

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



“PROPUESTA DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA PARA EL PERSONAL DE
NUEVO INGRESO EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA
PRODUCTORA DE ARTÍCULOS A BASE DE MAÍZ UBICADA EN EL
MUNICIPIO DE VILLA CANALES DEPARTAMENTO DE GUATEMALA”



BRYAN RENÉ ZULETA VILLATORO

GUATEMALA, AGOSTO 2022

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



“PROPUESTA DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA PARA EL PERSONAL DE NUEVO
INGRESO EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA PRODUCTORA
DE ARTÍCULOS A BASE DE MAÍZ UBICADA EN EL MUNICIPIO DE VILLA
CANALES DEPARTAMENTO DE GUATEMALA”

Informe final de Trabajo Profesional de Graduación para la obtención del Grado Académico de Maestro en Artes, con base en el Instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 16 de octubre de 2015, según numeral 7.a Punto SÉPTIMO, del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2, subincisos, 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018.

DOCENTE: Msc. NOEMI CLARIVEL CARRILLO REYES

AUTOR: BRYAN RENÉ ZULETA VILLATORO

GUATEMALA, AGOSTO 2022

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA**

Decano: Lic. Luis Antonio Suarez Roldan
Secretario: Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal Primero: Doctor. Byron Giovanni Mejía Victorio
Vocal Segundo: MSC. Haydee Grajeda Medrano
Vocal Tercero: VACANTE
Vocal Cuarto: P.A.E. Olga Daniela Letona Escobar
Vocal Quinto: P.C. Henry Omar Lopez Ramírez

**TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO PROFESIONAL
DEGRADUACIÓN**

Coordinador: MSC. Claudia Aquino
Evaluador: MSC. Larry Segura
Evaluador: MSC. Julio de León



ACTA No. EEP.OF.RRHH-C-003-JPFS-2022

De acuerdo al estado de emergencia nacional decretado por el Gobierno de la República de Guatemala y a las resoluciones del Consejo Superior Universitario, que obligaron a la suspensión de actividades académicas y administrativas presenciales en el campus central de la Universidad, ante tal situación la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, debió incorporar tecnologías virtuales para atender la demanda de necesidades del sector estudiantil, en esta oportunidad nos reunimos de forma virtual los infrascritos miembros de la Terna Evaluadora, el 20 de Septiembre de 2022, a las 19:30 - 20:00 horas para evaluar la presentación del informe del **TRABAJO PROFESIONAL DE GRADUACIÓN II** del Lic. **Bryan René Zúñiga Villalobos**, con el No 201213755, estudiante de la Maestría Administración Recursos Humanos de la Facultad de Estudios de Postgrado, como requisito para optar al grado de Maestro en Artes. El examen se realizó de acuerdo con el instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación para optar al grado académico de Maestro en Artes, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según Numeral 7.6 Punto SEPTIMO del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de estudios de Postgrado (SEP) de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2, subpuntos 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018.

Dicho evaluador evaluó de manera oral los elementos técnico-formales y de contenido científico profesional del informe que presentó por el sustentante, denominado: **"PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE ARTICULOS A BASE DE MAÍZ UBICADA EN EL MUNICIPIO DE VILLA CAÑALES DEPARTAMENTO DE GUATEMALA"**, dejando constancia de lo actuado en las hojas de factores de evaluación proporcionadas por la Escuela. La presentación del Trabajo Profesional de Graduación fue calificada con una nota promedio de **20 / 30 puntos**, obtenidos de las calificaciones asignadas por cada integrante de la Terna Evaluadora. La Terna Evaluadora hace las siguientes recomendaciones: que el sustentante continúe las actividades sugeridas por la Terna Evaluadora dentro de los 5 días hábiles. En fin de la cual Empezamos la presente Acta en la Ciudad de Guatemala, a los 20 días del mes de Septiembre del año dos mil veintidós.

H. C. Claudia Aguilar
Directora

H. C. Lany Sibaja
Evaluador

H. C. Luis Arce León
Evaluador

Lic. Bryan René Zúñiga Villalobos
Sustentante



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

ADDENDUM

El Docente del Curso Trabajo Profesional de Graduación II Certifica, que el o la Lic. **Bryan René Zuleta Villatoro**, Carné 201215755 incorporó los cambios y enmiendas sugeridas por cada miembro de la Tema Evaluadora dentro del plazo estipulado y obtuvo la calificación siguiente:

Punteo	
Zona:	50
Presentación Trabajo Profesional de Graduación II:	20
Nota final:	70

APROBADO o REPROBADO

Guatemala 25 de Septiembre de 2022.

(F) _____

Msc. Noemi Cagello
Docente del Curso Trabajo Profesional de Graduación II

DECLARACIÓN JURADADA DE ORIGINALIDAD

YO: **BRYAN RENÉ ZULETA VILLATORO**, con número de carné: **201215755**

Declaro que, como autor, soy el único responsable de la originalidad, validez científica de las doctrinas y opiniones expresadas en el presente Trabajo Profesional de Graduación, de acuerdo al artículo 17 del Instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación para Optar al Grado Académico de Maestro en Artes.

(F) 
Nombre: Bryan René Zuleta Villatoro
Teléfono: 5755-8846
Correo: bryan9215@gmail.com

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primero que nada a Dios, por darme la sabiduría, dedicación y fuerza para haber continuado con mis estudios, inclusive cuando sentía que todo se me dificultaba.

A mis padres, Crisdary López Villatoro y Aurelio Zuleta, por ser mis principales pilares en la vida, por enseñarme a que, si algo se inicia, se debe de terminar, por esos consejos y regaños que nunca hacen falta, por la motivación constante y su apoyo incondicional cuando más lo necesitaba, padres, gracias por ser mi guía en esta aventura llamada vida.

A mis hermanos, Byron Zuleta y Henry Zuleta, por su incondicional apoyo, por siempre al igual que mis padres, motivarme cuando más lo necesitaba, sus palabras de aliento, por esos momentos en donde reímos sin importar las circunstancias, gracias por sus consejos, que, gracias a ellos, el día de hoy, soy un mejor hermano, un mejor hijo y una mejor persona.

A mis sobrinas Ariana y Denisse por ser esos ángeles que mandó Dios, para darle luz y felicidad a nuestro hogar.

A mi novia Emilia, porque llegaste a mi vida en el momento indicado, gracias a la maestría tuve la oportunidad de conocerte, y de darme la oportunidad nuevamente de ser feliz, tú has sido mi mayor motivación en este reto tan grande, en ningún momento me dejaste caer, y que bonito se siente gritar a los cuatro vientos, que lo hemos logrado juntos, este es únicamente el primer logro de muchos que tendré, estando a tu lado, Mily quiero que sepas que te amo y te amaré en esta, y la siguiente vida.

A mi casa de estudios, la tres veces centenaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, facultad de ciencias económicas, por haberme dado la oportunidad de iniciar y culminar mis estudios y realizarme como profesional.

Gracias a todos y a los que no pude nombrar en este trabajo, pero saben que estoy muy agradecido con ellos, sin ustedes este proyecto no sería posible.

Índice

RESUMEN	10
INTRODUCCIÓN	11
1. ANTECEDENTES.....	13
1.1. Antecedentes del sector	13
1.2. Antecedentes del estudio.....	14
2. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Inducción	19
2.2. Objetivo de la inducción.....	20
2.3. La necesidad de brindar un proceso de inducción.....	21
2.4. El reglamento interno de trabajo y su importancia como herramienta de inducción	21
2.5. Importancia de la inducción	22
2.6. Ventajas de la inducción	22
2.7. Etapas de la inducción.....	23
2.8. Inicio de la inducción	23
2.9. Tipos de inducción.....	24
2.9.1. Inducción general.....	24
2.9.1.1. Estructura de un proceso de inducción general.....	24
2.9.2. Inducción específica.....	25
2.9.2.1. Técnicas a utilizar en el proceso de inducción de personal	26
2.10. Responsable de la inducción de personal.....	26
2.11. Beneficios para la empresa y colaborador	27
2.11.1. Beneficios de la inducción	27
2.12. Evaluación de la inducción.....	28
2.13. Costos de inducción	28
3. METODOLOGÍA	30
3.1. Definición del problema	30
3.2. Objetivos.....	31
3.2.1. General	31
3.2.2. Específicos.....	31
3.3. Método de investigación	32

3.4. Alcance de investigación	32
3.5. Tipo de investigación	32
3.6. Técnicas de recolección de información	32
3.6.1. Cuestionario	32
3.7. Instrumentos utilizados para la recolección de información	33
3.7.1. Formulario “Google Forms”	33
3.8. Población	33
3.9. Estadística	33
4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	34
5. CONCLUSIONES	44
6. RECOMENDACIONES.....	45
7. BIBLIOGRAFÍA.....	46
8. ANEXOS	49

RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo en una empresa productora de artículos a base de maíz. La unidad objeto de estudio en la actualidad cuenta con un proceso de inducción general, en la cual se les presenta la imagen general de la empresa, las políticas y procedimientos de la organización, sin embargo, no cuenta con un programa de inducción al puesto de trabajo para los colaboradores de nuevo ingreso en el área de producción, por lo que la adaptación de los nuevos colaboradores requiere más del tiempo necesario.

La metodología que fue utilizada en la presente investigación, fue el método científico, debido a que se llevó a cabo investigaciones bibliográficas, las cuales sirven como fundamento y respaldo del tema investigado. Así mismo también se llevó a cabo una investigación de campo, donde se fue utilizada la técnica de cuestionario, la cual fue respondida por operarios de producción, operarios de calidad y jefe del departamento, quienes conforman el área de producción de la empresa, objeto de estudio, la misma fue trasladada con el fin de poder conocer su opinión respecto al impacto e importancia que puede llegar a generar el programa de inducción para la empresa.

Los colaboradores indicaron que los efectos más comunes del no recibir una correcta inducción al puesto de trabajo y no contar con la información necesaria, previo a iniciar la ejecución de sus actividades en su puesto de trabajo, son: errores constantes al llevar a cabo sus funciones, abandono de trabajo, bajo rendimiento y desmotivación, por lo que se ve reflejada la necesidad de poder realizar la implementación de un programa de inducción al puesto de trabajo.

Una de las principales conclusiones que la presente investigación ayudó a determinar fue que la empresa objeto de estudio, no cuenta con un proceso de inducción específica al puesto en el área de producción, dicho proceso es impartido por el jefe de área o bien por un colaborador designado, siendo este el encargado de brindarle la información acerca de las funciones a realizar durante los primeros días.

INTRODUCCIÓN

Actualmente la empresa se encuentra ubicada en la Ciudad de Guatemala; se dedica a la producción y distribución de productos a base de maíz, el problema que enfrenta la unidad objeto de estudio es la falta de un programa de inducción al puesto de trabajo para el personal de nuevo ingreso en el área de producción. Toda empresa que desea ser exitosa se encarga de formar a su personal desde el ingreso a la organización, estableciendo para ello programas que permitan adaptarse de una mejor manera a los colaboradores desde el inicio de su relación laboral.

Es de suma importancia que se tomen en cuenta factores como lo son, el tiempo y el costo que implica el proceso de reclutar y seleccionar personal, debido a que cada uno de los colaboradores representa una inversión para las empresas, y la cual podría verse perdida, si al colaborador de nuevo ingreso no se le brinda una correcta orientación que ayude en su adaptación en la empresa.

La presente propuesta, la cual consta de un programa de inducción, con el que, con su implementación, se podrá contar con colaboradores comprometidos, ya que tendrán pleno conocimiento sobre la empresa y las funciones de su puesto de trabajo, esto les permitirá utilizar de una mejor manera sus habilidades y competencias para obtener una mayor productividad dentro de la empresa.

El objetivo general de este estudio es brindar a la empresa un programa de inducción al puesto de trabajo a los colaboradores de nuevo ingreso, que tendrá como fin ayudar en que se lleve a cabo una adaptación más efectiva en los puestos de trabajo en el menor tiempo posible.

Dentro de los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con la presente investigación, se pueden mencionar: realizar un diagnóstico para conocer el proceso actual de inducción al puesto para el personal de nuevo ingreso en el área de producción, describir los resultados encontrados del proceso actual de inducción al puesto para el personal de nuevo ingreso en el área de producción, identificar qué elementos debe incluir un programa de inducción al puesto para el personal de nuevo ingreso en el área de producción y estructurar la propuesta para el programa de inducción al puesto para el nuevo personal de nuevo ingreso en el área de producción.

El presente documento está compuesto por: capítulo uno de la investigación, se podrá encontrar los antecedentes del objeto de estudio.

En el capítulo dos está compuesto por el marco teórico, donde se encuentran teorías de diferentes autores, los cuales se encuentran relacionados acerca del tema objeto de estudio, proceso de inducción.

El capítulo tres se encontrará descrita la metodología que se utilizó en la presente investigación, en donde se podrá consultar información como, por ejemplo; definición del problema, método y alcance de la investigación, técnicas e instrumentos utilizados en la investigación realizada, y finalmente la población del estudio, todo ello permitió determinar la situación actual de la empresa.

En el capítulo cuatro se podrá consultar la presentación y análisis de resultados de la investigación realizada, la cual tiene relación con el tema principal del mismo, proceso de inducción específica al puesto de trabajo en el área de producción de la empresa.

En el apartado de anexos, se podrá brindar información más detallada acerca de la propuesta de un programa de inducción al puesto de trabajo para los colaboradores de nuevo ingreso de la empresa, la cual contiene información como: presentación de la propuesta, objetivos, beneficios, políticas, personal a cargo, recursos y estimación de costos. Así mismo los instrumentos utilizados en la empresa, por medio de los cuales fue posible la obtención de información, plasmada en la presente investigación.

Finalmente se podrá observar la bibliografía que fue consultada y que ayuda a fundamentar la investigación realizada en la empresa productora de artículos a base de maíz.

1. ANTECEDENTES

1.1. Antecedentes del sector

La empresa objeto de estudio fue fundada en el año 1996. La idea de negocio surge una tarde del mes de abril en la cual dos amigos compartiendo ideas para emprender, con la ambición de crecer profesionalmente y generar mayores beneficios en sus finanzas les surge la idea de crear una empresa dedicada a la producción de tortillas de maíz y trigo, en la que estos productos contribuyen a la nutrición de sus consumidores, tomando en cuenta la demanda y consumo de estos productos.

La empresa dio inicio a sus actividades teniendo únicamente dos máquinas, una para elaborar la tortilla de maíz y la otra para tortilla de trigo, en el transcurso del tiempo se adquirió nueva maquinaria para poder satisfacer las necesidades emergentes del mercado de consumidores de tortillas de maíz y trigo, la empresa inició con productos como tostadas, tortillas de maíz y tortillas de trigo; con el paso del tiempo incrementaron su línea de productos introduciendo tacos chapines y nachos, con esta ampliación sus clientes fueron aumentando, rápidamente la empresa se apoderó de los gustos y preferencias de los consumidores del mercado guatemalteco, por medio de capacitaciones constantes de sus trabajadores encargados de la producción del producto.

La organización a lo largo de su historia ha contribuido al crecimiento económico de su país, Guatemala. A partir del año 2011 se decide expandir sus actividades de comercialización y distribución en El Salvador. Sus productos son distribuidos a restaurantes y hoteles reconocidos del país, así como también en todos los mercados y supermercados".

1.2. Antecedentes del estudio

Un tema muy importante dentro de las organizaciones y que no se aplica de una manera eficiente, es el proceso de inducción en el área de trabajo, la cual ha provocado desorientación y desconocimiento por parte del trabajador hacia el objetivo de la empresa y su puesto de trabajo, teniendo como consecuencia la falta de productividad e insatisfacción por parte del colaborador, causando una renuncia o despido, generando mayor costo para la organización. A continuación, se detalla más información relacionada al tema de proceso de inducción.

(Lavagnino Sánchez De Montenegro, 2017) en su tesis **Auditoría del Proceso de Inducción Institucional del Personal Administrativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala** no se cumple de una forma eficiente el proceso de inducción para el nuevo personal, siendo un factor para tomar en cuenta, debido a que, si cuentan con programas de inducción, pero estos no se ejecutan de una manera correcta, se ha detectado que empleados de nuevo ingreso no han recibido una inducción adecuada para poder desempeñar de una mejor manera sus funciones, viéndose afectado el rendimiento del trabajador administrativo. Es por ello por lo que se ha fijado realizar un análisis para poder determinar si el programa de inducción cumple con la efectividad necesaria para que el colaborador administrativo de nuevo ingreso pueda adaptarse de una mejor manera a su puesto de trabajo. Para poder cumplir con el análisis se realizó una serie de procesos, como, por ejemplo, determinar la relación que existe entre ingreso y participación de los nuevos colaboradores en los procesos de inducción, con esto poder evidenciar las políticas institucionales relacionadas con el desarrollo de los programas de inducción, entre otras. Se determinó que se debe sensibilizar a las autoridades sobre la importancia que tiene este proceso en sus trabajadores de nuevo ingreso, también la implementación de nuevas tecnologías para la ejecución de estos programas, la obligatoriedad de la participación del trabajador administrativo en este proceso, teniendo establecido un tiempo máximo para poder participar y por último, la implementación de una evaluación donde se contemplarán aspectos como la satisfacción del contenido visto y el aprendizaje del mismo.

(Sánchez Vásquez, 2017) en su tesis **Procesos de Inducción y Reinducción de los Docentes del Instituto Educativo Distrital Cafam Santa Lucia y su Incidencia en la Práctica Pedagógica** se centra en la ausencia de un programa de inducción específica a un puesto de trabajo docente en un centro educativo en Cafam, Santa Lucía, debido a que no se da a conocer el rol de los directivos y docentes, viéndose afectado su desempeño, problema que se ha generado por la rigurosidad en sus procesos de contratación, provocando así, un aumento significativo en las atribuciones de cada uno. Por lo que, como investigadora, realizó un análisis en los procesos de inducción con los que se cuenta en la actualidad en el instituto educativo, para determinar la relación que existe en los procesos de inducción y su incidencia en la práctica pedagógica. Tomando en cuenta la población docente objeto de estudio, identificando y describiendo los procesos de inducción que han recibido hasta el momento los docentes y directivos en el instituto educativo. Y con esto determinar qué se necesita la implementación de un formato de evaluación de inducción recibida, con el objetivo de evidenciar el aprendizaje adquirido, estableciendo un mínimo de tiempo para la ejecución eficiente de este proceso, entre otros.

(Mejía Martínez, 2016) en su tesis **Propuesta Metodológica para la Inducción y Capacitación en el Área de Producción en los Laboratorios Ropsohn para el buen Desempeño, bajo los Requerimientos de la Resolución 1160 numeral 10 de 2016**, determinó que en la actualidad no se cuenta con un programa de inducción para los puestos de trabajo en el departamento de producción, razón por la que han surgido una serie de factores, los cuales han generado un alto índice de rotación de personal. Adriana Mejía, considera que es de suma importancia proponer la implementación de un programa de inducción específica en este departamento, debido a la importancia de las funciones que estos colaboradores desempeñan, funciones que deben de cumplir con altos estándares de calidad, ya que deben regirse bajo los lineamientos de la resolución 1160 del 2016, la cual se encarga de regular los laboratorios farmacéuticos. Razón por la que ella propone en su tesis una metodología de inducción para este departamento, con el objetivo de que, en este departamento, los candidatos puedan adaptarse de una manera más rápida a sus puestos de trabajo y que desde sus inicios en la organización

puedan crear el sentido de confianza y pertenencia, valores que son de suma importancia dentro de la organización.

(Turcios Bernal & Avendaño Mendoza, 2016) en su tesis **Diseño de un Programa de Selección e Inducción Dirigido a Empleados Nuevos de la Planta de Hornos de Vidrio de Tecnoglass S.A.**, se encargaron de diagnosticar la situación actual de la planta de hornos de vidrio de Tecnoglass, determinaron que se debe de diseñar un programa de inducción la cual irá dirigida a los empleados de nuevo ingreso en el departamento de planta, ya que estos no cuentan con la experiencia necesaria que se requiere en este tipo de labores, experiencia que se considera escasa debido a que son pocas las industrias que se dedican a la misma actividad comercial al igual que ellos, haciendo que las competencias, requerimientos que se necesitan, sean menos importantes. Por lo que se necesita realizar como tareas principales, el diagnóstico antes mencionado, identificación de las competencias mínimas que se necesitan para ocupar estos puestos de trabajo y con esto poder diseñar una metodología de inducción, la cual será sometida pruebas para poder determinar si es o no eficiente, y si fuese necesario realizar los ajustes correspondientes, después de esto poder determinar si cumple o no con sus necesidades.

(Cornejo Kunz, 2017) en su tesis **Bases para el Diseño de un Programa de Inducción para el Nuevo Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género**, fue completamente diferente, debido a que, en el Ministerio de la Mujer, donde llevó a cabo su estudio de análisis, se contaba con el proceso de reclutamiento y selección, pero no con el proceso final, el cual es, el de inducción, por lo que, este se debía de crear y determinar si con su implementación, se verían cambios positivos en los nuevos colaboradores. Tomando en cuenta que la creación de esta política debía de estar alineada a fines institucionales. Una de las tareas principales de Cornejo, fue dar a conocer mediante su informe, la importancia y los beneficios que podría lograr este Ministerio, al contar con un programa de inducción, aclarando que la falta de éste, podría estar afectando la adaptabilidad y el buen rendimiento de los trabajadores. Una vez brindada esta información, recomendaría trabajar de manera conjunta la creación de este instrumento, en el cual se tomarían en cuenta aspectos como, las jornadas para los nuevos colaboradores y la consideración

oportuna para aquellas personas que desempeñarán sus funciones en las distintas regiones del país.

(Farías, 2018) en su tesis **Desarrollo de un Procedimiento de Inducción en el Senasa Centro Regional Córdoba**, se deseaba saber qué es lo que se quiere transmitir a los nuevos colaboradores, si bien Soledad, sabe que el director regional de Córdoba quiere dar a conocer a través de este proceso, las necesidades, expectativas, valores y actitudes, lo cual, en su conjunto, conforman una agrupación de conocimientos que deben de adquirir los recién llegados. Este proceso se plantea con ayuda de los criterios emitidos por los referentes de cada área, también con las recomendaciones que emitirán los trabajadores que ingresaron a la organización en los últimos tres años, ya que ellos no recibieron este programa, pero que con las experiencias compartidas por ellos, se puede elaborar un programa que pueda ayudar a los colaboradores de nuevo ingreso y que posterior a ello se puedan realizar indicadores para medir el grado de éxito de este programa de inducción elaborado para las áreas de SENASA, centro regional Córdoba.

(Gómez Gavilanez, 2017) en su tesis **Diseño de un Manual Basado en Competencias para la Selección, Contratación e Inducción de la Empresa Aseconadex, S.A.**, hizo mención que, en el departamento de recursos humanos de esta empresa, no contaba con los procesos de selección, contratación e inducción bien definidos, como también con los descriptores de puestos, existiendo una falta de estos procesos, considerados vitales en el departamento de recursos humanos, provocando cierta desorientación en los colaboradores ya que desconocían las funciones de sus puestos. Como consecuencia de ello, la productividad o los resultados que se esperaba de ellos, eran mínimos, por lo que se necesitaba saber si, con el diseño de un manual, se podría contribuir a mejorar los procesos internos y el rendimiento de los trabajadores. Este manual fue diseñado en base a competencias, por lo que se necesitaba identificar los puestos con los que se contaba dentro de la organización, poder determinar las funciones de cada cargo y con ello poder contar con colaboradores que ayudarán a la satisfacción de las necesidades de los puestos que ocuparían dentro de la empresa.

(Ayala Castillo, 2019) en su tesis **Propuesta de un Sistema para el Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal de la Microempresa Coffe Service Cía. Ltda., de la Ciudad de Quito**, da a conocer que esta microempresa no contaba con procesos definidos para la gestión del talento humano, debido al tamaño de la compañía no se consideraba necesario el departamento de recursos humanos, pero al ser analizado el proceso de selección y contratación de personal que estaban aplicando, la cual era empírica e informal, y verificar que los resultados no eran los esperados y que impacta de forma negativa en el alcance de los objetivos de la empresa, se decidió identificar y analizar los procesos con los que se contaba en ese momento, para determinar las estrategias idóneas para elaborar una herramienta que se ajustara a las necesidades de su microempresa y que ayudará en la orientación y formalización de los procesos de talento humano y que con ello se pudiera seleccionar y contratar personal competente, capacitado y comprometido.

2. MARCO TEÓRICO

El propósito del presente documento es poder proporcionar un programa con el que se pretende dar inicio al proceso de aprendizaje de los empleados de nuevo ingreso en el área de producción, ofreciendo así al colaborador una correcta y efectiva orientación general sobre las actividades que deberá de ejecutar en su puesto de trabajo.

Es muy importante mencionar que una correcta gestión de personal no puede llevarse a cabo como un simple conjunto de actividades a realizar de forma improvisada y sin fundamento relacionado al objetivo de la organización. Para que esto pueda tener sentido, se considera necesario que se puedan fijar de manera anticipada las contribuciones que el nuevo colaborador aportará para el alcance de los resultados u objetivos de la empresa.

Se sabe que en la actualidad una organización sin departamento de recursos humanos es imposible que logre sus objetivos. La empresa, unidad de análisis es una empresa que se dedica a la producción y distribución de productos a base de maíz, por tal razón se desea hacer hincapié a que quiere decir, que es ser una empresa dedicada a la producción. Según lo plantea en su libro (Grados Espinosa, 2013) toda empresa de producción es la que recibe materias primas y las transforma en producto terminado, como se citó en (Mejía Martínez, Propuesta Metodológica para la Inducción y Capacitación en el Área de Producción en el Laboratorio Ropsohn para el buen Desempeño, Bajo los Requerimientos de la Resolución 1160 Numeral 10 del 2016., 2016). El formar un equipo de trabajo capacitado dependerá de las bases que se construyen o dan inicio en la inducción y formación de personal.

2.1. Inducción

Como lo indica (Aldi López, 2019) este proceso está orientado a facilitar la integración entre el nuevo colaborador y la organización, contribuyendo así al éxito en el desempeño de este. La inducción se considera necesaria para poder maximizar las potencialidades que el nuevo integrante de la organización puede llegar a desarrollar.

Al concluir con un proceso de reclutamiento y selección de personal de nuevo ingreso, es importante no olvidar la fase final y no menos esencial que las demás, que se da al momento del ingreso del nuevo empleado, esta fase es conocida como Inducción, Orientación, Guía o Socialización al nuevo integrante que ha sido considerado como idóneo al cargo.

Este último, se considera que cumple con el propósito de asegurar que todas las personas de nuevo ingreso puedan conocer y entender las actividades que realiza la organización, y cómo es que cada esfuerzo (tarea o actividad) se encuentran orientadas al cumplimiento o alcance de la visión, misión, filosofía y objetivos de la empresa. Se pretende que también se conozca y se entienda lo que realmente se necesita de ellos para lograr esto. Es importante resaltar que el esfuerzo que se encuentra ligado con la inducción de personal debe de ir relacionado con el perfil del puesto, así como también que la descripción del puesto debe ser entregada de forma física (por escrito) ya que se especificará las funciones que este deberá de desempeñar y también la importancia de este, en el que hacer organizacional.

Se sabe que las organizaciones que desean trascender, quizá a un nivel internacional, podrán ver resultados a mediano plazo, y para que esto pueda ser posible, necesitarán invertir en su recurso humano. Un proceso de inducción eficiente puede facilitar en gran medida el logro de los objetivos a nivel empresarial.

2.2. Objetivo de la inducción

Como lo indican (García López & Melgar Solé, 2016) el objetivo de la inducción radica en poder encaminar al nuevo empleado en una dirección donde pueda servir de apoyo para el logro de las metas, objetivos, misión y cultura de la organización, introduciéndolos a las atribuciones que deben de realizar en su puesto de trabajo, como también con sus grupos de trabajo.

El fin del proceso de inducción al nuevo personal es, poder facilitar en gran manera su adaptación e integración a la organización, así también se busca proporcionar la información necesaria respecto a temas básicos y fundamentales de la empresa,

adquiriendo eficiencia, ya que se estará acortando el tiempo que al colaborador le toma normalmente desarrollar sus competencias dentro de la organización.

Entre los principales objetivos del proceso de inducción para el área de producción se encuentran los siguientes:

- a) Contribuir en la adaptación de los colaboradores de nuevo ingreso.
- b) Brindar al nuevo personal toda la información considerada necesaria sobre su puesto de trabajo y actividades a llevar a cabo en el día a día.
- c) Fomentar en los nuevos colaboradores actitudes positivas, relacionadas a su trabajo, área, jefes y sus compañeros.
- d) Promover sentimientos de satisfacción en el trabajo.
- e) Evitar posibles errores que puedan surgir, a causa de una inadecuada inducción al puesto de trabajo.
- f) Eficientizar el rendimiento y productividad de la empresa, reduciendo las pérdidas.

2.3. La necesidad de brindar un proceso de inducción

Para (Aldi López, 2019), es de suma importancia que cuando una persona ingresa a una organización o cambia de puesto, el mismo no se presente como una problemática, si no, como un desafío para la misma, es por eso que se considera importante que el departamento y el jefe inmediato procuren llevar a cabo un correcto y adecuado proceso inductivo a efecto de que el colaborador, no desentone con el recurso humano de la empresa.

2.4. El reglamento interno de trabajo y su importancia como herramienta de inducción

El reglamento es una herramienta que puede llegar a ser utilizada en el proceso de inducción, debido a que este contiene las reglas de orden técnico y administrativo considerados importantes para poder dar un buen inicio a las actividades de la empresa, como, por ejemplo, de higiene y seguridad, con el objetivo de prevenir enfermedades de tipo profesional.

Por los motivos antes mencionados, el reglamento interno de trabajo puede ser de gran ayuda en el proceso inductivo de los nuevos miembros dentro de la organización, debido a que, al ser sus normas redactadas según las normas constitucionales, a las leyes,

reglamentos, tratados y convenios aceptados por el Estado de Guatemala, le proveen mayor seguridad jurídica tanto a los patronos como a los colaboradores (Aldi López, 2019).

2.5. Importancia de la inducción

Para (García Gutiérrez, 2015) se considera fundamental que, al integrarse una persona a una organización nueva, a pesar de la experiencia que este tenga sobre el puesto a desempeñar, es trascendental que este haya recibido un buen proceso de inducción, ya que esto ayudará a que se sienta bienvenido, la imagen que una empresa proyecta como resultado de la inducción es positiva, y genera en los colaboradores de nuevo ingreso sensaciones de seguridad y estabilidad, otras razones que se pueden mencionar, son:

- Reducción de ansiedad en el proceso de adquirir nuevas responsabilidades.
- Orientación positiva en el interés y voluntad de aprender de la persona que ingresa a la organización.
- Facilita una armonía según las necesidades individuales y condiciones que ofrece la empresa para satisfacerla.
- Reducción de rotación.
- Rápido proceso de integración.

2.6. Ventajas de la inducción

Según (Aldi López, 2019), el proceso de inducción, se pueden considerar como ventajas las siguientes:

- Promover una cultura organizacional sólida y una excelente imagen corporativa.
- Reducción de rotación de personal.
- Mayor productividad, debido a que los colaboradores de nuevo ingreso, inician sus labores con mayor seguridad, ubicándose e interactuando en menos tiempo y de una mejor manera.
- La inducción específica disminuye en gran manera los errores y daños de maquinarias y equipos de trabajo, reduciendo los riesgos para el colaborador, así como también los costos de mantenimiento correctivo.
- Reducción de accidentes laborales.

- Desarrollo del sentido de pertenencia, refiriéndose este al claro conocimiento de la misión, visión, valores, objetivos, etc.

Es así como las ventajas antes mencionadas ayudan a confirmar la importancia que tiene el proceso de inducción al puesto de trabajo en una organización.

2.7. Etapas de la inducción

Según (Ribadeneira Alarcón, 2017), se pueden identificar una serie de etapas en el proceso de inducción, las cuales son:

- Información general sobre la organización, como, por ejemplo: su historia, políticas y procedimientos, normativas y reglamentos.
- Información específica sobre el puesto de trabajo: impartiendo información relacionada al eficiente desempeño en el puesto de trabajo, puntualmente a las actividades que debe de realizar el nuevo colaborador.
- Presentación del nuevo integrante: acá el jefe inmediato del cargo hará un recorrido por los diferentes espacios de la organización, con la finalidad de presentar al colaborador con los miembros de la misma, obteniendo como resultado la buena predisposición para el trabajo, del colaborador recién llegado.

2.8. Inicio de la inducción

Para (Farías, 2018), este proceso da inicio desde que el colaborador tiene su primer contacto con la organización, es decir, desde que el nuevo integrante de la empresa se dirige a solicitar empleo, al ingresar a las instalaciones, en ese momento da inicio el proceso de inducción. Ya que este puede toparse entre pasillos con la misión de la empresa, sus fundadores, sus antecedentes o bien, saber cuáles son sus principales productos en el mercado y son consumidos por sus clientes. Con esta información recabada en la memoria del colaborador, se puede decir que cuando ingrese al proceso de inducción con la persona encargada de impartir, ya contará con cierta información general de la empresa, por lo que este proceso puede ser más efectivo para ambas partes.

2.9. Tipos de inducción

Como lo da a entender (Ribadeneira Alarcón, 2017) para que el nuevo integrante en la organización pueda aportar de una manera eficiente en la empresa desde el primer día, es primordial que se le dé el proceso de inducción. El cual se compone por dos etapas: la primera, la inducción general y, la segunda, la específica.

Este tema por lo general se compone por dos tipos de inducción que permiten llevar de una mejor manera el proceso de inducción, por lo que a continuación se desarrollará de qué trata cada uno en específico.

2.9.1. Inducción general

Según (Cornejo Kunz, 2017), este proceso también es conocido como una herramienta que ayuda al colaborador de nuevo ingreso a adquirir conocimiento respecto a la historia de la organización, así como también su estructura, su mercado, estructura organizacional, políticas, cultura, misión, visión, valores, etc. Es importante mencionar que, en esta etapa, se debe de brindar toda aquella información general de la empresa, la cual debe ser importante y que ayude en el desarrollo del puesto, se debe considerar fundamental que el nuevo colaborador reciba una orientación al igual que sus compañeros de trabajo en cuanto a una misma imagen corporativa.

En general lo que se busca con este tipo de inducción, es comunicar al personal de nuevo ingreso, la visión general de la organización para que pueda identificarse con el entorno de su nuevo trabajo, a la vez ponerlo al tanto de la razón de ser de la empresa, obteniendo como resultado la generación de un ambiente en el que el colaborador se pueda sentir bienvenido y satisfecho de poder iniciar con sus labores.

2.9.1.1. Estructura de un proceso de inducción general

Según (Martínez Hernández, 2012), en la inducción general se deben de considerar dentro de su estructura los siguientes aspectos:

- Historia
- Misión
- Visión

- Organigrama
- Valores
- Objetivos
- Productos y servicios que la empresa ofrece
- Procesos administrativos (asignación de códigos, apertura de cuentas, forma de pago, etc)
- Normativa y reglamento interno
- Ubicación: comedores, baños y salidas de emergencia, etc.
- Generalidades de seguridad industrial

2.9.2. Inducción específica

Por su parte (Aldi López, 2019), considera que en algunas ocasiones el colaborador de nuevo ingreso, se presenta ante su jefe inmediato, compañeros de trabajo, sin poseer conocimiento acerca de las funciones y objetivos de su puesto, las actividades que llevará a cabo, es por ello por lo que, en la mayoría de los casos, se obtienen resultados negativos.

Es por esta razón que, con la ayuda de este proceso, se pretende dar a conocer al nuevo colaborador los conocimientos a aplicar, así como las funciones y las actividades que se encuentran relacionadas al puesto de trabajo. Es importante recordar, que todo nuevo colaborador en una organización debe recibir instrucciones claras, sencillas, completas y a la vez inteligentes sobre lo que debe de realizar, como lo debe de hacer, y anticipar si este es el caso, si será evaluado su desempeño por medio de indicadores según el tiempo que se considere conveniente.

Se considera acertado poder brindar al nuevo colaborador todos los datos que vayan relacionados a sus funciones a desempeñar, la interacción que tendrá dentro de ella y los resultados que se esperan de la persona al ejecutar sus actividades diarias, con esto se espera que pueda cumplir con los objetivos de su cargo y con ello el de la organización.

2.9.2.1. Técnicas a utilizar en el proceso de inducción de personal

(Aldi López, 2019) indica que para poder alcanzar la efectividad en un proceso de inducción de personal se considera conveniente utilizar un conjunto de técnicas que puedan facilitar, impartir el contenido de ésta y lograr que los colaboradores de nuevo ingreso tengan mayor comprensión de la misma.

Entre las técnicas más utilizadas se hacen mención.

- Formación en el puesto: En este proceso se le enseña al colaborador el cómo desempeñar el puesto, esto bajo la supervisión del formador.
- Aprendizaje: En este proceso se le ofrece al colaborador una formación de carácter amplio, tanto en los procesos prácticos como teóricos del trabajo.

Para que el proceso de inducción logre su objetivo con eficacia. Se considera conveniente que se tomen en cuenta ciertas técnicas que permitan hacer llegar de manera más rápida la información contenida en el proceso de inducción.

2.10. Responsable de la inducción de personal

(Ribadeneira Alarcón, 2017), considera que, para llevar a cabo un proceso de inducción eficiente, se debe designar personas para que se encarguen o se responsabilicen de éstas. Es por ello que quienes son responsables de la inducción, son:

- Recursos humanos: Primer contacto, el colaborador recibe las primeras impresiones.
- Gerentes y supervisores: Encargados de estimular actividades positivas hacia el entrenamiento de nuevos colaboradores.
- Personal de capacitación: Son los encargados de facilitar la función de inducción, diseñando y realizando cursos y programas de inducción.

Es de suma importancia destacar que la inducción brinda la información al nuevo personal de su posición laboral dentro de una organización, ayudando así, a facilitar su adaptación al ambiente de trabajo.

2.11. Beneficios para la empresa y colaborador

Para (Peña Jiménez, 2019), uno de los beneficios principales del contar con un proceso de inducción adecuado a las necesidades de los nuevos colaboradores es que reduce en gran cantidad la ansiedad del nuevo talento humano cuando asume el cargo, ya que al verse reducida la ansiedad, hay mayor probabilidad que pueda desarrollar sus habilidades y responsabilidades de una manera eficiente y sin problema alguno, sintiéndose mejor consigo mismo, en menos tiempo y no será necesario que el encargado del área se encuentre constantemente guiándole.

Si bien la orientación al nuevo integrante en sus primeros días dentro de la organización es una de las estrategias más eficientes de la inducción general.

La inducción de personal no es un proceso que solamente las empresas de gran tamaño puedan realizar, ya que las compañías pequeñas también pueden realizarlo y así poder integrar de una manera efectiva y rápida a sus nuevos colaboradores. Dentro de los beneficios que aporta el proceso de inducción a la organización y al nuevo colaborador, se pueden mencionar:

2.11.1. Beneficios de la inducción

Para (Sánchez Valenzuela, 2017), se pueden llegar a establecer o bien obtener beneficios en el proceso de inducción, tanto para la empresa, como para el colaborador de nuevo ingreso, entre las cuales se pueden detallar las siguientes.

Empresa	Colaborador
Mayor capacidad de retención de talento	Mayores niveles de motivación y productividad
Perfeccionar el clima laboral	Reducción de periodos de adaptación
Mejora la imagen de la compañía	Evita malentendidos y confusiones
Reducción de costos	Facilita el aprendizaje
Detección de necesidades de capacitación	Identificación con lo empresa y los procedimientos
Sentido de pertenencia en los colaboradores	Laborar con mayor seguridad

2.12. Evaluación de la inducción

Esta evaluación (ver anexo 2) según (Ortiz Chicaiza, 2018) tiene como propósito dar seguimiento y verificar si el programa de inducción se encuentra funcionando adecuadamente o hay que realizar ajustes para poder retroalimentar de una mejor manera al colaborador, poniendo a prueba los resultados obtenidos.

proceso de inducción, es importante poder realizar una evaluación de esta, la razón principal de esto es que, lo que no se evalúa, no puede ser mejorado, por lo que, es primordial poder contar con un formato que permita calificar los aspectos más importantes de la inducción que se acaba de impartir al nuevo colaborador. Al aplicaresta prueba indagatoria puede verse comprometido el empleado, debido a que desde ese momento podrá percatarse de la formalidad que tiene la organización para ver la comprensión y asimilación que tuvo en relación con el tiempo que se invirtió en él y darle a conocer los diferentes aspectos de la compañía.

Con esta evaluación, se podrá tener una guía que permita evaluar qué tanto de lo compartido en la inducción, como también, lo que fue asimilado por el colaborador, a la vez poder detectar qué aspectos no quedaron claros dentro de esta, esto se llevará a cabo con el objetivo de poder reforzarse y poder realizar una retroalimentación, para que más adelante el colaborador no vaya a tener inconvenientes por no poseer la información necesaria parapoder ejecutar de manera eficientes sus actividades.

Es importante prestar mucha atención en las calificaciones de la evaluación de inducción, debido a que, si estas son bajas, se deberá someter nuevamente al colaborador al proceso de inducción. Esto no puede pasar por alto debido a que esta herramienta se utiliza con el único fin de poder ayudar a los nuevos colaboradores en su adaptación en los aspectos sociales, productivos y culturales de la empresa.

2.13. Costos de inducción

Según lo que indica (Corletto Monzón, 2018) en su tesis, el invertir en un proceso de inducción de nuevo personal, puede generar que los empleados puedan ser más productivos en menos tiempo, reforzando así su cultura y reduciendo a la vez las tasas

de abandono. Las organizaciones en ciertos momentos atraviesan un reto muy difícil, y es el de atraer y retener talento humano, pero que el contar con un eficiente proceso de inducción puede llegar a ser una muy importante estrategia de la empresa.

El no contar con un buen proceso de inducción de personal, puede llegar a representar enormes costos para la organización, ya que, si los colaboradores no comprenden en poco tiempo la razón de ser de la empresa, no logran sentirse identificados con ella y con ello no pueden entender los objetivos de esta, el resultado de esto será, tener trabajadores improductivos.

Es importante invertir tiempo y capital en procesos de inducción de personal para no tener que hacerlo dos o tres veces más costoso más adelante.

El proceso de inducción es vital para el nuevo colaborador, debido a que en ella podrá recibir la información que necesita para ejecutar su trabajo de forma correcta, el empleado al contar con esta, podrá demostrar su valor y devolver con su esfuerzo la confianza que la organización depositó en él al elegirlo como el indicado para desempeñar el puesto en el área correspondiente. Esto hará que la organización pueda sentirse satisfecha con la elección realizada con su persona, evitando futuros costos en reclutar, seleccionar a nuevos candidatos.

3. METODOLOGÍA

3.1. Definición del problema

En la actualidad se sabe que las empresas a nivel mundial se encuentran dotadas de una gran riqueza de talento humano, por lo que invierten en mano de obra calificada para poder impulsar así su crecimiento sostenible en el mercado, el cual se encuentra en constante rivalidad con su competencia. El contar con el recurso humano adecuado no solo ayuda al alcance de los objetivos en la organización, si no, también a impulsar su rendimiento y a generar valor.

Según Gallup, empresa estadounidense, la cual se dedica al análisis y asesoría para determinar el compromiso de los empleados, concluyó que, tan solo un 12% de los colaboradores afirman estar de acuerdo en que en sus organizaciones se realiza un buen trabajo cuando incorpora nuevo personal a las empresas. Indicando que la inducción tiene gran relación con la rotación de colaboradores, debido a que el 50% de los trabajadores por hora abandonan un nuevo trabajo en los primeros 4 meses, resaltando que un buen proceso de inducción puede mejorar la retención de empleados en un 82% (Gallup, s.f.).

En Guatemala, en la actualidad las diferentes organizaciones multinacionales que operan en la ciudad, y en su interior, han mostrado su apoyo y dado la importancia que se merece al departamento de recursos humanos y el papel tan fundamental que desempeñan dentro de las empresas, esto debido a que años atrás un gran número de compañías solían darle mayor valor e importancia a la maquinaria con la que contaban, sin darse cuenta de que el recurso humano es igual de importante o más que ello, ya que, sin importar la razón social de la empresa, el éxito de una organización dependerá siempre de su personal.

Es por ello por lo que se hace referencia de los procesos tan importantes que realiza este departamento, para ser específicos, del proceso de reclutamiento, selección e inducción del nuevo personal. Haciendo énfasis en este último, en el desconocimiento de los procesos o funciones de trabajo específicos en los colaboradores de nuevo ingreso en el área de producción en la empresa dedicada a la producción de artículos a base de maíz.

El escaso entendimiento de la importancia del proceso de inducción en la empresa no ayudaría en el propósito de esta propuesta, la cual se enfoca en la mitigación de los riesgos que se puedan presentar, como, por ejemplo, alta rotación de personal, desconocimiento, mala comunicación, desmotivación por parte del personal operativo, pérdidas de tiempo y aumento en el costo de producción, todo esto a consecuencia de una mala inducción específica y formación en el puesto de trabajo.

El aporte que desea realizar con el presente trabajo es proporcionar a la empresa una estructura de proceso de inducción específica que pueda apoyarlos en la orientación y formación de nuevos colaboradores en los puestos de trabajo en el área de producción. Hacerles ver los beneficios que pueden obtener al contar con este programa, el cual se apega a sus necesidades.

Planteamiento del problema

¿Cuál es el programa de inducción específica para los colaboradores de nuevo ingreso en el área de producción?

3.2. Objetivos

3.2.1. General

Analizar el proceso de inducción específica al puesto de trabajo en el área de producción del personal de nuevo ingreso en una empresa dedicada a la producción y distribución de artículos a base de maíz.

3.2.2. Específicos

Realizar un diagnóstico para conocer el proceso actual de inducción al puesto para el personal de nuevo ingreso en el área de producción.

Describir los resultados encontrados del proceso actual de inducción al puesto para el personal de nuevo ingreso en el área de producción.

Identificar qué elementos debe incluir un programa de inducción al puesto para el personal de nuevo ingreso en el área de producción.

Estructurar la propuesta para el programa de inducción al puesto para el nuevo personal de nuevo ingreso en el área de producción.

3.3. Método de investigación

El método que se utilizará en la presente investigación es, el método de investigación científica, debido a que se tiene como objetivo recopilar información primaria y secundaria de la empresa objeto de estudio.

3.4. Alcance de investigación

Este proyecto se llevará a cabo en la planta de producción, ubicada en la Ciudad de Guatemala, municipio de Villa Canales, específicamente con los colaboradores del área de producción, así como también el jefe del departamento,

3.5. Tipo de investigación

Para (Rojas Cairampoma, 2015) la investigación descriptiva se encarga de exhibir el conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación. Y según lo indica (Álvarez Risco, 2020) la investigación correlacional da a conocer la relación o grado de asociación entre variables o bien se encarga de establecer algún grado de predicción.

Según el tipo de investigación que se quiere abordar es tipo descriptivo, debido a que se desea saber a detalle la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes tales como los aspectos más categóricos y particulares del objeto de estudio, información que será proporcionada por empleados con amplia experiencia en el área, así como los colaboradores de nuevo ingreso y por último al gerente del área. Así a través de un tipo de investigación cuantitativa se busca recolectar datos de la empresa objeto de estudio, los cuales se deberán de cuantificar para poder obtener un análisis concreto y eficiente de los datos.

3.6. Técnicas de recolección de información

Dentro de las técnicas de investigación, las cuales sirvieron para la recolección de información sobre el objeto de estudio, se utilizó el siguiente.

3.6.1. Cuestionario

La técnica de recolección de información que fue utilizada fue el cuestionario, la cual consistió en diseñar preguntas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos de la presente investigación, además de ello se llevó a cabo una estandarización e integración de datos.

El cuestionario fue aplicado a un grupo de 40 colaboradores, compuesto por operarios de producción y operarios de calidad, además del jefe del área. Es importante hacer mención del costo relativamente bajo, la capacidad para proporcionar información sobre un mayor número de personas en un período bastante breve y la facilidad de obtener, cuantificar, analizar e interpretar los datos obtenidos.

3.7. Instrumentos utilizados para la recolección de información

El instrumento utilizado en esta investigación se encargó de recolectar datos e información sobre la variable de interés.

3.7.1. Formulario “Google Forms”

Este tipo de formulario es una herramienta útil para recolectar información fácilmente y al mismo tiempo ver los resultados de una manera gráfica y amigable para el usuario. Por lo que fue utilizado como el instrumento ideal para ser aplicado en el objeto de estudio.

3.8. Población

La población total del departamento de producción en la empresa, objeto de estudio, corresponde a un total de 40 personas.

3.9. Estadística

Los datos que se recolectaron se presentan a través de gráficas, las cuales reflejan los resultados obtenidos del cuestionario realizado, esta información permitió conocer y analizar el proceso actual de inducción específica al puesto de trabajo en el área de producción

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos a través de la técnica de cuestionario, el cual fue aplicado a los colaboradores y jefe inmediato del área de producción, en una planta dedicada a la producción y distribución de artículos a base de maíz, con lo que se pretende determinar la importancia de la inducción al puesto de trabajo para todo aquel colaborador de nuevo ingreso, de dicha área.

La información fue recolectada por medio de un cuestionario, conformado por 21 preguntas, las cuales iban dirigidas al personal del área de producción, teniendo como fin conocer si actualmente la organización cuenta con un proceso de inducción al puesto de trabajo para todo aquel colaborador de nuevo ingreso en el área, y finalmente dar a conocer el impacto que puede llegar a generar el contar con un programa de inducción al puesto de trabajo.

Se considero de suma importancia saber la opinión del jefe del área, por lo que se realizó un cuestionario conformado por 11 preguntas, la misma tenía como objetivo determinar si se le da la importancia necesaria a que el colaborador de nuevo ingreso reciba toda la información necesaria al puesto de trabajo, con el fin de que este pueda adaptarse de mejor manera y con ello pueda generar mayor productividad desde sus inicios el área de trabajo.

Luego de ser recolectada y analizada la información, se considera importante que se realice una propuesta basándose en una estructura ordenada de un proceso de inducción al puesto de trabajo y que esta herramienta pueda ser de utilidad en la adaptación del nuevo colaborador.

Tabla 1

A continuación, se presentan las preguntas que se ostentaron al jefe del área de producción, de la empresa dedicada a la fabricación de productos a base de maíz.

Tabla 1. Resultados de cuestionario a jefe de producción

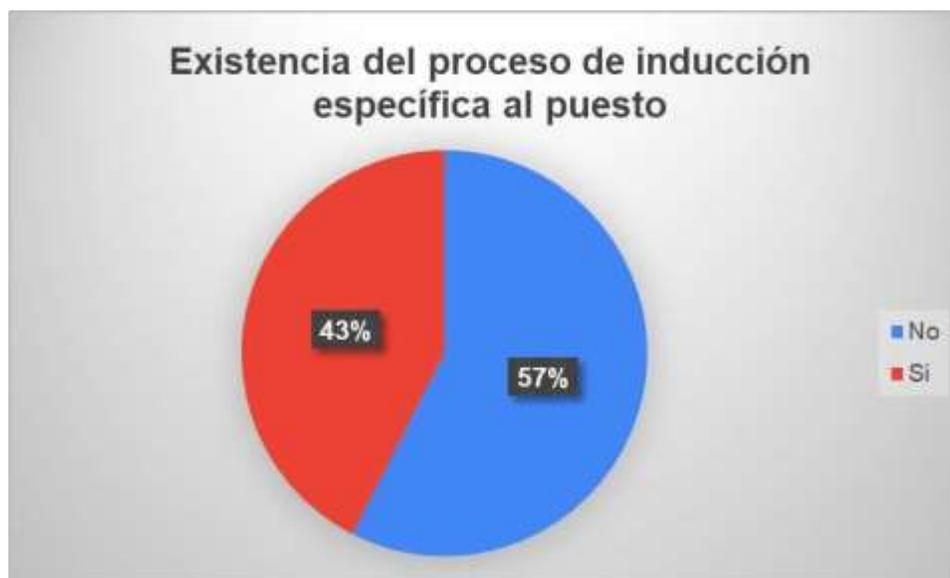
TABLA NO. 1		
No.	PREGUNTA	RESPUESTA
1	¿Considera importante que el colaborador de nuevo ingreso en el departamento de producción reciba información acerca del puesto a desempeñar dentro de la empresa?	Sí
2	¿Proporcionó información acerca del puesto de trabajo a los colaboradores de nuevo ingreso en el departamento de producción?	No
3	¿Considera que entre más información previa tengan los nuevos colaboradores en relación con su puesto de trabajo, más fácil será su proceso de adaptación?	Si
4	¿El colaborador de nuevo ingreso fue presentado formalmente ante sus compañeros de labores?	No
5	¿Se le especificó al colaborador, según su puesto a desempeñar, las personas con las que debía interactuar?	No
6	¿Se le proporcionó información al colaborador acerca de los objetivos, metas y resultados esperados del puesto a ocupar?	No
7	¿Se le informó al colaborador acerca de los planes de crecimiento laboral dentro de la empresa?	No
8	¿Le fue entregado al colaborador algún documento donde se detalla sus principales actividades de su puesto de trabajo?	No
9	¿Quién fue la persona responsable de brindarle la información acerca del puesto trabajo al colaborador de nuevo ingreso en el área?	Compañero
10	¿Cuáles creen que pueden llegar a ser las causas de no recibir información relacionada al puesto a ocupar por parte de los colaboradores de nuevo ingreso?	Errores constantes en sus funciones en su puesto de trabajo
11	¿Qué aportes considera usted que puede proporcionar el recibir información relacionada a su puesto de trabajo a el personal de nuevo ingreso al área de producción?	Mejor rendimiento y adaptación

Nota: Elaboración propia, con base a los resultados obtenidos del cuestionario realizado al jefe del departamentode producción julio 2022.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario realizado al jefe del área de producción, y que se reflejan a través de la tabla No. 1, se puede determinar que actualmente no se cuenta con un proceso ordenado de inducción específica al puesto de trabajo, para los colaboradores de nuevo ingreso. Siendo importante para el jefe de área que se pueda brindar la mayor cantidad de información al puesto de trabajo, para que el colaborador de nuevo ingreso pueda adaptarse de una mejor manera en el área.

A continuación, se presentan las preguntas que se presentaron al personal del área de producción, con el fin de poder recolectar información importante y conocer el proceso actual de inducción al puesto de trabajo en el área.

Figura 1



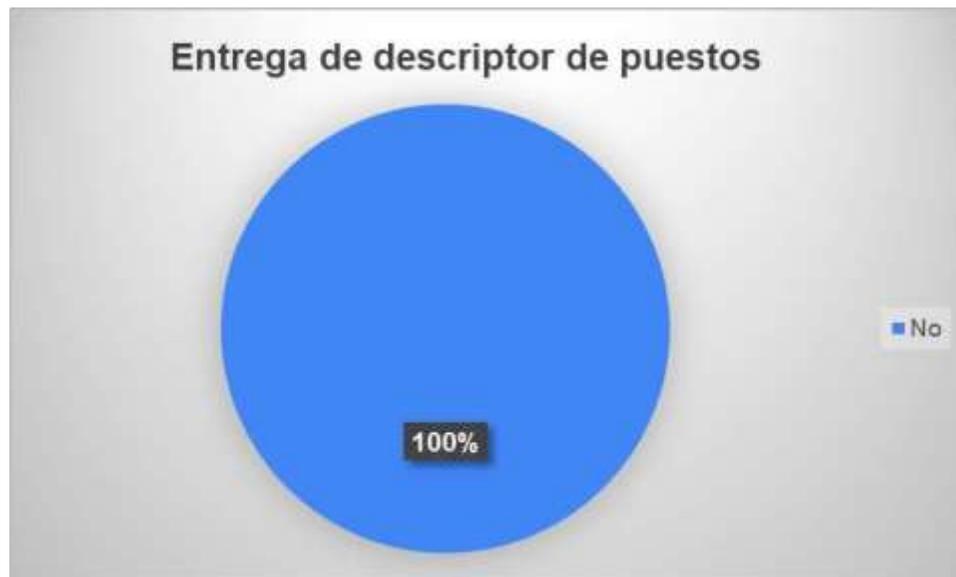
Nota: Elaboración propia, datos recolectados con base al cuestionario realizado al personal del área de producción de una fábrica productora de artículos a base de maíz. Junio 2022.

Como se puede observar en la figura 1, los colaboradores de la empresa dedicada a la producción de artículos a base de maíz, en el área de producción, se destaca que el 43% de los trabajadores afirma que se le proporcionó la debida información respecto al puesto a ocupar, no obstante, se representa un 57% en la que niegan haber recibido este tipo de información, por lo que se puede determinar que el no contar con un proceso estructurado de inducción al puesto de trabajo, puede afectar al colaborador en su adaptación y productividad, al momento de desempeñar sus funciones.

Para el colaborador de nuevo ingreso, el contar con la información necesaria previo a desempeñar sus funciones en su puesto de trabajo, ayuda a fortalecer su confianza y sentido de pertenencia. Como bien lo indica Martínez, es de suma importancia proponer la implementación de un programa de inducción específica, cuando no se cuenta, debido

a la importancia de las funciones que los colaboradores desempeñan, funciones que deben de cumplir con altos estándares de calidad (Mejía Martínez, Claudia Adriana, 2016).

Figura 2



Nota: Elaboración propia, datos recolectados con base al cuestionario realizado al personal del área de producción de una fábrica productora de artículos a base de maíz. Junio 2022.

Como se puede observar en la figura No. 2, el 100% de los colaboradores encuestados, respondieron que no se les brindó ningún documento donde se detallara las funciones específicas dentro de su puesto de trabajo, siendo este documento una herramienta útil para orientar al colaborador de nuevo ingreso, y así tenga conocimiento acerca de las responsabilidades que le serán asignadas, por lo que desconoce información importante como lo es, el objetivo del puesto, habilidades y competencias que se deben poseer para ejecutar de una manera más eficiente sus actividades, entre otras.

Según (Ruiz Álvarez, 2014), un descriptor de puestos sirve al colaborador de nuevo ingreso como un documento de soporte, donde podrá saber más acerca de sus responsabilidades, condiciones de trabajo y requisitos con los que debe de cumplir, para el correcto desempeño de sus funciones.

Figura 3



Nota: Elaboración propia, datos recolectados con base al cuestionario realizado al personal del área de producción de una fábrica productora de artículos a base de maíz. Junio 2022.

De acuerdo a los resultados obtenidos, reflejados en la figura No. 3, donde los colaboradores dieron respuesta a la interrogante, si les fue brindada información del puesto a ocupar, previo a realizar sus funciones dentro del área de trabajo, el 100% de los empleados encuestados, respondió que no les fue suministrada dicha información, por lo que desconocían las tareas, deberes y responsabilidades específicas asignadas a supuesto de trabajo, y de las cuales debían de cumplir.

De acuerdo con lo que indica (García Molina, 2016) en su tesis, es importante que a él colaborador le sea suministrada información acerca de su puesto de trabajo, debido a que tendrá el suficiente conocimiento acerca de los deberes, tareas o actividades del puesto a desempeñar.

Figura 4



Nota: Elaboración propia, datos recolectados con base al cuestionario realizado al personal del área de producción de una fábrica productora de artículos a base de maíz. Junio 2022.

Al ser preguntado a los colaboradores del área de producción acerca de quién fue el encargado de proporcionarles información que les sería útil en su puesto de trabajo, un 80% manifestó que la persona quien le brindó información acerca del puesto de trabajo fue su jefe inmediato, por otro lado, un 12% expresó que su compañero de área fue quien le proporcionó información de las funciones a realizar, no obstante, un 8% afirmó que recibieron la información por otra vía.

Por lo tanto, se determina que, la información que se proporciona al colaborador de nuevo ingreso, proviene de la persona idónea, ya que según (Aldi López, 2019), es el jefe de departamento quien debe llevar a cabo este procedimiento, debido a que se considera que es la persona que mejor conoce la operación, y que es quien mejor capacitado se encuentra para poder dar a conocer cuáles son los procedimientos y procesos internos del departamento.

Figura 5

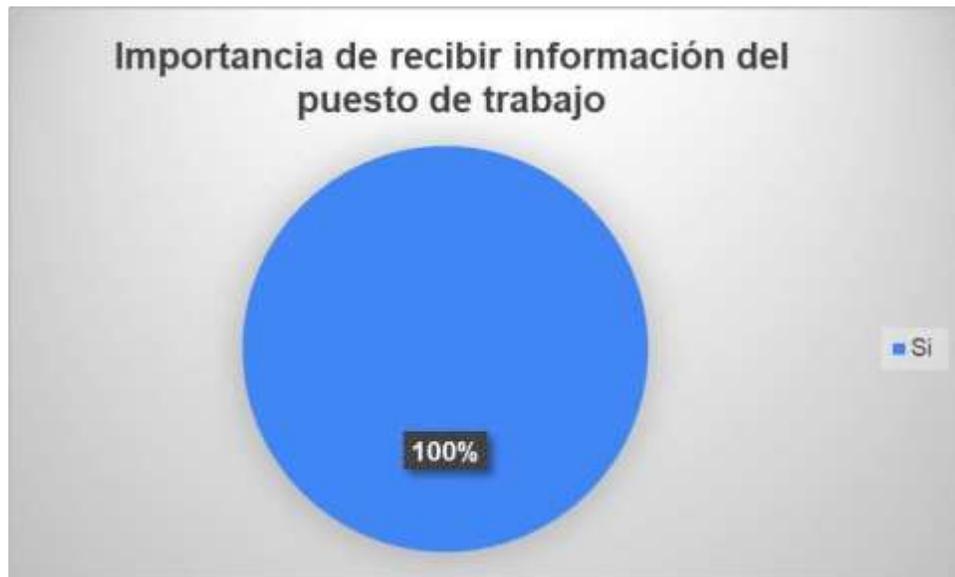


Nota: Elaboración propia, datos recolectados con base al cuestionario realizado al personal del área de producción de una fábrica productora de artículos a base de maíz. Junio 2022.

De acuerdo a los resultados obtenidos, acerca de la interrogante, si el responsable de brindar la información del puesto de trabajo a los colaboradores de nuevo ingreso, resolvió las dudas planteadas, se evidencia que, en promedio un 70% del personal encuestado, afirma que sus dudas fueron debidamente resueltas por la persona responsable de brindarles la información del puesto a ocupar, mientras que un 30% niega que se hayan aclarado las dudas que se plantearon al momento de recibir información importante del puesto a ocupar, previo a desempeñar sus funciones asignadas.

Es de suma importancia que en el momento que se está realizando la entrega de puesto, se puedan aclarar cada una de las interrogantes que presenten los colaboradores de nuevo ingreso, debido a que, con esto, se podrá cumplir con el objetivo principal de la inducción al puesto de trabajo, que según (Alles, 2010, pág. 354), es facilitar la adaptación de los nuevos colaboradores, desarrollando en ellos, actitudes positivas hacia su trabajo.

Figura 6

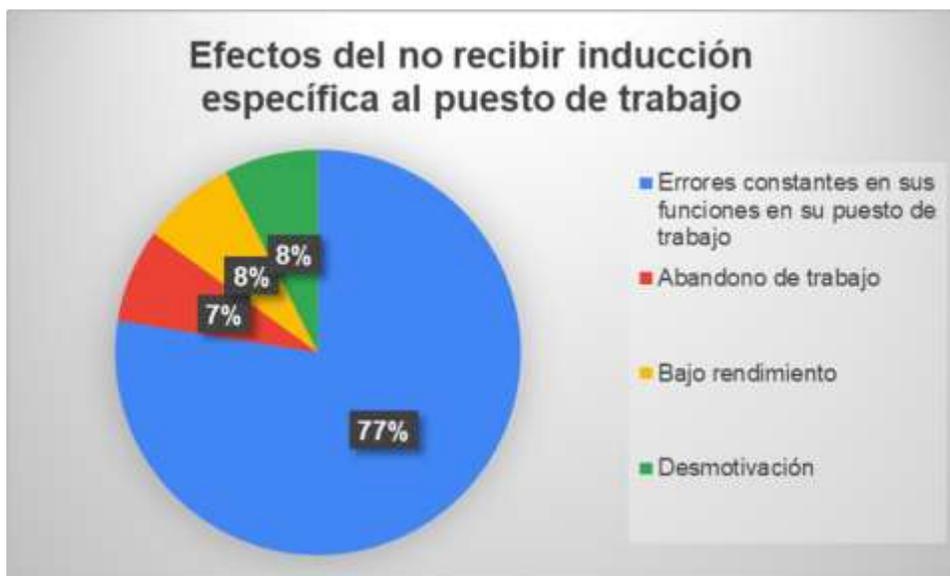


Nota: Elaboración propia, datos recolectados con base al cuestionario realizado al personal del área de producción de una fábrica productora de artículos a base de maíz. Junio 2022.

Al querer determinar el tiempo que llevan de pertenecer a la empresa los colaboradores del área de producción, y ser analizados los datos obtenidos, se determinó que, el 55% de los colaboradores cuentan con más de 5 años de pertenecer a la organización, mientras que el 45% cuentan con menos de 5 años de pertenecer a la empresa. La razón de esta agrupación fue saber la opinión de los colaboradores con un largo trayecto dentro de la organización, como los que son de reciente ingreso, en relación a la importancia que tiene para ellos el poder recibir información relacionada a su puesto de trabajo, previo a realizar sus funciones, y mitigar la desorientación y desmotivación que genera la misma.

Se hace mención que el 100% de los empleados consideran que, sí es importante tanto para la empresa como para el colaborador la existencia de un programa de inducción específica al puesto de trabajo, tomando en cuenta los aportes que este podría brindar al llevar a cabo su implementación.

Figura 7



Nota: Elaboración propia, datos recolectados con base al cuestionario realizado al personal del área de producción de una fábrica productora de artículos a base de maíz. Junio 2022.

Al ser cuestionados acerca de los efectos que puede llegar a generar el no recibir información importante relacionada al puesto de trabajo, previo a ejecutar las funciones asignadas al cargo, se determinó que, con base a los resultados obtenidos, el 77% del personal, opina que uno de los efectos del no recibir información relacionada a su puesto de trabajo, puede llegar a ocasionar errores constantes en sus puestos de trabajo, no obstante el 23% de los colaboradores opinan que el no ser informados acerca de sus funciones a realizar, puede ocasionar en los colaboradores de recién ingreso, bajo rendimiento, desmotivación o bien puede provocar el abandono de trabajo.

Por lo tanto, se hace énfasis en la teoría de (García López & Melgar Solé, 2016), donde especifica que los aportes que se pueden brindar al colaborador, al recibir un correcto y eficiente proceso de inducción al puesto de trabajo, son: contribuir en la adaptación de los colaboradores de nuevo ingreso, brindar al nuevo personal toda la información considerada necesaria, sobre su puesto de trabajo y actividades a llevar a cabo en el día a día, evitar posibles errores que puedan surgir, a causa de una inadecuada inducción y efficientizar el rendimiento y productividad de la empresa, reduciendo las pérdidas. Y con ello se puedan reducir o bien eliminar los efectos del no recibir inducción al puesto.

Figura 8



Nota: Elaboración propia, datos recolectados con base al cuestionario realizado al personal del área de producción de una fábrica productora de artículos a base de maíz. Junio 2022.

Al querer determinar los beneficios que consideran los colaboradores que puede llegar a generar el recibir información relacionada al puesto de trabajo para el personal de nuevo ingreso en el área de producción, previo a realizar sus actividades asignadas, se determinó que, el 45% de ellos, considera que es importante, debido a que puede llegar a generar mejor rendimiento y adaptación en su área de trabajo, por otro lado el 55% considera que el obtener información previo a ejecutar sus funciones en su puesto de trabajo, ayuda a que el aprendizaje sea amigable, generando motivación y disminuyendo los errores en sus funciones.

Con lo anterior se puede reforzar el aporte de (Peña Jiménez, 2019), quien indica que, uno de los beneficios principales del contar con un proceso de inducción al puesto, reduce en gran cantidad la ansiedad del nuevo talento humano cuando asume el cargo, ya que al verse reducida la ansiedad, hay mayor probabilidad que pueda desarrollar sus habilidades y responsabilidades de una manera eficiente y sin problema alguno, sintiéndose mejor consigo mismo, en menos tiempo y no será necesario que el encargado del área se encuentre constantemente guiándolo.

5. CONCLUSIONES

La presente investigación concluye que en la actualidad se cuenta con un proceso de inducción general en la cual se brinda al colaborador de nuevo ingreso en el área de producción información de la empresa, como la historia, misión, visión, políticas y procedimientos de la organización, sin embargo, no se cuenta con una inducción al puesto de trabajo, en la cual se le brinde información sobre sus principales responsabilidades y tareas generando incertidumbre y dificultades al llevar a cabo las funciones asignadas.

Los resultados de la presente investigación, basada en la aplicación de un cuestionario a los operadores de producción y calidad, así como al jefe de área de producción, indican la alta relevancia del proceso de inducción para garantizar una rápida adaptación del nuevo colaborador en el área de producción de la empresa.

Como resultado de la investigación, se concluye que no le es otorgado al colaborador de nuevo ingreso un descriptor de puesto, provocando que el empleado desconozca información importante como, objetivo del cargo, responsabilidades, entre otras...

El proceso de inducción le agrega valor a la organización, ya que permite que el nuevo integrante genere sentimientos de pertenencia obteniendo como resultados empleados comprometidos desde el inicio ya que conocerá de manera clara y formal los procedimientos asociados a su puesto de trabajo, su posición dentro de la organización, acortando su tiempo de adaptación permitiendo que el trabajador demuestre sus competencias de acuerdo al perfil del puesto.

6. RECOMENDACIONES

Se considera necesario sensibilizar a las máximas autoridades y jefe del área acerca de la importancia del poder orientar al colaborador de nuevo ingreso, a fin de que el empleado pueda obtener éxito en su desempeño laboral.

Proporcionar a cada colaborador una copia con la descripción del puesto que va a desempeñar dentro de la empresa con el propósito que sea utilizada como guía en el proceso de inducción al área de trabajo.

Desarrollar e implementar un programa de inducción con el contenido sugerido en la propuesta, con el fin de estandarizar los procesos y la misma información que se trasladará a todos los colaboradores de nuevo ingreso al área de producción, permitiendo una mejor adaptación en el puesto de trabajo.

Se recomienda que la empresa implemente la evaluación del programa de inducción al puesto de trabajo, con el objetivo de obtener retroalimentación por parte de los colaboradores. Permitiendo realizar las mejoras pertinentes para mantener actualizado el programa, ya que la evaluación puede verificar la falta de inducción en temas específicos.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Aldi López, H. J. (2019). *Inducción y Desempeño Laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: Repositorio Biblioteca Usac. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/publiijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Aldi-Hector.pdf>
- Alles, M. A. (2010). *Selección por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Álvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima, Perú: Repositorio Universidad de Lima. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arce García, M. (2017). *Principales Factores que Generan la Rotación de Personal en una Tienda de Autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México*. Tejupilco de Hidalgo, México: Repositorio Universidad Autónoma Del Estado de México. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TESIS%20TERMINADA%20MONICA%20CD.pdf?sequence=1>
- Ayala Castillo, C. P. (2019). *PROPUESTA DE UN SISTEMA PARA RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL DE LA MICROEMPRESA COFFEE SERVICE CIA. LTDA., DE LA CIUDAD DE QUITO*. Quito, Ecuador: Repositorio Biblioteca Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7005/1/T3014-MDTH-Ayala-Propuesta.pdf>
- Borjas Mayorga, Y. M. (2016). *Análisis de Rotación de Personal en una Organización Comercializadora de Alimentos*. Monterrey, Nuevo León, México: Repositorio Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/14262/1/1080237974.pdf>
- Chourio, S. (2017). *Rotación de Personal y su Incidencia en los Equipos de Alto Desempeño de la Empresa Cacao Aventurax C.A.* Bárbula, Venezuela: Repositorio Universidad de Carabobo. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4338/schourio.pdf?sequence=1>
- Corletto Monzón, A. M. (2018). *Inducción y Rotación de Personal*. Quetzaltenango, Guatemala: Repositorio Biblioteca Usac. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/publiijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Corletto-Aliosha.pdf>
- Cornejo Kunz, D. (2017). *BASES PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL NUEVO MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO*. Santiago, Chile: Repositorio Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145515/Cornejo%2520Kunz%2520Daniela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farías, N. S. (2018). *DESARROLLO DE UN PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN EN EL SENASA, CENTRO REGIONAL DE CÓRDOBA*. Córdoba, Argentina: Repositorio Biblioteca de la UCC. Obtenido de http://pa.bibdigital.uccor.edu.ar/1693/1/TF_Farias.pdf

- García López, C. S., & Melgar Solé, M. J. (2016). *Proceso de Inducción a Personal en una Empresa de Alimentos*. Guatemala, Guatemala: Repositorio Biblioteca Usac. Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/6860/1/T13%20%283037.pdf>
- Gómez Gavilanez, A. M. (2017). *DISEÑO DE UNA MANUAL BASADO EN COMPETENCIAS PARA LA SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DE LA EMPRESA ASECONADEX, S.A.* Guayaquil, Ecuador: Repositorio Biblioteca Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/27000/1/TESIS%20ANDREA%20G%C3%93MEZ%20-%20MAE%20RRHH%20%26%20MKT%20AGOSTO%202017.pdf>
- Grados Espinosa, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal*. Bogotá, Colombia: El Manual Moderno. Obtenido de http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob_0f85ec_887-reclutamiento-seleccin-contrataci.pdf
- Inarejos Muñoz, J. A. (abril de 2017). El Uso de Fuentes Históricas y Bases Documentales en la Formación del Profesorado de Educación Infantil y Primaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(2), 157-66. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217050478011.pdf>
- Lavagnino Sánchez De Montenegro, E. M. (2017). *AUDITORÍA DEL PROCESO DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA*. Guatemala, Guatemala: Repositorio Biblioteca Usac. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5723.pdf
- Mejía Martínez, C. A. (2016). *Propuesta Metodológica para la Inducción y Capacitación en el Área de Producción en Laboratorios Ropsohn para el buen Desempeño, Bajo los Requerimientos de la Resolución 1160 Numeral 10 del 2016*. Bogotá, Colombia: Repositorio Biblioteca Universidad Libre. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10947/ANTEPROYECTO%2003-10-2017%20INDUCCION%20Y%20%20CAPACITACION%20%20%20REVISADO%20POR%20PROFESOR.pdf?sequence=1>
- Mejía Martínez, C. A. (2016). *Propuesta Metodología para la Inducción y Capacitación en el Área de Producción en el Laboratorio Ropsohn para el buen Desempeño, Bajo los Requerimientos de la Resolución 1160 Numeral 10 del 2016*. Bogotá, Colombia: Repositorio Biblioteca Universidad Libre. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10947/ANTEPROYECTO%2003-10-2017%20INDUCCION%20Y%20%20CAPACITACION%20%20%20REVISADO%20POR%20PROFESOR.pdf?sequence=1>
- Mejía Martínez, Claudia Adriana. (2016). *Propuesta Metodológica para la Inducción y Capacitación en el Área de Producción en Laboratorios Ropsohn para el buen Desempeño, Bajo los Requerimientos de la Resolución 1160 Numeral 10 del 2016*. Bogotá, Colombia: Repositorio Universidad Libre. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10947/ANTEPROYECTO%2003-10->

2017%20INDUCCION%20Y%20%20CAPACITACION%20%20%20REVISADO%20POR%20PROFESOR.pdf?sequence=1

- Ortiz Chicaiza, F. J. (2018). *Los Procesos de Inducción en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi, S.A. de la Ciudad de la Latacunga*. Ambato, Ecuador: Repositorio Biblioteca Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27887/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Peña Jiménez, H. D. (2019). *Propuesta de un Programa de Inducción y Reinducción para la Dirección Regional de Educación de Pérez Zeledón*. San José, Costa Rica: Repositorio Universidad Estatal a Distancia. Obtenido de https://aleph23.uned.ac.cr/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/91X97EPK6JYV6FYI1TGJH2IF87STRC.pdf
- Pogorzelski, S., & Chávez García, M. d. (2009). *Selecciones a los Mejores Talentos y Consérvelos*. México, México: Repositorio McGraw Hill.
- Ribadeneira Alarcón, A. B. (2017). *La influencia de la Inducción de Personal en el Desempeño Laboral*. Ambato, Ecuador: Repositorio Biblioteca Escuela de Psicología. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2160/1/76582.pdf>
- Rojas Cairampoma, M. (2015). Tipos de Investigación Científica. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 16, 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Rubio Suasti, J. D., & Villagrán Tomalá, D. A. (2017). *La Rotación del Personal y su Incidencia en el Desempeño del Talento Humano en la Corporación Fíales*. Guayaquil, Ecuador: Repositorio Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>
- Sánchez Vásquez, L. P. (2017). *PROCESOS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO EDUCATIVO DISTRITAL CAFAM SANTA LUCIA Y SU INCIDENCIA EN LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA*. Bogotá, Colombia: Repositorio Biblioteca Universidad Externado de Colombia. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1316/CBA-Spa-2018-Procesos_de_induccion_y_reinduccion_de_los_docentes_del_Instituto_Educativo_Distrital_Cafam_Santa_Lucia_y_su_incidencia_Trabajo.pdf;jsessionid=2774EA3EB42CDDA09CEA75F3DE62BCB6?sequence=1&isAllowed=y
- Turcios Bernal, B., & Avendaño Mendoza, F. (2016). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN DIRIGIDO A EMPLEADOS NUEVOS DE LA PLANTA DE HORNOS DE VIDRIO DE TECNOGLASS, S.A*. Barranquilla, Colombia: Repositorio Biblioteca Universidad del Norte. Obtenido de <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7618/Dise%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

8. ANEXOS



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE
INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO
PARA COLABORADORES DE NUEVO
INGRESO EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN
EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE
ARTÍCULOS A BASE DE MAÍZ.**

PROGRAMA DE INDUCCIÓN AL PUESTO PARA EL NUEVO PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA PRODUCTORA DE ARTÍCULOS A BASE DE MAÍZ.

A continuación, se presenta el programa de inducción, el cual fue basado en los resultados obtenidos de la investigación realizada, la presente propuesta tiene como fin, el proporcionar lineamientos necesarios para llevar a cabo de una forma ordenada y eficiente el proceso de socialización de información al puesto de trabajo de los nuevos colaboradores que ingresan al área de producción de la empresa.

Presentación

La inducción al puesto de trabajo es un proceso que tiene como objetivo que el colaborador de nuevo ingreso, se familiarice con la empresa, los nuevos compañeros y las actividades de su puesto de trabajo, reduciendo en gran manera, el temor que el nuevo colaborador pueda hacer notar en sus primeros días de labores dentro de la empresa.

Así mismo que el empleado pueda adaptarse lo más rápido posible a sus actividades laborales, así como también a la empresa. El programa de inducción se llevará a cabo en una sola fase, la cual, debido a la complejidad del puesto que ocupará el nuevo colaborador, se llevará a cabo en 46 horas y 10 minutos.

Objetivos

Con la implementación del programa de inducción al puesto de trabajo, en el área de producción, se pretende alcanzar los siguientes objetivos.

- Que los colaboradores de nuevo ingreso en el área de producción, conozcan las actividades que deberán de realizar en su puesto de trabajo.
- Ayudar en la adaptación del colaborador de nuevo ingreso en su puesto de trabajo.
- Disminuir las inseguridades que pueden surgir en el colaborador de nuevo ingreso.
- Evitar posibles errores que el colaborador de nuevo ingreso, pueda cometer llevando a cabo sus funciones en el puesto de trabajo.

Beneficios de inducción al puesto de trabajo

Dentro de los principales beneficios que se pueden obtener con la implementación del programa de inducción al puesto de trabajo, se pueden mencionar.

- Fácil y rápido entendimiento de las funciones a realizar en el puesto de trabajo.
- Aumento en la productividad del colaborador de nuevo ingreso.
- Rápida adaptación al puesto de trabajo.
- Menor rotación de personal.
- Reducción en el margen de error al ser ejecutadas las funciones en el puesto de trabajo.

Políticas

- Todo colaborador de nuevo ingreso en el área de producción deberá pasar por un proceso de inducción específica al puesto de trabajo.
- El presente programa de inducción deberá estar sujeto a revisiones periódicas, con el fin de que pueda ser adaptado a cambios futuros que puedan surgir con el paso del tiempo.

Personal encargado de llevar a cabo del proceso de inducción

El jefe del departamento de producción, será el responsable de la inducción al puesto de trabajo, o bien asignará a un tutor para guiar al colaborador de nuevo ingreso en su periodo de aprendizaje.

Lugar a realizar la inducción a los colaboradores de nuevo ingreso

- El proceso de inducción de la empresa se llevará a cabo en el salón de capacitación de la empresa.
- La inducción al puesto de trabajo, se deberá de realizar en el lugar de trabajo donde se encontrará ubicado el colaborador de nuevo ingreso.

Recursos

- Humanos: jefe o colaborador designado como guía del departamento de producción quién será el encargado de brindar la información necesaria al puesto de trabajo.
- Físicos: salón de capacitación, computadora, proyector, instalaciones de la empresa.
- Financieros: se deberá de comprar papel para la impresión de manual, útiles de oficina y refacción para los colaboradores quienes recibirán la inducción.

Estimación de costos del programa de inducción por persona

Materiales	Cantidad	Costo Unitario	Total
Manual de inducción	1	70.00	70.00
Papel, lápiz, lapicero, marcador, etc.	1	15.00	15.00
Refacción	1	15.00	15.00
Total			100.00

Nota: elaboración propia Maestría en Recursos Humanos agosto de 2022

Retroalimentación y evaluación de inducción

Al dar por concluido el proceso de inducción, se deberá llevar a cabo una evaluación al colaborador de nuevo ingreso, con el fin de poder medir su grado de comprensión y adaptación.

A continuación, se presenta un programa de inducción para los colaboradores de nuevo ingreso en el área de producción, la cual será aplicada por el departamento de producción.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA PARA LOS COLABORADORES DE NUEVO INGRESO EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN

Actividad	Descripción	Responsable	Duración	Recursos
Bienvenida	Palabras de introducción	Jefe inmediato	10 minutos	N/A
Presentación compañeros de área	Conocer a sus compañeros de área y una breve descripción de las funciones que realiza cada uno de ellos	Jefe inmediato	2 horas	N/A
Familiarización al puesto de trabajo	Mostrar lugar específico de trabajo, mobiliario, equipo e instrumentos a utilizar			
Recorrido área de producción	Breve recorrido por la planta de producción, conociendo la ubicación de cada una de las máquinas utilizadas para llevar a cabo la producción de artículos de maíz	Jefe inmediato	1 hora	N/A
Información al puesto de trabajo	Explicación del descriptor de puestos, en el cual se describen las principales tareas del puesto, entregado al colaborador de forma física y electrónica	Jefe inmediato	2 horas	Documentos
Inducción en el puesto de trabajo	<p>Asignación de un tutor o asesor de su área, durante los primeros días para que puedan enriquecerle y prepararle mejor para el desarrollo de sus Actividades.</p> <p>-Asignación de locker</p> <p>-Lavado de manos constante</p> <p>-Ubicación de sanitarios en el área</p> <p>-Postura del uniforme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pantalón de lona • Gabacha • Zapato cerrado • Tapones de oídos <p>-Recorrido por la planta y zonas externas, explicación de las diferentes áreas</p> <p>-Comportamiento en planta, dar a conocer el flujo de materiales y personal dentro de la planta.</p>	Jefe inmediato	40 horas	Cuaderno y lapiceros

Nota: elaboración propia Maestría en Recursos Humanos agosto de 2022

Actividad	Descripción	Responsable	Duración	Recursos
Inducción en el puesto de trabajo	<p>-Rutas de evacuación</p> <p>-Que hacer en caso de emergencia</p> <p>-Normas de higiene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poseer tarjeta de salud actualizada • Poseer tarjeta de manipulación de alimentos y pulmones actualizada • Exámenes médicos de laboratorio • Poseer vello facial corto o nulo • El cabello debe estar recogido • Uso de redecilla o cofia • Poseer uñas cortas y sin esmalte • Se prohíbe el uso de joyería, perfumes, lociones y cremas 	Jefe inmediato	40 horas	Cuaderno y lapiceros
	<p>-Proceso de producción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingreso de materias primas a fábrica • Mezclado de masa • Máquinas tortilladoras • Proceso de regado • Proceso de fritura • Proceso de empaque • Proceso de distribución <p>-Control de calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pesado de los productos • Aspecto del producto (color, olor, crujiente) • Evaluación de fechas de preparación • Evaluación de fechas de empaque <p>-Proceso de empaque</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sellado • Fecha de producción del lote • Cantidad y peso neto del paquete 			

Nota: elaboración propia Maestría en Recursos Humanos agosto de 2022

Actividad	Descripción	Responsable	Duración	Recursos
	-Tratamiento a la planta de producción <ul style="list-style-type: none"> • Limpieza de pisos • Limpieza de paredes • Limpieza de puertas • Limpieza de techos -Control de plagas <ul style="list-style-type: none"> • Insectos • Bichos • Bacterias • Otros organismos contaminantes -Clasificación de desechos <ul style="list-style-type: none"> • Ordinarios • Orgánicos no aprovechables • Orgánicos compostables • Papel y cartón • Plásticos • Vidrio 	Jefe inmediato	40 horas	Cuaderno y lapiceros
Evaluación y seguimiento de inducción	Evaluación posterior al proceso de inducción, con el objetivo de identificar el nivel de comprensión de la información proporcionada al colaborador de nuevo ingreso	Recursos Humanos	1 hora	Documento
Tiempo Invertido	46 horas y 10 minutos			

Nota: elaboración propia Maestría en Recursos Humanos agosto de 2022

Anexo 2

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE INDUCCIÓN AL PUESTO

FECHA:	
NOMBRE:	
CARGO:	
ÁREA:	

Con la finalidad de realizar procesos de mejora continua le solicitamos contestar el siguiente cuestionario.

1. Describa el objetivo de su cargo:

2. Enliste las principales funciones de su cargo

3. Realice un organigrama de producción, identifique el cargo y área a la que usted pertenece

Ítems	Si	No	¿Por qué?
¿Recibió inducción al puesto laboral?			
¿Recibió inducción al para el ingreso a la planta?			
¿Las actividades que se deben de realizar en su cargo son claras?			
¿Cuenta con los implementos necesarios para desarrollar sus actividades?			
¿Considera que el tiempo que recibió de inducción fue el adecuado?			
¿Se realizo entrenamiento en el puesto de trabajo?			

Anexo 3

Cuestionario

No. _____



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS



“PROGRAMA DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE ARTÍCULOS A BASE DE MAÍZ UBICADA EN EL MUNICIPIO DE VILLA CANALES DEPARTAMENTO DE GUATEMALA”

CUESTIONARIO AL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Se está realizando una investigación de campo en una empresa productora de artículos a base de maíz, el objetivo del presente cuestionario es obtener información sobre la importancia por parte de los colaboradores de nuevo ingreso del departamento de producción acerca de recibir información relacionada a su puesto de trabajo. Las respuestas se utilizarán exclusivamente para fines de estudio y son de carácter confidencial, por lo que se agradece su colaboración y apoyo, contestando las siguientes preguntas.

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de preguntas, léalas detenidamente y marque la respuesta que considere correcta.

1. ¿Recibió información relacionada con el puesto a ocupar?

SI NO

2. ¿Recibió algún tipo de entrenamiento acerca de sus funciones a desempeñar?

SI NO

3. ¿Realizó un recorrido por las distintas áreas dependientes del departamento de producción?

SI NO

4. ¿Fue debidamente presentado formalmente ante sus compañeros de labores?

SI NO

5. ¿Se le específico según su puesto a desempeñar, las personas con las que debía interactuar?

SI NO

6. ¿Se le proporcionó información acerca de los objetivos, metas y resultados esperados del puesto a ocupar?

SI NO

7. ¿Se le informó acerca de los planes de crecimiento laboral dentro de la empresa?

SI NO

8. ¿Le fue entregado algún documento donde se detalla sus principales actividades de su puesto de trabajo?

SI NO

9. ¿Se le informó acerca de las maquinarias, equipos, herramientas y materiales a utilizar en su puesto de trabajo?

SI NO

10. ¿Fue informado acerca de los horarios de trabajo y permisos para ausentarse del puesto de trabajo?

SI NO

11. ¿Se le informó acerca de los riesgos a los que se sometería mientras desempeñaba sus funciones?

SI NO

12. ¿Recibió información acerca de las medidas de control a implementar y mantener niveles de baja peligrosidad?

SI NO

13. ¿Fue informado acerca de las obligaciones y derechos del empleador y trabajador en el tema de salud ocupacional?

SI NO

14. ¿Se le aclaró la importancia acerca de la vestimenta adecuada en su área de trabajo?

SI NO

15. ¿Fue informado acerca de la importancia del uso de equipo de protección personal necesario para desempeñar sus funciones en su puesto de trabajo?

SI NO

16. ¿Quién fue la persona responsable de brindarle la información acerca del puesto trabajo?

- Jefe inmediato
- Compañero
- Otro

17. ¿La persona responsable de brindarle la información acerca del puesto de trabajo, aclaró debidamente las dudas que le surgieron en su momento?

SI NO

18. ¿Cuánto tiempo tiene de pertenecer a la organización?

- 5 años
- Más de 5 años

19. ¿Considera importante que el personal de nuevo ingreso reciba información acerca de las actividades a realizar en su puesto de trabajo antes de iniciar sus funciones?

SI NO

20. ¿Cuáles creen que pueden llegar a ser las causas de no recibir información relacionada al puesto a ocupar?

- Bajo rendimiento
- Desmotivación
- Abandono de trabajo
- Errores constantes en sus funciones en su puesto de trabajo

21. ¿Qué aportes considera usted que puede proporcionar el recibir información relacionada a su puesto de trabajo para el personal de nuevo ingreso al área de producción?

- Mejor rendimiento y adaptación
- Motivación
- Fácil aprendizaje
- Disminución de errores en sus funciones

Anexo 4 Cuestionario

No. _____



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**



**“PROGRAMA DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA PARA EL PERSONAL DE NUEVO
INGRESO EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA
PRODUCTORA DE ARTÍCULOS A BASE DE MAÍZ UBICADA EN EL
MUNICIPIO DE VILLA CANALES DEPARTAMENTO DE GUATEMALA”**

CUESTIONARIO A JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Se está realizando una investigación de campo en una empresa productora de artículos a base de maíz, el objetivo del presente cuestionario es obtener información sobre la importancia por parte de los colaboradores de nuevo ingreso del departamento de producción acerca de recibir información relacionada a su puesto de trabajo. Las respuestas se utilizarán exclusivamente para fines de estudio y son de carácter confidencial, por lo que se agradece su colaboración y apoyo, contestando las siguientes preguntas.

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de preguntas, léalas detenidamente y marque la respuesta que considere correcta.

1. ¿Considera importante que el colaborador de nuevo ingreso en el departamento de producción reciba información acerca del puesto a desempeñar dentro de la empresa?

SI

NO

2. ¿Proporcionó información acerca del puesto de trabajo a los colaboradores de nuevo ingreso en el departamento de producción?

SI

NO

3. ¿Considera que entre más información previa tengan los nuevos colaboradores en relación con su puesto de trabajo, más fácil será su proceso de adaptación?

SI NO

4. ¿El colaborador de nuevo ingreso fue presentado formalmente ante sus compañeros de labores?

SI NO

5. ¿Se le especificó al colaborador, según su puesto a desempeñar, las personas con las que debía interactuar?

SI NO

6. ¿Se le proporcionó información al colaborador acerca de los objetivos, metas y resultados esperados del puesto a ocupar?

SI NO

7. ¿Se le informó al colaborador acerca de los planes de crecimiento laboral dentro de la empresa?

SI NO

8. ¿Le fue entregado al colaborador algún documento donde se detalla sus principales actividades de su puesto de trabajo?

SI NO

9. ¿Quién fue la persona responsable de brindarle la información acerca del puesto trabajo al colaborador de nuevo ingreso en el área?

- Jefe inmediato
- Compañero
- Otro

10. ¿Cuáles creen que pueden llegar a ser las causas de no recibir información relacionada al puesto a ocupar por parte de los colaboradores de nuevo ingreso?

- Bajo rendimiento
- Desmotivación
- Abandono de trabajo
- Errores constantes en sus funciones en su puesto de trabajo

11. ¿Qué aportes considera usted que puede proporcionar el recibir información relacionada a su puesto de trabajo a el personal de nuevo ingreso al área de producción?

- Mejor rendimiento y adaptación
- Motivación
- Fácil aprendizaje
- Disminución de errores en sus funciones

Anexo 5

Índice de tablas

Tabla 1 35