



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

“DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN EN UNA
EMPRESA DE PRODUCCIÓN”

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo
Organizacional

Línea de investigación:

RECURSOS HUMANOS Y/O RIESGO LABORAL

Autor:

JUAN JOSÉ FLORES MARTÍNEZ

Director:

SEGUNDO GONZALO PAZMAY

Ambato – Ecuador

Diciembre 2018

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**“DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN EN UNA EMPRESA DE
PRODUCCIÓN”**

Línea de Investigación:

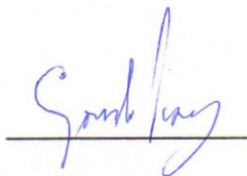
Recursos humanos y/o riesgo laboral

Autor:

Juan José Flores Martínez

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. M. A

f.



CALIFICADOR

Dayamy Lima Rojas, Lic. Mg.

f.



CALIFICADORA

Aitor Larzabal Fernández, Lic. Mg.

f.



CALIFICADOR

María Isabel Ramos Noboa, Psc. Cl. Ms

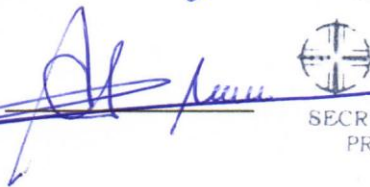
f.



DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

f.



SECRETARIO GENERAL PUCESA

 Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
**SECRETARIA GENERAL
PROCURADURÍA**

Ambato – Ecuador

Diciembre 2018

 Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

BIBLIOTECA

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **JUAN JOSÉ FLORES MARTÍNEZ** con **CC. 1804660106**, autor del trabajo de graduación intitulado: “DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN EN UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN”, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL** en la escuela de **PSICOLOGÍA**

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, diciembre 2018

JUAN JOSÉ FLORES MARTÍNEZ

1804660106



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

BIBLIOTECA

AGRADECIMIENTO

A mi madre quien es el pilar fundamental de mi vida y la luz que guía mi camino

DEDICATORIA

A Dios y mi familia.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es un proyecto de desarrollo, el cual tiene como objetivo general diseñar un programa de inducción en una empresa de producción, concretamente para la compañía ECUATRAN S.A. La fundamentación teórica se basó en estudios y artículos científicos que abordan la problemática tratar. El enfoque tomado para este proyecto fue de tipo cuantitativo, su diseño no experimental de corte transversal y de alcance descriptivo. Para ello se consideró a una población que cumplió con la consigna de trabajar en la compañía desde seis meses hasta tres años y seis meses, lo que dio un total de 88 trabajadores tanto del área operativa (34) como administrativa (54). Se aplicó una encuesta sobre Inducción con cinco opciones de respuesta en una escala de Likert basado en un proyecto previo realizado por Ribadeneira en el 2017, quien en su estudio relacionó la Inducción con la Evaluación de Desempeño, previamente a su aplicación, se realizó el proceso de validación por juicio de especialistas. Los resultados obtenidos señalaron que la inducción de manera general obtuvo un puntaje de 2,97 lo que denota que las inducciones recibidas por el personal sometido fueron regular-aceptables. Además, el 23,9% de trabajadores del área operativa consideraron que la exposición de las políticas y reglamentos internos fue de manera aceptable- regular, mientras que el 12,5% del personal administrativo consideró que este punto fue regular. Dentro de los rangos de edad que se delimitaron, el 14,8% de las personas de 18-25 años expresaron que su proceso de inducción fue bajo/regular, por otra parte el 27,3% de las personas de 26-35 años lo catalogaron como bajo/regular al proceso de inducción recibido; el 5,7% de las personas de 36-45 años expresaron que su proceso fue aceptable y finalmente el 2,3% del último rango de edad que fue de 46-55 años opinó que su proceso fue aceptable. A partir de esta información se pudieron determinar los parámetros para elaborar el programa de inducción: Objetivos y alcance, responsables, metodología y medios.

Palabras clave:

Inducción de personal, contratación, nuevo ingreso, Administración de Recursos Humanos.

ABSTRACT

This study is a development project; its general objective is to design an induction program in a manufacturing company, specifically for company ECUATRAN S.A. The theoretical foundation was based on studies and scientific articles about the indicated problem. The approach used for this project was quantitative. It has non-experimental design with a cross-sectional and descriptive scope. The study looked at a population that fulfilled the conditions of having worked in the company for at least six months and until three and a half years, which gave a total of 88 workers in both the operational (34) and administrative (54) areas. An induction survey was applied with five response options on a Likert scale. It was based on a previous project carried out by Ribadeneira in 2017, who in his study linked induction to performance evaluation. Prior to its application, the validation process was carried out according to specialists' opinions. The obtained results indicated that general induction obtained a score of 2.97, indicating that the inductions received by the subjected personnel have been regular-acceptable. In addition, 23.9% of the workers in the operational area considered that their exposure to internal policies and regulations was acceptable-regular, while 12.5% of administrative staff considered that this point was regular. Within the age ranges that were defined, 14.8% of people aged 18-25 years expressed that their induction process was low / regular, and 27.3% of people aged 26-35 years classified it as low / regular. 5.7% of people aged 36-45 years expressed that their process was acceptable, and finally, 2.3% of the last age group that was 46-55 years of age thought that their process was acceptable. Stemming from this information, it was possible to determine the parameters to elaborate the induction program including objectives and reach, people in charge methodology and means.

Keywords: induction of personnel, hiring, new entry, human resources management

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	2
Planteamiento de la Propuesta de Trabajo	2
1.1. Antecedentes	2
1.2 Problema	6
1.2.1 Descripción del problema	6
1.2.2 Preguntas Básicas.....	7
1.3 Justificación.....	7
1.4. Objetivos	9
1.4.1. Objetivo general	9
1.4.2. Objetivos específicos	9
1.5. Meta.....	9

1.6. Variable.....	9
1.7. Delimitación funcional.....	9
CAPITULO II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Administración en las empresas.....	11
2.2 Administración de Recursos Humanos	11
2.3 Gestión de Recursos Humanos.....	11
2.3.1. Estrategias de Recursos Humanos	12
2.3.2 Reclutamiento del personal.....	12
2.4. Selección de Personal.....	14
2.4.1 Objetivos y desafíos de la selección de personal	15
2.5. Inducción.....	15
2.5.1. Importancia de la Inducción.....	18
2.5.2. Ventajas de la inducción	19
2.5.3. Tipos.....	20
2.5.3.1. Inducción General	20
2.5.3.2. Inducción Específica	20
2.6. Responsables de la Inducción del personal.....	21
2.6.1 Etapas de la Inducción	23
2.6.2 Elementos que intervienen en el Proceso de Inducción	24

2.7. Cultura Organizacional	25
2.7.1. Importancia de la Cultura Organizacional	26
2.8 La cultura Organizacional y su relación con la Inducción del Personal	27
CAPÍTULO III	29
Metodología	29
3.1 Enfoque	29
3.1.1 Enfoque Cuantitativo	29
3.2 Alcance.....	29
3.3 Diseño	30
3.3.1 Diseño No Experimental.....	30
3.4 Población.....	31
3.5 Instrumento	31
3.5.1 Encuesta	31
3.6 Proceso Metodológico.....	32
Análisis de Resultados	34
Reactivos	35
Media.....	35
CAPÍTULO V	40
Propuesta.....	40
5.1 Diseño de un programa de inducción para la empresa de producción Ecuatran de la ciudad de Ambato.....	40

5.2 Base Teórica.....	41
5.3 Planificación de Actividades.....	41
5.4 Inducción General	41
5.5 Objetivos:	42
5.6 Inducción Específica	42
CAPITULO VI.....	48
Conclusiones y Recomendaciones	48
6.1Conclusiones	48
6.2 Recomendaciones.....	49
BIBLIOGRAFÍA.....	50
Anexo	57
Anexo 1 Encuesta.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1 Media de los reultados de los 19 reactivos	35
Tabla 4.2 Descriptivos de Rango de Edad	36
Tabla 4.3 Descriptivos del nivel de Instrucción.....	37
Tabla 4.4 Descriptivos de Área.....	37
Tabla 4.5 Media de las Medias de la encuesta realizada.....	39
Tabla 5.1 Propuesta del programa de inducción de personal para la empresa Ecuatran	43

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se fundamenta en el desarrollo de un programa de inducción para la Compañía ECUATRAN S.A, que tiene como visión clara el conceder al nuevo trabajador una mejor armonía con su puesto, la empresa y los demás colaboradores como equipo de trabajo.

El primer capítulo concierne de manera clara y oportuna cómo se llegó a la identificación del problema, para lo cual se tiene en consideración la búsqueda de antecedentes, se justifica el porqué de la investigación y además se presentan los objetivos general y específicos.

El capítulo número dos hace hincapié en sustentos teóricos de los clásicos y expertos en la temática a abordar, la indagación que se obtiene en este capítulo es de carácter científico, lo que da paso a un sinnúmero de erudiciones de la investigación.

El tercer capítulo establece la metodología a través de la cual la investigación será sometida.

En el cuarto capítulo se detallan los resultados obtenidos de manera cuantificable, y la interpretación correspondiente, lo que da luz verde a que en el capítulo número cinco se estructure la propuesta que esta investigación tiene.

Finalmente en el capítulo seis se encuentran las conclusiones y recomendaciones que se pueden dilucidar de la investigación en cuestión.

CAPITULO I

Planteamiento de la Propuesta de Trabajo

1.1. Antecedentes

La inducción general dentro de un contexto empresarial, a través de una visión administrativa y sociológica, investigación que fue realizada en Bogotá Colombia por Bermúdez (2011), quien tuvo como objetivo reducir el estrés y la ansiedad, en relación a la rotación de personal lo cual pretende cuidar la motivación y el bienestar de los trabajadores para lograr su alto rendimiento, dicho estudio tiene un enfoque cualitativo de corte transversal lo cual permite de manera detallada conocer todos los casos de personas con una cierta afección en un momento dado especificando su delimitación tanto espacial como temporal. Al indagar a los mandos altos y supervisores en las distintas organizaciones, no le dan la importancia meritoria que debe tener un proceso de inducción, lo que ocasiona que no exista claridad en el nuevo empleado en torno a la integración de su nuevo puesto de trabajo, conjuntamente a través de la validación e información obtenida desde el manejo de entrevistas tanto a los trabajadores como a los empleadores, los resultados obtenidos dieron cabida a que la inducción no tenía el verdadero valor que provee cuando una persona ingresa a una nueva empresa. Los resultados obtenidos mediante entrevistas al personal y el continuo seguimiento de las reuniones que tienen semanalmente los directivos con sus trabajadores de cada área hicieron que se dé cabida a la elaboración de un manual estructurado y técnico de inducción con una visión sociológica.

En la investigación “La importancia de un programa de inducción, en las organizaciones del sector servicio” realizada por Corral, Gil, Serrano, & Velasco

(2011); en Arizona se planea como objetivo general la realización de un programa de inducción formal para aquellas personas que son de nuevo ingreso, todo esto con el propósito de lograr una adaptación apropiada a su nuevo ambiente de trabajo. Para este estudio fue necesario un pre diagnóstico y un diagnóstico que estuvo conformado por un cuestionario de 10 preguntas dicotómicas dirigidas a los empleados. Luego de aplicar dicho cuestionario se pudo identificar que cuando ingresaron a trabajar no se realizó una inducción, lo cual demuestra la ausencia de información relevante de la organización. Una de las propuestas concretas que este estudio brindó luego de obtener los resultados del diagnóstico realizado fue elaborar un programa de inducción que permitió al nuevo empleado incorporarse de manera idónea y oportuna al trabajo. Para lograr este resultado se recolectó la información necesaria y luego se asignaron las actividades a realizar durante el programa con sus respectivos tiempos de ejecución, así como los requerimientos y se elaboró el programa de inducción. Además, se incluyó un manual de inducción donde se utilizaron técnicas visuales para que fuera más atractivo para el nuevo empleado. La metodología de este estudio de campo tuvo un enfoque cuantitativo a partir de los datos obtenidos y posteriormente tabulados para efectivizar su impacto en torno a la problemática; de carácter transversal.

García (2014), en su estudio acerca de la calidad de la inducción para el ejercicio del personal de empresas de estipulación mediana, tuvo la consigna de relacionar tanto la Inducción como subsistema del Reclutamiento y Selección de Personal y el Desempeño del personal, donde se pudo visualizar y concretar el problema por el que se va a partir, dentro de esta empresa en la que se desarrolló la investigación en Quetzaltenango, no existía un claro proceso de Inducción. Para conseguir los indicadores específicos para realizar la presente investigación se utilizó como

herramienta estadística una encuesta con preguntas con tan solo dos opciones de respuestas, el estudio arrancó con los altos directivos de las medianas empresas de Quetzaltenango. La investigación es un estudio cuantitativo de alcance descriptivo.

La investigación Elaboración de un manual de inducción para el personal del editorial Don Bosco; realizada en la ciudad de Cuenca- Ecuador por Mendoza (2013), partió del objetivo de: “facilitar la adaptación e integración del nuevo trabajador a la organización y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma” (p.34).

En tal virtud Editorial Don Bosco cuenta con un Manual de Inducción de Personal que contenga métodos y técnicas eficaces que le permitan optimizar recursos. Es una investigación aplicada porque el manual que pretende ser aplicado para mejorar la inducción del personal de nuevo ingreso, utiliza una base de conocimientos e investigaciones experimentales sobre la inducción y sus clasificaciones para resolver un problema a favor de los individuos afectados por llevar a cabo esta propuesta en pro de un ganar-ganar. El Cuestionario de Evaluación de Inducción al Colaborador, fue la herramienta utilizada para medir el nivel de crecimiento del nuevo integrante, 30 días después de haber desarrollado su inducción tanto al cargo como a la Obra.

Córdova (2016), en su investigación sobre la creación de un manual de inducción ciudad de Puerto Montt se planteó como objetivo involucrar a los nuevos colaboradores con la entidad mediante un esquema prediseñado y organizado que resulte en el correcto desarrollo de las distintas actividades, reduciendo significativamente los márgenes de errores. Además, se diseñaron herramientas de fácil aplicación que lograron recopilar la información necesaria para la realización de análisis

estructurado y componente en un momento determinado. En otra instancia, la premisa utilizada para recolectar información es la encuesta que contiene información en la que cada uno de los trabajadores debe conocer. Para ello se diferenciaron dos grupos de trabajadores, y se desarrollaron con diferentes tipos de herramientas estadísticas. Una de ellas fue la entrevista semiestructurada que es un cuestionario de preguntas elaboradas con antelación, la misma que tiene miras a ser aplicada a altos mandos o direcciones; el otro instrumento de medición se utilizó de manera escrita en la que se indagó sobre temas de carácter específicos de cada uno de los puestos de trabajo y fue aplicado a todos los empleados en sus respectivas áreas a las cuales ellos ingresaron. De los 80 trabajadores encuestados, 47 mencionaron que no se sienten felices trabajando en la empresa. Con los datos obtenidos la creación de un manual de inducción pasó por una etapa piloto, con la finalidad de existiera claridad y consistencia en lo que se quería dar a conocer o capacitar al personal. Por medio del Manual de Inducción se desarrolló una herramienta que sirve como guía para el Departamento de Recursos Humanos, aplicando métodos idóneos para desarrollar proceso de capacitación a los colaboradores y mejorar sus competencias en las actividades.

En Valencia, Carabobo se elaboró un estudio con relación a la inducción, dicha investigación se llevó a cabo en una empresa que se dedica a la fabricación de rollos y envoltorios plásticos, ubicada en la ciudad de Valencia; la cual se llevó a cabo mediante un alcance descriptivo y estudio de campo. Además, se analizó de manera detallada el ambiente cotidiano de esta institución y características que involucran el desarrollo organizacional dentro del proceso de inducción que permiten identificar las debilidades tales como el retraso significativo en las actividades laborales. En cuanto a las técnicas que se utilizaron, se destacó a la observación directa de los procesos de inducción y la

revisión bibliográfica documental. La técnica utilizada fue la encuesta, que contuvo 40 preguntas con respuestas dicotómicas cerradas aplicadas a 144 trabajadores con el propósito de recoger opiniones sobre el proceso de inducción (Castillo, 2013).

1.2 Problema

1.2.1 Descripción del problema

Se ha determinado que existe una ineficiente inducción para el nuevo personal de la compañía “ECUATRAN S.A ”, esto se debe ampliamente a que no se tiene un proceso metódico de inducción, lo que conlleva a que los trabajadores tengan ciertas confusiones en torno a su desempeño laboral repercutiendo en el cumplimiento de objetivos.

En la compañía se presenta este problema cuando se nota que los inconvenientes de comunicación entre el personal sea entre pares, de superiores a subordinados o viceversa; son cada vez mayores lo que crea un ambiente no favorable para el cumplimiento eficaz de las actividades encomendadas a cada uno de los colaboradores.

Es indispensable que cada una de las organizaciones tanto públicas como privadas, tanto de servicios como de producción, tengan establecido un programa de inducción, con la premisa de crear conciencia en relación a que el trabajador de nuevo ingreso se adapte al puesto, a la compañía y a la cultura organizacional de la misma. La inducción es “la orientación de un nuevo empleado, respecto a la organización y su ambiente de trabajo” (Corral, Gil, Serrano, & Velasco, 2011, pág. 3).

Son escasas las organizaciones sin importar su razón social, que poseen un

estructurado programa de inducción con las debidas actualizaciones; la inducción como tal se traduce como como el primer acercamiento del nuevo trabajador con la empresa. De acuerdo a Ribadeneira (2017), una de las dificultades más notorias en el proceso de la inducción es:

El desconocimiento en cuanto al proceso de inducción y la urgencia, por cubrir el puesto de trabajo produciendo consecuencias en cuanto al desconocimiento general sobre la información de la empresa, compañeros de trabajo, de las funciones y responsabilidades a cargo, sumándole a esto la inadecuada utilización de los recursos que tiene la organización (pág. 6).

Por tal motivo es de vital importancia dentro de la vida organizacional y conjuntamente con el área de Recursos Humanos llevar a cabo el proceso e inducción de manera adecuada y con la convicción de que el personal de nuevo ingreso ya será parte de la organización con las responsabilidades a desempeñarse dentro del descriptivo de funciones y del cargo para el cual fue contratado.

1.2.2 Preguntas Básicas

¿Cómo aparece el problema que se desea solucionar?

La inexistencia de un programa de inducción para el personal de nuevo ingreso

¿Por qué se origina?

Se origina porque no existe un correcto proceso de inducción al nuevo personal, es ahí donde empiezan los problemas de confusiones, debido a que el nuevo trabajador no conoce la información necesaria para cumplir con sus actividades.

¿Qué lo origina?

No aplica

1.3 Justificación

El presente proyecto de desarrollo se justifica debido a que los procesos de inducción son de suma satisfacción tanto para el empleador como para el colaborador de nuevo ingreso, sin importar que la empresa sea de servicios o producción; pública o privada; un correcto manejo de un programa de inducción beneficia a que el nuevo empleado alcance la correcta familiarización con su entorno laboral y con sus pares; además de fomentar el sentido de pertenencia por parte del nuevo empleado hasta lograr un empoderamiento estructural ante las tareas y obligaciones para lo cual ha sido contratado. Es preciso mencionar que no todas las instituciones cuentan con un programa de inducción dejando esto en un segundo plano lo que a corto o largo plazo genera conflictos o confusiones. Por tal motivo la elaboración de un programa de inducción es un tema que hoy en día tiene un significado especial dentro de las empresas, donde se busca un ganar- ganar por parte del empleador así como también del empleado de nuevo ingreso, debido a que la inducción es el pilar que permite conocer información significativa acerca de la compañía como de su lugar de trabajo.

El programa de Inducción que se desarrolló para los empleados de nuevo ingreso en la Compañía “ECUATRAN S.A”, se lo llevó a cabo gracias a que los directivos brindaron todas las facilidades para el acercamiento a la problemática de la empresa y su correspondiente levantamiento de información; con los datos obtenidos se diseñó un programa de inducción estructurado lo que beneficiará a los trabajadores de nuevo ingreso tanto operarios como administrativos.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Diseñar un Programa de Inducción en una empresa de Producción.

1.4.2. Objetivos específicos

- Fundamentar el diseño de un programa de inducción y la metodología de la problemática.
- Diagnosticar el nivel de inducción del personal en función al desempeño.
- Elaborar las pautas técnicas generales y específicas del programa de inducción.

1.5. Meta

Establecer un programa de inducción a los nuevos funcionarios de la empresa con la intención de que exista claridad sobre el ejercicio general de una empresa de producción, así como también de sus derechos y deberes en las labores para los cuales han sido vinculados

1.6. Variable

Inducción

1.7. Delimitación funcional

Pregunta 1. ¿Qué será capaz de realizar el producto final del proyecto de titulación?

Disponer de un programa de inducción para los empleados en una empresa de producción.

Pregunta 2. ¿Qué no será capaz de realizar el producto final del proyecto de titulación?

No Aplica

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Administración en las empresas

Según Arteaga, Intriago, & Mendoza (2016), la administración de empresas es un proceso por medio del cual se diseña y mantiene un ambiente en el que un grupo de trabajadores que ejecutan sus labores eficientemente tratan de cumplir con los objetivos empresariales.

Se manifiesta como el más alto al proceso de administración, la cual es favorable para que las empresas distribuidoras puedan de una manera positiva controlar el uso de sus recursos y cumplimiento de metas dentro de un mercado competitivo.

2.2 Administración de Recursos Humanos

La administración de recursos humanos tiene como ente específico que exista un notable contraste de la realidad corporativa de hoy en día, en la que el cumplimiento de objetivos sea un trabajo en equipo con cada uno de sus colaboradores; así lo corrobora Wayde & Noe (2005), cuando expresan que: “la ventaja particular de una organización está en función directa de forma creciente del activo más valioso de una organización que son sus empleados” (p.125).

2.3 Gestión de Recursos Humanos

Según De la Cruz (2015), la gestión de recursos humano es amplia e importante para la organización pues contiene aspectos realmente relevantes como la toma de

decisiones y acciones que relacionan a los empleados y a la empresa

Dicho cometido tiene la convicción de ser una guía básica a direccionar los procesos empresariales a través de la potencialización de las destrezas que el puesto de trabajo merece, es decir, esto permite que el trabajador pueda alcanzar un mejor rendimiento laboral y cumplimiento de objetivos establecidos por la organización sin importar su razón social.

2.3.1. Estrategias de Recursos Humanos

Mediante un estudio realizado por Cuesta (2010) se establece que: “la gestión estratégica de recursos humanos se entenderá como directivas en el ámbito organizacional que influyan en los trabajadores con el fin de buscar el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control considerando las interacciones con el entorno" (p.3). A este aspecto de las personas en su calidad de empleados dentro de la empresa deben estar en constante progreso para la interacción con la empresa, utilizando el proceso de inducción, para facilitar la influencia de manera efectiva en el personal, estas estrategias buscan la consolidación con el condicionamiento adecuado en el comportamiento de los trabajadores con el objetivo de posibilitar la gestión efectiva de los procesos para que la organización obtenga como resultado la influencia y orientación positiva en los procesos de la organización.

2.3.2 Reclutamiento del personal

Según Naranjo (2012), los procesos que cuentan las organizaciones que se encargan de distribución que utilizan con el cliente interno son varias, una de estos procesos principales es el de reclutar personal calificado, el departamento de recursos humanos es el encargado de abastecer a la organización de trabajadores competentes en

el puesto correspondiente. Grados (2013), explica que: “el reclutamiento de personal es la técnica encargada de proveer los recursos humanos a la organización en el momento oportuno” (p.209).

Por otro lado, Mildred (2008), menciona que el reclutamiento de personal tiene una estructura fuerte dentro de la organización, ya que se encuentra relacionado con los procesos que cuenta la organización, para la contratación del nuevo personal favoreciendo así la positiva gestión del capital humano.

La selección de personal es utilizada en las empresas comercializadoras con el propósito de obtener varios candidatos aptos para la vacante requerida por la organización. Palate (2016), menciona que: “el proceso de alistamiento de las personas sobre las que desarrolla todo tipo de pruebas clasificatorias, hoy se entiende al mismo, como una acción para atraer todo el capital intelectual a las organizaciones” (p.25).

En efecto las empresas distribuidoras al momento del desarrollo del reclutamiento del futuro grupo de trabajadores deben realizar los procesos y actividades necesarias para obtener el mejor recurso humano y así beneficiar a la empresa en sí. López (2010), determina que el personal debe tener capacidades altas en el reclutamiento del personal en las empresas comercializadoras, previo a la selección de candidatos se deben establecer los parámetros que se necesitan determinar.

Batzan (2008), explica que: “la acción de reclutar personal consiste en llevar a cabo las acciones oportunas para localizar a los candidatos idóneos, quienes se someterán a las entrevistas y pruebas, con el objetivo de determinar si son el tipo de colaborador que se busca” (p.6). Por lo tanto, el reclutamiento y selección de personal llega a ser un proceso con notables dificultades, a razón de que se tiene como objetivo seleccionar al candidato adecuado e idóneo que sea un aporte para la empresa.

El reclutamiento es importante ya que es la primera fase del proceso de

selección de personal, la misma que consiste en buscar posibles candidatos que puedan cumplir a cabalidad las necesidades de la empresa. Para formar parte de este proceso el personal debe cumplir con los requisitos y con las competencias necesarias para que el puesto requiera (Moreno, 2015).

Finalmente Romero (2016), menciona que reclutamiento es un proceso por medio del cual una empresa reúne candidatos que cumplan con un perfil adecuado para ocupar los puestos vacantes de una empresa, existen dos tipos de reclutamiento: externo e interno, siendo herramientas esenciales para un resultado óptimo; quienes deciden cuál de los tipos de reclutamiento es adaptable para la realidad de la empresa son los directivos o el departamento de recursos humanos.

Se puede identificar que el reclutamiento de personal no es más que agrupar a las personas que cumplen con los requisitos de un puesto de trabajo de una entidad mismos que tienen la posibilidad de asumir el cargo luego del proceso de selección.

2.4. Selección de Personal

El proceso de selección de personal debe ser abordado con un carácter sistémico, en el cual se interrelacionan un conjunto de etapas, métodos y tareas que condicionan los resultados del mismo. Concebir el proceso de selección como una simple aplicación de técnicas e instrumentos es uno de los errores más comunes que conllevan a la ineficacia en este trabajo. En ocasiones algunos empresarios solicitan a un especialista que de forma rápida le realice un proceso de selección, como si fuera una actividad inconexa que solo consistiera en aplicar un grupo de técnicas y a partir de ahí arribar a conclusiones (Batzan, 2008).

Concebir un sistema de selección de personal implica, no verlo como un proceso

abstracto desvinculado de otros elementos que tienen una incidencia determinante en el mismo; por ello resulta un proceso integrado en el que interactúan elementos del entorno, de la organización, de las características particulares de los cargos y ocupaciones de los candidatos.

2.4.1 Objetivos y desafíos de la selección de personal

Los departamentos de personal emplean el proceso de selección para proceder a la contratación de nuevo personal. La información que brinda el análisis de puesto proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazos, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión, y permiten asimismo conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada, y finalmente, los candidatos que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se puede escoger (Batzan, 2008). Estos tres elementos determinan en gran medida la efectividad del proceso de selección. Hay otros elementos adicionales en el proceso de selección, que también deben ser considerados: la oferta limitada de empleo, los aspectos éticos, las políticas de la organización y el marco legal en el que se inscribe toda la actividad (Corral, Gil, Serrano, & Velasco, 2011).

2.5. Inducción

Según Ribadeneira (2017), la inducción es un proceso que comienza en el momento en que se reciben a las personas nuevas a asumir un cargo, la empresa se encarga dar a conocer en detalle las características, exigencias, oportunidades y obligaciones que se deben cumplir en el puesto de trabajo. También se la puede definir

como la familiarización de los nuevos empleados con la empresa, sus trabajos, tareas y unidad de trabajo.

La inducción, también conocida como bienvenida, es la acción de diseñar un plan de integración de nuevo personal, el objetivo es encaminar, guiar, indicar cuál es el rumbo que debe tomar el personal nuevo y de esta manera direccionarlos de una manera correcta hacia sus labores (Werther & Davis, 2000).

Para Turró (2014), la inducción de personal no va más allá de una integración del personal de nuevo ingreso a la empresa u organización, es el proceso de brindar a los empleados la información necesaria para que con este proceso tengan conocimiento de las actividades que deben ejecutar y las puedan realizar de manera satisfactoria. La inducción tiene varios propósitos, entre los más importantes se pueden destacar: ayudar al nuevo empleado formalmente, proporcionarle la información y reforzar una impresión favorable ante el empleado descartando la duda de si tomó una buena decisión con respecto a ese trabajo.

Según Tarco (2016), el proceso de ingreso de la persona para que se pueda considerar como idóneo, debe contar con un proceso de inducción que permita al personal integrarse de manera rápida. Este proceso consiste en orientar a los trabajadores a aplicar las normas de acuerdo a las estipuladas por la empresa desde el principio. Además, se menciona que esta etapa inicia con la contratación de un nuevo trabajador en una entidad para que pueda adaptarse en ese nuevo ambiente laboral, nuevos compañeros, obligaciones y derechos.

La inducción tiene una estructura consistente dentro de las empresas por lo que al cumplir con el sistema para la orientación del personal que ingresa, beneficia al

trabajador de manera múltiple en el inicio de su labor.

La psicología organizacional en la etapa de iniciación del personal nuevo se observa en torno a la gestión que esta realiza para adaptar al trabajador dentro del proceso de inducción.

Grados (2013), explica que:

“La inducción es una actividad que se desarrolló principalmente con el contrato de un nuevo empleado en la institución, para adaptarse lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo, compañeros, obligaciones y derechos, así como a las políticas de la empresa, evitando el “radiopasillo” (chismes o comentarios poco veraces, fugaces, ponen en peligro la credibilidad de la empresa debido a la falta de información), fomentar el uso del equipo de protección personal (casco, botas, etc.), uniforme, entre otros”. (p.381)

La integración entre un sistema social y los nuevos miembros que ingresan a él constituye el conjunto de procesos mediante los cuales aprenden el sistema de valores, las normas, y los patrones de comportamiento requeridos por la empresa en la que ingresan. Asimismo el nuevo empleado debe aprender los objetivos básicos de la organización, los medios elegidos para lograr los objetivos, las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñará en la empresa; los patrones de comportamiento requeridos para el desempeño eficaz de la función y el conjunto de reglas o principios que mantienen la identidad e integridad de la empresa.

Según Corral, Gil, Velasco, & Serrano (2011), la inducción es un instrumento administrativo realmente importante ya que influye de manera positiva a la eficiencia y satisfacción del empleado

Según Mendoza (2013), la inducción es un proceso que permite facilitar la adaptación e integración de un empleado nuevo a la organización, mediante este proceso el trabajador toma confianza y pertenencia con la empresa estableciendo responsabilidades de ambas partes para mejorar la productividad de la entidad. Este es

un proceso que se debe realizar con el propósito de verificar las condiciones psicosociales del empleado de nuevo ingreso pues desde esta etapa se puede reconocer cuáles son características personales que pueden afectar a sus condiciones laborales.

La inducción en otras palabras es una función técnica que se encarga de incorporar al personal familiarizándole con sus labores sin que sea necesaria una capacitación teórica como tal (Elorriaga & Barreto, 2017).

2.5.1. Importancia de la Inducción

Alles (2006), menciona que: “la inducción es un proceso formal que tiene como finalidad familiarizarse con el nuevo personal con respecto a la organización, sus tareas y área de trabajo” (p.375). Se basa en este fundamento para construir una relación futura con los nuevos integrantes, por lo cual requiere inversión de tiempo después del ingreso del nuevo empleado.

El proceso de inducción es importante ya que las entidades requieren de personal apto para realizar todo tipo de actividad con la capacidad de desarrollar un pensamiento crítico que conlleve a generar un valor agregado, este proceso debe estar estructurado acorde a los objetivos operacionales de la entidad. (Guevara , 2012)

De acuerdo al criterio de Robbins (2014), la inducción es un proceso que sirve para dar la bienvenida a los nuevos empleados de una entidad este en un proceso de socialización de aquellas actividades que debe ejecutar, además este proceso busca brindar información veraz y oportuna que permita adaptarse de mejor manera y más rápido.

Según el Ministerio de Salud Pública (2015), en su manual de inducción menciona que:

La inducción es un proceso importante dentro de una organización que es familiarizar al nuevo

trabajador con la empresa y con los demás integrantes en la organización, su cultura, sus principales directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la organización. (p.2)

La inducción en si no es más que el proceso que la empresa posee para dar a conocer cómo debe realizar las actividades laborales, reconocimiento del lugar y socialización con los miembros con quienes se va a relacionar en su área de trabajo.

2.5.2. Ventajas de la inducción

Según Tarco (2016), el hecho de que las empresas posean un proceso de inducción permite contribuir de manera global a los empleados dándoles a conocer los aspectos básicos sobre la organización y específicos. Este es un beneficio ya que logran que los empleados nuevos se integren desde los primeros días de trabajo evitando posibles problemas

Wayne, Mondy, & Robert (2005), explican que: “la inducción accede al empleado a tener conocimiento de las políticas y reglas para la compensación, también las prestaciones, la socialización y el manejo del cambio” (p.125). De acuerdo con lo mencionado, una ventaja de la inducción es la ayuda que brinda al nuevo trabajador para que conozca los beneficios de la empresa. Los programas de inducción contribuyen al éxito de los empleados, obteniendo el beneficio para la correcta integración del personal y obtención resultados positivos.

Dentro de las ventajas de contar con un proceso de inducción laboral Turró (2014), puede destacar las siguientes:

Menos errores y una mejor comprensión de lo que se espera del empleado lo que conllevaría a un mejoramiento del servicio al cliente, de las relaciones entre los empleados y de la productividad. Los beneficios que trae este programa son, primordialmente al empleado, a la organización y al cliente.

Reducción del tiempo perdido por el empleado; al ingresar él recibe la información general

necesaria acerca de la empresa y del cargo que va a ocupar de la manera más racional para que su ajuste sea lo más rápido posible.

Reducción del número de despidos o de acciones correctivas que puedan efectuarse.

Asignación al supervisor la responsabilidad de explicar al nuevo empleado su condición real en la organización, antes que se le informe equivocadamente al respecto. Suministro de una mayor seguridad al nuevo empleado para vencer sus temores con respecto al desconocimiento del nuevo cargo y/o la empresa y que podría dificultar el logro de su productividad ideal; él recibe los requerimientos exigidos por el perfil del cargo, acorde a la descripción del mismo. (p.4)

2.5.3. Tipos

La inducción puede generarse de varias formas por lo que se detallan dos tipos que son inducción general e inducción específica. La primera detalla la etapa donde se da a conocer información con respecto a la empresa y la segunda se refiere a la relación con una determinada unidad (Granado & Hernández, 2005).

2.5.3.1. Inducción General

En esta etapa, se desarrolla la fiabilidad de tener acceso de manera general a la información de la empresa entregada al nuevo trabajador, la cual consta de la historia, objetivos, estructura, organigrama, misión y visión, entre otros puntos esenciales (Granado & Hernández, 2005).

La inducción general para Alles (2006), es el conocimiento que la persona que ingresa debe adquirir en base a la historia de la organización, su estructura, mercadeo, esquema comercial y políticas de la empresa con respecto a los trabajadores, además de la higiene y seguridad como de medio ambiente y programas de salud laboral, calidad, cultura, misión y valores.

Por consiguiente, la inducción general, es el llevar a cabo el envío de información que la empresa da a los nuevos integrantes, para de esta manera empaparse de su organización.

2.5.3.2. Inducción Específica

La inducción específica trata de explicar a los trabajadores de una forma detallada y profunda sobre los procesos que se desarrollan y las características que tiene su puesto de trabajo como: la información de quién, y cómo será entrenado, equipos o materiales que va a utilizar en sus labores diarias, derechos, beneficios (Granado & Hernández, 2005).

Según Alles (2006), también aporta con la definición de inducción específica, como: “una serie de conocimientos en cuanto a las actividades y funciones desarrolladas con la posición en el ambiente de trabajo óptimo” (p.354).

Por lo tanto, la inducción específica menciona lo referente a la información que se le brinda al nuevo personal en relación a sus funciones, labores y competencias que tenga el puesto de trabajo a realizarse.

2.6. Responsables de la Inducción del personal

Según Cicy (2010) las normas y políticas de operación que manejan el proceso de ingresos de nuevo personal tiene como objetivo efectuar un proceso de inducción que ayuda a configurar y establecer las relaciones de empleadores antiguos y nuevos, permite crear actividades favorables para la empresa, ayuda al empleado a adaptarse a un nuevo ambiente y a mantenerse informado sobre los reglamentos, políticas, beneficios y prestaciones de la empresa, todo esto es responsabilidad del jefe del departamento de Recursos Humanos.

Para el Sistema Integrado de Gestión de Calidad, (2010), los responsables de realizar el proceso de inducción son los Jefes o Supervisores directos del puesto, en trabajo en conjunto con la Dirección de Talento Humano y Gerentes. El responsable debe encargarse no solo de dar la bienvenida sino también de realizar la presentación

protocolaria de acuerdo al nivel jerárquico de colaboradores.

Harris (2002), señala que las personas comprometidas con el desarrollo de la inducción, es el departamento de recursos humanos que actualmente cuenta con personal como lo son; supervisores, gerentes y personal de capacitación:

El Departamento de Personal

Este departamento actualmente es conocido como el departamento de recursos humanos y es considerado como la primera fase de contacto que tiene el nuevo personal con la organización a emplearse, allí surgen las primeras impresiones y de ello también dependen las secciones de personal.

Gerentes y Supervisores

En el proceso de inducción es indispensable un estímulo de parte de los gerentes y supervisores quienes pueden motivar al personal de nuevo ingreso al realizar las actividades de forma positiva y en conjunto, esta es una de las funciones más importantes en la inducción para el personal nuevo.

Personal de Capacitación

Aquel personal que ayuda a la capacitación es realmente indispensable ya que acceden a la función de inducción, diseñando y desarrollando cursos y programas de inducción al puesto que se desea ingresar.

El personal encargado del desarrollo del proceso de Inducción, debe ser obligadamente altamente calificado para poder explicarles a los nuevos colaboradores de manera correcta, efectiva y carismática la información para que el nuevo integrante

deba conocer de la empresa y el entorno en los que va a desempeñarse.

2.6.1 Etapas de la Inducción

Según Mendoza (2013), son cuatro las etapas que deben surgir en el proceso de inducción y estas son:

- Inducción General
- Inducción Específica
- Presentación del Nuevo Colaborador
- Evaluación del Proceso

En la primera etapa, que es la inducción general, se realiza un reconocimiento de las líneas del negocio y de la cultura empresarial aplicada por la empresa. Aquí se detalla información como historia, revisión de las políticas, procedimientos, reglamentos y normativas que se deben aplicar.

En la segunda etapa, identificada como la inducción específica se verifican los métodos y procedimientos de trabajo. En este apartado se detalla en sí cuáles son las funciones que debe desempeñar para el cargo asumido.

En la tercera etapa, que consiste en la presentación del nuevo colaborador, se lleva a cabo un protocolo de bienvenida para mantener adecuadas relaciones interpersonales. En esta etapa quien realiza la presentación es el jefe inmediato que le ayudará a ambientarse con el personal con quien debe relacionarse.

En la última etapa, que es la evaluación del proceso, se obtiene datos que

permiten realiza un análisis de la efectividad del proceso y la intervención en el proceso para que se pueda mejorar de manera continua. Luego de haber transcurrido 30 días el encargado del Departamento de Talento Humano analizará la efectividad de la inducción aplicada a través de una herramienta de medición.

2.6.2 Elementos que intervienen en el Proceso de Inducción

Los elementos que intervienen durante el proceso de inducción según manifiesta Mendoza (2013), son:

- El entrenamiento
- La formación
- El aprendizaje
- La enseñanza

El entrenamiento: Es el proceso de desarrollo de conocimientos y competencias en el que el nuevo trabajador debe familiarizarse con el cargo para el cual fue contratado y en el que debe desempeñarse dentro de la empresa. En este proceso se identifican cuáles son las funciones y quién es su jefe inmediato, además, se detallan las instrucciones que debe seguir en cada fase de avance de las actividades. Este elemento permite desarrollar habilidades, modificación de actitudes y desarrollo de conceptos por parte del nuevo trabajador

La formación: Es el elemento encargado de enseñar de forma teórica o práctica lo necesario para desarrollar conocimientos y destrezas con respecto a las actividades que se deben realizar en el área de trabajo.

El aprendizaje: Es la capacidad de llevar a cabo un proceso de transformación, adquisición o modificación de las destrezas, habilidades, conocimientos, valores y actitudes que se pueden adquirir mediante la preparación con estudios o experiencias.

La enseñanza: Es una actividad que se basa en la práctica mediante la implementación de técnicas y métodos con los que se pueden transmitir conocimientos, valores, información y actitudes de una persona a otra.

2.7. Cultura Organizacional

La cultura organizacional dentro de las empresas que se encargan de la distribución influye de manera positiva o negativa, ya que todo depende cuál sea la base la cual ha ido creando desde sus inicios. Para Pedraza, Obispo, Vásquez, & Gómez (2015), la cultura organizacional tuvo gran importancia en la época de los años 70 u 80 ya que esta es la encargada de medir el rendimiento individual y colectivo de los empleados de una organización.

Para Fuentes (2012), la cultura organizacional es un conjunto de significados que se han naturalizado por los integrantes de la organización, estos hábitos de pensamiento se convierten en un horizonte de conductas y prácticas.

Según Martínez (2015), expone a la cultura como el conjunto de presunciones básicas y creencias que comparte el personal de la organización. Por lo tanto, es de gran importancia llamar la atención de los trabajadores en cuanto a los valores, misión, visión, creencias y todo lo relacionado para tener un indicio de cómo se puede generar una cultura con mecanismos directos e indirectos.

Urrea y Arango (2000), señalan que la cultura organizacional, es la vinculación de valores basados en orientaciones y representaciones que van de la mano con la acción empresarial que se están presentes en las prácticas y los discursos de los empresarios, por medio de determinados contextos socio-históricos en los cuales se desenvuelven las empresas y empleadores, que se fundamentan como colectivos en la cual es necesario la intervención de los gerentes en los procesos de la organización

En la empresa la cultura organizacional es uno de los factores más importantes pues se considera un valor que infunde cada uno de los empleados de la entidad, desde la más alta jerarquía en la organización hasta el puesto de menor rango, el trabajo en equipo de todos los colaboradores hacen que se cree un ambiente de honestidad, respeto, confianza, compañerismo, en sí valores positivos que deben desarrollarse dentro de la empresa.

Según Orozco & Montilla (2017), la cultura organizacional da lugar a la creación de un colaborador en base a un sentido de pertenencia e identidad con la empresa en la que labora, desarrollando valores y creencias, que permitan que se adapte a la cultura aplicada.

2.7.1. Importancia de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional es de gran importancia ya que permite determinar y valorar el entorno de la empresa, es por esto que en el mundo cada vez más globalizado es más necesario porque la información y conocimientos, cada vez son más valiosos. Existen empresas que logran generar un diferenciador que potencia la competitividad y calidad del trabajo (Fuentes, 2012). Según Rodríguez (2009), la cultura de la organización es importante ya que: “La fuerza de una cultura organizacional se

manifiesta en el grado de presión que ejerce sobre los integrantes de la organización y la influencia sobre sus comportamientos” (p.76).

Por otro lado, Guerrero (2017), expresa que la cultura organizacional es un factor realmente importante que ayuda a la planificación estratégica de las empresas y puede diferenciarse de las demás, generando ventajas competitivas.

Podría ser difícil entender las culturas que rigen las distintas organizaciones, pero dada la importancia de las mismas se realizan esfuerzos para conocerlas, es así que Gracia, Ruiz, & Vargas (2015) expresan que la cultura organizacional está en constante relación con el clima en el que se lleva a cabo de manera cotidiana el trabajo.

2.8 La cultura Organizacional y su relación con la Inducción del Personal

Según Larry & Rodríguez (2017), la inducción es un proceso importante que consiste en integrar a los nuevos empleados a una entidad; para esto es necesario brindarles fundamentos e información amplia sobre la cultura organizacional y su rol dentro de la empresa para que de esta forma el nuevo integrante pueda realizar su trabajo con mayor seguridad y de forma autónoma. Para un correcto proceso de inducción la persona encargada de este proceso debe identificar las actitudes y actuaciones del nuevo colaborador para saber en qué aspectos se debe enfocar para que el nuevo integrante pueda alcanzar el nivel cultural de los demás empleados; para esto es necesario especificarle las normas que se deben tomar en cuenta en el caso de que, mediante el análisis, no tenga hábitos con respecto a la cultura organizacional aplicada.

Además, Salazar & Velásquez (2009), mencionan que la cultura organizacional se puede categorizar como débil o fuerte de acuerdo al nivel de influencia que tiene en el comportamiento de los empleados; es por esto que se debe dar información al

comienzo, es decir, cuando un empleado ingresa a la empresa durante su etapa de inducción. Esto es realmente importante para que la empresa tenga éxito.

Previo a la etapa de inducción, que es la socialización con el nuevo empleado, es importante mencionar y darle a conocer la cultura organizacional que tiene la empresa, puntos esenciales como: valores, actitudes, comportamientos, entre otros; que la empresa ha consolidado a lo largo de su funcionamiento en el mercado. Para una correcta inducción es necesario que la persona que se encargue del manejo de este proceso sea un profesional que pueda analizar las actitudes y aptitudes de los empleados de nuevo ingreso y pueda identificar cuáles son los factores en los que se debe poner énfasis al momento de explicar la cultura organizacional de en la empresa.

CAPÍTULO III

Metodología

3.1 Enfoque

3.1.1 Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo es aquel que “utiliza la recolección de datos con la finalidad de comprobar mediante la hipótesis y con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para de esta manera conocer las pautas de comportamiento y probar teorías relacionadas al estudio científico” (Baptista, Fernández, & Hernández, 2014, p.4).

La presente investigación se basó en un enfoque cuantitativo ya que se utilizaron herramientas estadísticas tales como el programa SPSS, el cual facilitó la tabulación de los datos obtenidos de la población sometida; enfocándose en la exploración de información siendo calculadas las medias de cada reactivo y una media general. La recolección e indagación de datos esenciales de la investigación, se dio a través de la aplicación de una encuesta a los trabajadores de la compañía ECUATRAN en cuanto al conocimiento que obtuvo en su inducción al momento de ingresar a la compañía, posteriormente los datos tabulados fueron la pauta estratégica para el desarrollo de del programa de inducción que beneficie al personal de nuevo ingreso.

3.2 Alcance

El alcance descriptivo es el que esta investigación tuvo a razón de que se buscó especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos

comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis con el fin de medir y a la vez recoger información de manera única o conjunta, sobre los conceptos o las variables a las que el autor se encuentra investigando. (Fox, López, & López, 2015).

En el estudio, la recolección de datos en relación a los procesos de inducción que tuvieron los trabajadores en el momento de ingreso, fueron cruciales para saber cómo estuvieron encaminados este tipo de capacitaciones al enfrentarse a un nuevo desafío laboral en el que se explora un mundo nuevo para el trabajador que va a ser parte de la empresa; la descripción de este proceso ayudó a tomar indicios para la creación del programa de inducción.

3.3 Diseño

3.3.1 Diseño No Experimental

“Son estudios, que se desarrollan sin la manipulación altamente de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente de trabajo, y poder analizarlos” (Baptista, Fernández, & Hernández, 2014, p. 152).

La investigación, presentó un diseño no experimental, de corte transversal debido a que se analizaron los fenómenos en su contexto natural para después examinarlos y generar resultados. De corte transversal puesto que se desarrolla un estudio en base al acontecimiento e interrelación en un momento específico. Así, según Baptista, Fernández, & Hernández, (2014) explica que: “la investigación transversal fomenta la recopilación de datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.154). Es

decir, se describen las variables en determinado momento, en un punto de tiempo.

3.4 Población

Según Arias (2012), menciona que:

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto de fenómenos de un número finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Con la finalidad que queda delimitada por el problema y por los objetivos de la investigación. (p.81)

Se tuvo la consigna de que la población se tome en consideración solamente a personas que estuvieron trabajando en la empresa desde un mínimo de seis meses y un máximo de tres años y seis meses, tanto en áreas administrativas como operativas; como resultado se obtuvo un número de 88 trabajadores que cumplían con esta consigna.

3.5 Instrumento

3.5.1 Encuesta

Según Arias (2012), menciona que “la encuesta es una técnica, en la cual se enfoca en obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos para sí mismo, o en función a un tema en específico” (p.72).

Según Arias (2012), menciona que: “la encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto-administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p.74).

El instrumento que se utilizó para la evaluación cuantitativa, fue una encuesta acerca de la Inducción que recibieron en su momento de ingreso.

El instrumento aplicado a los 88 trabajadores tanto administrativos como operativos de la compañía constaba de 19 reactivos con cinco opciones de respuesta (1- Malo, 2- Regular, 3- Aceptable, 4- Bueno y 5- Excelente), encuesta que se tomó como referencia del proyecto de Investigación “La Influencia de la Inducción de Personal en el Desempeño Laboral” de Ribadeneira (2017). Primero se efectuó la fundamentación teórica de las variables, posterior a esto se desarrolló un cuestionario, para lo cual sirvió de ayuda en cuanto a los datos sociodemográficos, y mediante la información acerca de la calidad del proceso de inducción que recibió cada persona en la inducción. La validación se realizó mediante el serio juicio de especialistas en torno a la temática a discutir que en este caso fue la inducción. Una docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, fue la encargada de revisar el instrumento, sugerir cambios y validar su puesta en acción, por otra parte, la Psicóloga Organizacional, Gerente de Recursos Humanos de la empresa ECUATRAN, también hizo su aporte de validación como especialista en el tema y beneficiaria.

La encuesta tuvo preguntas con respuestas basadas en la escala de Likert. En la descripción de datos generales a la edad se han otorgado 4 rangos tomando como base el rango establecido por Ribadeneira (2017) en su estudio sobre la influencia de la inducción de Personal en el Desempeño Laboral.

3.6 Proceso Metodológico

Al tener aprobado el tema de investigación con la presentación del plan, se empezó a desarrollar la investigación en la ECUATRAN S.A, quienes brindaron todas las facilidades para que el estudio se lleve a cabo de la mejor manera, con la validación de la encuesta, se realizó una prueba piloto con cuatro trabajadores escogidos al azar,

con la finalidad de que existiera claridad en los reactivos, no hubiera confusión y determinar la medición de tiempos para realizar la encuesta

CAPÍTULO IV

Análisis de Resultados

En el presente capítulo se describen los resultados encontrados luego de aplicar el cuestionario plasmado en la encuesta misma que se aplica a 88 colaboradores tanto del área administrativa (34) como operativa (54) de la empresa ECUATRAN, el propósito de la aplicación del instrumento fue denotar cómo fue el proceso de inducción que tuvo cada trabajador de la población seleccionada al momento de su incorporación a la compañía.

Mediante los datos sociodemográficos obtenidos en la recopilación de datos contribuyeron a la tabulación e interpretación de resultados, y se averiguó los particulares más representativos de los colaboradores a través de variables como la edad, cargo, nivel de instrucción y área de trabajo.

En primer lugar, se presentan los datos de manera general de la media obtenida de los resultados de la encuesta, posterior a esto se exponen los resultados de manera detallada en relación a cada uno de los reactivos y la relación con los datos sociodemográficos nombrados anteriormente.

Se tomaron los rangos de la edad en base a la edad mínima de trabajo que es de 18 años, hasta la edad máxima de 55 años, desarrollando una estimación de rangos por clases, en la cual se toma como referencia un estudio realizado por Ribadeneira, (2017) en el cual se establecen los rangos de edad siguientes: 18-25, 26-35, 36-45, 46-55.

Tabla 4.1 Media de los resultados de los 19 reactivos

En la tabla 1 se observa de manera general cuál es la media de las opciones de

Reactivos	Media
Pregunta 1: Se abordó la historia de la empresa	2.69
Pregunta 2: Se dio a conocer la misión y la visión de la empresa	2.88
Pregunta 3: Se tomaron en cuenta los valores que posee la empresa	3.22
Pregunta 4: Se le habló de todas las políticas de la empresa	2.75
Pregunta 5: Se le dieron a conocer la estructura organizacional (organigrama)	2.69
Pregunta 6: Conoce usted los objetivos empresariales	3.0
Pregunta 7: Se le dio a conocer a qué se dedica la empresa o qué productos fabrica.	3.14
Pregunta 8: Se trataron las políticas de seguridad, salud e higiene industrial	2.87
Pregunta 9: Se llevó a cabo una presentación a los compañeros de trabajo (socialización)	2.72
Pregunta 10: Se le dio a conocer el funcionamiento de los sistemas informáticos que maneja la empresa	2.64
Pregunta 11: Se dieron a conocer totalmente las instalaciones e infraestructura que la empresa posee	2.88
Pregunta 12: Conoció a su jefe inmediato	3.03
Pregunta 13: Se le entregaron las funciones específicas del cargo	2.84
Pregunta 14: Se le dieron a conocer las políticas y reglamentos internos por los cuales se maneja la empresa	2.56
Pregunta 15: Se le entregaron materiales y herramientas necesarias para el desempeño de su labor	2.69
Pregunta 16: Posee usted un constante reforzamiento sobre los riesgos y posibles accidentes en el puesto de trabajo	2.52
Pregunta 17: Se le entregaron los Equipos de Protección Personal	3.88
Pregunta 18: Conoce usted la operación de equipos, maquinaria, herramientas y dispositivos de emergencia.	4.0
Pregunta 19: ¿Cómo calificaría al proceso de inducción que usted recibió?	2.53

respuesta, a través de este cálculo se pudo detallar que el proceso de inducción recibido por parte del personal oscila entre regular y aceptable, y tan solo una respuesta con la opción buena en torno al manejo de maquinarias y herramientas que el trabajador utiliza a diario por su condición laboral. Finalmente otro dato que es alarmante, es el del reactivo número 19 del cuestionario, el cual indaga de manera concreta cómo fue el proceso de inducción que el colaborador recibió, y la respuesta ante esta interrogante fue Regular como una respuesta global de la población encuestada.

Tabla 4.2 Descriptivos de Rango de Edad

		EDAD				Total
		18-25	26-35	36-45	46-55	
Pregunta 19: ¿Cómo	NO ACEPTABLE		5,7%		1,1%	6,8%
calificaría al proceso	BAJO/REGULAR	14,8%	27,3%	3,4%		45,5%
de inducción que	ACEPTABLE	9,1%	18,2%	5,7%	2,3%	35,2%
usted recibió?	MUY BUENO	4,5%	5,7%	2,3%		12,5%
Total		28,4%	56,8%	11,4%	3,4%	100,0%

En base a los resultados obtenidos de los descriptivos de rango de edad, en la inducción de personal señala que la empresa cuenta con un 56,8% de personas que están en el rango de 26-35 años, además cuenta con personal de 18-25 años con un porcentaje de 28,4%, de 36-45 años con un porcentaje de 11,4% y finalmente personas que están dentro del rango entre 46-55 se tiene un porcentaje de 3.4%, además se señala que el proceso de inducción que recibieron los trabajadores fue bajo o regular con un 45,5% , y un valor de 35,2% consideró que la inducción que se recibe es aceptable.

Tabla 4.3 Descriptivos del nivel de Instrucción

		NIVELDEINSTRUCCION				Total
		PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSITARIA	POSGRADO	
Pregunta 16: Posee usted un constante reforzamiento sobre los riesgos y posibles accidentes en el puesto de trabajo	PÉSIMO	1,1%	5,7%	8,0%		14,8%
	REGULAR	1,1%	13,6%	15,9%	2,3%	33,0%
	ACEPTABLE		27,3%	9,1%	1,1%	37,5%
	BUENO		11,4%	2,3%	1,1%	14,8%
Total		2,3%	58,0%	35,2%	4,5%	100,0%

El nivel de instrucción es otro factor sociodemográfico el cual brindó otra perspectiva de los datos obtenidos, el 58% cursó hasta la secundaria, el 35,2% tiene instrucción universitaria, el 4,5% posee un posgrado y el 2,3% restante posee instrucción primaria, como referencia se tuvo el reactivo número 16, el cual indaga el conocimiento sobre los riesgos y posibles accidentes en el puesto de trabajo, a través del nivel de instrucción los datos arrojaron que solo un 2% en instrucción universitaria expresaron que es bueno, es importante resaltar que en un 38% de manera general indicaron que es aceptable, la seguridad y el reforzamiento sobre los riesgos para posibles accidentes en sus puestos de trabajo, en otras palabras solo un 15% mencionó que era pésimo las condiciones en las cuales se desenvolvía en su trabajo.

Tabla 4.4 Descriptivos de Área

		AREA		Total
		ADMINISTRATIVO	OPERATIVO	
Pregunta 14: Se dio a conocer las políticas y reglamentos internos por los cuales se maneja la empresa	PÉSIMO	8,0%	6,8%	14,8%
	REGULAR	12,5%	23,9%	36,4%
	ACEPTABLE	5,7%	23,9%	29,5%
	BUENO	9,1%	6,8%	15,9%
	EXCELENTE	3,4%		3,4%
Total		38,6%	61,4%	100,0%

Según el área que manifestaron, de acuerdo a las preguntas que se llevaron a cabo, un 61,4% solo pertenece al área operativa, mientras que el 38,6%, expresaron que son del área administrativa, de acuerdo a esto el área administrativa, mantuvo solo un 12,5%, Se dio a conocer las políticas y reglamentos internos por los cuales se maneja la empresa, pese a esto el 8%, expresaron que el conocimiento que se les proporciono fue pésimo, y solo un 5,7%, consideraron que fue aceptable, mientras tanto el área operativa, también indicaron solo un 6,8% que fue bueno, como se les proporciono la información, en efecto un 6,8% expresaron que fue pésima, y un 23,9% expresaron que fue aceptable.

Se puede aseverar que el enfoque que tiene tanto el área operativa como el área administrativa, es muy diferente. Aquellos que más expresaron descontento fueron los del área operativa, solo los del área administrativa sostuvieron que, si bien no tienen muy desarrollado el concepto de la manera en cómo se organiza la empresa y cómo se mantienen sus objetivos, están más prestos a recibir la información de la que carecen de la empresa, es alarmante que en su mayoría el personal operacional sostuvo que es aceptable la información a cerca seguridad que les da en su programa de inducción al momento de ingresar a la empresa.

Mediante las encuestas realizadas en los diferentes criterios, se denota la carencia de inducción al personal de una forma correcta, por ende, es necesario que el personal conozca todo sobre la organización desde su política, hasta la forma que el trabajador debe realizar sus labores.

Tabla 4.5 Media Total de la encuesta realizada

Media Total	2,97
-------------	------

Mediante las encuestas realizadas se tiene una media de las medias con un valor de 2,97, en la cual esto indica que es necesario la implementación del programa de inducción debido a que los trabajadores al ingresar a la organización no reciben de manera correcta la instrucciones e información para el puesto de trabajo, así como las normativas respectivas que se deben regir. El rango total de la media general obtenida de todas las medias de los 19 reactivos oscila entre regular y aceptable

CAPÍTULO V

Propuesta

5.1 Diseño de un programa de inducción para la empresa de producción Ecuatran de la ciudad de Ambato

El presente capítulo se desarrolla el diseño de un programa de inducción, para la empresa de producción, en la cual se inicia de la información obtenida, para el desarrollo de la aplicación de la encuesta y al análisis e interpretación de resultados. Este documento brinda herramientas de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, al trabajador de nuevo ingreso, además de su comunicación con el grupo de trabajo, confirmando el sentido de pertenencia y compromiso con la institución para que el desarrollo de su trabajo sea efectivo.

Este programa de inducción se centra en el correcto manejo precedente con la finalidad de reducir el grado de ansiedad y de miedo en el nuevo trabajador, y durante sus primeros días de trabajo en la empresa, prevenir la rotación del personal para que los nuevos trabajadores tengan conocimientos adecuados en las actividades que deben realizar a largo plazo.

En el programa de inducción que se presenta a continuación, se detallan las temáticas con la cuales se trabajará en el proceso de inducción, junto con los recursos o medios que se utilizarán para su ejecución: las personas responsables para su desarrollo y la del desarrollo del programa de inducción y por último el plan de seguimiento en la inducción. Cabe recalcar que, los procesos deben realizarse en el presente programa de inducción están encaminadas tanto al nuevo personal como al personal anterior en la

organización de la institución.

5.2 Base Teórica

Según González Pinto & Luzurisga Velástegui (2008) señalan que:

La elaboración de un programa de inducción, ayuda al nuevo personal a adaptarse a la organización, tanto formal como informalmente. De una manera formal, la organización desea que el empleado se vuelva productivo y eficiente con la mayor rapidez posible. Con el fin de facilitar este proceso, el nuevo personal necesita saber específicamente lo que significa el puesto. (p.22)

Por la cual esto indica que el programa de inducción beneficia a la institución a incrementar la productividad y a desarrollar de manera más rápida las labores en la organización y desarrollo de la productividad, además Noe & Wayne Mondy (2005) señalan:

La Inducción también disminuye la rotación y proporciona otros beneficios. Por ejemplo, una encuesta aplicada a 1.400 directores financieros, dio como resultado un abrumador 83% de encuestados que indicaban que los programas de orientación formal eran eficaces para conservar y motivar al personal. Los programas de inducción contribuyen al éxito tanto de los empleados como de las organizaciones. (p.89)

El programa de inducción contribuye a la motivación de los empleados en la organización, con el fin de mejorar la calidad del producto o servicio que se esté ejecutando.

5.3 Planificación de Actividades

En esta etapa se pretende el desarrollo de la socialización de ciertos criterios a los trabajadores para la ejecución del programa de inducción con la finalidad de orientación para los empleados nuevos en cuanto al proceso de inducción, y para lograr la ejecución del programa, se deben establecer los objetivos, actividades y los resultados que se esperan para obtener con respecto a la inducción al trabajador.

5.4 Inducción General

En esta etapa se encarga el personal responsable de recursos humanos y jefes de las distintas áreas quienes proporcionarán la información general sobre la empresa la misma.

5.5 Objetivos:

- Proporcionar a los nuevos empleados un adecuado proceso de inducción con miras a su adaptación rápida y eficiente desempeño, en cuanto se inicia las labores en la institución.
- Fomentar la relación laboral entre el trabajador y el empleador, basado en áreas del desarrollo de las actividades, para el acoplamiento al área de trabajo.
- Saciar todas las dudas existentes en el ámbito laboral, relacionadas con el trabajo para una comprensión clara de la estructura de la institución, derechos y obligaciones correspondientes, para cada aspecto.

5.6 Inducción Específica

Esta etapa de inducción se basa en informar a los nuevos trabajadores las actividades que realizarán dentro del puesto de trabajo.

Tabla 5.1 Propuesta del programa de inducción de personal para la empresa Ecuatran

 Programa de Inducción de Personal EC-RG-RH-RH-12-05					
Proceso	Objetivo	Actividad	Responsable	Tiempo	Medio
DÍA 1					
Bienvenida	Desarrollar una conexión laboral de confianza con el trabajador y los altos cargos de la institución	Se efectúa la bienvenida al personal nuevo, y se comienza con el proceso de inducción en la organización	Encargado del departamento de recursos humanos	10 minutos	Plática
Inducción General	Establecer un ambiente de confianza y respeto con la socialización de los conocimientos básicos de la institución.	En este proceso se da a conocer la información de la organización como son: la historia, misión y visión, organigrama, políticas de la empresa y los beneficios del nuevo empleado	Encargado del departamento de recursos humanos	180 minutos	Exposición sobre el Reglamento interno de la organización
Seguridad e Higiene en el	Identificar por parte del trabajador, los riesgos de accidentes e incidentes que se	Socializar el reglamento de Seguridad e	Técnico de SSO - Responsable de Control de	120 minutos	Comunicación y entrega personal

trabajo – Control de Calidad.	pueden presentar en el puesto de trabajo.	Higiene en el trabajo al nuevo personal	Calidad		del Reglamento de Seguridad y e Higiene en el trabajo
Recorrido de la empresa	Familiarizar al trabajador con las instalaciones de la empresa en cada área de trabajo	Realizar el recorrido por las instalaciones de la empresa	Encargado del departamento de recursos humanos y Supervisores	90 minutos	Comunicación pertinente a cada área tanto operativa como administrativa de la compañía y Recorrido total de la empresa
Presentación al personal de la organización	Familiarizar al nuevo colaborador con el equipo de trabajo	Se realiza la presentación con el resto del personal de la institución.	Encargado del departamento de recursos humanos	20 minutos	Plática y reunión con el personal
Balances de la Compañía	Indicar el equilibrio o crecimiento económico de la compañía	Exponer el crecimiento de la empresa, los ingresos y egresos de los últimos tres años	Encargado del departamento de Finanzas y Contabilidad	90 minutos	Exposición de matrices de crecimiento económico

Descripción detallada de los productos de la institución	Aclimatar al nuevo trabajador a los productos	Se desarrolla la presentación estratégica y minuciosa de los productos que ofrece la compañía.	Encargado de Ingeniería	120 minutos	Plática, Exposición y Demostración
DÍA 2					
Presentación con el jefe inmediato o tutor designado	Presentar a su jefe inmediato al nuevo colaborador.	Realizar presentación formal al nuevo colaborador con su jefe inmediato o tutor designado para la inducción al puesto	Jefe de área o departamento	120 minutos	Plática y Guía en el lugar de trabajo, sea este de campo, operativo o administrativo
Descripción detallada de los objetivos del puesto	Conocer los aspectos más específicos del Puesto	Se presentan de forma detallada los objetivos o metas del puesto de trabajo	Jefe de área o departamento y asistentes de área	60 minutos	Plática

Descripción detallada de puesto de trabajo	Conocer las atribuciones y Medición de su desempeño.	Revisar con el nuevo trabajador de la descripción de funciones del puesto de trabajo.	Jefe de área o departamento	120 minutos	Plática y demostración
Especificación del uso de equipos, material de trabajo	Conocer el uso y ubicación de cada una de las herramientas de trabajo.	Revisar los equipos, materiales de trabajo con los cuales va a trabajar	Jefe de área o departamento	60 minutos	Plática y demostración
DÍA 3					
Retroalimentación Feedback	Comprobar si el nuevo colaborador asimiló de forma adecuada los conocimientos	Retroalimentación de los conocimientos adquiridos los dos días de capacitación anteriores	Jefe de área o departamento	60 minutos	Plática y Preguntas-Respuestas sobre la temática específica del puesto
Ejecución de las actividades a realizar en el	Supervisar que el nuevo colaborador comprendió de forma correcta las actividades	Ejecutar las tareas que el puesto de trabajo requiere por parte del nuevo colaborador con supervisión del jefe	Jefe de área o departamento	180 minutos	Plática e instructivo del puesto; Evaluación

puesto de trabajo		directo a cargo.					teórica/práctica del puesto
Evaluación del programa de inducción	de	Conocer la opinión de los colaboradores respecto al programa de inducción	Evaluar lo aprendido en el programa de inducción tanto general y específica	Jefe de área o departamento	60 minutos	Plática y Evaluación escrita sobre la inducción como tal- Indicadores	
Entrega de Uniformes y Credenciales de la Compañía y Otros beneficios como trabajador	de	Concientizar el empoderamiento del trabajador hacia la empresa	Registro de la recepción de los insumos por parte del trabajador, de acuerdo al área de trabajo (Administrativa-Operativa)	Encargado de RRHH	60 minutos	Interacción directa	
Cierre del programa de inducción al puesto	de	Informar al colaborador sobre la finalización del período de inducción.	Despedida y finalización de la actividad en el período del programa de inducción.	Jefe de área o departamento y Encargado de RRHH	30 minutos	Plática y entrega de certificado y agenda de la compañía	

CAPITULO VI

Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

- El proyecto se construyó en base a fundamentación teórica sobre el tema central la inducción al personal y sus respectivos subtemas. La inducción es proporcionarles a los empleados información básica sobre los antecedentes de la empresa, la información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria.
- Por medio de la aplicación de la encuesta de inducción, se pudo evaluar que los procesos de inducción recibidos por el personal de empresa que tienen entre seis meses y tres años y seis meses en la compañía de manera general se obtuvo que la media total es de 2,97; lo que denota que los procesos de inducción anteriores oscilan entre regular y aceptable.
- A partir de la información teórica de los clásicos y estudios realizados, el análisis de resultados se diseñó un programa de inducción para la compañía ECUATRAN S.A, para esto, primero se determinaron la base teórica del programa de inducción como tal, planificación de actividades, objetivos, medios y responsables.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda realizar un proceso de inducción de una manera correcta a todos los empleados, que ingresan a la empresa para mejorar el nivel de conocimiento de los trabajadores en el ingreso a la institución sobre la información de la misma y obtener una mejor adaptabilidad del trabajador en el área, por eso deberá tener mejores resultados productivos.
- Se recomienda capacitar al nuevo personal para que desarrolle las actividades de la inducción y temas relacionados con los trabajadores, para mejorar la calidad de vida y obtener trabajadores más motivados.
- Es necesario desarrollar una evaluación después de tres meses de realizada la inducción general y específica al nuevo trabajador mediante la factibilidad de este sistema, creando nuevas herramientas y actualizando la información pertinente de cada uno para una mejora y ayudar.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. México: Granica S.A.
- Arango, L., & Urrea, F. (2000). *Culturas empresariales en Colombia*. Bogotá: Colciencias y Corporación Calidad. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000161&pid=S0120-3592201100010000600002&lng=en
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme.
- Arteaga, H., Intriago, D., & Mendoza, K. (2016). La ciencia de la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 421-431.
- Batzan. (2008). *Selección de Personal*. España: Publicaciones Vértice.
- Bermúdez, H. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Universidad & Empresa*, 117-142.
- Castillo, D. (2013). *PROCESO DE INDUCCIÓN DE PERSONAL IMPARTIDO A LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO EN UNA EMPRESA DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE ROLLOS, BOLSAS Y SACOS INDUSTRIALES DE PLÁSTICO, UBICADA EN VALENCIA, EDO. CARABOBO*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1640/dcastillo.pdf?sequence=4>
- Cicy. (2010). *Procedimiento para la inducción del Personal*. Obtenido de https://www.cicy.mx/normateca/documentos/p_dam_rh_02_procedimiento_para_la_inducc51C8E980.pdf
- Córdova, B. (2016). *Creación de un Manual de Procedimientos de Inducción para la empresa DIMARSA en la ciudad de Puerto MONTT*. Obtenido de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/bpmfcic796c/doc/bpmfcic796c.pdf>
- Corral, C., Gil, M., Serrano, M., & Velasco, R. (2011). LA IMPORTANCIA DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN, EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR

SERVICIO. *El Buzón de Pacioli*, 1-30.

Corral, C., Gil, M., Velasco, R., & Serrano, M. (2011). LA IMPORTANCIA DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN, EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO. *Revista El Buzón de Pacioli*, 1-30.

Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=trDDQAAQBAJ&pg=PT28&lpg=PT28&dq=gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+de+recursos+humanos+se+entender%C3%A1+como+directivas+en+el+%C3%A1mbito+organizacional+que+influyan+en+las+personas+buscando+el+mejoramiento+continuo,+dura>

De la Cruz, I. (2015). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion_recursos_humanos.pdf

Elorriaga, L., & Barreto, A. (2017). *Inducción organizacional o entrenamiento operativo en las MiPyMEs de alojamiento turístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina (2011-2013)*. Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/2443/1/FACES_n45_7-24.pdf

Fuentes, A. (2012). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL: FACTOR CLAVE DE ÉXITO EN LAS EMPRESAS DEL SIGLO XXI*. Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1856/1/381-%20ENSAYO%20-%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20FACTOR%20CLAVE%20DE%20%C3%89XITO%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20DEL%20SIGLO%20XXI.pdf>

García, G. (2014). *“IMPORTANCIA DE LA INDUCCIÓN PARA EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA MEDIANA EMPRESA INDUSTRIAL”*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Garcia-Gladys.pdf>

González Pinto, M. F., & Luzurisga Velástegui, C. A. (14 de Julio de 2008). *Diseño e implementación de un programa inducción del talento humano del CONSEP*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6280/1/TESINA%20PROGRAM>

A%20DE%20INDUCCION.pdf

Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. México: El Manual Moderno.

Granado, R., & Hernández, D. (2005). *DISEÑO DE UN MANUAL DE INDUCCIÓN DIRIGIDO A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA BOLIVARIANA DE MATURÍN ESTADO MONAGAS*. Obtenido de http://ri2.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1824/2/TESIS-353.66_G698_01.pdf

Guerrero, M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journa*, 110-115.

Guevara , L. (2012). *LA INDUCCIÓN DE PERSONAL COMO AGENTE DE CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN PARA LA MEJORA DE PROCESOS*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7554/2/CastanoMontoyaClaudiaMercedes2012.pdf>

Harris, J. (2002). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Limusa.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill Education.

Larry, R., & Rodríguez, J. (2017). *La importancia del proceso de inducción para el desempeño laboral*. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/8118/1/18275.pdf>

Lopez, J., Fox, E., & Lopez, E. (14 de Diciembre de 2015). *Alcance de la investigación a realizar*. Obtenido de ftp://soporte.uson.mx/PUBLICO/04_INGENIERIA.CIVIL/Seminario%20Leny/SEMINARIO-CAPITULO%205-%20EQUIPO%20%23%203.pdf

López, R. (2010). *LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. PERSPECTIVAS*, 129-152.

Maella, P. (2010). *¿Como establecer una Estrategia de Recursos Humanos Eficaz?* Obtenido de <https://www.iese.edu/research/pdfs/OP-0181.pdf>

- Martínez, A. (2015). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de <http://depit.unpaz.edu.ar/sites/default/files/Ariel%20Martinez%20Cultura%20Organizacional.pdf>
- Mendoza, T. (2013). *Elaboración de un manual de inducción para el personal del editorial don Bosco*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5618/1/UPS-CT002792.pdf>
- Mendoza, T. (2013). *Elaboración de un manual de Inducción para el personas de la editorial Don Bosco*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5618/1/UPS-CT002792.pdf>
- Mildred, D. (2008). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías Un estudio de caso en la comunidad valenciana. *Pensamiento y Gestión*.
- Ministerio de Salud Pública. (2015). *Manual de Inducción*. Obtenido de <http://hvcn.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/MANUAL-DE-INDUCCION.pdf>
- Moreno, A. (2015). *NUEVOS MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/3610/1/TFG001082.pdf>
- Muñoz , P. (2017). *Cultura Organizacional y su relación con los riesgos Psicodociales en una empresa privada en la ciudad de Quito*. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/7569/1/UDLA-EC-TPO-2017-09.pdf>
- Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>
- Noe, R. M., & Wayne Mondy, R. (13 de Noviembre de 2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall.
- Oña, K. (2018). *Diseño de un Plan de Inducción para un Hospital en la Provincia de Tungurahua*. Obtenido de

<http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2404/1/76680.pdf>

Orozco, J., & Montilla, G. (2017). *Influencia del proceso de inducción y re-inducción de los colaboradores en la cultura organizacional. Caso Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7490/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-123.pdf>

Palate, C. (2016). *EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN BIOALIMENTAR CÍA. LTDA. DE LA CIUDAD DE AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA*. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/19922/1/CARLOS%20PALATE.pdf>

Pedraza, A., Obispo, S., Vásquez, G., & Gómez, G. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 17 - 25.

Ribadeneira, A. (2017). *“LA INFLUENCIA DE LA INDUCCIÓN DE PERSONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2160/1/76582.pdf>

Ribadeneira, A. (2017). *La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral*. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2160/1/76582.pdf>

Robbins, S. (2014). *Administración*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7554/2/CastanoMontoyaClaudiaMercedes2012.pdf>: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7554/2/CastanoMontoyaClaudiaMercedes2012.pdf>.

Rodríguez, M., Torres, Y., & Vargas, I. (2018). *Diagnóstico estratégico (interno) de la gestión de los recursos humanos en la empresa niquelífera Comandante Ernesto Che Guevara*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/diagnostico-empresa-niquelifera.html>

Rodríguez, R. (2009). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL UN POTENCIAL*

ACTIVO ESTRATÉGICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ADMINISTRACIÓN. *invenio*, 67-92.

Romero, J. (2016). *NUEVAS TENDENCIAS EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL*. Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>

Rubio, J. (2018). *Cultura Organizacional*. Obtenido de <http://studylib.es/doc/86459/cultura-organizacional-selecci%C3%B3n-de-personal-universidad-...>

Salazar, M., & Velásquez, S. (2009). *La influencia de la Cultura y el Clima Organizacional en el Recurso Humano de la Empresa*. Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2293/131484.pdf?sequence=1>

Sistema Integrado de Gestión de Calidad. (2010). *MANUAL DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Obtenido de <http://www.udenar.edu.co/recursos/wp-content/uploads/2017/12/DTH-GEH-MN-06-Manual-de-Induccion.pdf>

Tarco, C. (2016). *“DISEÑO DE UN SISTEMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA EL PRADO”*. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/76291.pdf>

Turró, M. (2014). *PROGRAMA DE INDUCCIÓN DE PERSONAL*. Obtenido de <http://crc.fecoprod.com.py/docmanager/docs/Programa%20de%20Induccion%20de%20Personal.pdf>

Vargas, M., Ruiz, G., & Gracia, T. (2015). Validación de un instrumento de medición que analiza la cultura organizacional desde dos perspectivas. . *RECAI Revista de Estudios en Contaduría*, 21-42.

Wayde, R., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.

Wayne, R., Mondy, N., & Robert, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*.

México: Prentice-Hall.

Werther, J., & Davis, K. (2000). *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Anexo

Anexo 1 Encuesta



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Escuela de Psicología

Carrera de Organizacional

ENCUESTA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnico, la pertenecía y el lenguaje de información general sobre la gestión del subsistema de inducción, conforme los propósitos del proyecto.

Área a la que pertenece:

Edad Cargo:

Nivel de Instrucción:

CUESTIONARIO

1. Se abordó la historia de la empresa

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

2. Se dio a conocer la misión y la visión de la empresa

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

3. Se tomó en cuenta los valores que posee la empresa

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

4. Se habló de todas las políticas de la empresa

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

5. Se dio a conocer la estructura organizacional (organigrama)

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

6. Conoce usted los objetivos empresariales

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

7. Se dio a conocer a qué se dedica la empresa o qué productos fabrica

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

8. Se trataron las políticas de seguridad, salud e higiene industrial

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

9. Se llevó a cabo una presentación a los compañeros de trabajo (socialización)

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

10. Se dio a conocer el funcionamiento de los sistemas informáticos que maneja la empresa

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

11. Se dio a conocer totalmente las instalaciones e infraestructura que la empresa posee

☐

Pésimo

Regular

Aceptable

Bueno

Excelente

☐☐☐☐

12. Conoció a su jefe inmediato

Pésimo

Regular

Aceptable

Bueno

Excelente

☐☐☐☐☐

13. Se le entregaron las funciones específicas del cargo

Pésimo

Regular

Aceptable

Bueno

Excelente

☐☐☐☐☐

14. Se dio a conocer las políticas y reglamentos internos por los cuales se maneja la empresa

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

15. Se le entregó materiales y herramientas necesarias para el desempeño de su labor

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

16. Posee usted un constante reforzamiento sobre los riesgos y posibles accidentes en el puesto de trabajo

Pésimo ☐

Regular ☐

Aceptable ☐

Bueno ☐

Excelente ☐

17. Entrega de Equipos de Protección Personal

Pésimo ☐

Regular ☐

☐

Aceptable

Bueno

☐

Excelente

☐

18. Conoce usted la operación de equipos, maquinaria, herramientas y dispositivos de emergencia.

Pésimo

☐

Regular

☐

Aceptable

☐

Bueno

☐

Excelente

☐

19. ¿Cómo calificaría al proceso de inducción que usted recibió?

Pésimo

☐

Regular

☐

Aceptable

☐

Bueno

☐

Excelente

☐