



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la
obtención del Título de Psicóloga Industrial**

TEMA:

“LA INDUCCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TEXTILES JHONATEX CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA TUNGURAHUA”

Autor: Evelyn Alejandra Colcha Villacrés

Tutor: Psc. Industrial Leonardo Carvajal M.A.

Ambato-Ecuador

2016

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Psc. Industrial Leonardo Carvajal, M.A. con C.C 1803885076 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “LA INDUCCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TEXTILES JHONATEX CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA” desarrollado por la egresada Evelyn Alejandra Colcha Villacrés, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos tanto técnicos, como científicos y reglamentarios del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Atentamente,



Psc. Industrial Leonardo Carvajal M.A.

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, he llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación.

Las ideas, opiniones y comentarios especializados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



EVELYN ALEJANDRA COLCHA VILLACRÉS

C.I: 1804674164

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema **“LA INDUCCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TEXTILES JHONATEX CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA TUNGURAHUA”**, autorizó su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de Autor y no se utilice con fines de lucro.



EVELYN ALEJANDRA COLCHA VILLACRÉS

C.I: 1804674164

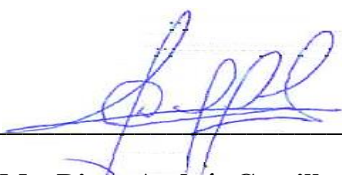
AUTORA

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN:**


La comisión de Estudio y Calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el Tema: **“LA INDUCCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TEXTILES JHONATEX CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA TUNGURAHUA”**.

Presentada por el Sra. Evelyn Alejandra Colcha Villacrés, egresada de la Carrera de Psicología Industrial, Promoción 2015 - 2016, considera que, una vez revisado y calificada dicho Trabajo de Investigación, se APRUEBA en razón de que reúne los requisitos básicos, técnicos, científicos y reglamentarios establecidos.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el Organismo pertinente para los trámites correspondientes.



Ing. Mg. Diego Andrés Carrillo Rosero
C.C: 1803584232
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales Fiallos
C.I 180231816-1
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

A mi madre, por ser la persona quien más amo en la vida, ella con su esfuerzo constante, perseverancia, apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles y ayudarme con los recursos necesarios para estudiar, dedicación y amor ha hecho posible este gran sueño.

Ella que es el pilar más importante en mi vida gracias a su testimonio de vida he llegado a ser la persona que ahora soy y a conseguir mis objetivos.

A mis hermanas y amigos más cercanos por su apoyo incondicional y afecto inigualable.

Y con todo mi amor a mi compañero ideal, mi esposo, Xavier Miranda por ser mi fortaleza.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”

Thomas Chalmers

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, y sus docentes que impartieron todos sus conocimientos y demostraron también sus valores permitiendo así una formación integral en mí gracias de todo corazón.

De manera muy especial quiero agradecer al Psc. Ind. Leonardo Carvajal, tutor de tesis; ya que ha sido como un amigo al haberme brindado sus conocimientos y apoyo desinteresado; y por último que aportaron con criterios, conocimientos y tiempo valioso para culminación de este trabajo.

Mis agradecimientos a la Gerente Marlene Arcos y a su personal, que permitieron el desarrollo de la tesis con la información e instalaciones prestadas para el proyecto de la investigación.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

RESUMEN EJECUTIVO

“LA INDUCCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TEXTILES JHONATEX CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

AUTORA: Colcha Villacrés Evelyn Alejandra

TUTOR: Psc. Ind. Leonardo Carvajal, M.A.

La Empresa Textiles Jhonatex al ser una entidad dependiente y privada, los colaboradores se encuentran en una etapa de adaptación a un nuevo proceso de inducción dentro de la organización. Los procesos de inducción dentro de la empresa son poco efectivos, esta razón atrae conflictos y malos entendidos entre funcionarios, puestos de trabajo y pérdida de tiempo. Este problema ha tenido repercusión en el clima organizacional de la empresa, provocando que los colaboradores se sientan desmotivados y trabajen bajo presión. Cabe mencionar que el proceso de inducción no está acorde con las necesidades de los trabajadores, porque no permite que ellos obtengan un óptimo desempeño dentro de sus actividades diarias y sus puestos de trabajo dentro de la organización, para ello se deben tomar medidas necesarias y mejorar el proceso de inducción dentro de la organización.

Palabras claves: inducción laboral, subsistema de reclutamiento y selección de personal, administración de talento humano, desempeño organizacional, gestión de talento humano, aplicación de personas, beneficios de la inducción, beneficios de la evaluación de desempeño, métodos de evaluación, tipos de inducción.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

ABSTRACT

"LABOR INDUCTION AND ITS INFLUENCE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF THE PERSONNEL OF THE COMPANY TEXTILES JHONATEX ", CITY OF AMBATO, TUNGURAHUA PROVINCE"

AUTHOR: Colcha Villacrés Evelyn Alejandra

TUTOR: Psc. Ind. Leonardo Carvajal, M.A.

The Jhonatex textile company to be an entity dependent and private contributors are in a stage of adaptation to a new process of induction within the organization. Induction into the company processes are little effective, this reason attracts conflicts and misunderstandings among officials, jobs and loss of time. This problem has had impact on the organizational climate of the company, causing employees to feel discouraged and work under pressure. It is worth mentioning that the process of induction is not commensurate with the needs of the workers, because it does not allow them to obtain optimum performance within your daily activities and their jobs within the Organization, to do so must take necessary measures and improve the process of induction within the organization.

Words key: labour induction, subsystem of recruitment and personnel selection, management of human talent, organizational performance, management of human talent, people, benefits of induction, benefits of the evaluation of performance, evaluation methods, types of induction.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

A. PÁGINAS PRELIMINARES

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
INTRODUCCIÓN	xvii

B. TEXTO

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema.....	1
1.2 Planteamiento del problema.....	1
1.2.1 Contextualización	1

1.2.2 Análisis Crítico	3
1.2.3 Prognosis.....	3
1.2.4 Formulación del problema.	4
1.2.5 Interrogantes.	4
1.2.6 Delimitación del objeto de investigación.....	5
1.4 Objetivos	6
1.4.1 Objetivo general.....	6
1.4.2 Objetivo específico	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos	7
2.2 Fundamentación filosófica	8
2.2.1 Fundamentación epistemológica.....	9
2.2.2 Fundamentación ontológica	9
2.2.3 Fundamentación axiológica	9
2.3 Fundamentación legal	9
2.4 Fundamentación teórica.	13
2.4.1 Fundamentación teórica de la variable independiente.	13
2.4.1.1. Inducción laboral	13
2.4.1.2. Subsistema de reclutamiento y selección de personal	20
2.4.1.3. Administración de Talento Humano.....	21

2.4.2. Variable Dependiente.....	25
2.4.2.1. Gestión de Talento Humano.....	25
2.4.2.2. Aplicación de personal.....	25
2.4.2.3. Desempeño Laboral	25
2.7 Hipótesis.....	33
2.7.1 Señalamiento de variables.....	33

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación	34
3.2 Modalidad básica de la investigación	34
3.2.1 Bibliográfica documental.....	34
1.2.2 De campo.....	34
3.3 Nivel o tipo de investigación	35
3.3.1 Exploratorio.	35
3.3.2 Descriptivo.	35
3.4 Población y muestra	35
3.4.1 Población.....	36
3.4.2 Muestra.....	36
3.5 Operacionalización de variables	37
3.5.1 Variable independiente: La inducción laboral	37
3.5.2 Variable dependiente: El desempeño organizacional	38

3.6 Técnicas de Instrumentos	39
3.7 Recolección de Información	39
3.8 Procedimiento y análisis	39

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados	41
4.2 Verificación de hipótesis.....	53
4.2.1 Planteamiento de la hipótesis.	53
4.2.2 Selección del nivel de significancia.	53
4.2.3 Descripción de la población.	53
4.2.4 Especificación del estadístico.	53
4.2.5 Especificación de las regiones de aceptación y rechazo.	54
4.2.6 Recolección de datos y cálculos estadísticos.	55
4.2.7 Cálculo de chi cuadrado.	56

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	58
5.2 Recomendaciones.....	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ARTÍCULO ACADÉMICO	64
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos de investigación	36
Tabla 2: Datos de investigación	37
Tabla 3: Datos de investigación	38
Tabla 4: Recolección de información	39
Tabla 5: Pregunta 1 ¿Durante el proceso de inducción recibió usted generalidades básicas sobre la organización como la misión, visión, historia etc, durante el proceso de inducción?.....	42
Tabla 6: Pregunta 2 ¿Recibió usted un manual de funciones de su puesto de trabajo?.....	43
Tabla 7: Pregunta 3 ¿Usted realiza todas las actividades que se encuentran plasmadas en su manual de funciones para su puesto de trabajo?.....	43
Tabla 8: Pregunta 4 ¿Brinda la empresa un proceso de inducción planificado y basado en las necesidades de los colaboradores?.....	45
Tabla 9: Pregunta 5 ¿Antes de iniciar sus funciones laborales obtuvo un entrenamiento que favoreció a su desempeño organizacional?	46
Tabla 10: Pregunta 6 ¿La empresa evalúa su desempeño y a su vez recibe una adecuada retroalimentación de la misma?.....	47
Tabla 11: Pregunta 7 ¿En la empresa designan funciones y tareas que favorecen en el cumplimiento de objetivos de la organización?	48
Tabla 12: Pregunta 8 ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimientos de sus funciones?	49
Tabla 13: Pregunta 9 ¿Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo?.....	50

Tabla 14: Pregunta 10 ¿Mejoraría su desempeño laboral si se realizara una evolución grupal?.....	51
Tabla 15: Pregunta 11 ¿Recibe usted comentarios sobre su buen desempeño, eficiencia o eficacia durante la semana de trabajo.	52
Tabla 16: Cuadro de la frecuencia observada.	55
Tabla 17: Cuadro de la frecuencia esperada.	56
Tabla 18: Calculo de chi cuadrado.....	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1: Pregunta 1 ¿Durante el proceso de inducción recibió usted generalidades básicas sobre la organización como la misión, visión, historia etc, durante el proceso de inducción?	42
Grafico 2: Pregunta 2 ¿Recibió usted un manual de funciones de su puesto de trabajo?.....	43
Grafico 3: Pregunta 3 ¿Usted realiza todas las actividades que se encuentran plasmadas en su manual de funciones para su puesto de trabajo?	44
Grafico 4: Pregunta 4 ¿Brinda la empresa un proceso de inducción planificado y basado en las necesidades de los colaboradores?.....	45
Grafico 5: Pregunta 5 ¿Antes de iniciar sus funciones laborales obtuvo un entrenamiento que favoreció a su desempeño organizacional?	46
Grafico 6: Pregunta 6 ¿La empresa evalúa su desempeño y a su vez recibe una adecuada retroalimentación de la misma?.....	47
Grafico 7: Pregunta 7 ¿En la empresa designan funciones y tareas que favorecen en el cumplimiento de objetivos de la organización?	48

Grafico 8: Pregunta 8 ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimientos de sus funciones?	49
Grafico 9: Pregunta 9 Pregunta 9 ¿Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo?.....	50
Grafico 10: Pregunta 10 ¿Mejoraría su desempeño laboral si se realizara una evolución grupal?.....	51
Grafico 11: Pregunta 11¿Recibe usted comentarios sobre su buen desempeño, eficiencia o eficacia durante la semana de trabajo.	52
Grafico 12: Representación Gráfica de la regla de decisión	57

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es realizado a partir de la interrogante, ¿Influye la inducción laboral en el desempeño de las personas? En base a la pregunta se han desarrollado los siguientes capítulos que contienen información relevante sobre todo lo que implica un liderazgo eficaz al momento de generar empoderamiento.

El capítulo I trata del estudio del problema y su incidencia dentro de la Empresa Textiles Jhonatex. Dando a conocer su justificación y los objetivos propuestos.

En el capítulo II se sustenta la revisión de la teoría sobre el tema investigado. Con el objetivo de interpretar con claridad el problema como objeto de estudio, mediante la categorización de las variables.

En el capítulo III se realiza un enfoque en cuanto a los tipos de investigación que se utiliza en proyecto y el análisis de cada modalidad.

También se desarrolla la Operacionalización de variables que aportaran información para la aplicación de las técnicas de investigación.

En el capítulo IV se presenta el análisis y la interpretación de los resultados obtenido mediante la aplicación de una encuesta a los integrantes de la Empresa Textiles Jhonatex.

En el capítulo V se recogen las principales conclusiones y recomendaciones sobre el tema investigado y sus resultados.

En el artículo científico se discute los hallazgos más relevantes de la investigación en el marco de paradigma bibliográfico que permitan la resolución adecuada del problema.

El trabajo concluye con la bibliografía, y anexos respectivos; especificando el fundamento documental a utilizarse en el desarrollo del trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

“La Inducción Laboral y su Influencia en el Desempeño Organizacional del Personal de la Empresa Textiles Jhonatex Ciudad de Ambato Provincia Tungurahua”

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización

En el mundo existe mayor conocimiento y aplicación en el tema de inducción laboral, por lo tanto perenemente están profundizando día a día su definición y los alcances que este concepto tiene para que llegue de mejor manera a las personas y organizaciones.

Tomando como referencia en Latinoamérica; estudios realizados por la revista Tendencias Globales en Capital Humano en el artículo de Desarrollo Organizacional y de Recursos Humanos 2003, Venezuela; en un estudio realizado sobre la inducción laboral obtuvieron que el 47% de las empresas públicas y privadas no realizar una correcta aplicación del tema antes mencionado, razón que afecta a su vez la retención de personal. También causa que el empleado pase averiguando aspectos importantes acerca de su trabajo y de la organización, creando una desventaja en términos de eficiencia del empleado, que puede traducirse en la productividad de la empresa.

En la revista Líderes del Ecuador, en RR.HH 2012, en el artículo: “El Talento Humano en nuestro país”. En Ecuador, la Gestión de Talento Humano es un tema que no satisface las necesidades del personal. Una de las investigaciones más usuales que se les hace a los empresarios, tiene que ver con el escaso compromiso y motivación de ciertas personas que trabajan en la organización.

Muchas veces, los encargados del personal, piensan que la capacidad de compromiso y motivación son responsabilidad de los nuevos integrantes de la empresa, sin embargo la empresa por inexperiencia o desinterés en un proceso de desarrollo del personal, contribuye directamente a los resultados en el desempeño por parte de los trabajadores. No todas las empresas de Ecuador cuentan con un proceso de inducción, razón por el cual los trabajadores no acogen una cultura organizacional; sin embargo, son muy pocas las empresas ecuatorianas que cumplen con este proceso previo para el mejor rendimiento de los nuevos colaboradores, cabe recalcar que los procesos de inducción eficientes son un factor y una estrategia que brindan grandiosos beneficios a la empresa.

En la empresa Textiles Jhonatex de la ciudad de Ambato, mediante la investigación respectiva, se ha podido analizar que la institución no brinda un proceso de inducción. Al pasar los años se implementó un proceso incompleto y carente de conocimiento e información el mismo que actualmente se continúa socializando.

1.2.2 Análisis Crítico

El deficiente contenido y técnicas de inducción se ven afectado en la adaptación e integración de los nuevos colaboradores, creando en ellos una inseguridad en el estudio y comprensión del plan de inducción de personal, lo que incurre en la confusión de la calidad de la empresa.

Al existir deficiente planificación organizacional tiende a producir insatisfacción laboral en los trabajadores, ya que no tienen los objetivos claros lo que crea inconformidad en su trabajo, afectando en las personas que pierdan con facilidad el interés de la organización y posteriormente se separa de la empresa.

La estructura de los objetivos del programa de inducción al ser deficiente con lleva a provocar inseguridad en el empleado y a elevar los niveles de ansiedad provocando un inadecuado desempeño en las nuevas responsabilidades, así requiriendo mucha más atención por parte de su supervisor.

La inexistencia de un manual de inducción puede convertir con rapidez a un empleado cuidadosamente reclutado y seleccionado, en una estadística de rotación de personal fomentando la desmotivación en el trabajador. Esto implica más trabajo en tiempo y dinero para la organización ya que será necesario empezar nuevamente todo el proceso de reclutamiento, selección y contratación.

1.2.3 Prognosis.

De no realizarse un proceso de inducción al nuevo personal de la Empresa Textiles Jhonatex no se podrá aprovechar todo el potencial humano ni su desempeño, delimitando las destrezas, habilidades y talentos, por lo que no se

brindará mejores oportunidades de trabajo, y mucho menos de participación y crecimiento de los colaboradores en la empresa.

En otro aspecto que también se verá afectado es la calidad de la tela, debido a la inexperiencia que tienen los colaboradores en el proceso de elaboración de la misma, reduciendo la calidad del producto que se le ofrece al cliente, lo que forjará molestias en los consumidores. Estos errores y la recurrencia en los mismos harán que a largo plazo la empresa pierda popularidad en el mercado. Al continuar con estos inconvenientes la empresa podría desaparecer por no realizar un los respectivos ajuste en determinados procesos que no tiene ninguna ventaja ni utilidad.

1.2.4 Formulación del problema.

¿Cómo influye la inducción laboral en el desempeño organizacional del personal de la Empresa Textiles Jhonatex Ciudad De Ambato, Provincia Tungurahua?

1.2.5 Interrogantes.

¿Cuáles son los procesos de inducción que existen en la Empresa Textiles Jhonatex?

¿Qué factores intervienen en el desempeño organizacional del personal de la Empresa Textiles Jhonatex Ciudad De Ambato, Provincia Tungurahua?

¿Existe alguna alternativa de solución a la problemática mencionada para establecer una inducción laboral y mejorar el desempeño organizacional?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación.

Campo: Psicología Organizacional.

Área: Recursos Humanos.

Aspecto: Inducción laboral-Desempeño organizacional.

Delimitación espacial: La presente investigación se realizará en la empresa Textiles Jhonatex de la ciudad de Ambato.

Delimitación temporal: Período Octubre – Febrero del 2016.

Unidad de observación: Los trabajadores

1.2 Justificación

La presente investigación es novedosa, por su desconocimiento sobre este procedimiento dentro de la empresa; por lo tanto, se analizará la relación entre su aplicación y el mejoramiento del desempeño organizacional, mejor productividad y ganancias económicas para la empresa.

La presente investigación es importante porque ayudará a solucionar el problema que tienen la organización, para obtener un progreso eficaz y fortalecimiento de los nuevos colaboradores en cuanto a su desempeño y adaptación en la organización.

La carencia de un proceso de inducción en la organización tiene un gran impacto, en cuanto al exceso de pérdida económica, de tiempo, rotación de personal, retención de personal lo que afecta de forma directa en la organización.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

- Determinar la influencia de la inducción laboral en el desempeño organizacional del personal de la Empresa Textiles Jhonatex.

1.4.2 Objetivo específico

- Determinar los procesos de inducción laboral existentes en la organización.
- Analizar los factores que intervienen en el desempeño organizacional del personal de la Empresa Textiles Jhonatex Ciudad De Ambato, Provincia Tungurahua.
- Escribir un artículo científico que extienda el tema de investigación más allá de la tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Una vez revisados diversos documentos que aborden la temática presente, encontramos en los Repositorios la Universidad Técnica de Ambato y de otras Universidades información que sirve como aporte a la presente investigación y se la detalla a continuación:

En el repositorio de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación con el tema: “El proceso de inducción del personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Calzado Mary Secret’s de la ciudad de Ambato.”, autoría de Cynthia Soledad Flores Ulloa (2014) cuyo objetivo es: “Determinar cómo el proceso de inducción influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Mary Secret’s de la Ciudad de Ambato”, obteniendo como conclusión que:

El proceso de inducción de personal es 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 misma. De esta manera generamos en el trabajador un sentido de confianza y pertenencia para con la empresa y establecemos una corresponsabilidad entre las partes y una mejora en la productividad de la organización. (Rodríguez Joaquín 2007)

Por otra parte en el repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana de Cuenca con el tema: “Elaboración de un Manual de Inducción para el Personal de la Editorial Don Bosco” (2013), autoría: Tania Mendoza, cuyo objetivo es: “Creación de un Manual de Inducción Laboral para el personal de la Editorial Don Bosco”, concluyendo que:

El manual de inducción de personal es una herramienta de guía tanto para el Departamento de Talento Humano, trabajadores y toda la organización. Esto posibilitará el crecimiento sólido de la organización que verá reflejado su trabajo en la consecución de la metas y objetivos propuestos (Alles, 2010)

En el repositorio de la Universidad de Carabobo en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Relaciones Industriales con el tema: “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” (2013), autoría: Dorisbeth Castillo obtiene como conclusión:

“La inducción puede influir de manera constructiva, tanto en el conocimiento de la organización por parte del trabajador, como en el desarrollo de sus capacidades personales. La misma posiblemente ayudaría al trabajador a ubicarse dentro del contexto organizacional de la empresa, pues se supone que si se maneja correctamente, lograría reducir el nerviosismo del primer día de trabajo, la ansiedad, la pérdida de materiales y tiempo, el choque con la realidad que podrían experimentar y la incertidumbre de encontrarse en situaciones nuevas para él; de esta manera los 16 trabajadores lograrían aportar a las empresas lo mejor de sus capacidades desde el mismo momento que inician sus labores” (Chirinos, 2009)

2.2 Fundamentación filosófica

La presente investigación se sitúa en el paradigma crítico-propositivo. Es Crítico debido a que cuestiona el potencial de los trabajadores para desempeñarse en el ámbito laboral; y es propositivo, debido a que no se limita en la observación pasiva, también plantea alternativas de solución al problema.

La investigación está basada en el ser humano y su desarrollo en el ámbito laboral, se ejecutará un diagnóstico global de la problemática empresarial para estudiar de manera crítica reflexiva el proceso de inducción laboral para desarrollar estrategias que colaboren de mejor manera para la organización

2.2.1 Fundamentación epistemológica

En el presente trabajo se permitirá tomar conciencia de la importancia que tiene la inducción laboral, en los funcionarios de la organización caracterizándose en el bienestar laboral y satisfacción de necesidades para el crecimiento personal, profesional y de la organización.

2.2.2 Fundamentación ontológica

El problema de estudio no es un tema asilado del mundo en el que vivimos, es una realidad a la cual se busca dar una solución, de manera que se efectúen los cambios necesarios y las mejoras pertinentes para garantizar una eficiente inducción laboral y desempeño organizacional.

2.2.3 Fundamentación axiológica

La Empresa cuenta con valores y principios organizacionales establecidos, esto ayudará al correcto desarrollo de la investigación, ya que el proceso de inducción laboral se basa principalmente en valores como el respeto, empatía, solidaridad. Se pretende fomentar los valores propuestos, dándoles la importancia necesaria y concientizando la práctica por parte de los directivos. Además el presente estudio se llevará a cabo con completa responsabilidad con la información recabada y el manejo de la misma.

2.3 Fundamentación legal

El presente trabajo de investigación se apoya en cimientos legales basados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) sección octava, sobre trabajo y seguridad; que prescribe:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. En la sección primera, sobre formas de organización de la producción y su gestión, el artículo 320:

En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente. La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. Al trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la Ley.

7. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras con las excepciones que establezca la Ley.

El derecho al trabajo impulsa el empleo, donde el ser humano tiene oportunidad de superarse a nivel profesional, señalando que actualmente la Constitución tiene como esencia la equidad de género, siendo que las empresas se enfocan actualmente en la capacitación para mejorar la productividad, apoyando al trabajador en el cumplimiento de sus metas estableciendo una vinculación entre el trabajo profesional, familiar, social y empresarial.

Art. 329.- Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos y habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecte la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado estimulará la formación y adiestramiento para perfeccionar el acceso y calidad del empleo y las decisiones de trabajo autónomo, velando por el respeto a los derechos de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior y iniciará convenios y acuerdos con países vecinos, logrando la regularización de los trabajadores.

Art. 330.- Se garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerada de las personas con discapacidad. El estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajo con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Por otra parte la investigación se sustenta en el Código de Trabajo cuyos principales artículos debe ceñirse son los siguientes:

TITULO I, Del Contrato Individual de Trabajo. Capítulo I, de su naturaleza y especies

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

El trabajador es la persona que se exige a la asistencia del servicio o al cumplimiento de la obra se designa trabajador, teniendo como prioridad el adquirir seguridad, confianza en la empresa, actualizando sus habilidades, sapiencias, de acuerdo a sus intereses y los de la empresa, logrando una estabilidad emocional, que fomenta la seguridad y autoestima.

2.4 Fundamentación teórica.

2.4.1 Fundamentación teórica de la variable independiente.

2.4.1.1. Inducción laboral

La inducción laboral es un tipo de instrucción para los nuevos colaboradores se ajusten a su puesto de trabajo, jefe, compañeros y a la organización en general. Se la realizará con información de la empresa como políticas, reglamentos, beneficios, etc. Según Barquero Corrales Alfredo (2005) “Es un programa que tiene como propósito orientar y adiestrar al trabajador novato en sus nuevas responsabilidades e instruir de las políticas, métodos, procedimientos y otros asuntos de su interés relacionados con la organización los cuales debe conocer para el desenvolvimiento eficiente del puesto” (p.17). Es decir, el proceso de inducción es de gran beneficio para el nuevo personal, adaptarse a su puesto de trabajo. Es una herramienta que ayuda al fortalecimiento de la organización en sentido de pertenencia y de seguridad para realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz.

La inducción laboral es un procedimiento por el cual se les provee a los nuevos colaboradores toda información necesaria de la organización para el excelente desempeño de las actividades dentro de la misma. Idalberto Chiavenato (2007) en *Administración de Recursos Humanos* expone que “Es un programa intensivo de capacitación para los nuevos empleados de la organización, familiarizándolos con el lenguaje empresarial que se maneja, la cultura organizacional, áreas y departamentos existente, sus productos, misión, visión y objetivos de la

organización, logrando que el nuevo integrante aprenda e incorpore conocimientos y comportamientos relevantes para un buen desempeño laboral” (p.197). Es importante que los nuevos colaboradores estén familiarizados con la información de la organización de esta manera ellos puedan tener un desempeño eficaz y eficiente.

Es importante adoptar la inducción, porque ayuda a la adaptabilidad de los nuevos colaboradores dentro de la organización; por otra parte, Dessler (1994) en *Administración del personal* define a la inducción como “Proporcionar a los nuevos empleados la información esencial sobre la empresa, para desempeñar satisfactoriamente sus labores.” (p.261). Se puede decir que el proceso de inducción del personal, se encamina en dar información general sobre rutina diaria, propósitos, objetivos, políticas, procedimientos, reglas, producto, servicio, etc.

El objetivo principal de la inducción es ofrecer al colaborador una efectiva orientación sobre las funciones que desempeñará, debe estimular al nuevo empleado a integrarse sin obstáculos al grupo de trabajo. Es natural y lógico que el nuevo empleado se sienta tenso, con duda, indefenso y expuesto a realizar errores los primeros días, pues este es un proceso de enseñanza donde la persona está ansiosa de expresar sus conocimientos y capacidad, esperando siempre los mejores resultados; es necesario que el primer día de trabajo se le dé una atención excepcional al nuevo colaborador, ya que eso habla mucho de la organización.

Clasificación de la inducción al personal

Alles en el *Diccionario de términos de Recursos Humanos* (2012, p.100) clasifica a la inducción en dos partes: inducción general y específica la cual se puntualiza a continuación:

a. Inducción general

Consiste en manifestar al colaborador la información de la organización que sea relevante para su desempeño, conocimiento y desarrollo del cargo, resaltando que todos los colaboradores deben estar orientados a un mismo fin.

Estructura de un proceso de inducción general

La estructura de la inducción general es la siguiente:

- Historia
- Misión
- Visión
- Organigrama
- Valores
- Objetivos
- Procesos administrativos (asignación de códigos, aperturas de cuentas, forma de pago, etc)
- Normativas y reglamento interno
- Ubicación: guardianía, comedores, baños y salidas de emergencia, etc.
- Generalidades de seguridad industrial.

b. Inducción Específica

La información que se le manifiesta en este punto se basa ya en el cargo que el colaborador desempeñará, cuáles serán sus funciones, remuneración, su jefe inmediato, sus compañeros, parámetros por los que será y cómo será evaluado individual o colectivamente. Dessler (2001) en *Administración del personal* detalla que “La inducción es el proceso permanente para influir en todos los empleados, las actitudes, normas, valores y patrones de conducta que son esperados por la organización y sus departamentos” (p. 249). Es importante que cada uno de los colaboradores tengan un enfoque claro de la organización de la cual van a ser parte, así también la organización debe brindar un buen trato a su colaborador, por lo que es fundamental fijar parámetros de conducta, desempeño y relaciones sociales basadas en la visión que la organización se ha trazado para que conjuntamente logren metas organizacionales, profesionales y personales.

Estructura de un proceso de inducción específica

La estructura de un proceso de inducción es la siguiente:

- Entrega de un organigrama con la ubicación de los diferentes cargos de la organización.
- Manual de funciones
- Flujo-grama de procedimientos
- Espacio físico, equipos y materiales de trabajo.
- Horarios, turnos, pausas y permisos.
- Normas de seguridad, equipos de protección y riesgos laborales.
- Obligaciones y derechos del colaborador.

Tipos de inducción

Robbin Coulter (2005) en *Administración* clasifica a la inducción laboral en dos tipos de inducción: inducción formal e inducción informal (p.293).

a. Inducción Formal

Es aquella que se imparte por medios de comunicación oficiales de la organización y personal asignado. Estos medios de comunicación son: folletos, manuales, proyecciones audio visuales, trípticos.

b. Inducción Informal

Está relacionada con las orientaciones o instrucciones que se dan en el día a día de la empresa, donde un trabajador antiguo orienta al nuevo colaborador sobre la ejecución de las tareas.

Es importante que la empresa tenga muy en claro la impresión y el conocimiento que le quiere ofrecer al colaborador, ya que de aquí parte el desempeño, la actitud y la relación entre la organización, compañeros y trabajo.

El proceso de inducción al personal

La Inducción en un proceso necesario para maximizar las potencialidades y habilidades del nuevo colaborador pueda desarrollar dentro de la organización. Barquero (2005) en *Administración De Recursos Humanos* determina que “La inducción es un proceso para orientar y adiestrar al trabajador novato en sus nuevas responsabilidades, enterarlo de las políticas métodos y procedimientos y otros asuntos de interés con la organización, los cuales debe conocer para su ejercicio eficiente del puesto.” (p. 17). El proceso de inducción ayuda a brindar información amplia y suficiente que permita la ubicación del colaborador y su rol

dentro de la organización, fortaleciendo sus conocimientos, su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma y eficiente.

Los procesos de inducción son los siguientes: bienvenida, introducción a la organización, inducción al puesto de trabajo, evaluación y seguimiento, entrenamiento y formación.

- Bienvenida

Se enfoca en la acogida del nuevo miembro a la organización, la misma que brinda confianza y apoyo al empleado. Es importante dar toda la información útil y necesaria para la integración del nuevo colaborador en el puesto y la empresa. Alles (2012) señala que “Se realiza la presentación a los compañeros de trabajo y las indicaciones de la vida cotidiana en la empresa y en el puesto, también se le entrega uniformes de ser el caso.” (p.80-91). La finalidad de la bienvenida es el recibimiento de los nuevos trabajadores, donde el Departamento de Recursos Humanos realiza actividades para dar a conocer a sus compañeros de trabajo y dar información sobre la organización.

- Introducción a la Organización

En esta etapa se brinda al nuevo trabajador información general de la organización, para facilitar su integración la cultura de la empresa. Alles (2012) describe como “Actividad estructurada a cargo de Recursos Humanos, en la que se presenta a un nuevo colaborador la historia de la organización, objetivos, productos, servicios, misión, visión, políticas y otra información que le permita al

colaborador conocer más profundamente su nuevo lugar de trabajo” (p.105). La finalidad de este punto es dar información general o dar una idea al nuevo colaborador del funcionamiento de la organización.

- Inducción al puesto de trabajo

Es la orientación sobre aspectos específicos a desempeñar dentro de su lugar de trabajo. Según Alles (2012) puntualiza la “Actividad estructurada o no, donde se explica al nuevo colaborador sus responsabilidades y tareas, procedimientos específicos en relación con sus función, usos de maquinarias u otros equipos necesarios para realizar su trabajo” (p.130). En esta etapa se da toda la información específica, puntualizada y profundizando todo referente al puesto a desarrollar dentro de la empresa

- El entrenamiento

Para Chiavenato (2000) en Administración de Recursos Humanos menciona que “El entrenamiento se encarga de la preparación de la persona para el puesto” (p.555). El propósito del entrenamiento es la transmisión de información, conocimientos y técnicas generando en los colaboradores un óptimo desempeño adecuado en el cargo.

- Formación

Para Del Pozo Delgado (1997) en Recursos Humanos dice que la “Formación un término frecuentemente usado por la mayoría de las empresas, su uso implica aspectos técnicos (destrezas y conocimientos) que influye en las actitudes que deben ser compartidas por los miembros de la empresa” (p.103). La formación

suele ser asociada a la capacitación a nivel profesional de los colaboradores de la organización.

- Evaluación y Seguimiento

El propósito es garantizar un desarrollo adecuado del Programa de Inducción, retroalimentar el programa y realizar ajustes. Alles (2012) señala que es un “Conjunto de acciones ejecutadas con el propósito de determinar la eficacia o no de la inducción. La inducción debe ser evaluada y además puede ser auditada.” (p.180). Esta fase se puede realizar una retroalimentación realizando los respectivos correctivos con respecto a las actividades que desempeña, también cada cierto tiempo hay que realizar un seguimiento para conocer si se ha cumplido las expectativas de los colaboradores.

2.4.1.2 Subsistema de reclutamiento y selección del personal

Para Chiavenato (1998) en *Gestión del Talento Humano* define que “Es una estrategia de planeación del talento humano que se maneja abierta y dinámicamente dentro de la Administración de recursos humanos, existen una serie de procesos, conocidos como subsistemas, que permiten una adecuada gestión de las personas. Estos subsistemas constituyen el modelo tradicional de recursos humanos y son: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo, seguimiento y control del personal, los que están profundamente interrelacionados y son interdependientes.” (p.152). Dichos procesos están encaminados al desarrollo del Talento Humano, también reflejan normas, métodos y procedimientos que ayudaran a impulsar los conocimientos y habilidades de los colaboradores.

Reclutamiento del personal

El reclutamiento del personal es un proceso en el que se realiza una convocatoria para atraer a los candidatos idóneos a desempeñar un cargo específico dentro de la empresa. Chiavenato (2001) en *Administración de Recursos Humanos* menciona sobre el reclutamiento del personal: “Es el conjunto de técnicas y procedimientos, encaminados a atraer candidatos potenciales, calificados y capaces de desempeñar cargos dentro de la organización.” (p. 208). Este proceso se realiza dentro de la organización y fuera de la misma la cual ofrece oportunidades profesionales y empresariales con una variedad de aspirantes, creando oportunidades para la empresa de contar candidatos que poseen capacidades y cualidades óptimas para ejecutar el trabajo.

Selección del personal

La selección del personal es un proceso en donde se escoge al candidato idóneo, para ejecutar el trabajo dentro de la empresa y aporte significativa al cumplimiento de los objetivos empresariales. Chiavenato (2001) dice que “Es una actividad comparación, de elección y decisión. Es la elección del individuo apropiado para el cargo adecuado, para ocupar cargos existentes en la empresa tratando de aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (p. 238-239). De este proceso de selección dependerá el incremento de la productividad y el mejoramiento del desempeño del personal para el crecimiento continuo de la organización.

2.4.1.3. Administración del Talento Humano

La Administración del Talento Humano apunta al alcance los objetivos organizacionales en donde el esfuerzo humano es indispensable para un buen funcionamiento de la organización, este esfuerzo humano debe ser positivo para el progreso de la organización. Chiavenato (2000) en *Administración de Recursos Humanos* define “La Administración de recursos humanos consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas para promover el desarrollo de la personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio en que las personas van a colaborar para ellas y lograr alcanzar los objetivos individuales que estén relacionados directa e indirectamente con el trabajo.” (p.165). De igual manera la Administración del Talento Humano se enfoca plenamente en el desarrollo de las capacidades de las personas que contribuyan al cumplimiento y alcance de los objetivos de la organización, mediante la ejecución de las actividades, que pueda realizar no solo como colaboradores de una organización, sino también como seres humanos.

La administración de Recursos Humanos como proceso

Chiavenato (2002) en *Administración de Recursos Humanos* menciona en “Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.” (p. 13). Desarrollar condiciones óptimas para la aplicación de lo antes mencionado, esto facilitará el desarrollo, la satisfacción de las personas y el logro de sus objetivos para alcanzar eficiencia y eficiencia con los resultados humanos disponibles.

La administración de recursos humanos como proceso se divide en 5:

Proceso	Objetivo	Actividades Involucradas
Integración	Quienes trabajan en la organización	Planificación de recursos humanos Reclutamiento de personal Selección de personal Integración
Organización	Que harán las personas en la organización	Socialización de las personas Diseño de puestos descripción y análisis de puestos Evaluación de desempeño
Retención	Cómo conservar a las personas que trabajan en la organización	Remuneración y retribuciones Prestaciones y servicios sociales Higiene y seguridad en el trabajo Relaciones sindicales
Desarrollo	Cómo preparar y desarrollar a las personas	Capacitación, desarrollo organizacional
Auditoría	Cómo saber lo que son y lo que hacen las personas	Banco de datos Sistema de información Controles-constancia-productividad-equilibrio social

Fuente: CHIAVENATO, Idalberto (2007), “Administración de Recursos Humanos” (p.118)

Elaborado por: Evelyn Cocha (2016)

Funciones de la Administración de Recursos Humanos

La administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al progreso y conservación del esfuerzo, experiencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores de la organización. Dessler (2000) *Administración de Recursos Humanos* define que “Las organizaciones requieren ser más rápidas y eficaces en costos, por lo que las organizaciones deben poseer recursos materiales, conocimientos, habilidades, y sobre recursos humanos que reúnan estas características” (p.14). El objetivo es facilitar a la organización de los recursos humanos idóneos en base a una planeación, tanto en cantidad y en calidad para desarrollar los procesos del negocio.

Este departamento es el encargado de realizar diferentes actividades, de las cuales Chiavenato puntualiza las más importantes son:

- Descripción de los puestos.
- Reclutamiento, Selección, Formación del personal.
- Contratación, Inducción del nuevo personal.
- Tramitación de despidos, renuncias, desahucios, liquidación de haberes
- Sueldos, prestaciones y servicios.
- Gestión de permisos, vacaciones, horas extraordinarias, bajas por enfermedad.
- Buscar estrategias que, mantengan mejor el clima laboral de la empresa.
- Control de absentismo.
- Crear planes de Carrera para los puestos claves.
- Resolución de los problemas laborales
- Seguridad e higiene en el trabajo
- Tramitar beneficios individuales y familiares.

Beneficios de los programas de inducción

- Cuanta más información tengan los nuevos colaboradores en relación con la organización más fácil será el proceso de socialización.
- Cuanto más se involucre a los nuevos colaboradores en las actividades a realizar en la organización, más fácil será la integración, el compromiso y rendimiento.
- Construir un sentimiento de pertenencia y estabilidad en la organización.
- Reducir la rotación de personal.
- Mejorar el compromiso del colaborador.
- Bajos costos de reclutamiento y capacitación.
- Reducir el estrés y la ansiedad en los nuevos empleados.

2.4.2. Variable Dependiente

2.4.2.1. Gestión de Talento Humano

Tal como indica Chiavenato en *Administración de Recursos Humanos* (2002) la gestión del talento humano es "El conjunto de políticas y prácticas necesarias para destinarlos a los cargos gerenciales relacionados con las "personas" o recursos humanos, como reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño" (p.264). La gestión del talento humano es uno de los más importantes en las organizaciones, de éste depende de las actividades y el desempeño de las personas, los gerentes de gestión humana encaminan al personal a alcanzar la eficacia por medio del trabajo en grupo y coordinado para buscar la efectividad de la organización.

El objetivo de la Gestión de Talento Humano es especificar cuáles son las necesidades de la organización para el mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazo, tomando como referencia el potencial existente en los puestos de la organización; también aplicando estrategias de cambio para alcanzar el desarrollo organizacional y los objetivos propuestos.

2.4.2.2. Aplicación de Personas

Según Chiavenato (2002), la aplicación de personas se define como los: "procesos utilizados para diseñar actividades que los trabajadores desempeñarán en la organización. Contienen diseño organizacional, diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de personas y evaluación de desempeño" (p.13). Es importante que los procesos que se elijan determinen el éxito del candidato para el puesto que desea cubrir la organización. La gran mayoría de las

organizaciones utilizan muchos métodos para socializar dichos procesos a los empleados nuevos e incluso al personal antiguo, las organizaciones procuran velar por el rendimiento de ellos. Dentro de la aplicación de personas tenemos:

Evaluación de Desempeño

Es una valoración de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña dentro de la organización y del puesto de trabajo. Para Chiavenato (2002) en *Administración de recursos humanos* “La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para evidenciar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual” (p.9). Este proceso permite una medición sistemática, en cuanto a determinar la existencia de problemas en su cargo a desempeñar, en este punto se identifican problemas del personal evaluado, fortalezas, posibilidades, capacidades de los trabajadores.

Análisis y Descripción de Cargos

La descripción y análisis de cargos son una fuente de información básica para toda la planeación de recursos humanos, ya que es necesario para el proceso de selección de nuevo personal. Dessler (2015) define el análisis de puestos como el "Procedimiento para establecer obligaciones y habilidades requeridas por el puesto de trabajo así también individuo idóneo para ocuparlo". Aquí se determinan los deberes, responsabilidades y obligaciones de los puestos y las personas, la organización provee datos sobre los requisitos del puesto que más tarde son utilizados para desarrollar las descripciones de los puestos y especificaciones de los mismos.

La descripción del cargo es un proceso que en enumerar tareas o funciones que son parte de un cargo o lo diferencian de los demás cargos de la empresa; es enumerar detalladamente las funciones o tareas del cargo (qué hace el trabajador), la rapidez de la ejecución (cuándo lo hace), métodos empleados para la realización de las funciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del puesto de trabajo (por qué lo hace). (Chiavenato, 2002). La descripción y análisis de cargos están íntimamente relacionados con la productividad y la competitividad de las empresas, ya que involucra una relación directa con el talento humano.

2.4.2.3. Desempeño Laboral

El desempeño laboral es importante para desarrollar la efectividad y éxito de una empresa; por esa razón existe en la actualidad un interés por el desempeño de sus empleados con el fin de lograr resultados positivos para la organización. Para Robbins en su libro el *Comportamiento Organizacional* (2010) menciona que es “La capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo”. Es la manera en que los empleados organizan sus actividades y las realizan de una forma ordenada, eficaz y eficiente con el fin de conseguir metas propuestas.

El trabajo realizado debe ser eficaz y eficiente, es necesario que se otorguen las herramientas útiles para la ejecución del mismo, y obtener los resultados que esperan los gerentes de sus trabajadores. En el desempeño laboral es importante tomar en cuenta las competencias del colaborador para realizar una actividad, tanto en el ámbito personal como profesional, son parámetros esenciales al momento de evaluar la contribución que está brindando a la organización.

Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño es un proceso detallado en la revisión y evaluación del desempeño de un empleado o de un conjunto de ellos, es un procedimiento sistemático, que permite la identificación, medición y gestión del rendimiento del talento humano en las organizaciones. (Ríos 2013 p. 54). Como conclusión, son pasos que evalúan de forma sistémica las funciones desempeñadas por los trabajadores con el fin de retroalimentar el trabajo realizado, para ello debe integrarse los siguientes elementos: Misión, Visión, objetivos estratégicos, cultura organizacional, competencias laborales de los cargos, la formación y desarrollo del capital humano en función del desempeño integral.

El objetivo de la evaluación de desempeño es conocer cuáles son las fortalezas y debilidades del trabajador y como se pueden potencializar, además de adquirir información sobre ciertas normas y lineamientos empresariales, los cuales favorezcan al desarrollo de la persona y de la organización. Ivancevich (2011 p. 261)

Métodos de Evaluación de Desempeño

Al momento de realizar una evaluación de desempeño, se puede detallar con una variedad de formas de evaluación; de las cuales se toman en cuenta las siguientes:

- Evaluación por Competencias

Zavala (2012) manifiesta que: “Es un proceso de retroalimentación, determinación de idoneidad y certificación de los aprendizajes de las personas de acuerdo con las competencias de referencia, mediante el análisis del desempeño de las personas en

tareas y problemas pertinentes. Es así como la evaluación debe plantearse mediante tareas y problemas lo más reales posibles que impliquen curiosidad y reto. (p.1) La evaluación por competencias es un proceso sistematizado que permite obtener información sobre el nivel de habilidades, conocimientos, destrezas de una persona; y a su vez, la manera en que se podrían perfeccionar; dicha información muestra si un trabajador es apto o no para desempeñar el cargo en el que se desenvuelve, apoyados en su capacidad de emplear métodos generales y específicos de trabajo para el alcance de los objetivos planteados.

- Evaluación del Desempeño por Competencias 360°

Según lo manifiesta Grados (2012) “La evaluación de 360 grados es la recopilación de información del desempeño de una persona o de varias; proveniente de un número de clientes internos y externos, que se ven afectados, positiva o negativamente, por el desempeño de estos, los cuales interactúan de forma contigua y su opinión es necesaria poder incitar cambios en el comportamiento de los sujetos en evaluación”. (p.23) La evaluación de 360 grados pretende dar a conocer a los trabajadores y a los jefes, una perspectiva de su desempeño lo más apropiada posible, al obtener inputs desde todos los ángulos: gerentes, compañeros, subordinados, clientes internos, etc.

El propósito de aplicar la evaluación de 360 grados es darle al profesional una retroalimentación para tomar medidas que mejoren su desempeño, su comportamiento y por último dar a la dirección de la empresa la información necesaria para tomar decisiones en el futuro.

Para Alles (2012 p. 148) para la implementación de esta evaluación son necesarios los siguientes pasos:

- Definir las competencias cardinales y específicas del cargo.
- Diseño de las herramientas, diccionarios y formularios.
- Elección de las personas a intervenir en la evaluación.

Características del Desempeño Laboral

- Lanzamiento del proceso.
- Procesamiento de Datos de la evaluación.
- Comunicación confidencial de los resultados al evaluado.
- Reporte general al directorio. (Alles, 2012, p. 148)

Sin olvidar que en el paso número 3 se deben considerar:

- Autoevaluación
- Coevaluación
- Heteroevaluación:
 - Supervisores
 - Clientes
 - Proveedores
 - Jefe del Jefe directo. (Alles, 2012, pp. 148)

Algunos de los métodos tradicionales siguen vigentes para algunas organizaciones, por los resultados positivos que han obtenido de las mismas.

Indicadores de Desempeño Laboral

Para Alles (2012 p. 83) los indicadores de desempeño laboral son: “Parámetros que nos permiten verificar los cambios generados a través del tiempo el mismo

que debe ser relativo al planeado inicialmente, los mismos que se convierten en instrumentos de medición de las principales variables asociadas al cumplimiento de objetivos.” En sí, son aquellos datos que permiten medir de forma cuantitativa o cualitativa el desempeño de un colaborador en el área de trabajo.

a. Cuantitativos

El desempeño laboral es medible y está enfocado a la razón de ser de la organización y de la calidad del desempeño laboral que tenga un colaborador, esto influye positivamente o negativamente en la productividad de la organización, razón por la cual se debe mantener siempre al personal capacitado para que el desempeño sea satisfactorio para alcanzar metas organizacionales, son:

- **Eficiencia:** La Producción de un bien o servicio y los insumos que utiliza el colaborador para alcanzar el nivel del producto.
- **Eficacia:** Grado de cumplimiento de los colaboradores.
- **Economía:** Capacidad del colaborador para generar y movilizar adecuadamente los recursos en pos de su misión institucional.
- **Calidad del Servicio:** Capacidad del colaborador para responder en forma rápida y directa a las necesidades de la empresa. Son atributos de la calidad.

b. Cualitativos

Cada uno de los colaboradores de la empresa poseen cualidades propias de su ser, las mismas que son usadas al momento de ejecutar una labor desenvolviéndose en un ambiente social. Son los tipos de conducta, conocimientos, experiencia,

asociadas con el desempeño como actitudes, conducta laboral, competencias, lo que permite cumplir con las expectativas planeadas por la organización.

Los indicadores de desempeño son instrumentos de medición asociadas al cumplimiento de objetivos de la organización, que a su vez establecen una expresión cualitativa o cuantitativa dependiendo de los objetivos específicos establecido alcanzar.

Beneficios de la Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño es el proceso que estima el rendimiento global del empleado, los colaboradores procuran obtener retroalimentación sobre la manera como vienen ejecutando su trabajado y los gerentes que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Entre los beneficios específicos que proporciona la evaluación del desempeño se citan los siguientes, los mismos que son apuntes obtenidos a lo largo de la Carrera de Psicología Industrial, en los diferentes semestres. (Monografías)

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados con base las variables y los factores escogidos, por medio de un sistema valido, confiable y objetivo.
- Identifica y manifiesta las necesidades de capacitación de su personal.
- Le permite proponer medidas y disposición para mejorar el rendimiento del personal.

- Permite la comunicación con los subalternos para hacer que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño.
- Conocer los aspectos del comportamiento y del desempeño que la empresa valora más en los trabajadores.
- Evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.
- Puede identificar los empleados que necesitan y/o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad y seleccionar los empleados que tienen condiciones de promoción o transferencia.
- Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

2.7 Hipótesis

La inducción laboral influye en el desempeño organizacional.

2.7.1 Señalamiento de variables

VI: La inducción laboral

VD: Desempeño organizacional

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación

El presente trabajo está enmarcado en el enfoque cuali-cuantitativo, es cualitativo debido a que tiene como objeto describir las cualidades de un fenómeno, tantas como le sea posible, es cuantitativo porque permite la examinación de los datos de forma numérica, especialmente con la aplicación de la estadística. Para que esta metodología sea posible se requiere una relación de naturaleza lineal entre los elementos del problema de investigación, es decir que entre ambos haya claridad, que sea posible definirlos y limitarlos.

3.2 Modalidad básica de la investigación

3.2.1 Bibliográfica documental.

Se usa la modalidad bibliográfica debido a que se ha recurrido a fuentes bibliográficas de varios autores, que se han interesado en investigar y exponer ideas propias referentes a las variables escogidas. Esto favorecerá la argumentación y defensa del problema de investigación.

La información se ha recolectado de libros, tesis de grado, revistas relacionadas con la inducción laboral y el desempeño organizacional.

1.2.2 De campo.

El trabajo se apoyó en la modalidad de campo debido que se contará con la colaboración de la empresa “Textiles Jhonatex” de la ciudad de Ambato, para la

recopilación de información utilizada en la presente investigación facilitando el contacto directo con la realidad del objeto de estudio.

3.3 Nivel o tipo de investigación

3.3.1 Exploratorio.

El objetivo de una investigación exploratoria es, como su nombre lo indica, examinar o explorar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado nunca antes. Por lo tanto, sirve para familiarizarse con el problema desconocido, poco estudiados o novedosos, permitiendo identificar conceptos o variables promisorias, e incluso identificar relaciones potenciales entre ellas y por lo tanto buscar soluciones alternas para mejorar el desempeño organizacional de los colaboradores de la empresa Textiles Jhonatex Ciudad de Ambato, Provincia Tungurahua.

3.3.2 Descriptivo.

La presente investigación muestra estudios descriptivos que miden una variable independiente, la misma que tiene como finalidad desarrollar y detallar las herramientas a utilizar. Al momento de querer comprobar la hipótesis, tenemos como opción proponer una alternativa al problema, con la finalidad de contribuir con soluciones las mismas que nos permitan abordar el problema de una manera eficaz.

3.4 Población y muestra

Hemos tomado como referencia al personal de la Empresa Textiles Jhonatex.

3.4.1 Población

Tabla 1: Datos de investigación

Población	Cantidad	Porcentajes
Gerencia	2	5%
Recursos Humanos	2	5%
Departamento Financiero	6	10%
Departamento de Producción	20	80%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn

3.4.2 Muestra

Debido a que la población es pequeña no se ha tomado en consideración determinar una muestra por lo que se trabajará con la totalidad de la población.

3.5 Operacionalización de variables

3.5.1 Variable independiente: La inducción laboral

Tabla 2: Datos de investigación

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES
<p>“La inducción es un proceso para orientar y adiestrar al trabajador novato en sus nuevas responsabilidades y enterarlo de las políticas métodos, procedimientos y otros asuntos relacionados con la organización de la empresa; los cuales debe conocer para su ejercicio eficiente del puesto.” Barquero Corrales Alfredo (2005, p. 17)</p>	Clasificación	<ul style="list-style-type: none"> • General • Específica 	<p>¿Recibió usted generalidades básicas sobre la organización como la misión, visión, historia etc., durante el proceso de inducción?</p> <p>¿Recibió usted un manual de funciones de su puesto de trabajo?</p> <p>¿Usted realiza todas las actividades que se encuentran plasmadas en su manual de funciones para su puesto de trabajo?</p>	Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa
	Tipos	<ul style="list-style-type: none"> • Formal • Informal 	<p>¿Brinda la empresa un proceso de inducción planificado y basado en las necesidades de los colaboradores?</p>	
	Procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento • Evaluación y seguimiento 	<p>¿Antes de iniciar sus funciones laborales obtuvo un entrenamiento que favoreció a su desempeño organizacional?</p> <p>¿En la empresa designa funciones y tareas que favorecen en el cumplimiento de objetivos?</p>	

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

3.5.2 Variable dependiente: El desempeño organizacional

Tabla 3: Datos de investigación

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES
<p>“Es el rendimiento de los trabajadores bajo indicadores que nos permiten verificar los cambios generados a través del tiempo, el mismo que debe ser relativo al planeado inicialmente, los mismos que generan métodos de evaluación de las principales variables asociadas al cumplimiento de objetivos.”</p> <p>Alles, M (2012 p. 83)</p>	Rendimiento	<p>Cumplimiento</p> <p>Conocimiento</p>	<p>¿La empresa evalúa su desempeño y a su vez recibe una adecuada retroalimentación de la misma?</p> <p>¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimientos de sus funciones?</p>	<p>Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa</p>
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación • Coevaluación • Heteroevaluación 	<p>¿Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo?</p> <p>¿Mejoraría su desempeño laboral si se realizara una evolución grupal?</p>	
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Cualitativos • Cuantitativos 	<p>¿Recibe usted comentarios sobre su buen desempeño, eficiencia o eficacia durante la semana de trabajo</p>	

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

3.6 Técnicas de Instrumentos

Se utilizara como técnica la encuesta dirigida a los colaboradores como instrumento el cuestionario estructurado.

3.7 Recolección de Información

Tabla 4: Recolección de información

PREGUNTAS	EXPLICACION
1. ¿Para qué?	Para determinar la influencia de la inducción laboral en el desempeño organizacional.
2. ¿A qué personas?	A los trabajadores de la empresa.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Inducción laboral Desempeño organizacional
4. ¿Quién?	Investigador: Evelyn Colcha
5. ¿Cuándo?	Octubre 2015-Marzo 2016
6. ¿Dónde?	Empresa “Textiles Jhonatex”
7. ¿Cuántas veces?	Una vez
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta.
9. ¿Con que?	Cuestionario para colaboradores.
10. ¿En qué situación?	Durante las jornadas de trabajo.

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

3.8 Procedimiento y análisis

Esta investigación utiliza herramientas como la encuesta y cuestionario para recopilar información confiable. A partir de la operacionalización de variables, procedemos a estructurar la encuesta que va a ser aplicada a los trabajadores de la organización.

Se ha escogido a la encuesta como el instrumento para la recolección de la información de los datos reales la misma que contara con un análisis y una interpretación.

Al contar con esta información procedemos a interpretar datos y verificar si estos resultados tienen relación con la hipótesis con el objetivo de aceptarla o rechazarla.

Para finalizar establecemos conclusiones y recomendaciones, las mismas que servirán de ayuda a los directivos de la institución a tomar decisiones pertinentes a los problemas antes planteados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

La información del presente trabajo de investigación se obtuvo mediante una encuesta estructurada por 8 preguntas. La misma que fue aplicada a los 30 integrantes de la Empresa Textiles Jhonatex, de la ciudad de Ambato, determinado como el universo en el cual se basa este proyecto de investigación.

Los integrantes colaboraron y facilitaron la recolección de información permitiente y necesaria la para investigación, donde se obtuvieron los siguientes resultados.

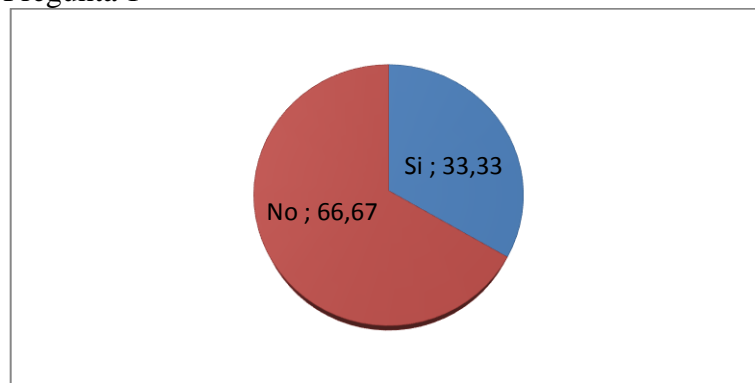
Pregunta 1: ¿Durante el proceso de inducción recibió usted generalidades básicas sobre la organización como la misión, visión, historia etc, durante el proceso de inducción?

Tabla 5: Pregunta 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	33,33%
No	20	66,67%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 1: Pregunta 1



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: Del total de personas encuestadas, el 33,33% si han recibido durante el proceso de inducción generalidades básicas de la organización en cambio el 66,67% dicen que no han recibido.

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que una gran parte de los trabajadores no han recibido durante la inducción generalidades básicas de la organización lo que conduce a los trabajadores a investigar información por ellos mismos y crean a su vez un desinterés por la organización.

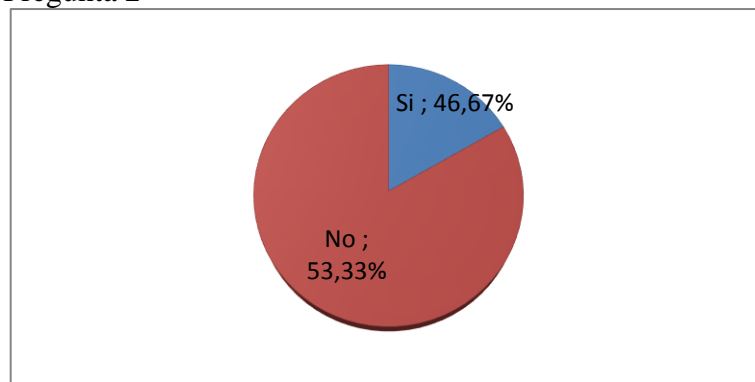
Pregunta 2: ¿Recibió usted un manual de funciones de su puesto de trabajo?

Tabla 6: Pregunta 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	14	46,67%
No	16	53,33%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 2: Pregunta 2



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: Del total de personas encuestadas el 46,67% afirman que si recibieron un manual de funciones y el 53,33% dicen que no han recibido un listado de actividades a desempeñar en su puesto de trabajo por parte de la empresa.

Interpretación: Los resultados muestran que la mayoría trabajadores no recibieron un listado de las actividades a desempeñar dentro de la organización. La organización solo menciona las actividades verbalmente y brevemente a los nuevos colaboradores existiendo un rotamiento en el personal en cuanto a funciones.

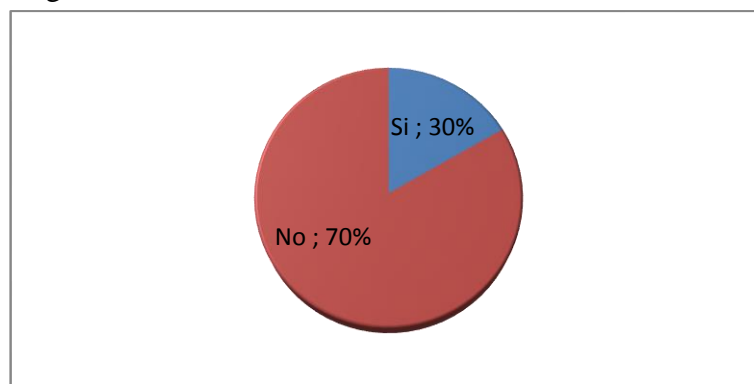
Pregunta3: ¿Usted realiza todas las actividades que se encuentran plasmadas en su manual de funciones para su puesto de trabajo?

Tabla 7: Pregunta 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	30,00%
No	21	70,00%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 3: Pregunta 3



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: Del total de los encuestados el 30% dicen que si realizan todas las actividades que se encuentran el en manual de funciones y el 70% dicen que no realizan con las actividades que se encuentran en el manual de funciones que les han sido entregado.

Interpretación: Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores no realizan las actividades del manual de funciones, la organización al paso de los días les entregan nuevas actividades a desempeñar que no corresponde a su puesto de trabajo creando una desorganización en las funciones, puestos de trabajo y bajo rendimiento en los colaboradores.

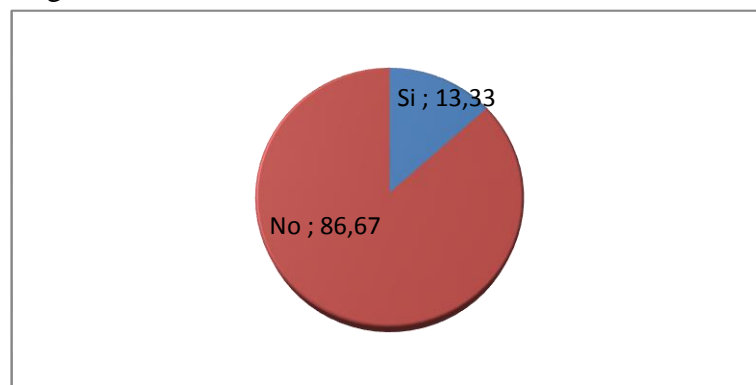
Pregunta 4: ¿Brinda la empresa un proceso de inducción planificado y basado en las necesidades de los colaboradores?

Tabla 8: Pregunta 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	13,33%
No	26	86,67%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 4: Pregunta 4



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: Del total de personas encuestadas, el 13,33% afirman que la organización si brinda un procesos de inducción planificado basándose en las necesidades de los trabajadores y el 86,67% dijeron que no brindan ningún tipo de proceso de inducción.

Interpretación: Los resultados muestran que la organización no tiene un proceso de inducción planificado razón de la inexistencia de un manual de inducción laboral con llevando a que no se cumplan con las necesidades requeridas por los nuevos trabajadores que ingresan a la organización.

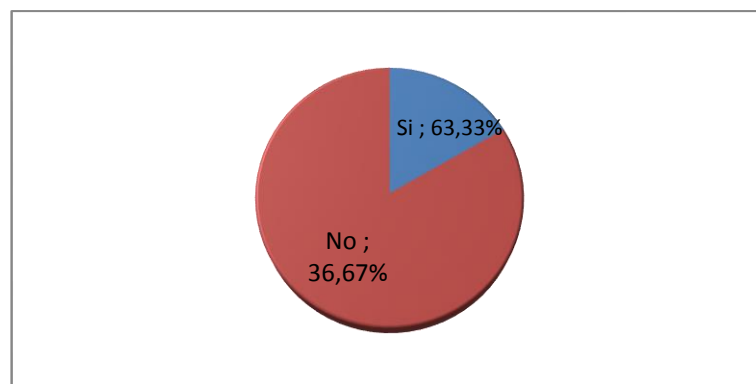
Pregunta 5: ¿Antes de iniciar sus funciones laborales obtuvo un entrenamiento que favoreció a su desempeño organizacional?

Tabla 9: Pregunta 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	19	63,33%
No	11	36,67%
TOTAL	30	100

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 5: Pregunta 5



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: Del total de personas encuestadas, el 63,33% si han recibido un entrenamiento de las funciones a realizar y el 36,67% dicen que no hay recibido un entrenamiento adecuado.

Interpretación: Los resultados muestran que una gran parte de los trabajadores han participado del entrenamiento de sus nuevas actividades a realizar las cuales son impartidas por el antiguo trabajador, esto favorece al desenvolvimiento de las personas dentro de sus puestos de trabajo afectando de manera eficaz y eficiente el desempeño de los nuevos colaboradores.

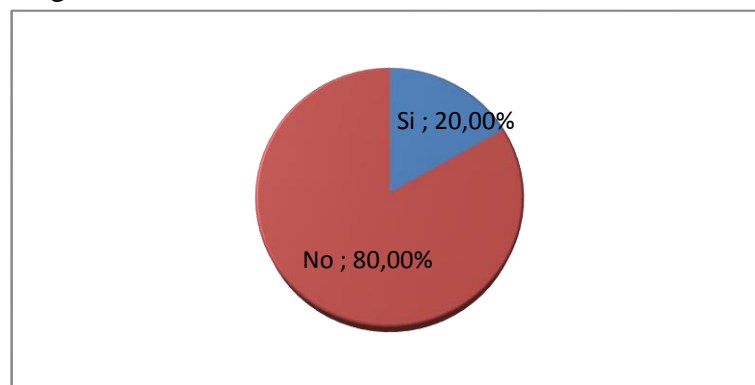
Pregunta 6: ¿La empresa evalúa su desempeño y a su vez recibe una adecuada retroalimentación de la misma?

Tabla 10: Pregunta 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	20,00%
No	24	80,00%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 6: Pregunta 6



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: Del total de personas encuestadas el 20% afirman que la organización si evalúa el desempeño de los trabajadores y el 80% dicen que no les realiza una evaluación y por ende no existe una retroalimentación.

Interpretación: Un porcentaje alto de los encuestados expresa que la organización no realiza una evaluación de ningún tipo, esto puede ser por falta de instrumentos o por no afectar las actividades de la organización, se deduce que al no realizar esta actividad los trabajadores no están conscientes de su nivel de desempeño y no puedan mejorar las falencias afectando a la producción de la organización.

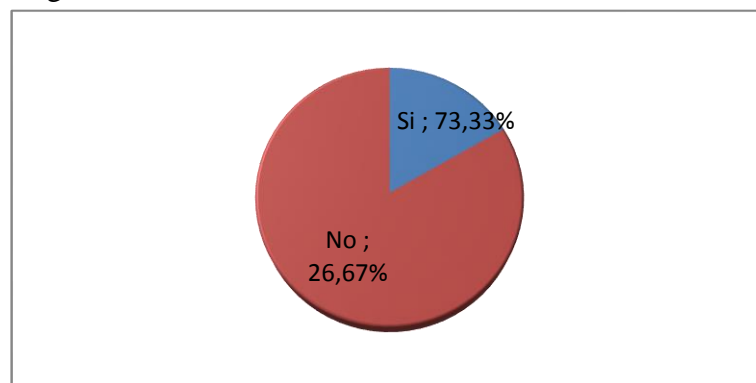
Pregunta 7: ¿En la empresa designan funciones y tareas que favorecen en el cumplimiento de objetivos de la organización?

Tabla 11: Pregunta 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	73,33%
No	8	26,67%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 7: Pregunta 7



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: Del 100% de los encuestados el 73,33% dicen que la organización si designa funciones y tareas mientras que el 26,67% dicen que no designan funciones y tareas que favorecen en el cumplimiento de los objetivos.

Interpretación: La mayoría de los encuestados mencionan que la organización si designa funciones y tareas para el cumplimiento de los objetivos, (esto se da de manera verbal), al conocer las actividades a realizar ayuda al mejoramiento del desempeño de las mismas a razón de que los trabajadores están bien orientados y saben el objetivo a alcanzar de la organización.

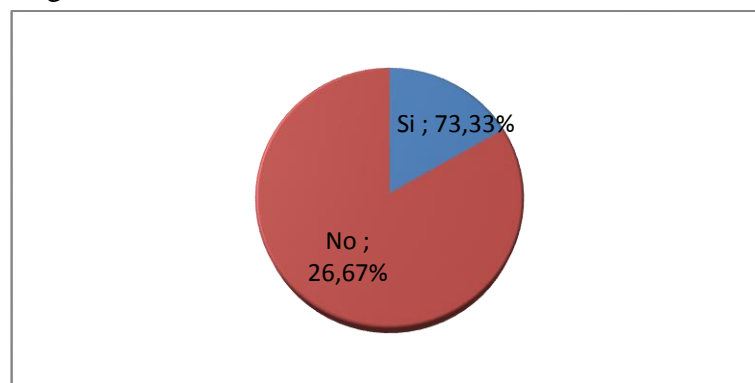
Pregunta 8: ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimientos de sus funciones?

Tabla 12: Pregunta 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	73,33%
No	8	26,67%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 8: Pregunta 8



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: Del 73,33% de los encuestados firman que si tienen dificultad para realizar su trabajo por falta de conocimiento y el 26,67% dicen que no tienen ningún inconveniente.

Interpretación: La gran mayoría de los trabajadores tienen dificultad al realizar su trabajo por falta de conocimientos de sus funciones esto se puede dar porque la persona es nueva y no tiene experiencia en el ámbito laboral otra razón puede ser que las funciones no están plasmadas o no encuentran bien especificadas dentro del manual de funciones.

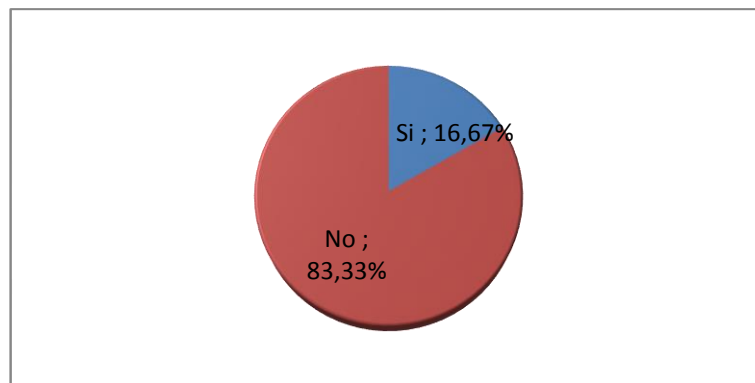
Pregunta 9: ¿Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo?

Tabla 13: Pregunta 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	16,67%
No	25	83,33%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 9: Pregunta 9



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: Del 100% de los encuestados el 16,67% mencionan que si necesitan de otras personas para realizar su trabajo y el 83,33% dicen que no lo necesitan.

Interpretación: Los resultados muestran que la mayoría de integrantes dicen no requieren de ayuda de terceros ya que ellos tienen claro las actividades que deben realizar dentro de su puesto de trabajo la razón de ellos es que las personas ya tienen un larga estancia dentro de la organización, por otra parte el resto de personas si requieren de ayuda ya que son colaboradores nuevos, o porque tienen varias actividades que realizar.

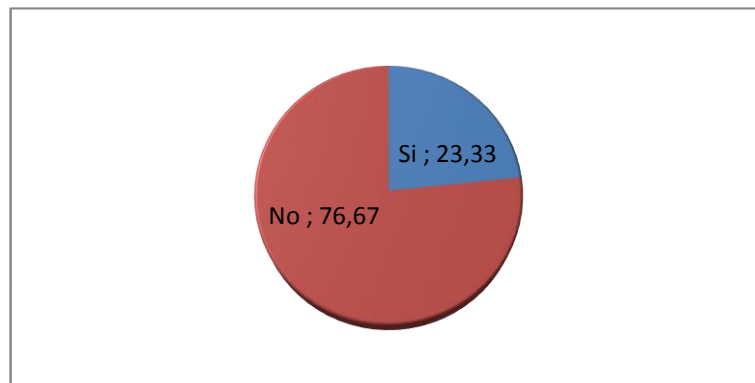
Pregunta 10: ¿Mejoraría su desempeño laboral si se realizara una evolución grupal?

Tabla 14: Pregunta 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	23,33%
No	23	76.67%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 10: Pregunta 10



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: Del 100% de los encuestados el 23,33% están de acuerdo con la evaluación grupal y por otro lado el 76,67% de los trabajadores no desean que se realice la evaluación grupal.

Interpretación: Los resultados muestran que la gran parte de los encuestados no desean que se les realice una evaluación grupal, ellos desean una evaluación individual ya que ayuda analizar sus debilidades y fortalezas en su desempeño dentro de la organización por lo que ayudaría a mejorar las falencias, por otra parte el resto de los encuestados desean una evaluación grupal ya que se trataría de varios temas a la vez y existiría un solo comentario para todos sin excepción, mientras que si fuera individual le temen a los comentarios de sus superiores.

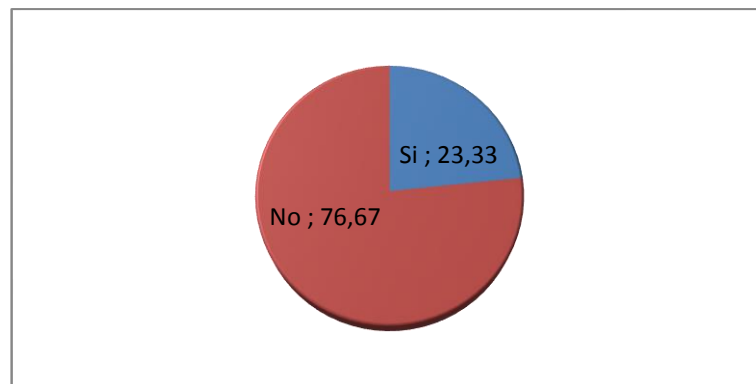
Pregunta 11: ¿Recibe usted comentarios sobre su buen desempeño, eficiencia o eficacia durante la semana de trabajo.

Tabla 15: Pregunta 11

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	23,33%
No	23	76,67%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Grafico 11: Pregunta 11



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Análisis: De los encuestados el 23,33% de las personas afirman que si reciben comentarios sobre el desempeño y el otro 76,67% de las personas dicen que no reciben ningún comentario sobre el desempeño.

Interpretación: La gran mayoría de los trabajadores dicen que no reciben ningún comentario sobre su buen desempeño, eficacia o eficiencia, ellos desean que sus superiores lo hagan con más frecuencia ya que se sentirían más motivados para realizar su trabajo dentro de la organización.

4.2 Verificación de hipótesis

Para la verificación de la hipótesis del presente trabajo de investigación se utilizará el método estadístico conocido como Chi Cuadrado (X^2)

4.2.1 Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis afirmativa: alternativa (H1) “La inducción laboral SI influye en el desempeño organizacional de la Empresa Textiles Jhonatex”.

Hipótesis negativa: Nula (H0) “La inducción laboral NO influye en el desempeño organizacional de la Empresa Textiles Jhonatex”.

4.2.2 Selección del nivel de significancia.

La presente investigación tendrá un nivel de confianza del 95% (0,95) por tanto un nivel de riesgo de 5% (0,05).

4.2.3 Descripción de la población.

Se tomó como referencia, para la descripción de la población, a los 30 integrantes de la Empresa Textiles Jhonatex, Ciudad de Ambato, Provincia Tungurahua. Conformado por 30 personas entre Gerencia, Recursos Humanos, Departamento Financiero y Departamento de producción.

4.2.4 Especificación del estadístico.

Se presenta un cuadro de contingencia de 4 filas por 2 columnas. Donde cada fila está compuesta por una pregunta, seleccionada de la encuesta aplicada a los integrantes de la Empresa Textiles Jhonatex, y cada columna compuesta por dos alternativas de respuesta en cada interrogante, siendo estas: SI y NO.

Para el estadístico de chi cuadrado se utilizará la siguiente fórmula:

$$x^2 = \frac{\sum(o - E)^2}{E}$$

Dónde:

X² = Chi Cuadrado.

Σ = Sumatoria.

O = Frecuencias observadas.

E = Frecuencias esperadas.

4.2.5 Especificación de las regiones de aceptación y rechazo.

Como primera instancia se debe determinar los grados de libertad (gl) para una posterior decisión sobre las regiones de aceptación o rechazo, desarrollando la siguiente fórmula:

$$gl = (f-1) (c-1)$$

$$gl = (4-1) (2-1)$$

$$gl = (3) (1)$$

$$gl = 3$$

Por lo tanto, con 3 grados de libertad y un nivel de significancia de 0,05, en la tabla estadística se obtiene:

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3
1	16,8274	8,1484	5,8784	4,6248	3,8378	3,2155	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3777	5,9911	4,652	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187

Fuente: Distribución chi cuadrado χ^2

Se puede observar que para la probabilidad de 0,05 corresponde la cifra de **7,8147**.

4.2.6 Recolección de datos y cálculos estadísticos.

Tabla 16: Cuadro de la frecuencia observada.

PREGUNTAS	SI	NO	SUBTOTAL
Brinda la empresa un proceso de inducción planificado y basado en las necesidades de los colaboradores?	4	26	30
¿Antes de iniciar sus funciones laborales obtuvo un entrenamiento que favoreció a su desempeño organizacional?	19	11	30
¿La empresa evalúa su desempeño y a su vez recibe una adecuada retroalimentación de la misma?	6	24	30
¿Mejoraría su desempeño laboral si se realizara una evolución grupal?	7	23	30
TOTAL	36	84	120

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Tabla 17: Cuadro de la frecuencia esperada.

PREGUNTAS	SI	NO	SUBTOTAL
Brinda la empresa un proceso de inducción planificado y basado en las necesidades de los colaboradores?	9	21	30
¿Antes de iniciar sus funciones laborales obtuvo un entrenamiento que favoreció a su desempeño organizacional?	9	21	30
¿La empresa evalúa su desempeño y a su vez recibe una adecuada retroalimentación de la misma?	9	21	30
¿Mejoraría su desempeño laboral si se realizara una evolución grupal?	9	21	30
TOTAL	36	84	120

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

4.2.7 Cálculo de chi cuadrado.

Tabla 18: Calculo de chi cuadrado

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
2	9	-7	49	5,44
26	21	5	25	1,19
19	9	10	100	11,11
11	21	-10	100	4,76
6	9	-3	9	1,00
24	21	3	9	0,42
7	9	-2	4	0,44
23	21	2	4	0,19
Chi cuadrado calculado				24,55

Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

4.2.8 Decisión.

Se rechaza H_0 , si el valor calculado de chi cuadrado es mayor o igual que el de la tabla de grados de libertad.

Se acepta H_1 , si el valor calculado de chi cuadrado es menor que el de la tabla de grados de libertad.

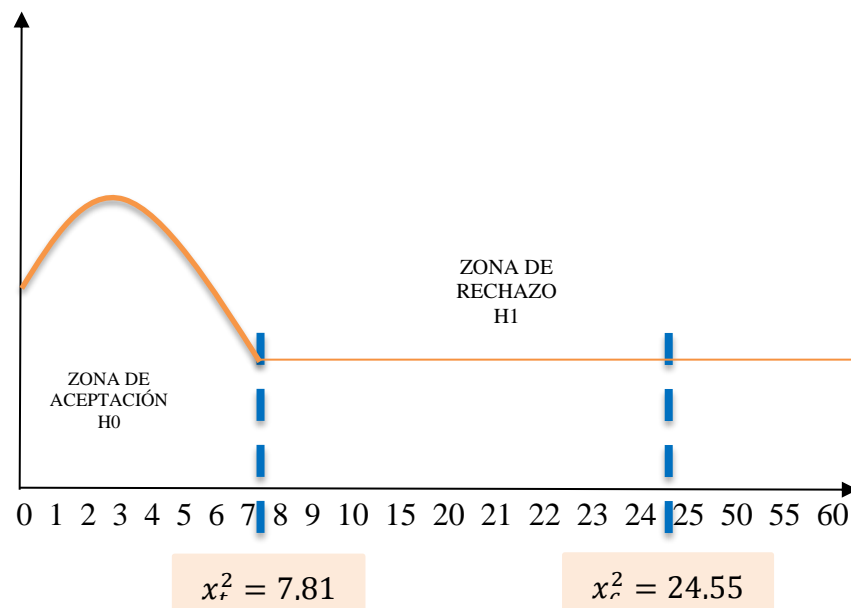
Chi cuadrado calculado: 24,55

Valor obtenido de la tabla de distribución de chi cuadrado: 7,81

Según la regla de cálculo, se puede observar que el calculado del chi cuadrado es mayor al valor obtenido en la tabla de distribución. Por lo que se procede a tomar como hipótesis resultante, hipótesis afirmativa: alternativa H_1 , que dice:

“La inducción laboral **SI** influye en el desempeño organizacional de la Empresa Textiles Jhonatex”.

Grafico 12: Representación Gráfica de la regla de decisión



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de haber analizado e interpretado los resultados de la investigación, obtenido mediante la aplicación de las encuestas a los integrantes de la Empresa Textiles Jhonatex. Se ha determinado las siguientes conclusiones y recomendaciones.

5.1 Conclusiones

Mediante este proyecto de investigación realizado; se concluye que:

- La empresa Textiles Jhonatex no da una adecuada inducción laboral lo cual ha repercutido en el desempeño de los trabajadores afectando así a la productividad de la organización y el correcto desarrollo de la misma.
- En la empresa se establece que los procesos de inducción son incompletos por la razón de la inexistencia de un manual de inducción laboral lo cual repercute directamente en el desempeño de los nuevos colaboradores.
- Se ha identificado que en la organización los factores que intervienen en el desempeño organizacional son como por ejemplo el inadecuado manejo de un manual de funciones, el no definir adecuadamente las funciones de cada puesto de trabajo y la inexistencia de un manual de inducción laboral, estos son factores que no se encuentran bien establecidos dentro de la organización lo que genera un bajo desempeño por lo que no es beneficioso para la organización.

- En la empresa no existe un documento o artículo científico que integre el estudio de la inadecuada inducción laboral y su influencia en el desempeño organizacional.

5.2 Recomendaciones

- Elaborar métodos y estrategias que mejoren la aplicación de la inducción dentro de la organización para lograr un óptimo y efectivo desempeño de las personas, satisfaciendo las necesidades de las mismas, asegurando la retención de personal y el óptimo desarrollo en beneficio de la organización.
- Elaborar, implementar y aplicar un manual de inducción laboral con el objetivo de satisfacer las necesidades de los trabajadores para lograr un efectivo desempeño organizacional originando el progreso de la organización.
- Estudiar cada factor que influye en el desempeño organizacional para mejorar el rendimiento y productividad de la organización, otro factor a tomar en cuenta es que se debe realizar una evaluación de desempeño de 360° para obtener información en su totalidad, también brindar una correcta retroalimentación siempre a tiempo de forma respetuosa y amable con el fin de tener buenas relaciones dentro de la organización.
- Elaborar un artículo científico que integre la inducción laboral y la influencia en el desempeño organizacional, como documento de apoyo para la organización.

BIBLIOGRAFÍA

ALLES, M (2012) en su libro “*Diccionario de términos de Recursos Humanos*”
Primera Edición, Editorial Gránica Buenos aires. Pág. 80-91

ALLES, M (2002) “*Desempeño por competencias 360°*” Editorial Gránica,
Buenos Aires. Pág. 54-55.

ALLES, M, (2012), *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires,
Argentina: Editorial Gránica. Pág. 83-148

AGÜERA Ibáñez Enrique (2004) su libro “*Liderazgo y compromiso Social*”
Primera Edición México. Pág. 24

AYÁU José (2011) “*Estilos de liderazgo y su influencia en la eficiente
Administración*”, Primera Edición México .Pág. 26

BALQUERO Corrales Alfredo (2010) “*Administración de Recursos Humano*”
Editorial Universidad estatal San José Costa Rica, Primera edición. Pág. 59.

BOHLANDER George& SCOTT Snell (2005) “*Administración de Recursos
Humano*” 14rd edición, México, Pág.28.

CORRALES Barquero (2005) “*Administración De Recursos Humanos*”, Primera
edición, Editorial EUNED, Costa Rica, Pág. 17

CCECHINI Simone & UTHOFF Andras (2007) “*Reducción de la pobreza,
tendencias demográficas, familias y mercados de trabajo en América Latina*”,
Pág. 28.

CHIAVENATO Idalberto, (2000) “*Administración de Recursos Humanos*”, Quinta edición Bogotá, Editorial Mac Graw Hill México. Pág. 165

CHIAVENATO Idalberto (2005) “*Gestión del talento humano*”. Capítulo 1, “Introducción a la moderna gestión del talento humano”, Edición McGraw Hill, Colombia. Pág.4.

CHIAVENATO Idalberto, (2000) “*Administración De Recursos Humanos*”, Edit. Mac Graw Hill Interamericana S.A., Santa Fe de Bogotá, 5ta Edición, Pág.284.

CHIAVENATO Idalberto, (2009) “*Reclutamiento, Selección e Integración de RRHH*”, Edit. Mac Graw Hill Interamericana S.A., Santa Fe de Bogotá, Pág. 110.

CHAVENIATO Idalberto (2009) “*Gestión del Talento Humano*” 3era Edición Colombia por McGrawHill. Pág., 185.

CHIAVENATO Idalberto “*Administración de Recursos Humanos*” pág. 359

CHAVENIATO Idalberto. (1998) “*Gestión del Talento Humano*”, 1era Edición Colombia McGrawHill. Pág., 152.

CHIAVENATO Idalberto (2000). “*Iniciación a la Administración General.*” McGraw- Hill Interamericana de México, S.A. Pág. 243.

DESSLER G. (2015) “*Administración de Personal*”, México: Editorial Pearson

DESSLER Gary & VARELA Ricardo (2004) “*Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*” Ciudad de México, Primera edición, Pag.214.

DESSLER Gary (2001) “*Administración del personal*”, Octava edición, Editorial Mexicana, México, Pág. 249

DESSLER Gary (2015) en su libro titulado "*Administración del personal*", México: Editorial Pearson, Pág. 249

DESSLER, GARY y VARELA, RICARDO (2004) "*Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*", Segunda edición México por Person Education, Pág. 2

GRADOS, J (2012), "*Calificación de Méritos*", México: Editorial Trillas, Pág.23

HERBERT .L, GOVERN.J (2006) "*Motivación*" 16.Quinta edición, editorial Thomson México.

IVANCEVICH, J (2011) "*Human Resource Management*". México: McGrawHill

KOONTZ, Harold y Weihvich, Heinz (2004). "*Administración una Perspectiva Global.*" 12ª Edición. McGraw- Hill Interamericana Editores, S.A. Pág. 6.

MARTÍNEZ María (2008) en su libro "*Como hacer un plan estratégico de Recursos Humanos*" Pag.45.

MARTINEZ, Carmen (2003) "*La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores.*" España, Editorial Díaz de Santos, Pág. 288.

PALAINO. A, CAVANYES. J, DEL POZO. A "*Fundamentos de la psicología de la personalidad*", Pág.19.

VANGA A. (2008) revista "*Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología*", Pág. 427

RIOS, A (2013) "*Motivación y Emoción.*" California, Los Ángeles: Editorial McGrawHill.

ROBBINS, I (2010) *“El Comportamiento Organizacional”*. México: Prentice Hall

RUIZ JOCELYNE K. C., NEIF G., SILVA V, VANGA A. (2008) revista *“Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología”*, Pág. 428.

VALENCIA Joaquín *“Administración Moderna del Personal”* Pág. 124.

FUENTES DIGITALES

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL



ARTÍCULO ACADÉMICO

TEMA: “LA INDUCCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TEXTILES JHONATEX CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA TUNGURAHUA”

AUTORA: Evelyn Colcha

TUTOR: Psc. Ind. Leonardo Carvajal M.A.

AMBATO – ECUADOR

2016

ARTÍCULO ACADÉMICO

Universidad Técnica de Ambato

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Carrera de Psicología Industrial

LA INDUCCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TEXTILES JHONATEX CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA TUNGURAGUA

Evelyn Alejandra Colcha Villacrés

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad la importancia de una inducción laboral al empezar un nuevo empleo ya no es considerado un rol importante como debería ser luego del análisis del presente proyecto investigativo se ha podido englobar de una manera eminente que una falta de inducción laboral presenta perjuicios al rato del desempeño organizacional. El presente proyecto de investigación tiene como objetivo investigar la incidencia de la inducción en el desempeño laboral del personal en la empresa Textiles Jhonatex con el fin de dar solución a la falta de conocimiento, a un clima laboral negativo, inestabilidad en un solo sitio de trabajo y la inestabilidad laboral que ha repercutido negativamente dentro de la organización, este trabajo discute los resultados de la investigación a través del análisis de la encuesta realizada la cual consta de 11 preguntas aplicado a un universo de 30 personas; los resultados de la investigación permiten concluir que la empresa Textiles Jhonatex debe incorporar un programa funcional de inducción laboral el cual permita a los nuevos empleados de una manera ordenada y sin pérdida de tiempos en horarios laborales saber en qué empresa trabajan, a que se dedica, sus objetivos principales además de la información pertinente al empleado acerca de su función laboral la cual debería estar acompañado de una guía de funciones laborales asignadas a cada empleado y el cual sea respetado con el fin de evitar la falta de conocimientos por no desempeñar una sola función, se puede concluir el presente proyecto de investigación que la inducción laboral si incide en el desempeño organizacional y laboral el cual puede ser controlado y evaluado para de esta manera el empleado pueda saber si consta de falencias y poderlas mejorar con el fin de proporcionar al empleado un ambiente laboral ameno.

PALABRAS CLAVE: inducción, administración de recursos humanos, desempeño organizacional, aplicación de personas, gestión de talento humano, subsistema de reclutamiento y selección de personal.

ARTÍCULO ACADÉMICO

Universidad Técnica de Ambato

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Carrera de Psicología Industrial

LA INDUCCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TEXTILES JHONATEX CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA TUNGURAGUA

Evelyn Alejandra Colcha Villacrés

ABSTRACT

Today the importance of labor induction when starting a new job is no longer considered an important role as it should then be the analysis of this research project has been able to encompass in a way eminent a lack of labor induction has damage to the time of organizational performance. This research project aims to investigate the incidence of induction in the job performance of staff in the company Textile Jhonatex in order to solve the lack of knowledge, a negative working environment, instability in one workplace and labor instability has adversely affected within the organization, this paper discusses the results of research through the analysis of the survey which consist of 11 questions applied to a universe of 30 people; The research results allow us to conclude that the company Textile Jhonatex drink incorporate a functional program of labor induction which allows new employees in an orderly manner and without loss of time in working hours to know what company they work for your goals is dedicated major addition to the relevant information to the employee about their job function which should be accompanied by a guide job functions assigned to each employee and which is respected in order to avoid lack of knowledge by not perform a single function, you can conclude this research project that labor induction if affects the organizational and job performance which can be monitored and evaluated in this way the employee can know whether has flaws and they could be improved in order to provide the employee an environment enjoyable work.

KEYWORDS: induction, management of human resources, organizational performance, application of people, management of human talent, subsystem of recruitment and selection of staff.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se enfatiza en analizar la importancia de la inducción laboral en el desempeño organizacional del personal en la empresa Textiles Jhonatex. Se ha relacionado directamente tanto la inducción como el desempeño laboral ya que la inducción si incide en el desempeño laboral. Es muy común encontrarnos en el medio laboral con el ingreso de personas que llegan a nuevas organizaciones y por motivos diversos, no reciben una adecuada capacitación básica que favorezca su integración rápida y efectiva a las empresas. Es de conocimiento general que la efectividad de las acciones de un equipo de trabajo (independiente del área específica de trabajo), dependerá de la forma como cada miembro de su grupo realice el trabajo y lo integre con el resto del proceso productivo. Ramírez (2014).

A pesar de que esta condición está íntimamente relacionada con la forma como se lleven a cabo los programas de inducción y entrenamiento en cada una de sus secciones y, la correspondiente conexión entre ellas.

El objetivo principal de un proceso de inducción es lograr que el empleado nuevo identifique a la nueva organización que pertenece como un sistema dinámico de convivencia interna y externa en donde desarrolle pensamientos que dé un buen desempeño de su parte, incidirá directamente sobre los objetivos de la empresa.

Todo proceso de inducción para ser un programa efectivo deberá contener básicamente tres etapas que va en concordancia con la adecuada promulgación y conocimientos de estos. La inducción general constara de información general,

procesos productivos y las políticas generales de la organización. Inducción específica donde se orienta al trabajador sobre aspectos específicos y relevantes del oficio a desempeñar. Evaluación en esta etapa se evalúa sobre el proceso de inducción y toma de acciones correspondientes Ramírez (2014).

Es de importancia irrelevante de tocar el tema sobre desempeño ya que el mismo nos permitirá conocer cómo una persona puede desarrollar su trabajo, el alcance de sus metas, su facilidad o no de trabajar como parte de un equipo, lo cual podremos medirlo por medio de la realización de evaluaciones de desempeño. Así mismo se presenta dentro de este trabajo el tema sobre cultura organizacional, ya que este representa los valores y normas, que orientan la conducta de las personas y también determinan la dirección global de la organización. Pues al existir un sentimiento de cordialidad y reciprocidad dentro de la empresa, se fomentará no solo un espíritu de lealtad, lo cual aumentará la eficiencia y productividad del personal, sino también propiciará la creatividad.

Tello, V. (1993) en su Tesis denominado Manual Técnico para la Selección de Personal resalta la importancia que tiene la Inducción del Personal, ya que este evitará la desorientación inicial del personal de recién ingreso, y facilitará su adaptación, lo cual acelerará su participación activa en la empresa. Sugiere que el Programa de Inducción debe realizarse en etapas, en las que se deberá de indicar la información necesaria sobre el puesto de trabajo y quien será la persona responsable de llevarla a cabo. El éxito de este Programa de Inducción dependerá del interés que ponga cada una de las personas responsables de cada etapa y del cumplimiento que se le dé ya que si es inadecuada puede ocasionar que no se

logren los resultados. Menciona también que este proceso de Inducción debe de ser aplicado tanto en traslados como en ascensos de personal. Indicando que tanto el tiempo como las características de la Inducción variaran de acuerdo al tipo de trabajo que desarrollaran los nuevos empleados.

La organización en la cual se desarrolló el estudio es la empresa Textiles Jhonatex, organización dedicada a la fabricación de telas, con el fin de dar solución al deficiente contenido y técnicas de inducción, deficiente planificación organizacional, deficiente estructuración de los objetivos del programa de inducción y la inexistencia de una manual de inducción. El Talento humano constituye un elemento impalpable de destrezas y capacidades que contribuyen a mejorar y elevar la productividad y la innovación; en la actualidad es importante hacer énfasis en la implementación y una buena aplicación de una manual de inducción que tiene el trabajador por ejemplo Sáez (2013), Báez (2015) y del Canto (2015) en sus estudios hablan sobre el reconocimiento, en la cual mencionan que al ejecutarlo los superiores y compañeros, fomentan el sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador, es importante e inevitable que Textiles Jhonatex invierta en este factor que implica bajos costos y aumento de la motivación del trabajador, y que además un empleado motivado busca la consecución de sus objetivos para conseguir sus expectativas; entonces se puede concluir que la inducción laboral dentro de las empresas es un aspecto crucial para que toda organización funcione y así el desempeño, cabe destacar a García 77 (2012) y Gómez (2015) quienes la consideran como el eje básico de la producción y se proclama la convicción de que el factor esencial para conseguir

mayores resultados en los trabajadores es buscar estrategias que tengan relación con las expectativas de los colaboradores.

METODOLOGÍA

Se sustenta la investigación en un enfoque cuali-cuantitativo abarcado tres niveles, el exploratorio, el bibliográfico y el correccional mediante la aplicación de las técnicas de entrevista y observación con los instrumentos de cuestionario y ficha de observación. La investigación exploratoria o la investigación descriptiva incluye el planteamiento del problema a través del análisis de causas y efectos, luego de lo cual se identifican las categorías micro, meso y macro de las variables y la investigación bibliográfica que abarcó más de 10 artículos científicos, 22 libros, documentos digitales, revistas científicas entre otras fuentes destacándose los conceptos de: Idalberto Chiavenato, Martha Alles, Gary Dessler y otros autores; a partir de los cuales se genera un instrumento de operacionalización de variables en los cuales se identifican categorías e indicadores clave como clasificación general y específica, procesos entrenamiento evaluación y seguimiento, rendimiento cumplimiento y conocimiento, indicadores cualitativos y cuantitativos, estructurándose en total un cuestionario de 11 preguntas con dos opciones de respuesta (SÍ y NO). Posterior a la investigación bibliográfica se aplicó una investigación de campo a un universo de 30 personas en total, que comprende el total de los trabajadores de Textiles Jhonatex; no se requirió el cálculo de una muestra debido al tamaño del universo; después de la aplicación de la encuesta se sistematizaron, tabularon y analizaron los datos; ordenándolos en matrices en las que se identificaron frecuencias y porcentajes, para luego ordenar estos valores y comprobarlos estadísticamente a través del método del Xi-

Cuadrado. Para la verificación del método estadístico se utilizó un nivel de significancia de 0.05 equivalente al 5% de margen de error y 95% de nivel de confianza tomándose en cuenta las preguntas número 4, 5, de la variable independiente; las mismas que tratan de indagar sobre entrenamiento previo a iniciar sus funciones, el beneficio para su desempeño organizacional también sobre los procesos de inducción planificados basados en las necesidades de los colaboradores, por otro lado la interrogante número 6 y 10 de la variable dependiente que abordan temas como si la empresa evalúa su desempeño y si una evolución grupal y mejorías en el desempeño. En la identificación de los grados de libertad, se consideraron cuatro filas equivalentes a las preguntas y dos columnas referentes a las opciones de respuesta, dando un resultado de 3 grados de libertad que ubicada en la tabla de probabilidades del χ^2 cuadrado considerando su respectivo nivel de significancia mínimo equivalente a 7,81 Finalmente se desarrolló una suma total de los resultados finales, en donde se obtuvo un total de 24,55 el cual es el χ^2 – Cuadrado; a lo cual se tomó una decisión final donde se aceptaba la hipótesis nula que menciona “La inducción laboral SI influye en el desempeño organizacional de la Empresa Textiles Jhonatex”.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente artículo discute los resultados de la investigación de campo en función a las respuestas emitidas por los entrevistados de la empresa Textiles Jhonatex en la ciudad de Ambato sobre la incidencia de la inducción laboral en su desempeño organizacional. Respecto a la cuarta pregunta y considerada la base de esta investigación se indagó a los empleados acerca de que si la empresa le brinda un proceso de inducción planificado y basado en las necesidades de los empleados el

13.33% afirma haber recibido una inducción laboral previo su ingreso a la organización mientras que por otra parte el 86,67% afirma no haber recibido lo cual ha dado a relucir que la organización no cuenta con un proceso de inducción planificado y por ello no existe un manual de funciones laborales lo cual se hará notar más adelante, con respecto a la primera pregunta de la investigación de campo planteaba indagar si durante el proceso de inducción recibieron generalidades básicas sobre la empresa tales como misión, visión, etc. Ante esta interrogante el 66,67% manifestó que las mismas no se habían impartido en el proceso de inducción por lo que ha conllevado a que algunos de los empleados investiguen por sus propios medios con el fin de estar en las mismas direcciones de los objetivos de la empresa, mientras que en su gran mayoría el resto de los empleados crean un desinterés por la organización, respectivamente por otra parte , en la segunda pregunta sobre si los trabajadores recibieron un manual de funciones con respecto a su puesto de trabajo el 46,67% afirma haber recibido el manual con el listado de sus actividades a realizar mientras que un 53,33% aseguran no haber recibido el manual de funciones lo cual implica que el personal rota en función a sus labores es por ello que la organización simplemente emite las actividades verbalmente, para complementar esta pregunta procedemos a analizar la pregunta número tres en la que preguntamos si el personal cumple con todas las funciones establecidas en su manual para su puesto de trabajo del total de encuestados el 30% dice si haber cumplido con todas las actividades asignadas por otra parte el 70 % afirma no haber cumplido con las actividades del manual es decir que la organización a los pocos días les otorga otras actividades forjando una desorganización en las funciones y por ende en el rendimiento laboral,

entorno al desempeño laboral se indago con los trabajadores acerca de si la organización evaluaba su desempeño a lo que el 20 % de los entrevistados afirman ser evaluados mientras que el 80% restante asegura no haber sido evaluado por lo cual no existe una retroalimentación, esto puede ser causado también por la falta de instrumentos o por no afectar las actividades de la organización, se deduce que al no evaluar el personal este no es consciente de su desempeño y por ende en el caso de necesitar mejorar no lo hace, lo que genera formular la pregunta número 8 que nos recalca la dificultad de realizar un trabajo por falta de conocimientos a lo cual el 73,33% afirma presentar inconvenientes en el desarrollo de sus funciones por falta de conocimiento mientras que el 26,67% asegura que no presenta inconvenientes, la gran mayoría asegura tener inconvenientes al desarrollar sus labores esto se debe a que la falta de experiencia laboral y paralelamente la falta de una capacitación previa los empleados pierdan tiempo aprendiendo de su labor además que el constante cambio de actividades no deja que el trabajador desarrolle sus capacidades en una sola área de trabajo sino que le toca estar en contantes cambios por lo que se ha llegado a la determinación de que la inducción laboral si afecta en el desempeño organizacional delas personas y por ende dificulta su desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- Se concluye que para que un empleado nuevo desarrolle su potencial laboral es necesario realizar por parte de las organizaciones una inducción laboral previa al desarrollo de actividades para que la persona nueva se sienta familiarizado en su nuevo puesto de trabajo y desde sus inicios comience al 100% de sus capacidades.
- La falta de un manual de funciones laborales a desempeñar y el constante cambio de actividades por parte de la organización dificulta el desempeño y el interés laboral del empleado.
- Por otra parte, el inconveniente de la falta de conocimientos y la falta de un entrenamiento previo provoca que el empleado realice un desempeño organizacional eficiente.
- Una buena inducción laboral a tiempo y eficaz además de una preparación previa al campo ocupacional desarrolla el potencial humano para el desarrollo de un buen desempeño laboral y organizacional entonces se puede concluir diciendo que la inducción ocupacional afecta directamente sobre el desempeño organizacional y laboral de empleados nuevos.

BIBLIOGRAFÍA

ACHAERANDIO, Luis. (2000) *Iniciación a la práctica de la Investigación*, 6ª. Ed. Universidad Rafael Landívar. Guatemala

ALDÁS, L. (25 de Marzo de 2012). Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <http://repo.uta.edu.ec/>

ALLES, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires,

RAMIREZ. G. (2014). *Procesos de Inducción y Entrenamiento*, Un enfoque global para el mejoramiento de la salud en el trabajo y la productividad. Internet.

CHIAVENATO, I. (2002) *Administración de recursos humanos*. Mcgraw Hill.

DESSLER, Gary. (1991) *Administración de personal*. Prentice Hall.

DESSLER G. (2015) “*Administración de Personal*”, México: Editorial Pearson

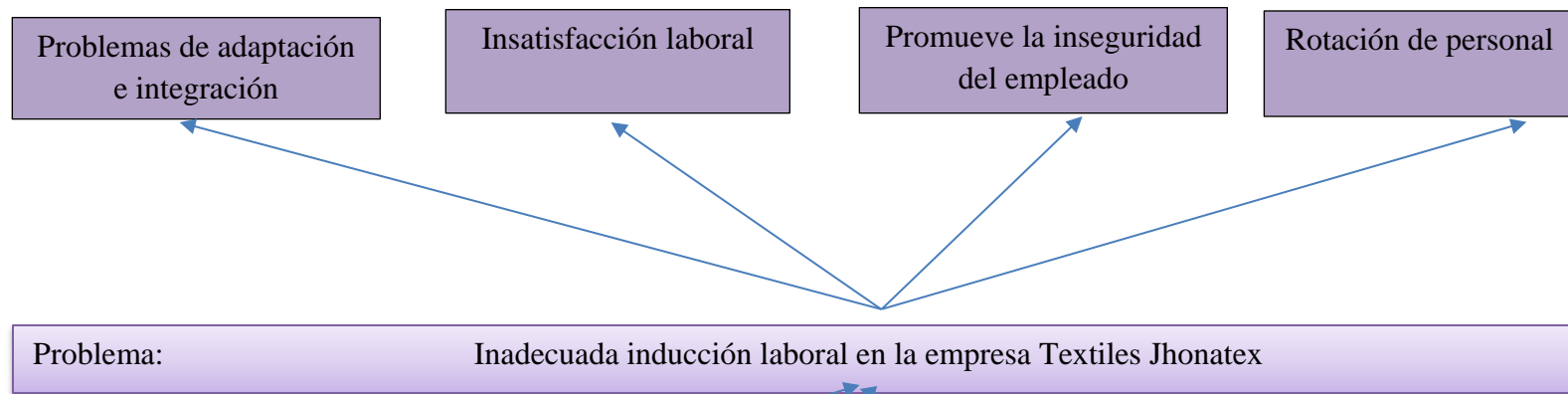
DÁVILA, Alejandra. (2004) Eficacia de un Programa de Inducción en la satisfacción laboral de los empleados de primer ingreso de una empresa multinacional de Telecomunicaciones. Guatemala.

JOAQUÍN, R. V. (2002). *Administración Moderna de Personal*. Tuxtla Gutiérrez: Thomson.

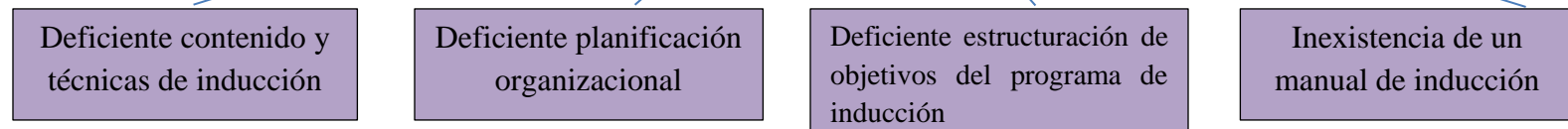
ANEXOS

Anexo 1: Árbol de problemas.

Efectos



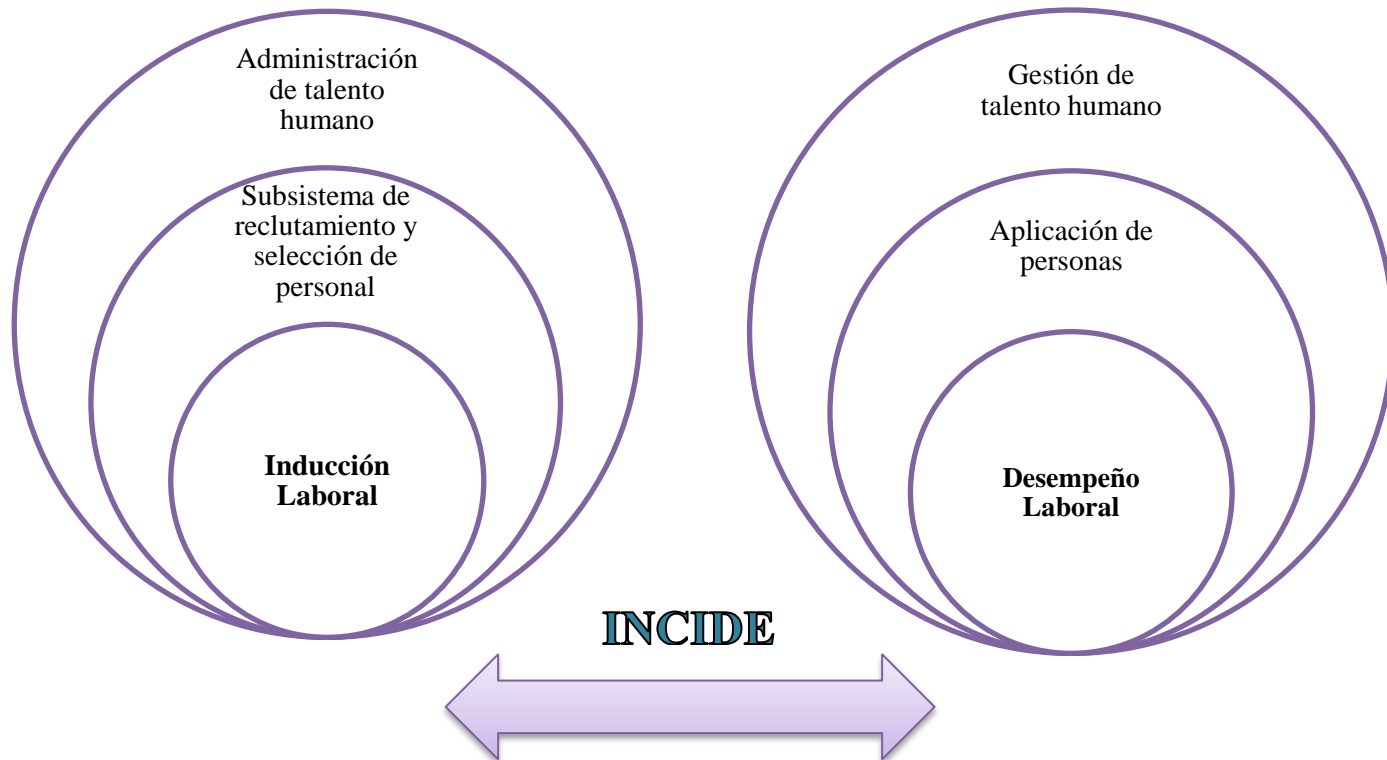
Causas



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Anexo 2: Categorías fundamentales

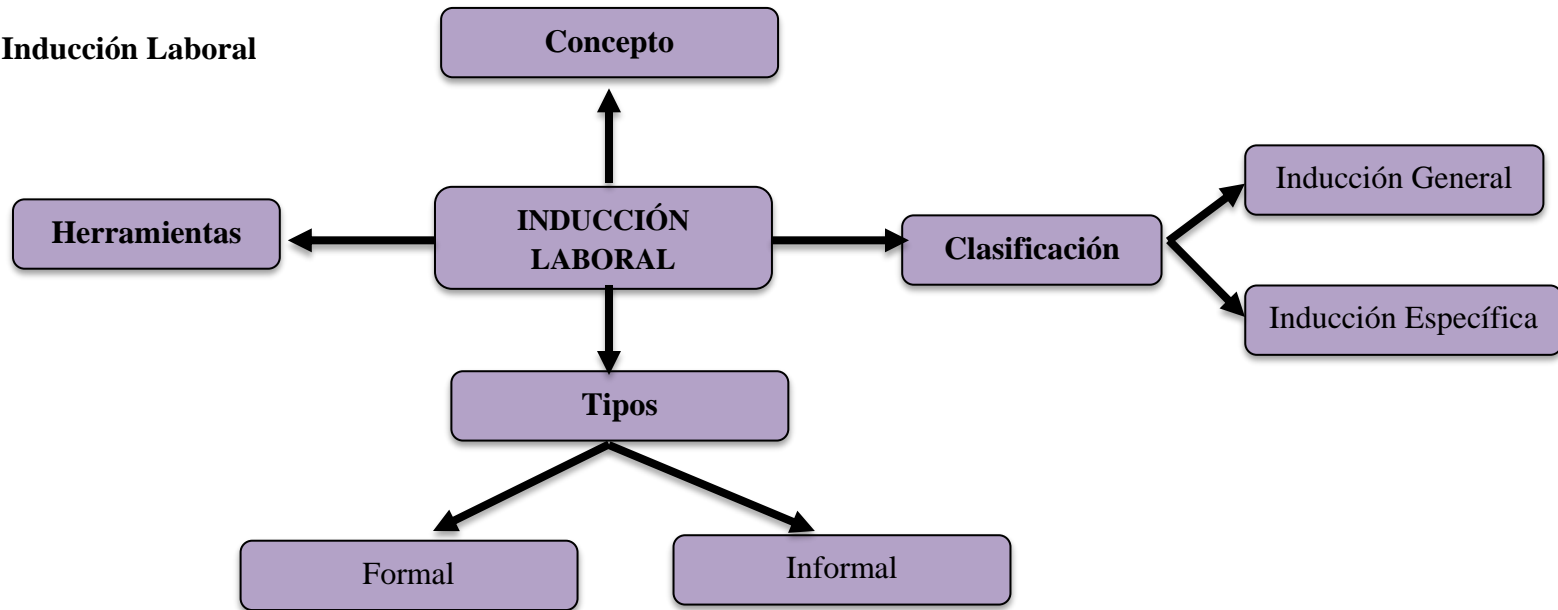
Datos de investigación



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Anexo 3: Red conceptual

Inducción Laboral



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Variable dependiente

Inducción Laboral



Elaborado por: Colcha Evelyn (2016)

Anexo 4: Encuesta

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
Encuesta dirigida a los integrantes de la Empresa Textiles Jhonatex

- INSTRUCTIVO:**
- La siguiente encuesta es de carácter personal y anónimo.
 - Antes de responder la encuesta, lea cuidadosamente las siguientes definiciones.

Inducción: adiestramiento para que se adecua al individuo al puesto.

Desempeño: manera en que los trabajadores de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes.

- Señale con una X el recuadro de la opción que considere adecuada.
- Se pide responder cada interrogante de manera consciente y sincera.

1. ¿Recibió usted generalidades básicas sobre la organización como la misión, visión, historia etc., durante el proceso de inducción?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

2. ¿Recibió usted un manual de funciones de su puesto de trabajo?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

3. ¿Usted realiza todas las actividades que se encuentran plasmadas en su manual de funciones para su puesto de trabajo?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

4. ¿Brinda la empresa un proceso de inducción planificado y basado en las necesidades de los colaboradores?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

5. ¿Antes de iniciar sus funciones laborales obtuvo un entrenamiento que favoreció a su desempeño organizacional?

SI		NO	
----	--	----	--

6. ¿La empresa evalúa su desempeño y a su vez recibe una adecuada retroalimentación de la misma?

SI		NO	
----	--	----	--

7. ¿En la empresa designa funciones y tareas que favorecen en el cumplimiento de objetivos?

SI		NO	
----	--	----	--

8. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimientos de sus funciones?

SI		NO	
----	--	----	--

9. ¿Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo?

SI		NO	
----	--	----	--

10. ¿Mejoraría su desempeño laboral si se realizara una evolución grupal?

SI		NO	
----	--	----	--

11. ¿Recibe usted comentarios sobre su desempeño, eficiencia o eficacia durante la semana de trabajo?

SI		NO	
----	--	----	--

Anexo 5: Fotografías



Foto 1: Recoleccion de datos

Elaborador por: Colcha Evelyn
(2016)



Foto 3: Recoleccion de datos

Elaborador por: Colcha Evelyn
(2016)

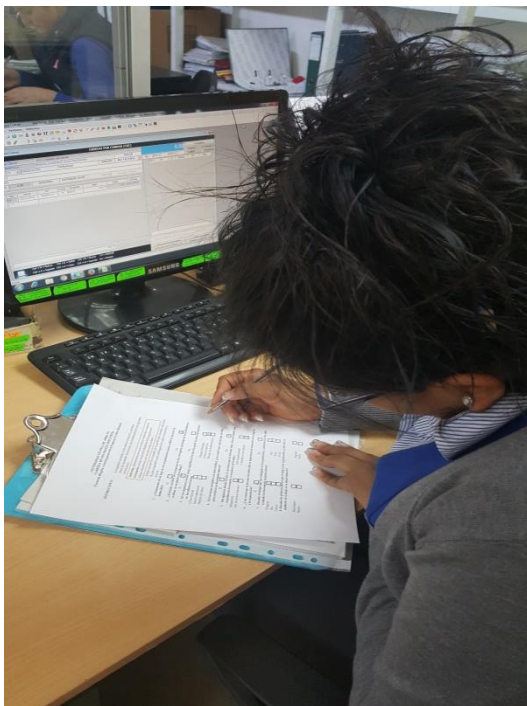


Foto 2: Recoleccion de datos

Elaborador por: Colcha Evelyn
(2016)



Foto 4: Recoleccion de datos

Elaborador por: Colcha Evelyn
(2016)

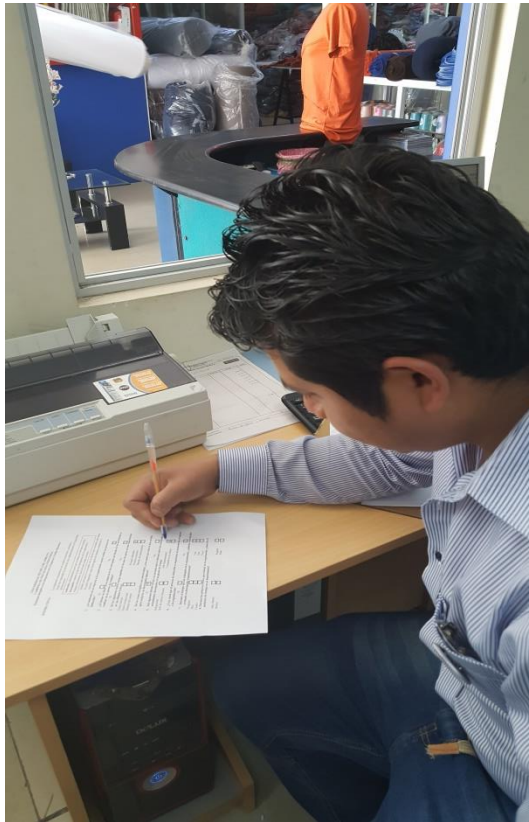


Foto 5: Recoleccion de datos

Elaborador por: Colcha Evelyn
(2016)



Foto 6: Recoleccion de datos

Elaborador por: Colcha Evelyn
(2016)

