grupo humano de trabajo, materiales y recursos a ser empleados en el área, tipo de comunicación que se emplea, procesos dentro de la empresa y del área de trabajo (Rahkonen, 2021).
2. *Estratégico*, da información de estructura, misión, visión, cultura, objetivos, obligaciones, responsabilidades y tips para la adaptabilidad laboral (Maurer, 2019).

3. *Social*, define cómo se garantiza la integración del personal dentro de la empresa, iniciando con un mensaje de bienvenida y motivador del jefe, copia manual del empleado, glosario acrónimo de la empresa y salidas que permiten la integración con el personal (Maurer, 2019) .

Afectados por el problema

En un estudio realizado en el año 2021, con la base de datos empresariales del Instituto de Estadística y Censos del Ecuador, se demostró que muchas de las pequeñas y las medianas empresas en el país no desarrollan procesos relacionados con la gestión de recursos humanos para buscar mejor proyección para sí, sino la intención de ellas únicamente es la de cumplir con normas y leyes establecidas (Pérez, De Miguel y Sánchez, 2021).

Más del 75% de los empleados que renuncian se da por problemas de mala retención porque cuando no se invierte en procesos correctos de incorporación del nuevo personal, se desarrollan problemas de falta de compromiso (Meneses, 2019).

Si no hay un correcto proceso de onboarding es difícil retener al personal talentoso. El proceso de retención de talento es una tarea de suma importancia, ya que significa que estamos escogiendo lo mejor para la prosperidad empresarial (Hernández et al., 2018). La retención del talento está vinculada directamente a la necesidad que existe en las organizaciones de proteger sus talentos de las demás organizaciones que se encuentran al acecho por cazar lo mejor del mercado: es por ello que los responsables de talento humano deben asegurarse de que las organizaciones sean capaces de regresar la inversión a los programas de retención de personal (Akunda, Chen y Ndwiga, 2018).

Cuando no hay un correcto onboarding se obtiene una selección de personal inadecuada y esto da paso al abandono del trabajo para optar por carreras que se vean más atractivas por sus procesos de incorporación (Nwadiuto, 2021; Felicity, 2019).

Estrategias utilizadas:

Onboarding digital

Existen empresas que en sus procesos de onboarding utilizan: carta de bienvenida o llamada por parte del director de la unidad encargada, correo electrónico con una pequeña biografía del nuevo empleado para compartir con los demás empleados, vídeo, formación inicial y complementaria, comunicación de apoyo para la adaptación laboral, viajes de integración y prácticas profesionales (Gajda 2019).

Una nueva incorporación debe brindar de forma digital información como la fecha de incorporación del nuevo personal, noticias de acontecimientos previo a la llegada del nuevo empleado y los eventos importantes y primordiales de la organización (Yadav et al., 2020).

El onboarding digital es un proceso no presencial que permite a las empresas capacitar a sus nuevos empleados a través de distintas herramientas digitales, atrayendo una mejor interacción entre el área de Recursos Humanos, los jefes directos y sus nuevos empleados (Ordoñez H. et al., 2021). El onboarding digital hace que la experiencia de los nuevos empleados en un proceso de incorporación no tenga tanto tiempo de espera, sino que apenas es aceptada una oferta de trabajo inicia el proceso de capacitación, y esto permite a las organizaciones centrarse en el nuevo cuerpo empresarial (Abu y Chin Joo, 2020).

Propuesta

Objetivos

Objetivo General

Elaborar material digital para ofrecer información que facilite el onboarding del personal docente que presta sus servicios en la Universidad San Francisco de Quito, extensión Galápagos.

Objetivos específicos:

1. Identificar los contenidos más importantes y relevantes que deben ser conocidos por parte de los docentes de la USFQ, extensión Galápagos.
2. Diseñar material interactivo y sencillo, que resuma la información que se requiere conocer para su estadía en la provincia de Galápagos.

Productos o Actividades

Para este proceso se planificó una entrevista con profesionales de la USFQ: María Cristina Crespo, docente y Consultora en RRHH y Andrés Pazmiño, Máster en Planificación Urbana y Ambiental y encargado de dar la bienvenida a los docentes e investigadores que arriban de diferentes partes del mundo a enseñar en la USFQ. Junto a ellos y mediante una reunión se levantó la necesidad de contar con una guía digital, con información básica a los nuevos docentes que desean enseñar en GAIAS.

Se identificó mediante un listado las interrogantes más comunes por parte de los futuros docentes y se contó con la Guía de Comportamiento y Gestión de Riesgo de la USFQ del año 2017-1028, borrador que permitió la elaboración del documento. En constante revisión con María Cristina Crespo, y antes de la elaboración del documento

final, se requirió capacitación en Genially para poder hacer uso de esta herramienta digital.

Una vez concluida la redacción se validó con Andrés Pazmiño, administrador del campus Galápagos, para verificar si estos son los contenidos que realmente se necesita por parte de la universidad.

La estructura de la información contenida en el Genially es la siguiente:

Tema	CAMPUS GALÁPAGOS
GUÍA PARA INGRESAR A GALÁPAGOS	Toda la información y documentación necesaria para antes de viajar al Campus Galápagos GAIAS
REGLAS Y SANCIONES EN EL CAMPUS GALÁPAGOS	Información referente a Código de Honor, reglamentos internos del Campus Galápagos y sanciones.
REGLAS Y SANCIONES DEL PNG	Reglas de lo que se puede realizar en los sitios y áreas protegidas.
ACTIVIDADES PERMITIDAS	Información de lo que les es permitido realizar en áreas terrestres y acuáticas dentro de la provincia de Galápagos.

Link de Genially <https://view.genial.ly/624d9dbbc99e8a00117efb70/presentation-campus-galapagos>

Plan de Implementación

Se recomienda compartir el link al menos con un mes de anticipación a la llegada del nuevo docente al Campus Galápagos, debido a que es importante que durante este tiempo el nuevo personal se pueda informar de todo lo necesario para su estancia en la provincia.

Es importante que al menos una vez cada 15 días se haga seguimiento por parte de algún delegado del Campus Galápagos al nuevo docente, mediante un correo o un mensaje de texto para validar si hay consultas o dudas sobre la información. Esto permitirá poder incorporar información puntual en los temas que el nuevo personal considera poco claros previo a su llegada.

Papel de cada actor

Papel del estudiante: consistió en la adaptación del documento otorgado por parte de la Universidad San Francisco de Quito a Genially.

Papel de la organización: el área administrativa de GAIAS puede aprovechar este recurso, enviarlo a tiempo y recalcar la importancia de que cada profesor lo revise a profundidad previo su llegada a la provincia. El personal administrativo de GAIAS podría mejorar este material a futuro actualizando de forma continua la información e incorporando videos cortos, apoyándose en pasantes o en estudiantes que estuvieran haciendo su trabajo de titulación.

Evaluación de Resultados

Para evaluar resultados se podría hacer una evaluación de satisfacción de los nuevos profesores con quienes se comparte este material sobre la calidad y claridad de la información recibida, en la última reunión previa a su llegada. Se podrían cuantificar la cantidad de re procesos o de errores que se daban antes de implementar esta herramienta y posterior a su implementación.

Conclusiones

El Onboarding es la forma de incorporar al nuevo personal que las organizaciones han optado por emplear. Es una herramienta que permite generar una incorporación exitosa por parte de la organización (incluyendo a Recursos Humanos, el jefe de departamento, los colegas) y facilitar la adaptación al puesto de trabajo antes de su llegada.

Básicamente un onboarding está estructurado de 3 elementos: a) componentes operativo y funcional, que da conocer al nuevo personal todo lo referente a la empresa, su equipo de trabajo, la forma de comunicarse internamente, entre otros aspectos. b) lo social, hace referencia a cómo se mantiene consolidada internamente la integración del personal; y c) lo estratégico que incluye aspectos como misión, visión, valores, estructura, entre otros aspectos de suma importancia.

El onboarding ha sido acogido a nivel mundial por organizaciones que buscan alcanzar altos estándares: y emplean en la actualidad el Onboarding Digital. Este es un proceso virtual que permite a las organizaciones capacitar a su nuevo personal, a través de herramientas digitales que le permiten conocer los aspectos más importantes de la organización, con el fin de hacer que el colaborador se sienta parte de ella desde el primer instante.

El onboarding digital brinda a los nuevos empleados una experiencia refrescante y cómoda desde el primer momento de su aceptación de la oferta laboral. Es por ello que un correcto onboarding digital en el presente siglo brinda a la organización una herramienta para retener a los mejores profesionales.

Esta necesidad fue planteada por parte de Galápagos Science Center (GAIAS), extensión de la Universidad San Francisco de Quito (USFQ), debido a su necesidad de capacitar y/o orientar con la información correcta y necesaria a su nuevo personal

docente, a través de un onboarding digital con toda la información que es requerida para poder habitar en el Campus Galápagos sin dificultad.

Para alcanzar este objetivo se resumieron contenidos importantes en la plataforma Genially, una herramienta digital que brindará toda la información que GAIAS requiere que conozca su personal nuevo previo a su llegada a la provincia de Galápagos.

Es importante reconocer que esta información es solo una parte del proceso de onboarding, ya que los aspectos sociales y estratégicos deben ser tratados con un proceso ordenado y continuo, que es responsabilidad del área administrativa de GAIAS.

Reflexión Personal

A lo largo de estos años como estudiante de la carrera de Licenciatura en Psicología y especialidad en Recursos Humanos, he cursado materias que me han enseñado a ver el mundo de una manera diferente, clases que han nutrido con conocimientos, observaciones y puntos de vista de los compañeros de clases que me han permitido nutrir la mente y el alma. Cada semestre me hacía sentir que no me había equivocado en la elección de carrera; y que aunque retomé mis estudios universitarios a una edad diferente y con un niño por el cual me tocaba velar, lo hice de manera constante y viendo siempre la meta y el objetivo de lograr llegar a ser una profesional que sienta que es feliz porque estudió lo que la apasiona y que en algún momento de su vida podrá obtener un trabajo en el cual pueda poder todo lo aprendido sobre la mesa y sentir que es una digna representante de esta maravillosa universidad.

A quienes tengan la oportunidad de leer este trabajo, les hago conocer que nada que nos sea útil y que nos vaya a hacer mejores personas y profesionales es sencillo y fácil, las mejores cosas y oportunidades están llenos de obstáculos y retos pero que al

final de todo aquello siempre habrá la recompensa y la satisfacción que son los premios al esfuerzo y dedicación.

A mitad de mi carrera me convertí en mamá por segunda ocasión, atravesé momentos duros con la llegada de la pandemia ocasionada por el COVID-19, tuve ocasiones en los que por la situación y el caos que provocó la paralización mundial lloré, sentí que no podía más: pero ver los rostros de mis hijos, escuchar a mi padre y madre sentir orgullo en su pecho cada vez que me recordaban todo el esfuerzo que he dado trabajando, cuidando de mis hijos, de mi esposo, de mi hogar: los desvelos por enfermedad, los llantos por los seres que me arrebató la pandemia y demás circunstancias por las que muchos de ustedes atravesaron desde marzo del 2019, debía seguir y alcanzar esa meta.

Esta materia me ha brindado las herramientas para poder redactar de forma correcta, para saber organizar un escrito y sobre todo a nunca cerrar mi mente a aprender herramientas digitales nuevas. Nada es imposible si le ponemos esfuerzo y dedicación.

Ahora culminando mi carrera y escribiendo estas líneas sé que todo valió la pena y que esta carrera me abrirá puertas no solo en lo laboral, sino me permitirá facilitar la ayuda y soporte para quienes necesiten la ayuda profesional. Mi mayor sueño profesional es poder llegar a ser una excelente Jefa Departamental de Talento Humano, mostrando mi esencia y llevando conmigo la vestimenta de la humildad enseñada en mi hogar y la sencillez que es la que me ha caracterizado siempre.

Nos convertimos en personas de valor no por el título que obtengamos, sino porque cuando tengamos la oportunidad de llegar lejos y alcanzar nuestros sueños profesionales, demos a los demás el trato correcto y la atención que nos hubiera gustado que nos den.

Referencias

- Abu Ziden A. y Chin Joo O. (2020). Exploring Digital Onboarding for Organizations: A Concept Paper. (p.746).
https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_9/13957_Ziden_2020_E_R.pdf
- Akunda D., Chen Z, y Ndwiga S. (2018). Role of HRM in Talent Retention With Evidence. (p.16). https://www.researchgate.net/profile/Doreen-Akunda/publication/328852370_Development_of_Finite_Difference_Explicit_and_Implicit_Numerical_Reservoir_Simulator_for_Modelling_Single_Phase_Flow_in_Porous_Media/links/5bea4a1f4585150b2bb24bdf/Development-of-Finite-Difference-Explicit-and-Implicit-Numerical-Reservoir-Simulator-for-Modelling-Single-Phase-Flow-in-Porous-Media.pdf
- Alruwaili N. (2018). Talent Management and Talent Building in Upgrading Employee Performance. (p.105). <https://ecsdev.org/ojs/index.php/ejsd/article/view/605/602>
- Badshah W. & Bulut M. (2020). Onboarding - the Strategic Tool of Corporate Governance for Organizational Growth. pp 6.
https://www.europeanjournalofsocialsciences.com/issues/PDF/EJSS_59_3_08.pdf
- Baker B., and DiPiro J. (2019). Evaluation of a Structured Onboarding Process and Tool for Faculty Members in a School of Pharmacy.
<https://www.ajpe.org/content/83/6/7100.abstract>
- Bautista, F. N. (2018) “Onboarding como estrategia para una adecuada integración de los colaboradores de stefanini informática y tecnología” Tesis. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1498>

Becker K., y Bishb A. (2019). A framework for understanding the role of unlearning in onboarding.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348221930110X>

Byford, M., Michael, D., Triantogiannis L. (2017). Onboarding Isn't Enough.

<http://leadership-resources.com/wp-content/uploads/2018/11/4-New-Leaders-Need-More-Than-Onboarding.pdf>

Daniel M. Cable, Francesca Gino and Bradley R. Staats., (2013). Reinventing Employee Onboarding.

https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/Reinventing%20the%20onboarding%20process_3b5ac7ce-f71b-40d9-bb8a-93276b979570.pdf

Darvelid J. y Eklund N. (2020). The journey from an organizational outsider to insider - Onboarding processes at three sites in the global company Aptiv.

https://odr.chalmers.se/bitstream/20.500.12380/300991/1/juliaochnicolina_LAT_E_14548_618316_Julia%26Nicolina_master_thesis-1.pdf

Dávila, N., Piña-Ramírez, W. (2018). What Works In Talent Development. Effective Onboarding.

<https://books.google.es/books?id=jJVqDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Felicity N. (2019). Causes and prevention of high employee turnover within the hospitality industry: A literature review. (p. 10).

https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_38_vol_8_3_2019.pdf

Gajda J. (2019). Professional Adaptation of New Employees to the Organization. (p. 930-937). <https://sciendo.com/abstract/journals/czoto/1/1/article-p929.xml>

- Gillette M (2021). Influencing Employee Retention Through Recruitment, Selection, and Onboarding Practices. https://digitalcommons.gardner-webb.edu/education_projects/19/?fr=operanews
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2018). E-socialization: The problems and the promise of socializing newcomers in the digital age. In J. H. Dulebohn & D. L. Stone, The brave new world of eHRM 2.0 (p. 111-139). IAP Information Age Publishing. <https://psycnet.apa.org/record/2018-32213-005>
- Hassan H (2020). Impacts of Implementation of Extensive Onboarding Process on Employee Retention - a Casestudy From Transferwise, (p. 54-55). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-08-2018-1517/full/html>
- Hernández R., Olivia I, de la Garza S, y Torres R. (2018). Recursos Administrativos para Solucionar Conflictos a los Contribuyentes en México. (p.102). <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v6n2-2018/RGN-V6N2-2018.pdf#page=27>
- Jahya, A., Alias N.E, Othman R, & Romaiha N. R. (2019). A Three-Factor Model of Organizational Socialization Tactics: Impact on Job Satisfaction among Engineers in Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9 (9), 663-675. https://www.researchgate.net/profile/Arnida-Jahya-2/publication/336510062_A_Three-Factor_Model_of_Organizational_Socialization_Tactics_Impact_on_Job_Satisfaction_among_Engineers_in_Malaysia/links/5da3d097299bfl16fea4a3ad/A-Three-Factor-Model-of-Organizational-Socialization-Tactics-Impact-on-Job-Satisfaction-among-Engineers-in-Malaysia.pdf

- Jeske D., y Olson D. (2021). Onboarding new hires: recognising mutual learning opportunities. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWAM-04-2021-0036/full/html>
- Jimenez N. (2020). Utilizing Onboarding Practices to Engage and Retain Employees in the K-12 Setting. (p. 37-38).
https://ir.vanderbilt.edu/bitstream/handle/1803/16318/Onboarding_Capstone_Jimenez_Nicole%20Jimenez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Karhunen H. (2017). Implementing a strategic employee onboarding program for a global ICT company Case Basware. (p. 53-54).
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/135449/Karhunen_Henna.pdf?sequence
- Keene K. (2021). An Effective Onboarding Process: Decreasing Role Ambiguity and Role Conflict and Increasing Employee Acclimation to Increase Employee Job Satisfaction. (p 47).
<https://www.proquest.com/openview/7c4bb56ccade657089e416d8bc24bc6e/1?pq-origsite=scholar&cbl=18750&diss=y>
- Kowsikka FMJJ. y James, R. (2019). NEWCOMERS´SOCIALIZATION: THE PROACTIVE BEHAVIORS, SATISFACTION AND SOCIAL INTEGRATION, Revista de Estudios Empresariales, 6 (1), 89-107.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/44-111-1-PB.pdf
- Kumar, N (2017). New employee onboarding process in an organization.
<https://ijeast.com/papers/1475235509-Onboarding.pdf>
- Mark A. and Christiansen L. (2010). SUCCESSFUL ONBOARDING. A Strategy to Unlock Hidden Value Within Your Organization.
<https://onboardingmargin.com/site/assets/files/1048/introduction.pdf>

- Maurer R. (2019). New Employee Onboarding Guide. Proper onboarding is key to retaining, engaging talent. (p. 1-2).
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2879702d1d8d6644b64b4b1d232517e9%20(2).pdf
- Meneses K. (2019). Strategies of Attraction and Retention of Human Talent to Reduce Staff Rotation. (p. 27-28).
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/31779>
- Nwadiuto R. (2021). Selection Process, Teachers 'Welfare and Attrition Rate of Teachers in District II, Lagos State. (p. 89-90).
<https://www.ijhumas.com/ojs/index.php/kiuhums/article/view/1104/989>
- Ordoñez H., Ruiz C, y Mensa C. (2021), Onboarding Digital Como Herramienta para la Incorporación de Nuevos Empleados. (p. 12-13).
https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2289/ONBOARDING_DIGITAL_COMO_HERRAMIENTA_INCORPORACION_NUEVOS_EMPLEADOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez R., De Miguel M, y Sánchez A. (2019). Mirada a las prácticas de gestión de recursos humanos en Ecuador. Vol. 27, N°. 4. (p. 261).
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-MiradaALasPracticasDeGestionDeRecursosHumanosEnEcu-8145520%20(1).pdf
- Pushpa H, y Uttamkumar K. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance - An Empirical Review. International Journal of Engineering and Management Research, (p. 71).
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/SSRN-id3559991.pdf

Rahkonen P. (2021). Successful Onboarding Process and One Elomatic Culture. (p. 43-45).

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/511909/Successful%20onboarding%20process%20and%20one%20Elomatic%20culture_Peppina%20Rahkonen_THESIS.pdf?sequence=2

Rahul A (2020). Role of Onboarding in Employee Integration: Case of it Sector.

<http://digitallibrary.loyalacollegekerala.edu.in:8080/jspui/handle/123456789/2022>

Reyes G, Maynez A, Cavazos J y Hernández J. (2019). Contrato psicológico,

agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422019000300001&script=sci_arttext

Rodríguez M (2021). El Onboarding: Dinámicas y procesos dentro de los planes de incorporación organizacional.

https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2204/_ONBOARDING_DIN%c3%81MICAS_PROCESOS_DENTRO_PLANES_INCORPORACION_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanchez M., Anglin L, Rana R, Butterfield R, Everett C, y Morgan P. (2020).

Emerging practices in Onboarding program doe PAs.

https://journals.lww.com/jaapa/fulltext/2020/09000/emerging_practices_in_onboarding_programs_for_pas_.7.aspx

Setlhodi I. (2021). Onboarding for Competitive Performance: Leadership Responsibility

in Initiating a Mentorship Journey for New Recruits, 6(19). [https://www.igi-](https://www.igi-global.com/chapter/onboarding-for-competitive-performance/260841)

[global.com/chapter/onboarding-for-competitive-performance/260841](https://www.igi-global.com/chapter/onboarding-for-competitive-performance/260841)

Shufutinsky A. & Cox R. (2019). Losing Talent on Day One: Onboarding Millennial Employees in Health Care Organizations. (p. 15-16).

https://www.researchgate.net/profile/Anton-Shufutinsky-3/publication/333745337_Losing_Talent_on_Day_One_Onboarding_Millennial_Employees_in_Health_Care_Organizations/links/5dc46052a6fdcc2d2ffb631c/Losing-Talent-on-Day-One-Onboarding-Millennial-Employees-in-Health-Care-Organizations.pdf

Smith C., Matthews R, Mills M, Hong Y, & Sim S. (2021). Organizational Benefits of Onboarding Contingent Workers: an Anchoring Model Approach.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-021-09757-0>

Sokkar, I (2018). Improving Employees Induction Experience by Developing IT Onboarding Process.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/146582/Sokkar_Ibrahim.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Prathna D. & Balu L (2018). The Influence of Human Resource Onboarding on an Employee's Intention to Stay in Rockwell Automation Pvt. Ltd.

https://www.researchgate.net/profile/Balu-L/publication/357768088_The_Influence_of_Human_Resource_Onboarding_on_an_Employee's_Intention_to_Stay_in_Rockwell_Automation_Pvt_Ltd/links/61de8cc33a192d2c8af4a447/The-Influence-of-Human-Resource-Onboarding-on-an-Employees-Intention-to-Stay-in-Rockwell-Automation-Pvt-Ltd.pdf

Universidad San Francisco de Quito, (s.f). Colegios,

<https://www.usfq.edu.ec/es/carreras-de-pregrado>

Universidad San Francisco de Quito, (s.f). Visión y Misión,

<https://www.usfq.edu.ec/es/mision-y-vision>

Universidad San Francisco de Quito, (s.f.). Visión y Misión,

<https://www.usfq.edu.ec/es/mision-y-vision>

Universidad San Francisco de Quito, (s.f.). Extensión USFQ Galápagos,

<https://www.usfq.edu.ec/es/galapagos>

Universidad San Francisco de Quito, (s.f.). Extensión Galápagos. Misión,

<https://www.usfq.edu.ec/es/galapagos>

Universidad San Francisco de Quito, (s.f.). Extensión Galápagos. Visión,

<https://www.usfq.edu.ec/es/galapagos>

Yadav S., Meena N, Dalal R y Saíndane C (2020). Increasing employee engagement in new recruits in COVID times: an analysis of the onboarding process. (p. 7).

<https://www.jnu.ac.in/sites/default/files/abvsme/WP-01.pdf>

Waleed A., Alí A, Osama I, Gamal S.A.K., y Ahmed H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study in the oil and gas industry in the United Arab Emirates. (p. 113-114).

https://www.researchgate.net/profile/Gamal-Khalifa-2/publication/334275388_The_mediating_effect_of_job_happiness_on_the_relationship_between_job_satisfaction_and_employee_performance_and_turnover_intentions_A_case_study_on_the_oil_and_gas_industry_in_the_United_Arab_Emirates/links/5d240bcb299bf1547ca4f405/The-mediating-effect-of-job-happiness-on-the-relationship-between-job-satisfaction-and-employee-performance-and-turnover-intentions-A-case-study-on-the-oil-and-gas-industry-in-the-United-Arab-Emirates.pdf

Yadav S., Meena N, Dalal R y Saíndane C (2020). Increasing employee engagement in new recruits in COVID times: an analysis of the onboarding process. (p. 7-8).

<https://www.jnu.ac.in/sites/default/files/abvsme/WP-01.pdf>