

RESUMEN

Este proyecto de residencias profesionales se enfoca en la elaboración de un Manual de integración organizacional para la empresa Democonstrucción, dedicada a la construcción y demolición. La iniciativa surge ante la falta de una guía formal que permita integrar de forma clara y estructurada a los nuevos trabajadores, generando la necesidad de un documento que facilite su adaptación, fomente el cumplimiento de normas y promueva una cultura organizacional sólida.

El objetivo general del proyecto es diseñar un manual funcional que proporcione información precisa sobre la empresa, sus procesos, normativas internas, derechos y obligaciones laborales, así como lineamientos básicos de seguridad y operación. Su propósito es reducir el tiempo de integración, mejorar la experiencia del nuevo colaborador y fomentar la permanencia del talento en la organización.

La base teórica se fundamenta en la gestión del talento humano, la normatividad vigente en México —incluyendo la Ley Federal del Trabajo y diversas Normas Oficiales Mexicanas—, y las mejores prácticas en procesos de inducción dentro del sector.

La metodología es cualitativa-descriptiva y utiliza herramientas como entrevistas al personal, observación directa, análisis documental y revisión de manuales similares. Estas técnicas permitieron conocer las áreas clave que el manual debe cubrir.

El resultado final será un documento impreso y digital, con lenguaje accesible, diseño visual atractivo e información útil y contextualizada. Se espera que su implementación genere beneficios tangibles en la eficiencia operativa, clima laboral y profesionalización de la empresa.

INTRODUCCIÓN AL PROYECTO

La integración organizacional es un elemento clave en la administración del talento humano dentro de cualquier empresa. Este proceso permite que los nuevos empleados se adapten rápidamente a la cultura, políticas, procedimientos y objetivos organizacionales, facilitando su desempeño y alineación con las metas estratégicas de la empresa. Sin embargo, en muchas compañías, este proceso no está formalizado, lo que puede derivar en problemas de comunicación, baja productividad, falta de identificación con la organización e incluso una alta rotación de personal.

CITA: (Chiavenato, 2017)

En el caso de Democonstrucción, una empresa dedicada a la construcción y demolición, el crecimiento y la constante incorporación de nuevos trabajadores han evidenciado la necesidad de contar con un proceso estructurado de integración. Actualmente, la empresa carece de un documento formal que guíe la adaptación de los empleados, lo que ha generado inconsistencias en la transmisión de información clave sobre la cultura, políticas y normas internas. Esta situación puede impactar negativamente en la eficiencia operativa, el sentido de pertenencia del personal y la seguridad en el entorno de trabajo.

Para abordar esta problemática, este proyecto tiene como objetivo diseñar un Manual de Integración Organizacional que sirva como una herramienta de apoyo para estandarizar el proceso de inducción de los nuevos empleados en Democonstrucción. Este manual proporcionará información clara y estructurada sobre la empresa, su misión y visión, normas de seguridad, estructura organizacional, responsabilidades laborales y expectativas de desempeño. Además, incluirá procedimientos esenciales para garantizar una transición efectiva de los nuevos colaboradores, promoviendo su adaptación y alineación con la cultura empresarial.

La importancia de este manual radica en su capacidad para optimizar la gestión del capital humano dentro de la organización. Un proceso de integración bien estructurado reduce el tiempo de aprendizaje de los empleados, mejora su desempeño desde las primeras semanas y fortalece el sentido de identidad y compromiso con la empresa. Además, al estandarizar la información que se proporciona a los nuevos ingresos, se minimizan los errores operativos y se fomenta una cultura organizacional sólida y consistente.

Este documento no solo beneficiará a los empleados recién incorporados, sino también a la empresa en su conjunto, ya que permitirá mejorar la comunicación interna, reducir la incertidumbre en el proceso de inducción y garantizar que todos los colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente. Así, el Manual de Integración Organizacional para Democonstrucción se convertirá en una pieza fundamental dentro de la estructura administrativa de la empresa, aportando valor tanto en el corto como en el largo plazo.

JUSTIFICACIÓN.

La integración de los empleados en una empresa es un proceso fundamental para garantizar su éxito y permanencia en la organización. En el caso de Democonstrucción, la falta de un procedimiento estandarizado para la incorporación del personal ha evidenciado la necesidad de contar con un documento formal que guíe a los nuevos colaboradores en su adaptación al entorno laboral. El desarrollo de un Manual de Integración Organizacional representa una solución efectiva a esta problemática, proporcionando un recurso clave para mejorar la gestión del talento humano dentro de la empresa.

Desde una perspectiva operativa, la implementación de este manual permitirá optimizar el proceso de inducción, reduciendo el tiempo de adaptación de los nuevos empleados y asegurando que comprendan de manera clara las políticas, normativas y responsabilidades dentro de la empresa. Un proceso de integración bien estructurado no solo facilita la incorporación de los trabajadores, sino que también mejora la eficiencia general de la organización, al minimizar errores derivados de la falta de información y capacitación.

En términos de cultura organizacional, el Manual de Integración Organizacional contribuirá a fortalecer la identidad y los valores de la empresa. Al proporcionar información detallada sobre la historia, misión, visión y objetivos de Democonstrucción, este documento permitirá que los empleados se identifiquen con la organización desde su primer día de trabajo. Un mayor sentido de pertenencia se traduce en mayor compromiso, motivación y lealtad hacia la empresa, lo que impacta positivamente en la productividad y en la reducción de la rotación de personal.

Desde el punto de vista de la seguridad y el cumplimiento normativo, contar con un manual de integración garantiza que los empleados conozcan y cumplan con los protocolos establecidos por la empresa. En el sector de la construcción y demolición, el respeto a las normas de seguridad es crucial para prevenir accidentes y garantizar un ambiente de trabajo seguro. Un documento que

establezca de manera clara estas normativas permitirá reducir riesgos y mejorar la cultura de prevención dentro de la empresa.

Por último, este proyecto tiene una justificación académica, ya que su desarrollo implica la aplicación de conocimientos en administración, gestión de recursos humanos y comunicación organizacional. La creación de este manual permitirá implementar herramientas de gestión eficaces, lo que representa un aprendizaje práctico y aplicado dentro del campo profesional.

En conclusión, el Manual de Integración Organizacional para Democonstrucción es una herramienta esencial para mejorar la eficiencia operativa, fortalecer la cultura organizacional y garantizar la seguridad y el cumplimiento normativo dentro de la empresa. Su implementación beneficiará tanto a los nuevos empleados como a la organización en su conjunto, contribuyendo a la consolidación de una estructura organizacional más sólida y eficiente.

CITA: (A, 2019)

OBJETIVOS.

Objetivo General

Desarrollar un Manual de Integración Organizacional para Democonstrucción, que estandarice el proceso de inducción de nuevos empleados, facilitando su adaptación a la empresa, optimizando la comunicación interna y fortaleciendo la cultura organizacional para mejorar la eficiencia operativa y la seguridad en el entorno de trabajo.

Objetivos Específicos

1. Estandarizar el proceso de integración mediante la creación de un documento estructurado que contenga información clara y detallada sobre la empresa, sus valores, políticas, normativas y procedimientos internos.
2. Optimizar la comunicación interna al proporcionar a los nuevos empleados un recurso de consulta que les permita comprender de manera efectiva sus responsabilidades y el funcionamiento general de la empresa.
3. Reducir el tiempo de adaptación del personal al facilitarles una guía clara que agilice su aprendizaje y les ayude a integrarse rápidamente a su entorno laboral.
4. Fortalecer la identidad y la cultura organizacional mediante la transmisión clara de la misión, visión y valores de Democonstrucción, fomentando un mayor sentido de pertenencia y compromiso por parte de los empleados.

5. Mejorar el cumplimiento de normativas y protocolos de seguridad, asegurando que todos los empleados conozcan y apliquen las reglas establecidas para prevenir riesgos y accidentes en el entorno de trabajo.
6. Disminuir la rotación de personal, brindando a los nuevos ingresos una experiencia de integración efectiva que favorezca su permanencia y desarrollo dentro de la empresa.
7. Facilitar la gestión del talento humano al proporcionar a los líderes y supervisores una herramienta que les permita capacitar de manera uniforme y eficiente a los nuevos colaboradores.
8. Generar un documento de referencia actualizado que pueda ser utilizado en futuras incorporaciones y revisado periódicamente para adaptarse a los cambios y necesidades de la empresa.

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA Y ÁREA DE RESIDENCIAS.

GIRO DE LA EMPRESA

Democonstrucción es una empresa regiomontana que se especializa en el sector de la demolición controlada y obras civiles. Su actividad principal es la ejecución de proyectos de demolición parcial o total de estructuras residenciales, comerciales e industriales. Además, complementa sus servicios con trabajos de construcción, cimentación, urbanización y preparación de terrenos, ofreciendo así soluciones integrales para la transformación del entorno construido.

A diferencia de empresas que solo se centran en la venta de materiales o bienes resultantes de una demolición, Democonstrucción se enfoca plenamente en la prestación de servicios profesionales de campo, trabajando directamente en obras, sin contar con oficinas físicas abiertas al público, lo cual responde a su modelo operativo flexible y enfocado en el cliente.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA DEMOLICIÓN Y CONSTRUCCIÓN EN MÉXICO

La industria de la construcción y demolición en México tiene una historia estrechamente ligada al crecimiento urbano, la modernización de las ciudades y la adaptación de espacios para nuevos usos. Desde la segunda mitad del siglo XX, con el auge de la urbanización en ciudades como Monterrey, la necesidad de transformar estructuras antiguas para dar paso a nuevas edificaciones ha ido en aumento.

Monterrey, en particular, ha sido epicentro del desarrollo industrial y urbano en el norte del país. A medida que la ciudad crecía, surgió la necesidad de renovar

áreas obsoletas y mejorar la infraestructura, lo que dio origen a empresas especializadas en el proceso de demolición controlada, así como en la construcción de nuevas edificaciones industriales, comerciales y residenciales.

La demolición ha evolucionado de un trabajo rústico a una disciplina altamente técnica y especializada. Hoy en día, implica procesos detallados de evaluación estructural, normas de seguridad, manejo de residuos y logística estratégica, para minimizar riesgos, costos y tiempos. Paralelamente, la construcción en México se ha visto influenciada por tecnologías modernas, normas de sustentabilidad y metodologías como la edificación verde y el diseño estructural avanzado.

En este contexto, la demolición no solo es vista como la eliminación de estructuras, sino como el primer paso para nuevos proyectos de desarrollo urbano. Esto ha creado una sinergia entre ambas disciplinas (demolición y construcción), posicionándolas como sectores clave en el desarrollo económico y social de ciudades como Monterrey.

UBICACIÓN Y ALCANCE GEOGRÁFICO

La empresa tiene su base de operaciones en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, una de las urbes más industrializadas del país. Desde esta ubicación, Democonstrucción atiende distintos proyectos en la zona metropolitana y en algunos casos, en otras regiones del norte del país, dependiendo de la magnitud y especificaciones del proyecto.

Su operación no se limita a un solo tipo de cliente; atienden tanto a desarrolladores inmobiliarios como a empresas industriales, constructoras, arquitectos, gobiernos municipales y propietarios particulares que requieren servicios de demolición o construcción especializados.

INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA

Democonstrucción se especializa en la ejecución segura y eficiente de proyectos que requieren el desmantelamiento controlado de estructuras, así como la construcción de nuevos espacios, adaptándose a las necesidades de cada cliente.

A lo largo del tiempo, la empresa ha fortalecido su reputación gracias a su compromiso con la calidad, la puntualidad y el cumplimiento de normativas de seguridad, lo que le ha permitido consolidarse como un referente confiable dentro del sector. Democonstrucción trabaja con maquinaria especializada y personal capacitado, garantizando eficiencia operativa y resultados óptimos en cada obra.

Misión

Brindar servicios de demolición y construcción seguros, eficientes y profesionales, comprometidos con la calidad, el cumplimiento normativo y la satisfacción de

nuestros clientes. Nos enfocamos en aprovechar los materiales recuperables para reducir el impacto ambiental y contribuir a un entorno más sostenible.

Visión

Ser una empresa líder en servicios de demolición y construcción en México, reconocida por su excelencia operativa, su enfoque sustentable y su capacidad de adaptación a las necesidades de cada cliente, contribuyendo al desarrollo responsable de la infraestructura urbana e industrial.

Valores

En Democonstrucción, los valores son principios fundamentales que rigen el comportamiento de cada colaborador, guiando la forma en que se relacionan entre sí, con los clientes, y con la sociedad en general. Estos valores fortalecen la cultura organizacional y reflejan el compromiso de la empresa con la ética, la calidad y el desarrollo responsable.

RESPONSABILIDAD

Implica el compromiso individual y colectivo de cumplir con las tareas asignadas con eficacia, puntualidad y profesionalismo. Cada miembro del equipo reconoce la importancia de su rol dentro de los procesos de demolición y construcción, procurando la seguridad propia y de los demás. Se promueve una cultura de cumplimiento, prevención de riesgos, y respeto a las normativas vigentes en materia de seguridad, medio ambiente y legalidad.

HONESTIDAD

Se manifiesta en el uso transparente y eficiente de los recursos materiales, humanos y financieros de la empresa. La honestidad guía cada negociación, trato con clientes y decisiones operativas, generando confianza y credibilidad dentro y fuera de la organización. Se espera de cada integrante una conducta congruente entre lo que se dice y lo que se hace, contribuyendo a un ambiente laboral ético y confiable.

RESPETO

Consiste en valorar la diversidad de ideas, creencias, opiniones y capacidades de todas las personas con las que se interactúa. En Demo Construcción se fomenta el trato digno, justo y equitativo hacia compañeros, clientes, proveedores y la comunidad. Asimismo, se impulsa la conciencia ambiental y el uso responsable de los recursos naturales, buscando siempre minimizar el impacto ambiental de cada obra ejecutada.

COMPROMISO

Cada colaborador asume sus funciones con dedicación y entusiasmo, buscando la mejora continua y el logro de los objetivos organizacionales. Se promueve una actitud proactiva ante los retos, responsabilidad con los resultados y disposición para trabajar en equipo.

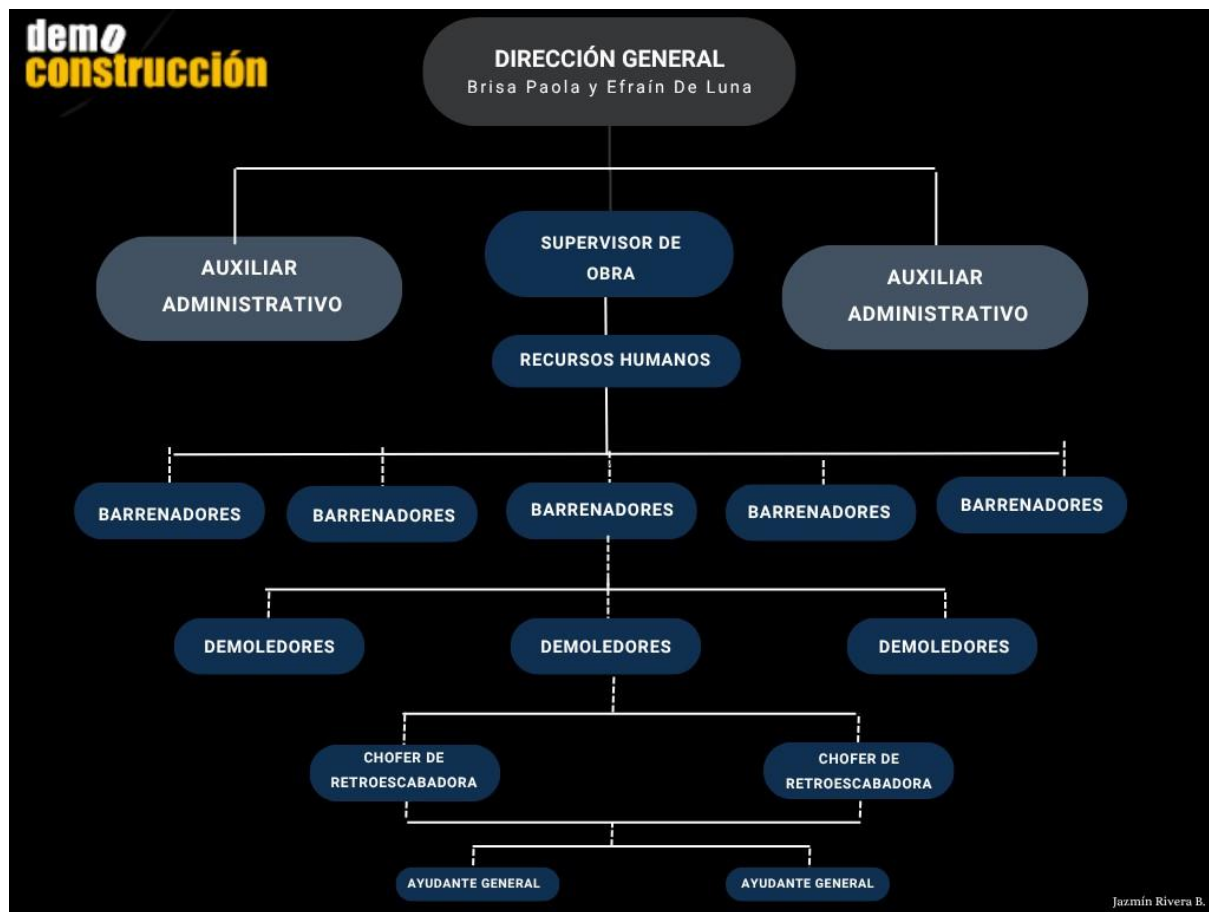
CALIDAD

La excelencia en el servicio es un valor clave para Demo Construcción. Esto se traduce en la ejecución de trabajos seguros, eficientes y duraderos, que cumplen con los más altos estándares del sector. La calidad no solo está en el resultado final, sino también en los procesos, la atención al cliente y el cumplimiento de los tiempos establecidos.

TRABAJO EN EQUIPO

Se considera esencial para el éxito de cada proyecto. Se fomenta la colaboración, la comunicación efectiva, el respeto por las ideas ajenas y el apoyo mutuo. Cada miembro del equipo aporta su experiencia y capacidades, generando sinergias que permiten alcanzar mejores resultados.

ORGANIGRAMA DEMOCONSTRUCCIÓN.



Elaboración propia.

Ilustración 1. Organigrama Democonstrucción

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y RECURSOS

Democonstrucción cuenta con un equipo técnico y operativo capacitado para llevar a cabo labores complejas de demolición y construcción bajo altos estándares de calidad y seguridad. Su estructura es horizontal y está liderada por un director general que coordina diferentes áreas clave como operaciones, supervisión técnica, personal en campo y logística.

Aunque no dispone de una oficina física convencional, su equipo se organiza de forma estratégica y cuenta con los equipos y maquinaria necesarios para operar de manera eficiente. Entre sus recursos principales se encuentran retroexcavadoras, martillos hidráulicos, camiones de volteo, herramientas de corte y protección, y todo el equipo necesario para ejecutar con seguridad los trabajos que se les encomiendan.

La empresa también hace énfasis en el cumplimiento normativo en materia ambiental, de seguridad laboral y manejo de residuos, promoviendo así prácticas responsables dentro de su rubro.

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO O ÁREA DEL ESTUDIANTE

Durante su residencia profesional, la estudiante se integró como colaboradora en el área administrativa y organizacional de la empresa Democonstrucción, participando directamente con la Dirección General y el área de Recursos Humanos. Su intervención tuvo un enfoque multifuncional, contribuyendo en distintas tareas clave del funcionamiento operativo y estratégico de la empresa.

Por una parte, la estudiante brindó apoyo en la elaboración de presupuestos para obras, desarrollando documentos que posteriormente enviaba directamente a los clientes. También participó en procesos de supervisión de personal en campo, realizando visitas puntuales para verificar el cumplimiento de las actividades programadas, así como el comportamiento y necesidades del personal operativo en obra.

De manera paralela, llevó a cabo la planeación, desarrollo y estructuración de un proyecto de mejora organizacional enfocado en la creación e implementación de un Manual de Bienvenida e Integración, diseñado para facilitar la adaptación de los nuevos trabajadores al entorno laboral. Para ello, realizó un diagnóstico organizacional, entrevistas con trabajadores y supervisores, recolección de datos internos y observación directa de procesos, con el objetivo de detectar áreas de oportunidad en el ingreso del personal.

La estudiante fue responsable del diseño gráfico y estructural del manual, cuidando tanto la estética visual como el contenido técnico, incorporando aspectos como: la historia, misión, visión y valores de la empresa, estructura organizacional, procesos básicos de operación, medidas de seguridad, prestaciones, normativas aplicables y canales de comunicación interna. Su participación resultó en una herramienta funcional para mejorar los procesos de inducción y fortalecer la cultura organizacional de Democonstrucción.

DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

PROBLEMAS A RESOLVER, PRIORIZANDOLOS

3.1 Planteamiento general del problema.

En Democonstrucción, el proceso de incorporación del personal no está estandarizado ni documentado de manera formal. Actualmente, la integración de los nuevos empleados depende de la información verbal proporcionada por superiores inmediatos o compañeros de trabajo, lo que genera inconsistencias en

la transmisión de conocimientos esenciales sobre la empresa. Esta falta de estructura ha dado lugar a una serie de problemáticas que afectan tanto el desempeño de los colaboradores como la eficiencia operativa de la empresa.

Uno de los principales problemas identificados es la desorganización en el proceso de inducción. Debido a la ausencia de un protocolo formalizado, los nuevos empleados reciben información de manera fragmentada y muchas veces contradictoria, lo que puede generar confusión y retrasos en su adaptación al entorno laboral. Además, la falta de documentación sobre normas, valores y procesos internos impide que los trabajadores tengan una referencia clara de sus funciones y responsabilidades.

Otro problema derivado de esta situación es la falta de sentido de pertenencia y compromiso por parte del personal. La ausencia de un proceso de integración estructurado puede hacer que los nuevos empleados se sientan desorientados o poco valorados, lo que influye negativamente en su motivación y rendimiento. Cuando un trabajador no tiene claridad sobre la misión y visión de la empresa, es más difícil que se identifique con sus valores y objetivos, lo que puede traducirse en una menor productividad y una mayor rotación de personal.

Además, la deficiente comunicación interna representa un riesgo significativo en un entorno como el de Democonstrucción, donde las operaciones requieren de una estricta coordinación y cumplimiento de normativas de seguridad. Si los empleados no reciben información clara sobre los procedimientos y reglas internas desde su ingreso, pueden incurrir en errores que comprometan la eficiencia operativa e incluso la seguridad de los equipos de trabajo.

3.2 Problemas detectados.

1. Falta de un documento formal de bienvenida e integración

Actualmente, Democonstrucción no cuenta con un manual de bienvenida que oriente a los nuevos colaboradores sobre la estructura, procesos, normas y cultura organizacional de la empresa. Esto genera incertidumbre entre los nuevos ingresos, quienes no tienen claridad sobre las expectativas, responsabilidades y dinámicas internas.

2. Ausencia de lineamientos claros de comunicación interna

No existen lineamientos formales para que los nuevos empleados sepan cómo dirigirse a sus superiores, a quién acudir en caso de dudas o problemas, o cómo manejar la comunicación en las distintas áreas (dirección, supervisores, recursos humanos, administrativos, personal operativo). Esta falta de claridad puede provocar errores, malentendidos y desmotivación.

3. Carencia de materiales visuales atractivos que transmitan identidad corporativa

Los materiales actuales (cuando existen) son informales, no estandarizados y no reflejan la imagen visual de DemoConstrucción (colores corporativos: amarillo, negro, gris). Un manual de bienvenida debe tener un diseño atractivo, profesional, alineado a la identidad gráfica de la empresa para transmitir confianza y pertenencia.

4. Desigualdad en los procesos de inducción

En algunos casos, la inducción para empleados administrativos es distinta a la que reciben los operativos (barrenadores, ayudantes de obra, etc.), y a veces ni siquiera existe. Esto provoca que unos tengan más herramientas para integrarse que otros, generando desigualdades desde el inicio del vínculo laboral.

5. Poca claridad en los procesos básicos operativos

Los nuevos ingresos, sobre todo en el área operativa, no reciben instrucciones claras sobre procesos básicos como horarios, uso de herramientas, medidas de seguridad, reportes de avances, etc. Esto no solo afecta la eficiencia, sino que puede comprometer la seguridad de los trabajadores.

3.3 Priorización de los problemas.

El Manual de Integración Organizacional surge como una respuesta a estos desafíos, proporcionando un documento estructurado que servirá como referencia para todos los empleados nuevos. Con este manual, se busca estandarizar el proceso de inducción, asegurando que todos los trabajadores reciban la misma información de manera clara, accesible y ordenada. Asimismo, se pretende fortalecer la cultura organizacional y mejorar la comunicación interna, creando un entorno laboral más eficiente.

Destaca que la inducción laboral no solo informa al nuevo personal, sino que también promueve su alineación con los valores organizacionales.

CITA: (Dessier, 2020)

Este problema es particularmente relevante para Democonstrucción, ya que, al tratarse de una empresa en crecimiento, la constante incorporación de nuevos empleados hace que la falta de un sistema de integración formal sea cada vez más evidente. La implementación de un Manual de Integración Organizacional no solo contribuirá a mejorar la experiencia de los nuevos ingresos, sino que también tendrá un impacto positivo en la organización en su conjunto, promoviendo un ambiente de trabajo más estructurado, seguro y productivo.

ALCANCES Y LÍMITACIONES

Alcances.

El presente proyecto de residencia profesional tiene como objetivo principal el diseño, desarrollo e implementación de un Manual de Integración Organizacional para la empresa Democonstrucción. Este manual busca estandarizar el proceso de incorporación de nuevo personal mediante la estructuración formal de los elementos esenciales que todo trabajador debe conocer al integrarse a la empresa, tales como los valores organizacionales, políticas internas, estructura jerárquica, procesos básicos, prestaciones, medidas de seguridad y canales de atención a necesidades laborales.

El manual será aplicable a todas las nuevas incorporaciones en distintas áreas operativas y administrativas de la empresa, brindando un material de referencia práctico, claro y funcional que será entregado desde el primer día de ingreso del colaborador. Asimismo, este documento también podrá ser utilizado por mandos medios o superiores para reforzar procesos de inducción, contribuyendo a una mejora en la comunicación interna, el sentido de pertenencia y el desempeño general del equipo humano.

El proyecto incluye el levantamiento de información mediante entrevistas, observación directa y análisis de documentos internos; el diseño visual atractivo y funcional del manual; así como su validación inicial con la Dirección General y el área de Recursos Humanos. Se espera que esta herramienta fortalezca la cultura organizacional, facilite la adaptación de nuevos empleados y sirva como base para futuras actualizaciones o ampliaciones de contenidos relacionados con el desarrollo humano dentro de la empresa.

A continuación, se detallan los alcances concretos del proyecto:

1. Desarrollo de un manual integral

El proyecto incluirá la elaboración completa de un documento físico y/o digital que contenga toda la información esencial que los nuevos empleados deben conocer al integrarse a Democonstrucción. Esto incluirá aspectos administrativos, operativos, culturales y visuales.

2. Estandarización del proceso de inducción

Se establecerá un esquema único y estandarizado para la bienvenida de nuevos empleados, sin importar su puesto o área, asegurando que todos reciban la misma base de información y acompañamiento.

3. Diseño visual alineado a la identidad de la empresa

El manual será desarrollado con base en los colores corporativos de Democonstrucción (amarillo, negro y gris), incorporando imágenes reales de obras y elementos gráficos animados para hacerlo visualmente atractivo y fácil de comprender.

4. Integración del organigrama y procesos básicos

Se incluirá un organigrama actualizado y explicado, así como una sección de procesos básicos operativos y administrativos para que los nuevos ingresos comprendan el funcionamiento general de la empresa.

5. Facilitar el sentido de pertenencia

El manual estará diseñado para transmitir los valores de la empresa, promover una cultura de respeto, seguridad y trabajo en equipo, y fortalecer la conexión emocional del colaborador con Democonstrucción desde el inicio.

6. Aplicación en todas las áreas de la empresa

El proyecto contempla que el manual sea funcional tanto para el personal operativo (barrenadores, ayudantes de obra, supervisores) como para administrativos y nuevos perfiles en Recursos Humanos.

Limitaciones.

Entre las principales limitaciones encontradas durante el desarrollo del proyecto se encuentra la disponibilidad limitada de algunos colaboradores para participar en entrevistas o brindar información completa sobre sus funciones o procesos. Esto dificultó, en ciertos casos, la recolección de datos específicos necesarios para representar adecuadamente algunas áreas operativas.

Otra limitación fue el tiempo disponible para la implementación completa del manual en todos los niveles de la empresa. Debido a que el proceso de inducción aún no contaba con procedimientos establecidos, algunas áreas carecían de registros o documentos de apoyo, lo cual obligó a trabajar con información verbal o reconstruida con base en la experiencia del personal más antiguo.

Además, al tratarse de un proyecto individual y de residencia profesional con una duración limitada, no fue posible evaluar a profundidad el impacto del manual en el largo plazo, como el cambio en la percepción de pertenencia, la reducción de errores en el proceso de inducción o el fortalecimiento de la cultura organizacional. Sin embargo, se deja abierta la posibilidad de aplicar instrumentos de evaluación posteriores para medir su efectividad en el mediano plazo.

FUNDAMENTO TEÓRICO

El fundamento teórico de este proyecto se basa en conceptos clave del área de recursos humanos, comunicación organizacional y cultura empresarial. Estos conceptos permiten sustentar la importancia y funcionalidad de un manual de bienvenida dentro de una empresa como Democonstrucción, dedicada a la demolición y construcción.

Conceptos clave

Manual de bienvenida

Un manual de bienvenida o manual de integración es un documento que tiene como finalidad proporcionar al nuevo empleado toda la información básica necesaria para su adaptación a la empresa. Este material incluye desde datos generales de la organización, estructura, misión, visión, valores, reglamentos, normas internas y procesos administrativos, hasta información específica sobre sus funciones y el ambiente laboral.

Importancia:

El manual es una herramienta estratégica que facilita la integración del nuevo personal, minimiza la curva de aprendizaje y fortalece el sentido de pertenencia desde el primer día.

Inducción laboral

La inducción laboral es el proceso mediante el cual se orienta al nuevo colaborador respecto al entorno de trabajo, cultura organizacional, normas, políticas y funciones. Su objetivo es reducir la incertidumbre y facilitar su adaptación.

Relación con el manual:

El manual de bienvenida forma parte del proceso de inducción y se considera un instrumento base para que este procedimiento sea estandarizado y eficiente.

Cultura organizacional

La cultura organizacional hace referencia al conjunto de valores, creencias, normas, símbolos y formas de actuar que comparten los miembros de una organización. En el caso de Democonstrucción, esta cultura se caracteriza por el trabajo en equipo, la seguridad, el compromiso con la calidad y el respeto al entorno.

Relevancia:

Transmitir esta cultura desde el inicio permite que el nuevo integrante se alinee con los principios fundamentales de la empresa y se involucre en un ambiente laboral coherente y positivo.

Onboarding

El onboarding es una estrategia moderna que engloba todo el proceso de incorporación de un nuevo empleado, desde su contratación hasta su adaptación total. Abarca aspectos administrativos, formativos, sociales y culturales.

CITA WEB: (Talent Clue, 2021)

Aplicación:

El manual de bienvenida es una herramienta clave dentro del onboarding, ya que permite iniciar este proceso de forma ordenada y clara.

Comunicación interna

La comunicación interna se refiere al flujo de información dentro de la empresa, entre colaboradores, jefes y distintas áreas. Una comunicación efectiva reduce errores, mejora el clima laboral y aumenta la productividad.

Relación con el manual:

Un buen manual de bienvenida permite que la comunicación inicial con el nuevo trabajador sea clara, profesional y alineada a la imagen de la empresa.

Motivación laboral

La motivación laboral es el conjunto de estímulos internos o externos que impulsan al colaborador a dar lo mejor de sí en su trabajo. Una buena integración influye directamente en su motivación desde el primer día.

CITA: (Hersey, 2013)

Papel del manual:

El tono positivo, el diseño visual atractivo y la claridad del manual pueden influir en la primera impresión que tiene el trabajador sobre su nuevo lugar de trabajo.

Imagen corporativa

La imagen corporativa es la percepción que tienen los empleados, clientes y la sociedad en general sobre una empresa. Se construye a partir de su comunicación, comportamiento y presentación visual.

Conexión con el manual:

El manual debe reflejar coherentemente la imagen corporativa de Democonstrucción, usando sus colores, lenguaje y estilo gráfico característico (amarillo, negro y gris).

Estandarización de procesos

La estandarización consiste en unificar procedimientos, documentos y prácticas dentro de una organización para que todos los miembros los ejecuten de la misma forma.

Contribución del manual:

El manual es una herramienta de estandarización en el proceso de inducción, evitando omisiones o confusiones por parte del personal administrativo o de recursos humanos.

MARCO TEÓRICO

El Manual de Integración Organizacional para el Personal de Democonstrucción tiene como objetivo optimizar el proceso de incorporación de nuevos empleados, garantizando que se adapten de manera eficiente a la cultura, normas y procesos de la empresa. Para ello, es fundamental establecer un marco conceptual sólido que respalde su desarrollo.

Este capítulo abordará los principales conceptos y fundamentos teóricos relacionados con la integración organizacional, cultura empresarial, inducción de personal, normativas aplicables y mejores prácticas para la gestión del talento humano en el sector de la construcción y demolición.

Integración Organizacional

La integración organizacional es un proceso fundamental dentro de cualquier empresa, ya que implica alinear los distintos recursos humanos, materiales, financieros y técnicos con los objetivos estratégicos de la organización. Esta integración busca optimizar la eficiencia de los procesos internos, mejorar la comunicación entre áreas y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo que potencie el rendimiento global.

En el sector de la construcción y demolición, donde la coordinación entre diferentes equipos, proveedores y áreas es constante, la integración organizacional se convierte en un elemento esencial para asegurar el cumplimiento de plazos, la calidad del trabajo y la seguridad en las obras.

Autores como Chiavenato (2006) señalan que la integración organizacional se basa en la interdependencia funcional, es decir, en cómo cada área depende de las demás para lograr resultados. De esta manera, no sólo se trata de coordinar actividades, sino de construir una cultura de colaboración y entendimiento común.

Componentes clave de la integración organizacional

Los componentes esenciales de una adecuada integración organizacional incluyen:

- Comunicación interna eficaz: Permite que la información fluya adecuadamente entre todos los niveles jerárquicos.
- Trabajo colaborativo: Promueve la cooperación entre departamentos y unidades.
- Objetivos organizacionales compartidos: Asegura que todas las áreas trabajen con metas alineadas.
- Procesos estandarizados: Facilitan la coordinación, reducen errores y mejoran la productividad.
- Cultura organizacional común: Establece normas, valores y comportamientos esperados para guiar la interacción interna.

En una empresa como Demo Construcción, estos elementos se ven reflejados en la coordinación entre ingenieros, personal operativo, administración y logística para cumplir con los requerimientos del cliente y los estándares de seguridad.

Impacto de la integración organizacional en el desempeño laboral

Una adecuada integración organizacional impacta directamente en el desempeño de los colaboradores. Cuando los equipos están alineados, se reduce la duplicidad de esfuerzos, los conflictos disminuyen y la motivación aumenta, ya que cada persona comprende el valor de su rol dentro del sistema organizacional.

Además, en sectores como el de la construcción y demolición, donde se enfrentan condiciones de riesgo, presión por tiempos de entrega y retos logísticos, una integración deficiente puede generar accidentes, desperdicio de materiales y pérdidas económicas.

Estudios realizados por Robbins y Coulter indican que las empresas con alto grado de integración organizacional reportan mayores niveles de productividad, menor rotación de personal y mejor clima laboral.

CITA: (Coulter, 2014)

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELEVANCIA EN LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL

Concepto de cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que comparten los miembros de una organización y que guían su comportamiento diario. Representa la “personalidad” de la empresa y se manifiesta en la forma en que las personas interactúan, toman decisiones y enfrentan los desafíos.

Según Edgar Schein (2010), la cultura organizacional tiene tres niveles: artefactos visibles, valores compartidos y supuestos básicos. Estos niveles influyen profundamente en cómo se da la integración de nuevos colaboradores, cómo se toman las decisiones y cómo se gestionan los conflictos.

Cultura organizacional en el sector de construcción y demolición

En el sector de la construcción y demolición, la cultura organizacional suele estar fuertemente enfocada en valores como:

- Seguridad laboral
- Disciplina
- Precisión técnica
- Responsabilidad colectiva
- Cumplimiento de plazos

En Democonstrucción, por ejemplo, se promueve una cultura de seguridad, cumplimiento normativo y colaboración constante. Esto permite que los trabajadores se integren rápidamente al equipo y comprendan la importancia de seguir procedimientos específicos para evitar riesgos y asegurar la calidad del trabajo.

Relación entre cultura organizacional e integración del personal

La cultura organizacional actúa como un puente o una barrera para la integración del personal. Cuando existe una cultura sólida, clara y compartida, los nuevos colaboradores se adaptan con mayor facilidad. Por el contrario, si hay una cultura difusa o contradictoria, la integración se vuelve más lenta y genera desmotivación.

En el caso de Democonstrucción, la implementación de un programa de inducción estructurado y basado en la cultura institucional puede mejorar significativamente la integración del personal, especialmente en obras temporales o con alta rotación de trabajadores.

INDUCCIÓN DEL PERSONAL: ESTRATEGIA CLAVE PARA LA INTEGRACIÓN

Definición y objetivos de la inducción

La inducción de personal es un proceso sistemático mediante el cual una organización proporciona a sus nuevos colaboradores la información, herramientas y orientación necesarias para facilitar su adaptación al entorno laboral. Este proceso tiene como finalidad integrar al trabajador de manera efectiva a la cultura organizacional, a los valores, normas y procedimientos de la empresa, así como a su equipo de trabajo y a sus responsabilidades específicas.

Desde una perspectiva estratégica, la inducción va mucho más allá de una simple bienvenida. Se trata de una etapa crítica que permite asegurar que el nuevo colaborador comprenda el propósito de la empresa, su estructura organizacional, sus expectativas laborales y la importancia de su rol dentro del funcionamiento general de la organización. La correcta ejecución de este proceso incide directamente en el compromiso, la motivación y la productividad del trabajador desde el inicio de su relación laboral.

Los principales objetivos del proceso de inducción son:

- Facilitar la adaptación del nuevo empleado: Disminuyendo la incertidumbre que conlleva ingresar a un nuevo ambiente laboral y promoviendo un sentido de pertenencia desde el primer día.
- Promover el conocimiento organizacional: Informar sobre la historia, misión, visión, valores, estructura organizacional, políticas internas y normas de seguridad de la empresa.
- Prevenir errores y accidentes: Especialmente en sectores como el de la construcción y demolición, donde es vital que el nuevo personal conozca protocolos de seguridad, uso adecuado del equipo, normativas y zonas de riesgo.
- Reducir la rotación de personal: Al brindar una experiencia inicial positiva, se fortalece la permanencia del trabajador y se mejora la retención del talento humano.
- Alinear al trabajador con los objetivos de la empresa: Cuando el colaborador entiende hacia dónde va la organización y cómo su trabajo contribuye a esos fines, su desempeño es más eficiente y comprometido.
- Fomentar la motivación y el buen clima laboral: Al sentirse acompañado, valorado y bien orientado, el trabajador establece vínculos más sólidos con sus compañeros y con la empresa.

En sectores como el de la demolición y construcción, la inducción adquiere un carácter aún más esencial debido a la naturaleza de las actividades y los riesgos inherentes. Una inducción mal gestionada puede derivar en accidentes, sanciones legales o una alta rotación de personal, afectando tanto la seguridad como la eficiencia de los proyectos.

Por lo tanto, la inducción no debe ser considerada como un proceso burocrático más, sino como una inversión clave para el desarrollo del capital humano, que impacta de forma directa en la productividad, seguridad, ambiente laboral y cumplimiento normativo de las organizaciones, especialmente aquellas como Demo Construcción, que operan en contextos altamente técnicos y regulados.

Etapas del proceso de inducción

El proceso de inducción de personal, para ser efectivo, debe estructurarse en etapas claras que aseguren la correcta transmisión de la información y la integración paulatina del nuevo colaborador. En el contexto del sector construcción y demolición, como en el caso de Demo Construcción, estas etapas cobran especial relevancia debido al enfoque técnico, normativo y de seguridad que exige la industria.

A continuación, se detallan las etapas más comunes y recomendadas en un proceso de inducción integral:

a) Preparación previa a la incorporación

Antes del primer día de trabajo, el área de recursos humanos debe preparar los materiales, espacios y responsables del proceso de inducción. Se recomienda:

- Preparar un cronograma de inducción.
- Asignar un mentor o guía dentro del área correspondiente.
- Reunir el material informativo como manuales, reglamentos, equipo de protección personal y contratos.
- Notificar a los departamentos involucrados para que estén preparados para recibir al nuevo integrante.

b) Bienvenida institucional

Esta etapa consiste en la recepción formal del nuevo colaborador por parte de la empresa. Suele incluir:

- Presentación del equipo directivo o de líderes de área.

- Recorrido por las instalaciones.
- Entrega del reglamento interno de trabajo y del manual de integración.
- Introducción a la historia de la empresa, misión, visión y valores.

Este primer contacto es clave para generar una primera impresión positiva y motivadora del entorno laboral.

c) Inducción general

Aquí se presenta información relacionada con el funcionamiento global de la empresa. Algunos aspectos clave son:

- Organigrama y funciones de cada área.
- Cultura organizacional y principios éticos.
- Políticas internas de seguridad, higiene y medio ambiente.
- Normas de comportamiento, horarios, y política de asistencia.
- Uso de herramientas tecnológicas, sistemas de registro y control.

d) Inducción específica al puesto

Una vez abordados los aspectos generales, el nuevo trabajador es introducido a su área y responsabilidades concretas. Esta etapa incluye:

- Descripción detallada del puesto.
- Capacitación técnica sobre herramientas, maquinaria o procesos específicos.
- Indicaciones de seguridad específicas del área de trabajo.
- Asignación de actividades iniciales y observación por parte de un mentor.

En empresas como Demo Construcción, esta fase debe centrarse en el cumplimiento estricto de normas de seguridad industrial, uso correcto del equipo de protección, y protocolos para operar en zonas de demolición.

e) Seguimiento y evaluación

Una buena práctica es realizar un seguimiento del proceso de inducción durante los primeros días o semanas. Esto puede incluir:

- Aplicación de encuestas de retroalimentación al nuevo colaborador.

- Revisión de desempeño inicial por parte del jefe inmediato.
- Identificación de dudas o áreas de mejora en la inducción.
- Ajustes necesarios para reforzar conocimientos o habilidades.

Importancia de un proceso de inducción eficiente

El proceso de inducción representa una fase clave para la integración del talento humano en cualquier empresa, especialmente en sectores como el de la construcción y demolición, donde el entorno laboral implica altos niveles de exigencia técnica, cumplimiento normativo y coordinación entre equipos.

Un proceso de inducción bien diseñado y ejecutado genera beneficios significativos tanto para el trabajador como para la organización, entre los que destacan:

a) Reducción del tiempo de adaptación

Un plan de inducción estructurado permite que el nuevo empleado entienda más rápidamente las expectativas de su puesto, las políticas de la empresa y su rol dentro del equipo, lo que reduce el periodo de incertidumbre y acelera su adaptación al entorno.

b) Disminución de errores operativos y riesgos

En empresas como Demo Construcción, donde se manejan materiales pesados, demoliciones y maquinaria especializada, un proceso de inducción que incluya formación técnica y de seguridad ayuda a prevenir accidentes laborales, fallos operativos y mal uso de los recursos.

c) Alineación con la cultura y valores de la empresa

La inducción no solo transmite información técnica, sino también la filosofía organizacional. Al comprender la cultura interna, misión, visión y valores de la empresa, el trabajador se siente parte del propósito institucional y es más probable que adopte comportamientos coherentes con los principios organizacionales.

d) Mayor motivación y compromiso

Un colaborador que recibe una bienvenida estructurada y acompañamiento en sus primeros días se siente valorado. Esto incrementa su motivación, confianza y sentido de pertenencia, lo cual influye positivamente en su desempeño, clima laboral y lealtad hacia la empresa.

e) Retención del talento humano

Numerosos estudios han demostrado que una inducción deficiente está relacionada con una mayor rotación de personal en los primeros meses de empleo. Por el contrario, cuando se implementan programas de integración efectivos, los índices de permanencia aumentan, reduciendo los costos asociados a la rotación y selección de personal.

f) Fortalecimiento de la imagen institucional

Una empresa que demuestra organización, claridad y atención al proceso de bienvenida proyecta una imagen profesional tanto interna como externamente. Esto también contribuye a fortalecer su reputación como empleador responsable, especialmente en un sector como el de la construcción, donde muchas veces se enfrentan altos niveles de rotación y condiciones laborales demandantes.

Normativa y legislación aplicable en la integración del personal en empresas de construcción y demolición

La correcta integración del personal no solo debe obedecer a criterios éticos y de eficiencia operativa, sino también a un marco normativo que garantice el respeto a los derechos laborales, la equidad, la seguridad en el trabajo y la legalidad en todos los procesos de contratación y formación. Este marco jurídico es particularmente relevante en sectores como la construcción y demolición, donde las condiciones laborales requieren vigilancia y regulación constantes.

Las empresas como Democonstrucción, ubicadas en Monterrey, deben prestar especial atención al cumplimiento de normativas federales, estatales y reglamentaciones internas que inciden en la gestión de personal.

MARCO LEGAL

A continuación se presenta un análisis detallado de la normativa aplicable:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución es la base legal de todas las leyes del país. En el artículo 123 establece los derechos y obligaciones en materia laboral, incluyendo la jornada laboral, salario digno, descanso semanal, seguridad social, condiciones de higiene y seguridad, y derecho a la capacitación.

Implicaciones para la integración del personal:

- Obliga a las empresas a brindar condiciones laborales justas desde el ingreso del trabajador.
- Respaldan el derecho de los trabajadores a recibir capacitación e inducción, lo cual impacta directamente en la integración.

- Sustenta el derecho a la igualdad y no discriminación en los procesos de selección y bienvenida.

Ley Federal del Trabajo (LFT)

La LFT es el principal instrumento jurídico que regula las relaciones laborales en México. En ella se especifican los derechos y obligaciones tanto del patrón como del trabajador.

CITA: (Unión, 2004)

Artículos clave aplicables a la integración:

- Art. 132: Obligaciones del patrón, incluyendo proporcionar capacitación, condiciones de seguridad e higiene, respetar la dignidad del trabajador, y proporcionar herramientas necesarias.
- Art. 153-A al 153-X: Obliga a los patrones a capacitar a sus trabajadores de manera continua.
- Art. 3 y 3 Bis: Reconoce el trabajo como un derecho y deber social, promoviendo la dignidad y el desarrollo integral del trabajador, sin discriminación.

Impacto en la inducción e integración:

- La capacitación inicial forma parte del derecho del trabajador.
- El patrón debe preparar al nuevo personal en aspectos como normas de seguridad, cultura organizacional y procedimientos específicos de su puesto.
- Cualquier manual de bienvenida o inducción debe estar alineado con estas disposiciones.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS):

Según la Ley del Seguro Social (Cámara de Diputados, 2024), toda persona que desempeñe un trabajo subordinado tiene derecho a recibir atención médica, prestaciones sociales y protección en caso de riesgos laborales.

CITA: (Camara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024)

Toda empresa está obligada a registrar a sus trabajadores ante el IMSS. Un manual de integración debe incluir información clara sobre este proceso, los derechos y obligaciones del trabajador respecto a la seguridad social, así como los procedimientos internos para darlo de alta correctamente.

Código de Ética Empresarial y Buenas Prácticas Laborales

Aunque no siempre se encuentran en una ley como tal, muchas empresas adoptan Códigos de Ética o de Buenas Prácticas Laborales, los cuales pueden ser parte del manual de bienvenida y deben estar alineados con principios de equidad, inclusión, respeto a los derechos humanos y prevención de la discriminación, el acoso y la violencia laboral.

Normativa Interna de la Empresa

Además del marco legal externo, cada empresa puede contar con normativas internas (como reglamentos, políticas de seguridad, uso de uniforme, horarios, uso de instalaciones, etc.), que deben incluirse o resumirse en el manual, para asegurar una correcta orientación del personal desde el primer día.

Ley del Seguro Social (LSS)

Todo trabajador formal debe estar inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) desde el primer día de trabajo. Esta ley establece las prestaciones que los trabajadores deben recibir, como atención médica, incapacidades, pensiones, etc.

Implicaciones para la integración:

- Durante el proceso de ingreso, la empresa debe gestionar el alta del trabajador en el IMSS.
- En la inducción debe informarse al trabajador sobre sus derechos ante el IMSS.
- El desconocimiento de estas obligaciones podría derivar en sanciones para la empresa.

Normas Oficiales Mexicanas (NOM) de la STPS

Las Normas Oficiales Mexicanas emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social son de cumplimiento obligatorio en todas las empresas y están diseñadas para proteger la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

NOM relevantes en construcción y demolición:

- NOM-019-STPS-2011: Constitución de comisiones de seguridad e higiene.
- NOM-030-STPS-2009: Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo — Funciones y actividades.
- NOM-031-STPS-2011: Condiciones de seguridad y salud en obras de construcción.

- NOM-035-STPS-2018: Sobre factores de riesgo psicosocial, esta norma exige que los trabajadores estén debidamente informados de sus funciones y del entorno organizacional, lo cual es atendido a través de un manual de bienvenida integral.
- NOM-017-STPS-2008: Sobre equipo de protección personal, particularmente importante en el sector de la construcción y demolición, exige que los empleados conozcan las medidas de seguridad desde su ingreso, lo cual puede incluirse en el manual.

Relación con la inducción:

- Estas normas deben ser parte fundamental de la inducción técnica.
- El personal debe recibir información detallada sobre los riesgos del trabajo, uso de equipo, señalización, primeros auxilios y protocolos ante emergencias.
- La empresa debe tener evidencia documental de que estas normas fueron comunicadas y entendidas por el trabajador.

Código Civil Federal y leyes locales

En lo relacionado con contratos, responsabilidad civil y cumplimiento de obligaciones, tanto el Código Civil Federal como los códigos estatales (en este caso el del Estado de Nuevo León) aplican a relaciones laborales indirectas, subcontratación, indemnizaciones, etc.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Esta Ley tiene por objetivo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación ejercidas contra cualquier persona en los términos del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CITA: (Mexicanos, 2021)

Esta ley establece las bases para garantizar el derecho a la igualdad y prohibir todo acto de discriminación. Tiene relevancia en los procesos de reclutamiento, selección, inducción y desarrollo del personal.

Aplicación en la integración:

- Se debe asegurar que todos los procesos, desde la bienvenida hasta la formación continua, promuevan un ambiente inclusivo y respetuoso.
- Cualquier señal de discriminación por género, edad, condición física, religión u orientación debe eliminarse de inmediato.

Normativas internas de la empresa

Además del marco legal nacional, las empresas deben crear sus reglamentos internos de trabajo, los cuales deben ser aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Relevancia:

- Establecen las normas específicas de convivencia, seguridad y desempeño.
- En la inducción, se debe entregar este reglamento al trabajador, explicarlo y solicitar acuse de recibido.
- Su cumplimiento refuerza la cultura organizacional.

Implicaciones de no cumplir la normativa

El incumplimiento de alguna de las leyes mencionadas puede derivar en:

- Multas por parte de la STPS e IMSS.
- Sanciones administrativas y fiscales.
- Riesgos legales por demandas laborales.
- Daño a la reputación de la empresa.
- Mayores índices de rotación y baja productividad.

BUENAS PRÁCTICAS.

Un manual de integración es una herramienta estratégica que permite a las empresas ofrecer a sus nuevos colaboradores una bienvenida estructurada, alineada a la cultura organizacional, a las obligaciones legales y a las expectativas operativas del puesto. Para empresas como Demo Construcción, el desarrollo de un manual de integración no solo mejora la experiencia del nuevo personal, sino que también refuerza la identidad corporativa, reduce errores y acelera el proceso de adaptación.

Este manual debe ser más que un documento formal: debe convertirse en una guía clara, accesible y funcional que establezca un puente entre la organización y la persona que se integra. A continuación, se detallan las mejores prácticas para su diseño, desarrollo e implementación, con un enfoque específico en el sector de la construcción y demolición.

Diagnóstico previo a la elaboración

Antes de comenzar a redactar el manual, es necesario hacer un diagnóstico interno que permita conocer:

- Las necesidades de los nuevos colaboradores (qué información les sería útil en sus primeros días).
- El perfil del personal que se integra (nivel educativo, experiencia previa, funciones).
- Los riesgos y particularidades del sector, como el manejo de materiales pesados, demolición controlada, uso de equipo de protección, etc.
- Normas internas y procedimientos de seguridad que deben ser aprendidos desde el día uno.

Este análisis permite que el manual se diseñe con contenido pertinente, adaptado al entorno real del trabajo.

Contenidos clave del manual de integración

Los siguientes elementos son fundamentales en un manual de integración efectivo:

1. Bienvenida institucional

- Mensaje del director o fundador (en este caso, del encargado de Demo Construcción).
- Breve historia de la empresa.
- Misión, visión y valores.

2. Estructura organizacional

- Organigrama.
- Áreas o departamentos y sus funciones.
- Principales responsables y canales de comunicación.

3. Cultura y filosofía empresarial

- Normas de comportamiento.
- Principios éticos.
- Compromisos sociales y medioambientales (si aplica).

4. Políticas y procedimientos internos

- Horarios y asistencia.

- Control de entradas y salidas.
- Uso del uniforme y equipo de protección personal.
- Políticas de seguridad e higiene.

5. Normas de seguridad específicas

- Riesgos laborales del puesto.
- Uso adecuado de maquinaria o herramientas.
- Señalamientos obligatorios.
- Procedimientos ante accidentes o emergencias.

6. Información legal y derechos laborales

- Afiliación al IMSS.
- Prestaciones legales.
- Derechos y obligaciones conforme a la LFT.
- Procedimientos de queja o reporte.

7. Proceso de inducción

- Fases del proceso.
- Duración de la inducción.
- Evaluación del aprendizaje.
- Persona responsable de acompañar al nuevo ingreso.

8. Anexos útiles

- Glosario de términos usados en obra.
- Planos de instalaciones.
- Instructivos visuales.
- Formularios de firma (de recibido y de conformidad).

Diseño visual y lenguaje adecuado:

Un diseño visual eficiente y un lenguaje simple facilita la lectura, aumentan la retención de información y promueven una comunicación efectiva dentro de la organización.

CITA: (Martinez, 2020)

Un buen manual debe cumplir con las siguientes cualidades:

- Claridad: Utilizar lenguaje sencillo, evitando tecnicismos sin explicación.
- Diseño visual atractivo: Incluir íconos, esquemas, ilustraciones o fotografías reales del entorno laboral.
- Actualización constante: Revisarse cada seis meses o tras cambios relevantes en la empresa o en la legislación.
- Accesibilidad: Distribuirse tanto en formato físico como digital, considerando el nivel educativo de los empleados.
- Personalización: Adaptar ciertas secciones según el perfil del puesto o nivel de responsabilidad.

Ventajas de tener un manual de integración.

- Reducción de accidentes laborales.
- Aceleración del proceso de aprendizaje del nuevo personal.
- Mejora de la experiencia del colaborador desde el primer día.
- Fortalecimiento de la identidad organizacional.
- Cumplimiento normativo ante autoridades laborales.
- Disminución de la rotación de personal.

El manual de integración es un instrumento indispensable para alinear a los nuevos colaboradores con la cultura, valores y procedimientos de la empresa. En el sector de la construcción y demolición, donde las tareas requieren precisión, responsabilidad y cumplimiento normativo, disponer de este manual es más que una buena práctica: es una herramienta estratégica de gestión del talento humano y de prevención de riesgos.

CITA: (UNITEC, 2019)

CAPITULO 6. METODOLOGÍA

La metodología constituye una parte esencial del presente proyecto, ya que define el camino a seguir para lograr los objetivos establecidos y proporcionar una solución efectiva a la problemática detectada en la empresa Demo Construcción. En este caso, se diseñará e implementará un manual de integración de personal que fortalezca la cultura organizacional, la inducción adecuada y el cumplimiento de normativas aplicables.

Dado que el objetivo es generar una propuesta concreta y viable que contribuya al mejoramiento del proceso de integración laboral, se adopta una metodología de tipo cualitativa y aplicada, basada en el análisis de información documental y de campo, con un enfoque estructurado, práctico y contextualizado al entorno de la empresa.

Tipo de Investigación

Este proyecto se enmarca en tres tipos principales de investigación:

a) Investigación cualitativa

Se centrará en comprender fenómenos humanos, sociales y organizacionales como la integración laboral, la cultura interna y la percepción de los procesos de inducción. Este tipo de investigación permite analizar profundamente las experiencias de los trabajadores y directivos de la empresa, sus opiniones, valores y necesidades no documentadas.

b) Investigación descriptiva

Se realizará una descripción detallada del contexto actual de la empresa en relación con la integración del personal, identificando sus carencias, fortalezas y oportunidades de mejora. Esto incluye observar la dinámica organizacional, procesos actuales de bienvenida, formación inicial, y la existencia (o ausencia) de documentos guía.

c) Investigación aplicada

El proyecto no solo busca generar conocimiento, sino aplicar ese conocimiento en la práctica, proponiendo una solución útil, funcional y sostenible para la empresa. En este caso, el producto final será un manual de integración del personal adaptado al entorno de Demo Construcción.

Enfoque Metodológico

El enfoque metodológico integra dos grandes vertientes: documental y de campo.

a) Investigación documental

Se recopilará información relevante proveniente de diversas fuentes como:

- Libros especializados en administración y recursos humanos.
- Artículos científicos y académicos sobre cultura organizacional, inducción, integración laboral.
- Normas Oficiales Mexicanas (NOMs), especialmente las relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.
- Legislación laboral mexicana (Ley Federal del Trabajo, Constitución, etc.).
- Casos de estudio y manuales de integración aplicados en otras empresas del sector construcción y demolición.

Esta revisión servirá como base para fundamentar teóricamente el diseño del manual.

b) Investigación de campo

Se aplicarán instrumentos de recolección directa de información en la empresa Democonstrucción. Esta etapa permitirá obtener datos específicos y reales sobre las prácticas actuales de la empresa y las necesidades de los colaboradores.

Técnicas e Instrumentos:

Las técnicas utilizadas serán:

a) Observación directa

Se visitarán las instalaciones de la empresa para observar la forma en que actualmente se integran los trabajadores. Se registrarán aspectos como:

- Bienvenida al personal nuevo.
- Formación o capacitación inicial.
- Asignación de tareas.
- Comunicación entre trabajadores.
- Ambiente laboral y lenguaje corporal.

b) Entrevistas semiestructuradas

Se entrevistará al dueño de la empresa, así como a personal operativo y administrativo clave. Las entrevistas permitirán conocer:

- Experiencias anteriores con personal nuevo.
- Opiniones sobre la cultura de la empresa.
- Necesidades en cuanto a inducción, organización y procedimientos.
- Disposición para aplicar un manual formal.

c) Encuestas

Se aplicarán cuestionarios a trabajadores actuales (especialmente a quienes hayan ingresado recientemente), para conocer su experiencia de integración. Las preguntas estarán enfocadas en:

- Nivel de claridad sobre sus funciones desde el inicio.
- Sensación de pertenencia a la empresa.
- Percepción del ambiente de trabajo.
- Dificultades enfrentadas en sus primeros días.
- Expectativas no cumplidas en su ingreso.

Los resultados de estos instrumentos permitirán construir un diagnóstico objetivo y útil.

Análisis de la Información:

La información obtenida será procesada de la siguiente manera:

a) Categorización de datos

Los hallazgos serán organizados en categorías temáticas como:

- Comunicación organizacional
- Bienvenida al nuevo personal
- Capacitación inicial
- Ambiente de trabajo
- Necesidades detectadas

Esto permitirá ordenar la información y entender los patrones repetitivos o problemáticos.

b) Análisis comparativo

Se comparará la situación actual de la empresa con lo que marcan las buenas prácticas y normativas legales, para detectar brechas.

c) Elaboración de matriz FODA

Se realizará un análisis FODA enfocado en el proceso de integración actual:

- Fortalezas: aspectos positivos actuales.
- Oportunidades: mejoras potenciales a implementar.
- Debilidades: carencias o errores comunes.
- Amenazas: riesgos si no se mejora el proceso de integración.

d) Diseño de propuestas

Con base en los resultados anteriores, se elaborará una propuesta de mejora concreta: el Manual de Integración del Personal.

Recursos Necesarios

En esta parte se describen todos los recursos que se requieren para llevar a cabo el proyecto. Puede dividirse en tres tipos: humanos, materiales y tecnológicos.

a) Recursos humanos

- Residente profesional (autora del proyecto)
- Dueño o responsable de la empresa Demo Construcción
- Personal operativo (entrevistados)
- Asesor académico
- Posible nuevo empleado (para la prueba del manual)

b) Recursos materiales

- Cuadernos y bolígrafos para toma de notas
- Impresiones de encuestas o entrevistas
- Manual impreso para entrega final
- Hojas membretadas de la empresa (si las hay)
- Manuales de referencia de otros sectores (para benchmarking)

c) Recursos tecnológicos

- Computadora con acceso a internet
- Microsoft Word y Excel (para la redacción y análisis)
- Software de diseño (opcional) para la maquetación del manual
- Google Forms (para encuestas, si se decide digitalizar)
- WhatsApp o correo electrónico (para contacto con los colaboradores)

Técnicas de Validación de Resultados

Aquí se explica cómo se va a comprobar que el manual de integración sea funcional y efectivo.

a) Retroalimentación del dueño o jefe de obra

Una vez elaborado el manual, se presentará formalmente al dueño de Demo Construcción. Se le explicará el contenido, la estructura y cómo aplicarlo. Su opinión será fundamental para evaluar su pertinencia.

b) Opiniones del personal

El manual será mostrado también a algunos trabajadores, quienes podrán dar su punto de vista sobre su utilidad, claridad, comprensión y adecuación al entorno real de trabajo.

c) Prueba piloto (si es posible)

Si durante el periodo de residencia se incorpora un nuevo trabajador, se aplicará el manual con él, observando su experiencia para detectar si el contenido realmente facilita su adaptación.

d) Revisión académica

El manual también será evaluado por el asesor académico como parte del proyecto profesional. Se buscará que cumpla con los estándares metodológicos, técnicos y de diseño.

Factibilidad del Proyecto

Aquí se argumenta por qué este proyecto sí es viable y cómo se puede ejecutar con éxito dentro del periodo establecido:

- Técnica: El proyecto es técnicamente viable, ya que no requiere infraestructura adicional ni herramientas complejas. La elaboración del manual depende del conocimiento, creatividad y análisis de la residente.
- Económica: No implica grandes gastos. Los recursos necesarios son básicos y muchos ya están disponibles (computadora, internet, impresora, etc.).
- Temporal: Aunque se trata de un proyecto amplio, está bien planeado en etapas, lo que permite cumplirlo en los tres meses de residencia.
- Humana: Hay disposición por parte del dueño de la empresa para apoyar y aplicar mejoras. El equipo operativo puede colaborar si se les informa adecuadamente.
- Académica: El tema se alinea perfectamente con el perfil de Ingeniería en Administración y aporta valor tanto a la empresa como a la formación profesional de la estudiante.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Diagnóstico Inicial

Antes del diseño, se aplicó un diagnóstico organizacional que incluyó entrevistas con el dueño de la empresa, observación directa del entorno de trabajo y recopilación de documentos existentes. Entre los hallazgos más relevantes se identificaron:

- Ausencia de documentación oficial sobre procesos de inducción.
- El personal nuevo se integra mediante la observación y el acompañamiento informal.
- No existen protocolos formales sobre seguridad, uso de equipo o presentación del personal.
- El dueño está abierto a cambios y a implementar mejoras que profesionalicen la empresa.

Este diagnóstico evidenció la necesidad urgente de contar con una guía formal y accesible para la correcta integración del nuevo personal.

Objetivos del Manual en Democonstrucción

- Integrar al nuevo colaborador de manera rápida y efectiva al entorno laboral.
- Reducir la curva de aprendizaje y mejorar la productividad desde las primeras semanas.

- Promover una cultura organizacional basada en la responsabilidad, seguridad y compromiso.
- Establecer lineamientos claros sobre las funciones, políticas, valores y medidas de seguridad.
- Mejorar la comunicación interna desde el primer día de trabajo.

Diseño del Manual de Integración

Una vez analizada la información, se procederá al diseño del manual, que contendrá:

- Introducción al manual y su propósito
- Bienvenida institucional y mensaje del fundador
- Historia y misión de la empresa
- Estructura organizacional
- Procedimientos básicos
- Derechos y obligaciones del personal
- Normas de seguridad laboral
- Indicaciones para el primer día de trabajo
- Proceso de inducción paso a paso
- Evaluación del desempeño inicial
- Glosario y contactos clave

El manual será redactado en un lenguaje claro, práctico, visualmente atractivo y fácil de aplicar.

Validación del manual

El proceso final de esta metodología incluirá:

- a) Presentación del manual al dueño o encargado de la empresa

Se realizará una sesión para explicar el contenido del manual, su utilidad, y cómo se debe aplicar.

b) Prueba piloto

Si es posible, se aplicará el manual con un nuevo trabajador, o bien se simulará su uso para medir su funcionalidad.

c) Retroalimentación

Se recogerán comentarios de los usuarios y se realizarán ajustes si se considera necesario.

Diseño visual y lenguaje

Debe ser accesible, con lenguaje claro, incluyente y profesional. Se recomienda usar gráficos, íconos y fotografías reales de la empresa para que el manual sea visualmente atractivo y funcional. En el caso de Demo Construcción, se pueden incluir imágenes de maquinaria, zonas de trabajo, materiales y señalización de seguridad.

Mejores prácticas para la gestión de talento en el sector de construcción y demolición

El sector de la construcción y demolición se caracteriza por tener entornos de trabajo complejos, riesgos elevados y alta rotación de personal. Por ello, la gestión del talento en este ámbito debe adoptar un enfoque estratégico, humano y normativo, centrado en atraer, retener y desarrollar trabajadores comprometidos, capacitados y seguros.

A continuación, se presentan algunas de las mejores prácticas que pueden integrarse en microempresas como Democonstrucción para mejorar la experiencia laboral y fortalecer su competitividad:

Proceso de reclutamiento y selección adaptado al sector

Aunque las microempresas no siempre cuentan con un departamento de Recursos Humanos, es fundamental establecer un proceso básico y ordenado para contratar personal:

- Definición clara del perfil del puesto: Identificar las competencias técnicas necesarias (manejo de maquinaria, lectura de planos, conocimientos en demolición, uso de herramientas específicas) y las habilidades blandas deseadas (responsabilidad, trabajo en equipo, puntualidad).
- Entrevistas funcionales y situacionales: Evaluar experiencias previas en obra, disposición al trabajo físico y compatibilidad con la cultura de la empresa.

- Verificación de referencias: Validar la experiencia y comportamiento del candidato en empleos anteriores.

Inducción estructurada desde el primer día

Una práctica esencial es ofrecer una inducción formal, guiada por el Manual de Bienvenida, que incluya:

- Recorrido por las instalaciones
- Presentación al equipo
- Explicación detallada de normas de seguridad
- Entrega de equipo de protección personal
- Información clara sobre horarios, pagos, días de descanso y contacto de emergencia

Esto permite reducir la curva de aprendizaje, mejorar la seguridad y generar confianza desde el primer día.

Capacitación continúa

El sector de la construcción requiere actualización constante en:

- Normas de seguridad
- Técnicas de demolición responsables
- Uso de nuevas herramientas o materiales
- Protocolos ambientales (en caso de integrar prácticas ecológicas)

Para una microempresa, esto puede realizarse de forma sencilla a través de:

- Charlas técnicas semanales o quincenales
- Videos breves en el celular
- Manuales visuales impresos en obra
- Asesorías ocasionales por expertos externos

Cultura de seguridad y autocuidado

Fomentar una cultura de prevención de riesgos es vital. Algunas estrategias:

- Revisión diaria del estado del equipo
- Asignación de un responsable de seguridad en cada cuadrilla

- Premiación simbólica al trabajador del mes más seguro
- Colocación de señalización clara en zonas de riesgo
- Integración de la NOM-017 y NOM-030-STPS en los protocolos internos

Bienestar laboral y clima organizacional

A pesar de ser un entorno rudo, es clave crear espacios de respeto y motivación:

- Trato digno por parte del patrón y supervisores
- Descansos adecuados durante la jornada
- Hidratación disponible en obra
- Reconocimiento verbal o simbólico al esfuerzo
- Establecimiento de reglas claras para evitar conflictos

Comunicación efectiva

Una de las causas comunes de descontento en obras es la falta de comunicación:

- Reuniones breves al inicio de cada jornada para asignar tareas y resolver dudas
- Uso de grupos de WhatsApp para avisos generales
- Buzón de sugerencias físico o digital
- Canal directo con el patrón o responsable de cuadrilla para temas urgentes

Evaluación de desempeño

Aunque no se use un sistema complejo, se recomienda:

- Establecer indicadores básicos: puntualidad, productividad, uso del equipo, trabajo en equipo
- Retroalimentación mensual breve pero clara
- Posibilidad de mejora y seguimiento en casos de bajo desempeño

Retención y crecimiento del talento

En la construcción es común que los trabajadores migren de obra en obra. Algunas acciones para retener talento:

- Aumento progresivo según desempeño
- Estabilidad laboral cuando sea posible

- Capacitación que aumente su valor profesional
- Trato justo y humano

Inclusión de mujeres y jóvenes

Aunque históricamente ha sido un sector masculino, se puede fomentar:

- La inclusión de mujeres en tareas administrativas, logísticas o de seguridad
- La capacitación de jóvenes en demolición o reciclaje de materiales como oficio

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS ESPERADOS

Este capítulo presenta los beneficios y mejoras esperadas a corto, mediano y largo plazo tras la implementación del Manual de Bienvenida en Demo Construcción. A pesar de ser una microempresa familiar dedicada a la venta de materiales de demolición, profesionalizar la experiencia del nuevo colaborador puede generar impactos significativos en su operación interna y en la percepción que proyecta como empresa.

Impactos esperados en el entorno organizacional

Con la aplicación efectiva del Manual de Bienvenida, se espera transformar diversos aspectos dentro de la empresa:

Profesionalización del proceso de inducción

- Establecimiento de un proceso formal de integración del personal.
- Reducción de la curva de aprendizaje de los nuevos colaboradores.
- Mayor claridad en las funciones, derechos y obligaciones desde el primer día.

Mejora del clima laboral

- Aumento del sentido de pertenencia y compromiso entre el personal.
- Reducción del estrés inicial del nuevo ingreso al contar con información clara y accesible.
- Mejora de la comunicación entre el dueño y los trabajadores.

Mayor seguridad en el trabajo

- Los colaboradores conocerán desde su ingreso los protocolos de seguridad específicos del sector.
- Disminución de riesgos por mal uso de herramientas o desconocimiento de medidas preventivas.

- Cumplimiento con las NOMs aplicables (como la NOM-017 y la NOM-030).

Impactos en el desarrollo del talento humano

Retención de personal

- Al mejorar la experiencia de ingreso, se disminuye la rotación del personal.
- El trabajador se siente valorado desde el inicio, lo que incentiva su permanencia.

Aumento de la productividad

- La información clara y estructurada agiliza la adaptación al puesto de trabajo.
- El nuevo colaborador puede ser más eficiente desde las primeras semanas.

Identificación con la cultura organizacional

- Al compartir la historia, valores y visión de la empresa, se fortalece la identidad del equipo.
- Se crea un sentimiento de unidad y orgullo por pertenecer a Demo Construcción.

Impacto en la imagen empresarial

Aunque Democonstrucción es una empresa familiar y local, la implementación del manual:

- Proyecta una imagen profesional ante nuevos trabajadores, proveedores y futuros aliados.
- Mejora la confianza en la gestión del personal.
- Muestra un compromiso con la seguridad, el orden y el trato digno hacia los colaboradores.

Cumplimiento normativo

Con el Manual de Bienvenida:

- Se refuerza el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la inducción y capacitación inicial.
- Se cumplen recomendaciones y requisitos de las Normas Oficiales Mexicanas aplicables al sector de la construcción.
- Se establecen buenas prácticas en cuanto a igualdad, inclusión, respeto, higiene y seguridad.

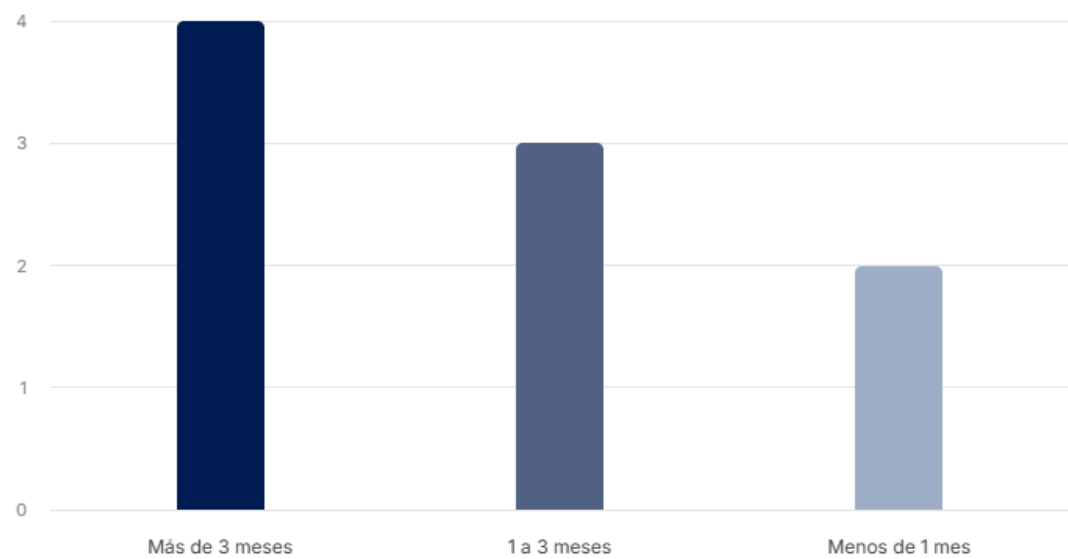
Indicadores de evaluación sugerido.

INDICADOR	FRECUENCIA	META ESPERADA
Índice de retención de personal	Semestral	Mayor al 90%
Tiempo promedio de adaptación del nuevo ingreso	Trimestral	Reducción del 30%
Reportes de accidentes durante el primer mes	Trimestral	0 Incidentes
Nivel de satisfacción del personal nuevo	Trimestral	90% o más satisfechos
Número de observaciones por incumplimiento de normas internas	Trimestral	Reducción progresiva del 50%

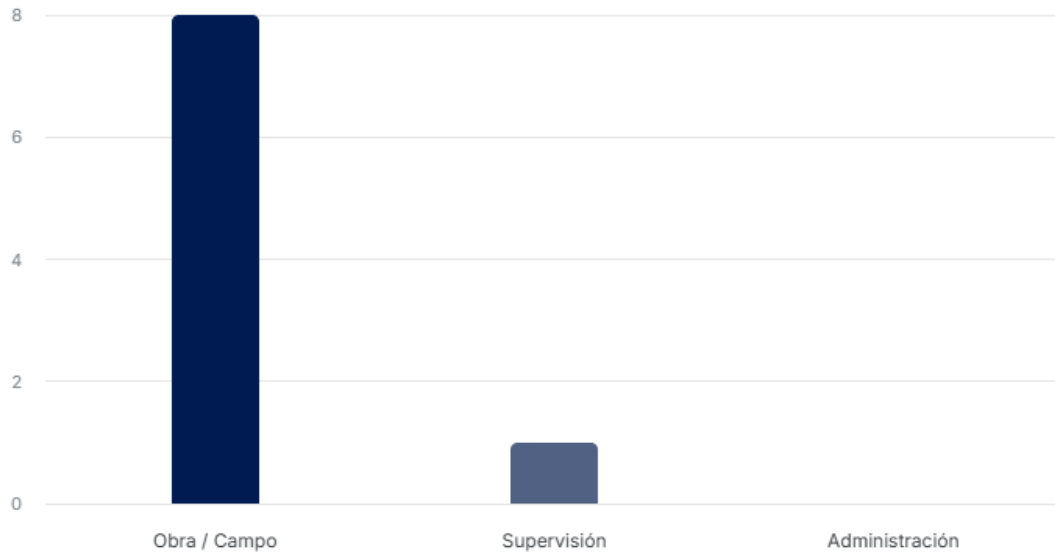
RESULTADOS DEL PROYECTO:

-ENCUESTA DE DIAGNOSTICO: “PROCESO DE INTEGRACIÓN EN DEMOCONSTRUCCIÓN”.
EVALUACIÓN CUALITATIVA Y DESCRIPTIVA PARA CONOCER SI ES NECESRIO UN MANUAL DENTRO DE LA EMPRESA DEMOCONSTRUCCIÓN

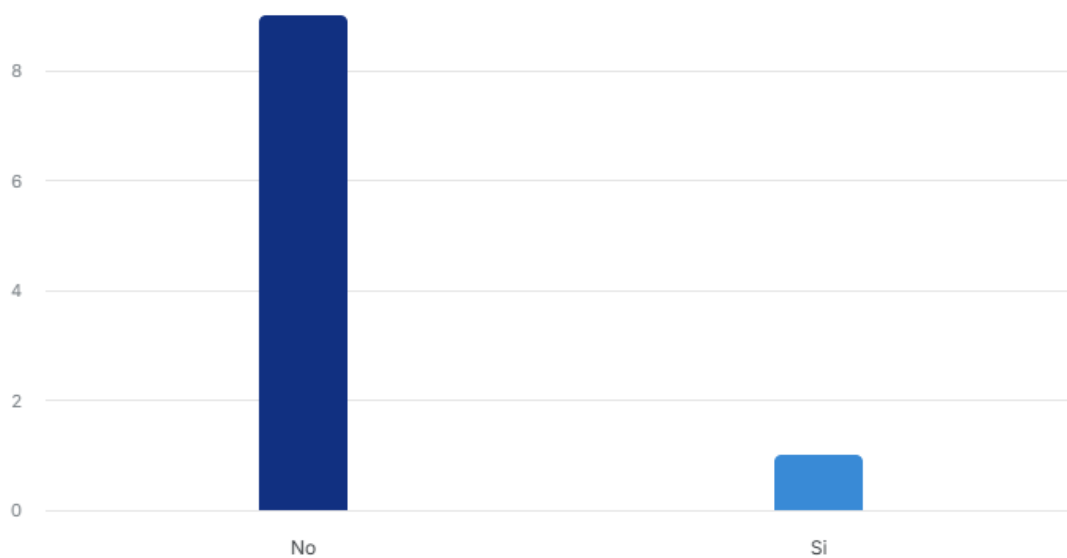
1. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Democonstrucción?



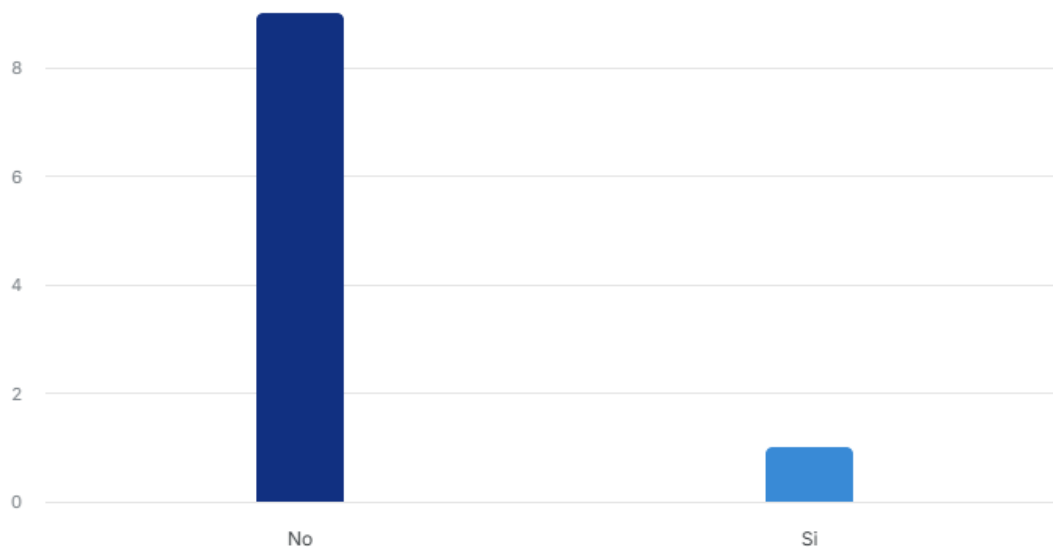
2. ¿En que área trabajas?



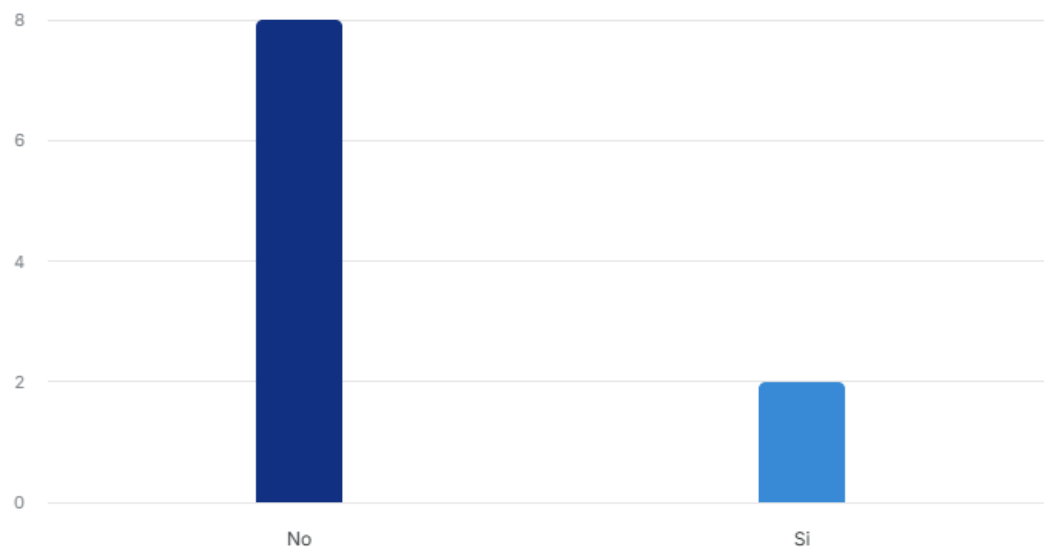
3. ¿Recibiste algún tipo de inducción o bienvenida formal cuando entraste a trabajar?



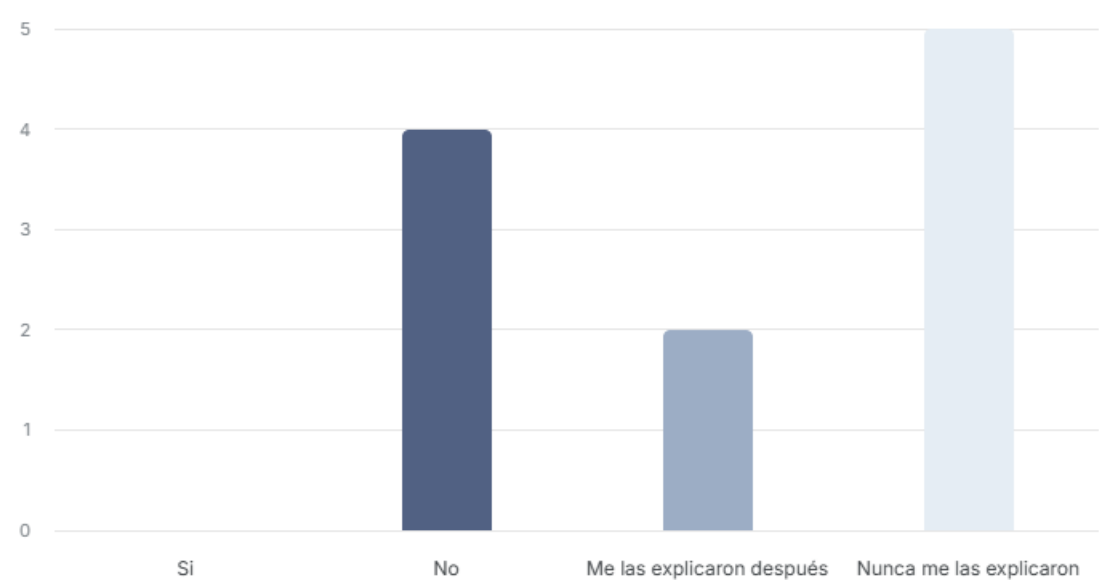
4. ¿Te explicaron claramente tus funciones antes de comenzar tu primer día?



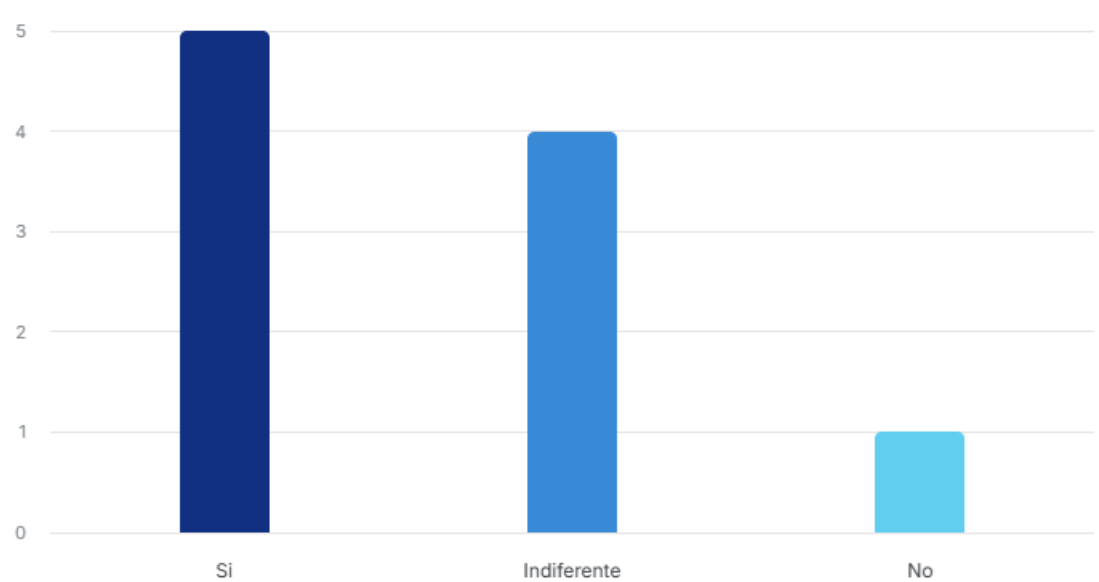
5. ¿Sabías a quién debías acudir en caso de dudas o problemas en tus primeros días?



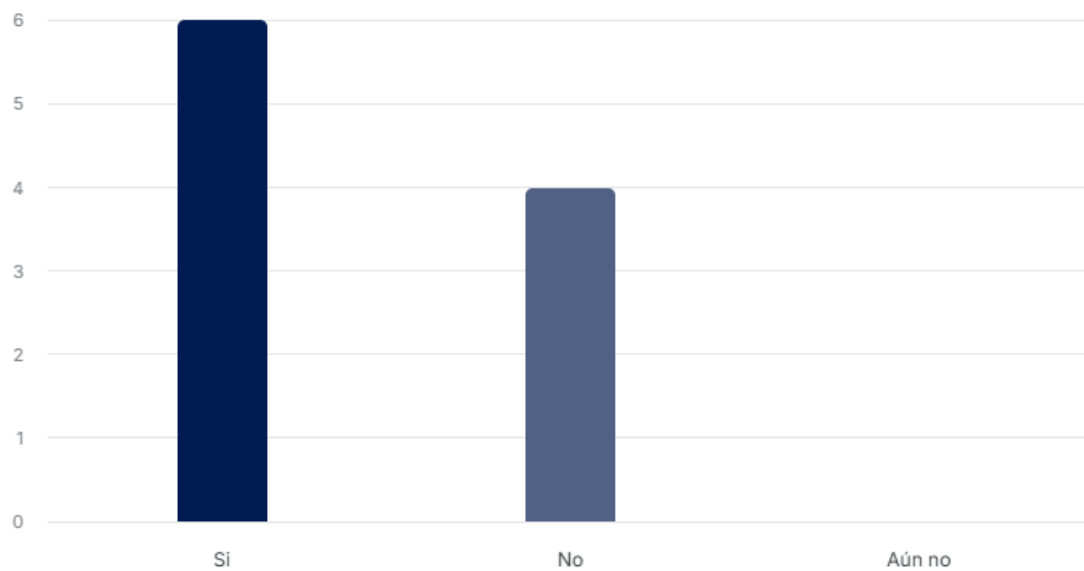
6. ¿Conocías el reglamento interno y las normas de seguridad desde el primer día?



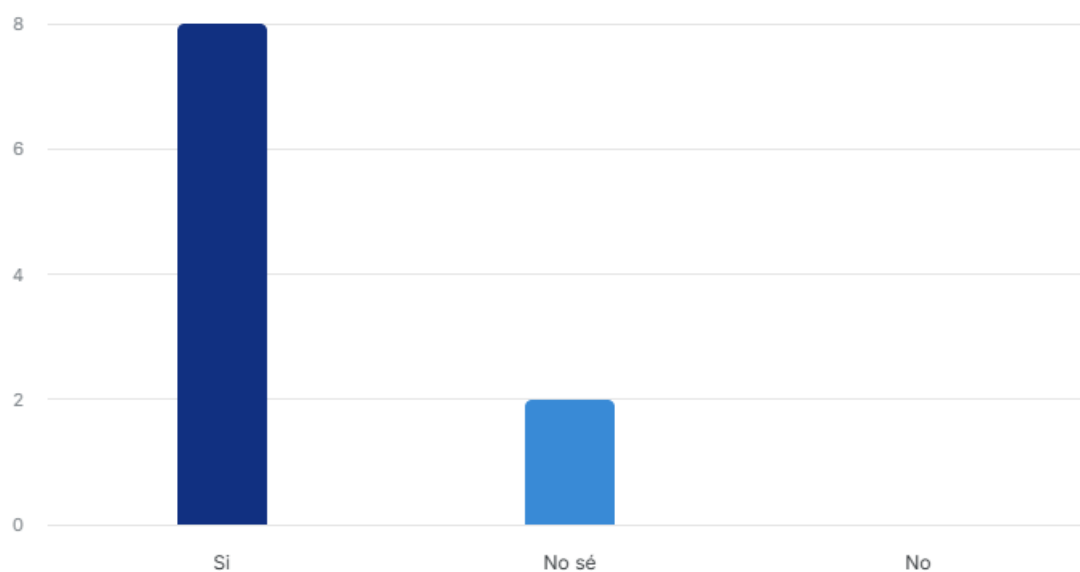
7. ¿Te sentiste bien recibido por tus compañeros de trabajo?



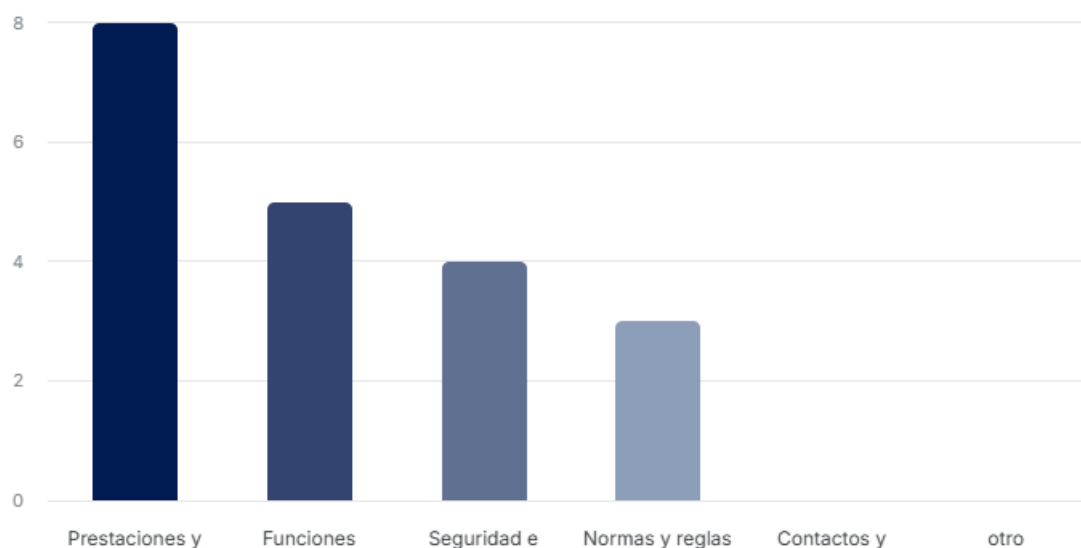
8. ¿Te sentiste parte del equipo desde el inicio?



9. ¿Consideras que la empresa debería implementar un manual de bienvenida para los nuevos trabajadores?



10. ¿Qué información te hubiera gustado recibir desde el primer día?



MEDIANTE ESTA ENCUESTA SE MUESTRA QUE SI ES NECESARIO UN MANUAL DENTRO DE LA EMPRESA, PARA QUE LOS TRABAJADORES SE SIENTAN CON MÁS SEGURIDAD, CONOZCAN MÁS DE LA ORGANIZACIÓN Y SI LES SURGE ALGUNA DUDA ELLOS SEAN SABEDORES DE DONDE O A QUIENES DIRIGIRSE, DE IGUAL MANERA ES IMPORTANTE QUE ESTEN SE LES BRINDE INFORMACIÓN SOBRE LAS PRESTACIONES QUE SE BRINDAN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, NORMAS, REGLAS, SEGURIDAD E HIGIENE Y FUNCIONES DE LA EMPRESA.

YA QUE LA EMPRESA NO CUENTA CON NADA DE LO MENCIONADO Y LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE ESTA ENCUESTA NOS HACEN DE SU CONOCIMIENTO, QUE NO TIENEN INFORMACIÓN BIEN BRINDADA Y PROPORCIONADA DESDE SUS INICIOS LABORALES, ES POR ELLO QUE DECIDO ELABORAR UN BUEN MANUAL DE INTEGRACIÓN ORGANIZACIONAL PARA ELLOS, SIENDO ESTE UN MANUAL BREVE PERO CON TODO EL CONTENIDO NECESARIO PARA PODER BRINDAR UNA BUENA INDUCCIÓN A FUTUROS EMPLEADOS.

INVESTIGACIÓN APLICADA – “DISEÑO DEL MANUAL”.

MANUAL DE INTEGRACIÓN ORGANIZACIONAL

demo
construcción



MANUAL DE INDUCCIÓN Y BIENVENIDA



Demo@construccioninfo.com



Paricutín 327 Col. Roma Monterrey, N.L.

demo
construcción



LOS LOGROS DE UNA ORGANIZACIÓN

SON EL ESFUERZO

COMBINADO DE CADA INDIVIDUO

-Vince Lombardi



INDICE

- Nuestra Historia
- Misión, visión y valores
- Políticas generales
- Seguridad en obra
- Derechos y obligaciones del personal
- Organigrama
- Prcoesos basicos
- Contactos clave
- Glosario
- Anexos



¿QUIENES SOMOS?

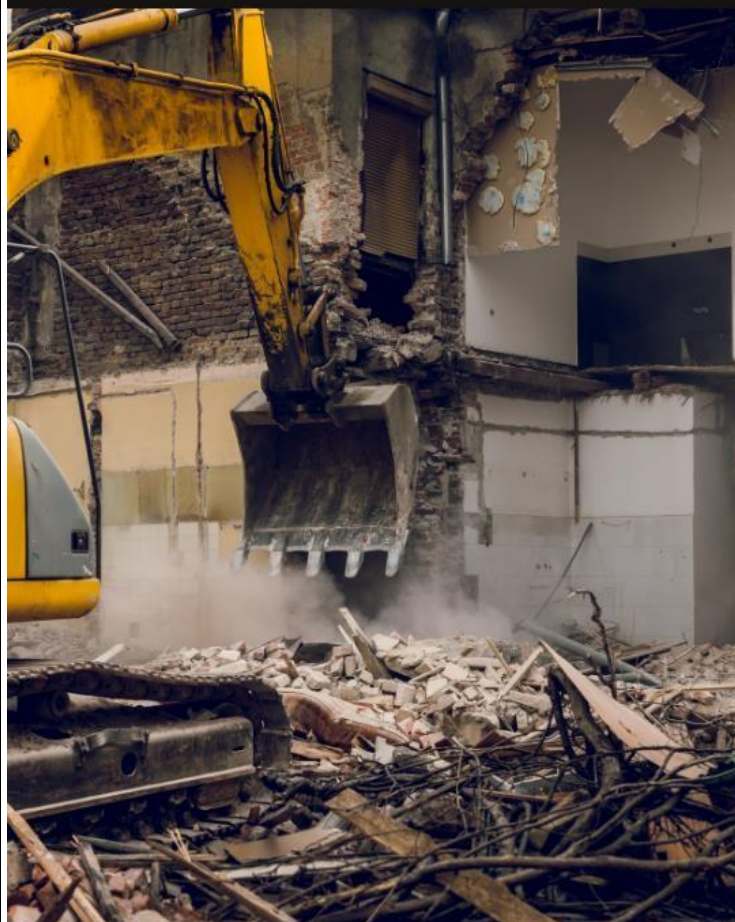
Democonstrucción nace con el fin de transformar espacios y construir proyectos con propósito y calidad. Desde nuestros inicios, nos hemos especializado en la demolición y construcción de infraestructura, siempre trabajando con un enfoque de seguridad, compromiso y excelencia.

A lo largo de los años, hemos crecido gracias a nuestro equipo, enfrentando retos y logrando objetivos que nos llenan de orgullo. Este manual es una herramienta para que conozcas nuestra esencia y formes parte activa de este crecimiento.

demo
construcción

MISIÓN

Brindar servicios de demolición y construcción seguros, eficientes y profesionales, comprometidos con la calidad, el cumplimiento normativo y la satisfacción de nuestros clientes. Nos enfocamos en aprovechar los materiales recuperables para reducir el impacto ambiental y contribuir a un entorno más sostenible.



VISIÓN

Ser una empresa líder en servicios de demolición y construcción en México, reconocida por su excelencia operativa, su enfoque sustentable y su capacidad de adaptación a las necesidades de cada cliente, contribuyendo al desarrollo responsable de la infraestructura urbana e industrial.

“VALORES”

En Democonstrucción, los valores son principios fundamentales que rigen el comportamiento de cada colaborador, guiando la forma en que se relacionan entre sí, con los clientes, y con la sociedad en general. Estos valores fortalecen la cultura organizacional y reflejan el compromiso de la empresa con la ética, la calidad y el desarrollo responsable.

-RESPONSABILIDAD

-COMPROMISO

-HONESTIDAD

-RESPETO

-CALIDAD

-TRABAJO EN EQUIPO

POLÍTICAS GENERALES

En Democonstrucción nos regimos por políticas claras para garantizar el buen funcionamiento y la armonía entre todos los colaboradores.

Las principales políticas son:

-PUNTUALIDAD:

- Se espera que todos los colaboradores cumplan con los horarios establecidos. La impuntualidad recurrente será motivo de sanción.

-USO ADECUADO DEL EQUIPO:

- Todo el equipo, maquinaria y herramientas deben usarse de forma responsable y siguiendo las instrucciones de seguridad.

-RESPETO MUTUO:

- Fomentamos un ambiente de respeto entre compañeros, superiores y clientes . No se tolerarán conductas violentas, discriminatorias o irrespetuosas.

-CUMPLIMIENTO DE NORMAS:

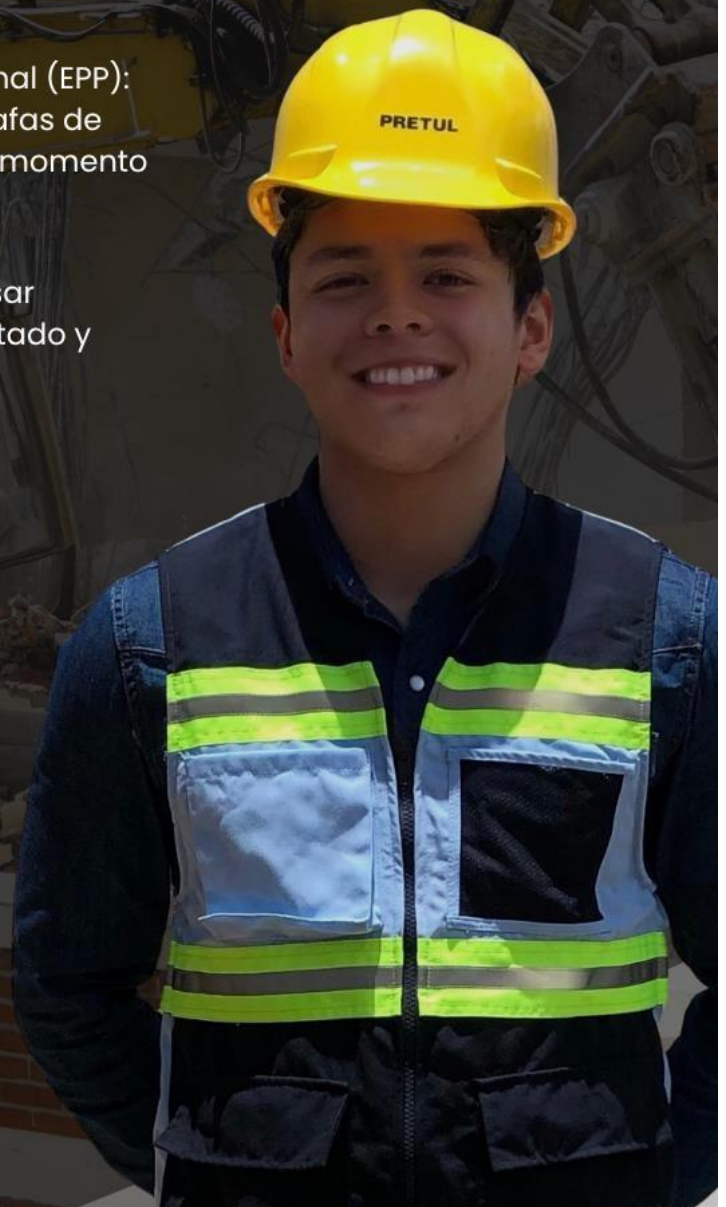
- Es obligatorio cumplir con las normas de seguridad, salud y medio ambiente establecidas por la empresa.

demo
construcción

SEGURIDAD EN OBRA

LA SEGURIDAD ES NUESTRA PRIORIDAD NÚMERO UNO. TODO EL PERSONAL DEBE SEGUIR LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

- ☐ Uso de equipo de protección personal (EPP): Casco, chaleco, guantes, botas y gafas de seguridad son obligatorios en todo momento dentro de la obra.
- ☐ Revisión de maquinaria: Antes de usar cualquier maquinaria, verifica su estado y funcionamiento. Reporta fallas inmediatamente.
- ☐ Zonas restringidas: Respetar las áreas señaladas como restringidas o de alto riesgo.
- ☐ Reportes de incidentes: Todo incidente, por menor que sea, debe reportarse al supervisor de seguridad.
- ☐ Capacitación continua: Participar en las sesiones de capacitación y actualización en temas de seguridad laboral.



Derechos del Personal

En Democonstrucción reconocemos los derechos de cada colaborador, entre los más importantes están:



DERECHOS:

- Ambiente seguro y saludable
- Remuneración justa
- Capacitación y desarrollo
- Respeto y trato digno
- Derecho a ser escuchado

Obligaciones del personal

Para mantener un ambiente laboral positivo y eficiente, los colaboradores deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- Cumplimiento de horarios
- Desempeño Responsable
- Respeto por los compañeros
- Cuidado del equipo y herramientas
- Cumplimiento de normas y políticas



DIRECCIÓN GENERAL
Brisa Paola y Efraín De Luna



PROCESOS BÁSICOS EN DEMOCOCONSTRUCCIÓN

PROCESO DE DEMOLICIÓN:

Este proceso se lleva a cabo cuando es necesario remover estructuras existentes para dar paso a nuevas construcciones. Se realiza con base en las normas de seguridad y considerando la protección del personal, del medio ambiente y de las estructuras cercanas.

Etapas del proceso:

1. Planeación: Se realiza un análisis estructural y se identifican riesgos.
2. Aislamiento del área: Se señala y delimita el espacio de trabajo.
3. Desconexión de servicios: Agua, gas, electricidad.
4. Demolición controlada: Puede ser manual o con maquinaria, según el tipo de construcción.
5. Recolección de residuos: Clasificación y retiro de escombros.
6. Entrega del terreno limpio y seguro.



PROCESOS BÁSICOS EN DEMOCONSTRUCCIÓN

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN:

Se refiere a la creación de nuevas edificaciones conforme a los planos y especificaciones del proyecto.

Etapas del proceso:

- 1.Revisión del proyecto y planos.
- 2.Trazado y nivelación del terreno.
- 3.Excavaciones y cimentación.
- 4.Levantamiento de estructuras (muros, columnas, losas).
- 5.Instalaciones hidráulicas, sanitarias y eléctricas.
- 6.Acabados (pintura, pisos, detalles).
- 7.Supervisión y control de calidad.
- 8.Entrega final al cliente.



PROCESO ADMINISTRATIVO

FUNCIONES BÁSICAS:

- Control de asistencia del personal.
- Elaboración de presupuestos.
- Compra de materiales.
- Gestión de pagos a proveedores y trabajadores.
- Supervisión de cumplimiento legal (seguridad, contratos, etc.).
- Apoyo en trámites y licencias de obra.





- Revisión periódica de herramientas eléctricas y manuales.

- Reporte inmediato de fallas o deterioros.

- Lubricación y limpieza adecuada.

- Registro de préstamos y devoluciones.

MANTENIMIENTO DE HERRAMIENTAS Y MAQUINARIA

demo
construcción

**TRABAJAR EN
DEMOCONSTRUCCIÓN
TAMBIEN ES TENER
DERECHOS**



PRESTACIONES Y BENEFICIOS PARA EL PERSONAL

Todo el personal contratado formalmente por Democonstrucción cuenta con los siguientes derechos conforme a la legislación laboral mexicana:

- IMSS (Seguro Social)
- Aguinaldo
- Pago de horas extras
- Licencias y permisos conforme a la Ley Federal del Trabajo



BENEFICIOS ADICIONALES

- Uniformes y equipo de protección personal sin costo
- Capacitación continua en temas de seguridad, maquinaria y desarrollo personal.
- Apoyo en traslados a obra (según ubicación)
- Reconocimientos al trabajador del mes o por desempeño
- Ambiente laboral respetuoso y colaborativo



DEMOCONSTRUCCION-MTY



CONDICIONES DE SEGURIDAD Y BIENESTAR

Para Democonstrucción la seguridad es prioridad. Todo el personal tiene derecho a:

- Un ambiente laboral seguro y con protocolos de emergencia.
- Información clara sobre los riesgos en cada tipo de actividad.
- Capacitación en primeros auxilios, uso de herramientas, y prevención de accidentes.
- Acceso a agua potable y zonas de descanso en obra.

www.reallygreatsite.com





ATENCIÓN A DUDAS O NECESIDADES

Cualquier trabajador puede acudir al área administrativa o con su supervisor directo en caso de:

- Inquietudes sobre su pago o contrato
- Dudas sobre sus prestaciones
- Reportes de accidentes o riesgos
- Problemas laborales

+123-456-7890

www.DemoConstruccion.com

CONCLUSIONES.

Durante el desarrollo de mi residencia profesional en Demo Construcción, desempeñé un papel activo en el área administrativa y organizacional, colaborando directamente con Dirección General y con el área de Recursos Humanos. Esta experiencia me permitió no sólo integrarme al funcionamiento real de una empresa dedicada a la demolición y construcción, sino también identificar de forma directa las necesidades internas en cuanto a procesos de incorporación de personal y gestión del talento humano.

A partir del diagnóstico realizado —mediante entrevistas al personal, observación directa de los procesos y revisión documental— se detectaron carencias relevantes en la forma en la que los nuevos trabajadores eran recibidos, capacitados e integrados a la dinámica laboral. No existía un protocolo formalizado de bienvenida ni un documento guía que transmitiera con claridad los valores, normas, procesos y expectativas de la empresa. Esto generaba problemas como desorganización, falta de claridad en roles y tareas, baja motivación inicial y mayor tiempo de adaptación del personal.

Ante este escenario, el proyecto se enfocó en el diseño, desarrollo e implementación de un Manual de Integración Organizacional con un enfoque estructurado, accesible y visualmente atractivo, adaptado específicamente a las características del sector de demolición y construcción. Este documento no sólo cumple con la normatividad laboral vigente (como la Ley Federal del Trabajo y diversas NOMs), sino que también promueve una cultura de seguridad, profesionalismo y sentido de pertenencia desde el primer día del trabajador.

Mi rol no se limitó a la elaboración teórica del manual, sino que participé activamente en la validación del contenido, en la recolección y análisis de información interna, y en tareas complementarias como la elaboración y envío de presupuestos de obra, así como en el acompañamiento y supervisión puntual de actividades operativas, lo cual me permitió tener una visión integral del funcionamiento organizacional de la empresa.

Además, el diseño del manual consideró elementos visuales reales y conceptuales —como imágenes de obra, iconografía accesible, estructura amigable y lenguaje claro— para que el documento no solo informara, sino que también motivara e inspirara a los nuevos colaboradores. Este enfoque creativo buscó lograr un mayor impacto en la primera impresión que la empresa genera en su personal, reforzando su imagen corporativa y profesionalismo.

Como futura ingeniera en administración, esta experiencia fortaleció mis competencias en planificación, diagnóstico organizacional, comunicación, diseño de herramientas administrativas y gestión del talento humano. A su vez, me permitió aplicar conocimientos adquiridos durante mi formación académica en un contexto real, colaborativo y retador, lo que ha contribuido de forma significativa a mi desarrollo profesional.

El proyecto del manual de integración organizacional no sólo aporta valor inmediato a Demo Construcción, sino que sienta las bases para futuras mejoras en la cultura laboral, la comunicación interna y el desarrollo humano de la empresa. Considero que su implementación contribuirá a una mayor eficiencia operativa, un mejor clima organizacional y una reducción en los tiempos y costos asociados a la incorporación de nuevo personal.

En conclusión, el resultado de esta residencia no es únicamente un documento funcional, sino una propuesta integral que refleja compromiso, análisis y visión estratégica, y que puede adaptarse y evolucionar conforme crece la empresa.

COMPETENCIAS DESARROLLADAS:

Durante el desarrollo del proyecto de residencias profesionales, la estudiante fortaleció y adquirió diversas competencias que contribuyeron significativamente a su formación profesional en el área de la Ingeniería en Administración. Estas competencias se desarrollaron tanto en el ámbito técnico como en el humano, gracias a la aplicación práctica de conocimientos adquiridos durante la carrera y a la interacción constante con los colaboradores de la empresa DEMOCONSTRUCCIÓN.

Entre las competencias más relevantes se encuentran:

- Capacidad de análisis y diagnóstico organizacional: Al identificar problemáticas relacionadas con la integración del personal y proponer soluciones viables como la elaboración de un manual de bienvenida, la estudiante demostró habilidades para evaluar el funcionamiento interno de la empresa.
- Redacción y diseño de documentos empresariales: La elaboración del Manual de Integración requirió aplicar competencias de redacción clara y profesional, así

como habilidades de diseño para lograr un material accesible, funcional y visualmente adecuado.

- **Comunicación efectiva:** La interacción directa con trabajadores y personal directivo para la recolección de información fortaleció las habilidades de comunicación interpersonal, facilitando el intercambio de ideas, la conducción de entrevistas y la creación de contenido útil para el manual.
- **Gestión del tiempo y planeación de actividades:** La organización de entrevistas, análisis de información y el diseño del manual requirieron una planificación eficiente y el cumplimiento de un cronograma de trabajo.
- **Manejo de herramientas digitales:** Se utilizó software como Canva, Word y Excel para la elaboración del manual, la sistematización de datos y la organización del proyecto.
- **Trabajo colaborativo:** La participación en equipo con la Dirección General y el área de Recursos Humanos fortaleció la capacidad de trabajar de manera colaborativa en entornos organizacionales reales.
- **Sentido ético y responsabilidad profesional:** El proyecto se desarrolló con compromiso, confidencialidad y respeto hacia los colaboradores entrevistados y hacia los procesos internos de la empresa.

FUENTES DE INFORMACIÓN.

Talent Clue. (2021). Obtenido de Onboarding: <https://www.talentclue.com/blog/onboarding>

Camara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). Obtenido de Ley del Seguro Social: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_160124.pdf

A, R. S. (2019). Comportamiento organizacional. En R. S. A, *Pearson Educación*. 18.

Chiavenato. (2017). En *Administración de Recursos Humanos*. McGraw, Hill.

Coulter, R. y. (2014).

(2020). En Dessier.

Hersey. (2013). Al.

Martinez, R. &. (2020). Comunicación organizacional: Diseño de materiales institucionales efectivos . Trillas.

Mexicanos, C. d. (2021). *Cámaras de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Obtenido de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_090621.pdf

Unión, C. d. (2004). *Ley federal del trabajo*. Obtenido de : https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020124.pdf

UNITEC. (2019). *Universidad Tecnológica de México*. Obtenido de <https://blogs.unitec.mx/vida-universitaria/manual-de-bienvenida>

ANEXOS:



Monterrey, Nuevo León, 30 de junio 2025
ASUNTO: CARTA DE LIBERACIÓN DE LA ESTUDIANTE

DRA. YESICA IMELDA SAAVEDRA BENÍTEZ
DIRECTORA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE
APIZACO

P R E S E N T E:

Sirva este medio para hacer de su conocimiento la liberación de Residencias Profesionales de la alumna C. Jazmín Rivera Bonilla, con número de control 19371163, estudiante de la carrera Ingeniería en Administración del Instituto Tecnológico de Apizaco, quien desarrollo sus actividades profesionales en el área de Recursos Humanos y apoyo a Dirección General en la empresa Democonstrucción, durante el periodo comprendido del 4 de febrero de 2025 al 4 de julio de 2025, cubriendo un total de 500 horas.

Durante su estancia, la estudiante participó en el proyecto titulado: "Manual de Integración Organizacional para el personal de Democonstrucción".

Durante este período, la residente estará bajo la supervisión del Ing. Genaro Rivera Ríos, gerente de obra, quien fungirá como su asesor externo y responsable del seguimiento del proyecto.

Contó con un horario de Jornada: Lunes a jueves 7:30 a.m. – 12:00 p.m. Viernes: 7:30 a.m. – 12:10 p.m, cumpliendo de manera satisfactoria las actividades encomendadas, mostrando responsabilidad, compromiso y desempeño profesional.

Se extiende la presente constancia para los fines que el interesado convenga.

ATENTAMENTE

ING. GENARO RIVERA RÍOS
GERENTE DE OBRA

GENARO RIVERA RÍOS
GERENTE DE OBRA - DEMOCONSTRUCCIÓN
CEL: 241-1119387
info@democonstruccion.com



Monterrey, Nuevo León, 30 de junio 2025
ASUNTO: CARTA DE NO INCONVENIENCIA

DRA. YESICA IMELDA SAAVEDRA BENÍTEZ
DIRECTORA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE
APIZACO

P R E S E N T E:

Por este medio me permito manifestar que Democonstrucción no tiene inconveniente alguno para que la información generada durante su desarrollo de actividades en el proyecto de residencia profesional realizado por la estudiante C. Jazmín Rivera Bonilla, con número de control 19371163, alumna de la carrera Ingeniería en Administración del Instituto Tecnológico de Apizaco, sea utilizada con fines académicos y de titulación integral.

El proyecto realizado lleva por nombre: "Manual de Integración Organizacional para el personal de Democonstrucción.", y se desarrolló satisfactoriamente en el periodo comprendido del 04 de febrero de 2025 al 04 de Julio de 2025, dentro del área de Recursos Humanos y apoyo a Dirección General.

Asimismo, se otorgan las facilidades necesarias para el uso de esta información, exclusivamente con fines académicos ante el Instituto Tecnológico de Apizaco.

Sin más por el momento, quedamos a sus órdenes para cualquier duda o información adicional.

ATENTAMENTE

ING. GENARO RIVERA RÍOS
GERENTE DE OBRA

GENARO RIVERA RÍOS
GERENTE DE OBRA - DEMOCONSTRUCCIÓN
CEL: 241-1119387
info@democonstruccion.com