

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



TESIS

**” Programa de inducción y su incidencia en el desempeño
laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB
E.I.R.L 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: Albino Aldaba, Celenia

ASESOR: Leonardo Beltrán, Carlos Dante

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración
de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 75287683

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43962129

Grado/Título: Maestro en ciencias administrativas con
mención en gestión pública

Código ORCID: 0000-0003-3910-7916

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002- 0520-8586
2	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002- 4305-7758
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003- 1634-6674



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **9:30 horas del día 11 del mes de febrero del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez
Mg. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Diana Huerto Orizano

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1067-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA OPERATIVA DE LA EMPRESA INPRECONT ASB E.I.R.L 2023"**, presentada por la Bachiller, **ALBINO ALDABA, Celenia**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 10:30 horas del día 11 del mes de febrero del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez
DNI: 06180806
Código ORCID: 0000-0002-0520-8588
PRESIDENTE

Mg. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
SECRETARIO

Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: CELENIA ALBINO ALDABA, de la investigación titulada "Programa de inducción y su incidencia en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L 2023", con asesor(a) CARLOS DANTE LEONARDO BELTRÁN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 147-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 29 de noviembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

22. Albino Aldaba, Celenia.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

8%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

docplayer.es

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi padre por ser mi luz en la tormenta por enseñarme la perseverancia y la disciplina, gracias por tu apoyo y amor incondicional y por creer en mi incluso cuando yo dudaba. Tu ejemplo me ha guiado a lo largo de este camino y me ha convertido en la persona que soy hoy.

A mi madre, por ser mi fuente de amor y apoyo absoluto, gracias por alentarme y estar siempre presente en todo momento.

A mis hermanos, por ser mis compañeros de vida, por su complicidad y por su apoyo constante, gracias por compartir conmigo este camino y por ser mis confidentes en todo momento.

Esta tesis es un pequeño homenaje a todos ustedes, por ser mi familia, mi apoyo y mi fuente de motivación, gracias por ser parte de este logro y por acompañarme en este camino.

AGRADECIMIENTOS

Al Todo Poderoso por mantenerme en vida gozando de bienestar en la salud y paz interior.

A mi asesor de tesis, por su paciencia y apoyo durante todo el desarrollo de este trabajo. Sus consejos y sugerencias fueron fundamentales para la culminación exitosa de esta tesis.

A mis docentes de la Universidad de Huánuco, por su dedicación y por impartirme sus saberes. Gracias por su apoyo y por inspirarme a ser un mejor estudiante e investigador.

Agradecer a mi familia ya que su constante apoyo me ha permitido culminar esta etapa de mi vida.

Agradezco a todos los participantes, maestros, amigos y colegas de trabajo.

Finalmente, a todas las personas de la empresa Inprecont que tuvieron la cortesía de poder permitirme realizar mi investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICO.....	17
1.3. OBJETIVOS	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	23

2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. INDUCCIÓN	24
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL	34
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	42
2.4. HIPÓTESIS	43
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	43
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	43
2.5. VARIABLES.....	43
2.5.1. VARIABLE 1	43
2.5.2. VARIABLE 2	43
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	44
CAPÍTULO III.....	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.1.1. ALCANCE O NIVEL	45
3.1.2. ENFOQUE.....	45
3.1.3. DISEÑO	45
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	46
3.2.1. POBLACIÓN	46
3.2.2. MUESTRA.....	46
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	47
3.3.1. TÉCNICA.....	47
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	47
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	48
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS	49
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	49
4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS.....	68

4.2.1. PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL	69
CAPÍTULO V	73
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	73
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	73
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio.....	46
Tabla 2 ¿La orientación recibida sobre las actividades que desarrolla INPRECONT ASB E.I.R.L. fueron?.....	49
Tabla 3 ¿La información recibida sobre el reglamento interno de trabajo, derechos, deberes, beneficios que INPRECONT ASB E.I.R.L. tiene implementado fue?	50
Tabla 4 ¿La socialización con la misión, visión y valores recibida en el programa de inducción general fue?.....	51
Tabla 5 ¿La información referente a la seguridad laboral en general brindada en el programa de inducción general fue?	52
Tabla 6 ¿La información recibida sobre el desarrollo de sus actividades, el ambiente de su puesto de trabajo fue?	53
Tabla 7 ¿Referente a los EPP, herramientas y/o equipos, así como material físico y virtual de guías, instructivos y manuales entregados cuando ingreso a laborar usted se encuentra?	54
Tabla 8 ¿El recorrido por las instalaciones de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L., así como en su área de labores fue?	55
Tabla 9 ¿La información referente a la seguridad laboral, medio ambiente, salud ocupacional entre otras en su área de trabajo fue?	56
Tabla 10 ¿En términos generales el programa de inducción general fue? ...	57
Tabla 11 ¿En términos generales el programa de inducción específico fue?	58
Tabla 12 ¿Demuestra confianza en el puesto de trabajo?	59
Tabla 13 ¿Tiene Iniciativa el colaborador dentro de sus actividades?	60
Tabla 14 ¿Cuál es el Nivel de desempeño dentro del desarrollo de sus actividades?.....	60
Tabla 15 ¿Percibió algún Reconocimiento el colaborador?	61
Tabla 16 ¿Demuestra el colaborador trabajar en equipo?	62
Tabla 17 ¿Cómo fue el nivel de comunicación del colaborador dentro de sus actividades?.....	63
Tabla 18 ¿Se adapta a las normas y reglamentos de la empresa?.....	64
Tabla 19 ¿El proceso de integración con la empresa es?.....	65

Tabla 20 ¿Acude a todas las capacitaciones que realiza la empresa?	66
Tabla 21 ¿Participa, reflexiona, analiza y aplica los temas tratados en las capacitaciones y charlas?	67
Tabla 22 Prueba de hipótesis general.....	69
Tabla 23 Prueba de hipótesis específica 1	70
Tabla 24 Correlación de hipótesis específica 2.....	71
Tabla 25 Correlación de hipótesis específica 3.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación	46
Figura 2 ¿La orientación recibida sobre las actividades que desarrolla INPRECONT ASB E.I.R.L. fueron?.....	49
Figura 3 ¿La información recibida sobre el reglamento interno de trabajo, derechos, deberes, beneficios que INPRECONT ASB E.I.R.L. tiene implementado fue?	50
Figura 4 ¿La socialización con la misión, visión y valores recibida en el programa de inducción general fue?.....	51
Figura 5 ¿La información referente a la seguridad laboral en general brindada en el programa de inducción general fue?	52
Figura 6 ¿La información recibida sobre el desarrollo de sus actividades, el ambiente de su puesto de trabajo fue?	53
Figura 7 ¿Referente a los EPP, herramientas y/o equipos, así como material físico y virtual de guías, instructivos y manuales entregados cuando ingreso a laborar usted se encuentra?	54
Figura 8 ¿El recorrido por las instalaciones de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L., así como en su área de labores fue?	55
Figura 9 ¿La información referente a la seguridad laboral, medio ambiente, salud ocupacional entre otras en su área de trabajo fue?	56
Figura 10 ¿En términos generales el programa de inducción general fue?..	57
Figura 11 ¿En términos generales el programa de inducción específico sobre las funciones que deben cumplir, manipulación de equipos etc. fue?	58
Figura 12 ¿Demuestra confianza en el puesto de trabajo?	59
Figura 13 ¿Tiene Iniciativa el colaborador dentro de sus actividades?	60
Figura 14 ¿Cuál es el Nivel de desempeño dentro del desarrollo de sus actividades?.....	61
Figura 15 ¿Percibió algún Reconocimiento el colaborador?	62
Figura 16 ¿Demuestra el colaborador trabajar en equipo?	63
Figura 17 ¿Cómo fue el nivel de comunicación del colaborador dentro de sus actividades?.....	64
Figura 18 ¿Se adapta a las normas y reglamentos de la empresa?	65
Figura 19 ¿El proceso de integración con la empresa es?	66

Figura 20 ¿Acude a todas las capacitaciones que realiza la empresa?	67
Figura 21 ¿Participa, reflexiona, analiza y aplica los temas tratados en las capacitaciones y charlas?	68
Figura 22 Escala de Coeficientes Rho de Spearman	69

RESUMEN

La presente investigación intitulada programa de inducción y su incidencia en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L, tuvo como objetivo principal determinar de qué manera el programa de inducción incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L - 2023.

Esta investigación se desarrolló en base a los lineamientos metodológicos de acuerdo a la propuesta de la Universidad de Huánuco, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, se clasifica como tipo aplicada, con nivel descriptivo relacional, sin manipulación de variables. Para recopilar información se utilizó el cuestionario como instrumento aplicado a una muestra de 17 colaboradores seleccionados de manera aleatoria.

Los hallazgos determinaron que existe una incidencia significativa del programa de inducción sobre el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L para el año 2023; el grado de incidencia a través del coeficiente Rho Spearman dio como resultado 0.718 lo cual indica una correlación directa positiva alta entre el programa de inducción y el desempeño laboral; asimismo el programa de inducción general obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.758 el cual indica correlación positiva alta entre el programa de inducción general y el desempeño laboral, entre tanto el programa de inducción específica y la evaluación del programa con 0.684 y 0.623 respectivamente, indican correlación positiva moderada entre el programa de inducción específica y la evaluación del programa con el desempeño laboral respectivamente.

Palabras claves: Programa de inducción, desempeño laboral, inducción general, inducción específico, Inducción.

ABSTRACT

The present research entitled induction program and its impact on job performance in the operational area of the company INPRECONT ASB E.I.R.L, had as its main objective to determine how the induction program affects job performance in the operational area of the company INPRECONT ASB E.I.R.L - 2023.

This research was developed based on the methodological guidelines according to the proposal of the University of Huánuco, the study adopted a quantitative approach, it is classified as applied type, with a descriptive relational level, without manipulation of variables. To collect information, the questionnaire was used as an instrument applied to a sample of 17 randomly selected collaborators.

The findings determined that there is a significant impact of the induction program on job performance in the operational area of the company INPRECONT ASB E.I.R.L for the year 2023; the degree of incidence through the Spearman Rho coefficient resulted in 0.718 which indicates a high positive direct correlation between the induction program and job performance; likewise the general induction program obtained a Spearman Rho coefficient of 0.758 which indicates a high positive correlation between the general induction program and job performance, meanwhile the specific induction program and the program evaluation with 0.684 and 0.623 respectively, indicate a moderate positive correlation between the specific induction program and the program evaluation with job performance respectively.

Keywords: Induction program, work performance, general induction, specific induction, induction.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como propósito determinar de qué manera el programa de inducción incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L - 2023. La metodología científica utilizada se basa en el Reglamento de Grados y Títulos propuesto por la Universidad de Huánuco, a continuación, detallaremos los componentes del presente trabajo de investigación:

En primer lugar, está el capítulo I, el cual contiene el problema de estudio, objetivos propuestos por la investigadora, justificación, limitaciones y viabilidad del estudio.

En segundo lugar, está el capítulo II que incluye el marco teórico, tesis que tratan la problemática del estudio a nivel nacional e internacional y base teórica que permite conceptualizar la variable con los autores más representativos.

En tercer lugar, tenemos el capítulo III, el que contiene el tipo de investigación, enfoque de estudio, alcance y diseño y también el tamaño de la muestra, cómo se considerarán el tamaño, la técnica e instrumento para recolectar la información.

En quinto lugar, se muestra el capítulo IV, contiene los resultados que se han obtenido posterior al trabajo de campo y la aplicación de los instrumentos que se llevó a cabo en la empresa INPRECONT ASB EIRL - 2023.

En sexto lugar está el capítulo V, en el cual se hace contraste de los resultados principales y diferencias encontrados con los de los antecedentes y teorías de la presente investigación.

Por último, se presentan las conclusiones más relevantes de la investigación, junto con recomendaciones prácticas dirigidas a los directivos de la empresa, asimismo, al final del documento, en los anexos, se incluyen el instrumento utilizado, la matriz y una galería de fotografías.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el actual entorno empresarial globalizado, las empresas enfrentan una competencia cada vez más intensa para atraer y retener a los mejores talentos, no es extraño que muchas grandes empresas que operan a nivel mundial son bastante selectivas al momento de incluir nuevos talentos y todos ellos cuentan con distintas estrategias que hacen que se cumplan ese objetivo. En este contexto, el proceso de inducción se convierte en una herramienta clave para integrar a los nuevos empleados a la organización para asegurar su desempeño y compromiso con la empresa. En este sentido, resulta fundamental que las empresas adopten un enfoque estratégico en su proceso de inducción, considerando las particularidades del entorno y los desafíos que plantea (Robbins 2004).

Por otra parte, la globalización también ha generado nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo o el trabajo remoto (Castro, 2021), el uso de nuevas tecnologías que plantean desafíos específicos para los programas de inducción. El adoptar nuevas herramientas y prácticas en los programas de inducción de colaboradores a las empresas permitirán una efectiva integración de los nuevos colaboradores, otra razón es la expansión de los mercados y la creciente movilidad laboral que han llevado a las empresas a expandirse más allá de sus fronteras tanto nacionales e incluso internacionales, lo que implica una mayor diversidad cultural en sus equipos de trabajo; todo lo mencionado representa pues un desafío adicional para el programa de inducción, ya que es necesario adaptar las prácticas de inducción a las particularidades culturales de los nuevos empleados para asegurar su integración efectiva en la organización.

En el contexto empresarial peruano, las empresas de hoy se ven comprometidas en adaptarse a este nuevo contexto, ellos reconocen cuán importante es el soporte que dan los colaboradores para cumplir los objetivos empresariales y como ya habíamos comentado la existencia de diversas estrategias en los procesos de selección de personal a lo largo de toda su etapa que las empresas adoptan para atraer colaboradores que por cierto son

muchas y se adaptan al tipo de empresa, resulta siendo hasta cierto punto complicado, por ello es necesario adoptar medidas en cada una de las etapas si lo que se busca es contar con el personal más idóneo, entendiendo ello el proceso de selección de personal es uno de los aspectos más importantes en la gestión de recursos humanos (Arturo, 2019). Este proceso implica la identificación y contratación de candidatos adecuados para cubrir las necesidades de la organización. El objetivo principal de la selección de personal es identificar a los candidatos más adecuados para el trabajo, basándose en sus habilidades, experiencia, conocimientos y personalidad. El programa de reclutamiento de personal puede incluir varias etapas, desde la revisión de currículums y entrevistas telefónicas hasta entrevistas en persona, pruebas de habilidades y evaluaciones psicométricas y programas de inducción. Cada etapa del proceso tiene como objetivo proporcionar información adicional sobre los candidatos y ayudar a los empleadores a tomar decisiones informadas sobre quién es el mejor candidato para el puesto, es importante destacar que el proceso de selección de personal no solo trata de elegir al candidato más capacitado para el trabajo, sino que también es un proceso de dos vías en el que tanto el empleador como el candidato tienen la oportunidad de evaluar si la oferta de trabajo es adecuada para sus necesidades y expectativas. La selección de personal efectiva puede tener un impacto significativo en el éxito de una organización. Contratar al candidato equivocado puede tener costos importantes para la empresa, incluyendo el costo de volver a contratar, entrenar y desarrollar a un nuevo empleado. Por otro lado, contratar al candidato adecuado puede mejorar la eficiencia, la productividad y el desempeño de la organización.

Dentro de este proceso de selección de personal, una de las etapas que en muchos procesos de selección se lleva a cabo antes que el colaborador ingrese a trabajar de manera ya formal por decirlo así, es la inducción, pero ¿en qué consiste este programa? Pues según Bohlander, Snell, & Morris (2018) citado por Díaz (2020) la inducción es una práctica de recursos humanos que consiste en introducir a los nuevos empleados a la organización y a su puesto de trabajo. La práctica de la inducción es común en todo tipo de organizaciones, desde pequeñas empresas hasta grandes corporaciones y organizaciones sin fines de lucro. Cualquier organización que emplee a

nuevos trabajadores, independientemente del sector o la industria, puede beneficiarse del programa de inducción, su importancia radica en el hecho de que puede influir significativamente en la satisfacción y el compromiso de los nuevos empleados con su trabajo y con la organización, el programa de inducción es una herramienta clave para asegurar la integración y desempeño efectivo de los nuevos empleados en las organizaciones. En un mercado laboral cada vez más competitivo, la retención del talento se convierte en una prioridad para las empresas, y el programa de inducción se convierte en un factor determinante para lograr este objetivo, si este programa de inducción resulta ser efectivo entonces puede ayudar a los nuevos empleados a sentirse valorados y a integrarse rápidamente en la cultura y las políticas de la organización. Además, la inducción puede contribuir a reducir la tasa de rotación de personal y a aumentar la productividad y el rendimiento de los nuevos empleados.

Si habiendo mencionado la importancia del programa de inducción debemos entender que como parte del proceso de selección de personal esta etapa va incidir mucho en el desempeño laboral tal como lo mencionaba Chancafe (2018), los procesos de inducción ayudan a la correcta inserción de los trabajadores una vez concluido los procesos de selección, pues es en esta etapa dónde se ayuda a que el trabajador pueda desempeñarse laboralmente de la manera más correcta de acuerdo a las funciones al que ha sido asignado desde ya es muy importante para toda organización sea pequeña mediana o grande tener muy buenos resultados con respecto al desempeño del trabajador y es necesario identificar si los programas de inducción están contribuyendo de manera favorable al lograr dicho objetivo (Blacio, Medina & Fallú, 2021).

En el Perú existe una gran cantidad de micro y pequeñas empresas, que a menudo no cuentan con recursos suficientes para implementar programas de inducción estructurado y efectivo (Cahuana & Carrasco, 2019), esto representa un desafío adicional para el proceso de inducción en el país, ya que es necesario desarrollar prácticas que puedan ser adaptadas a las necesidades y recursos de estas empresas. Otro desafío específico en el contexto peruano es la informalidad laboral, que afecta a una gran proporción de la fuerza laboral del país. En este sentido, las empresas deben adoptar

prácticas de inducción que permitan integrar de manera efectiva a los nuevos empleados, incluso en contextos informales de trabajo.

INPRECONT ASB E.I.R.L es una empresa orientada a prestar servicio de ingeniería en el sector eléctrico, brindando servicios de instalación, mantenimiento en los sistemas eléctricos de transmisión y distribución entre otros. Desde su creación en marzo del 2010 a la fecha viene prestando servicio en el sector eléctrico y de construcción a empresas nacionales e internacionales. Sus actividades específicas son: obra civil, montaje y tendido. Esta experiencia ha permitido a la empresa integrar un equipo de profesionales comprometidos en satisfacer las expectativas de sus clientes, por ello cada vez más está el compromiso de la empresa en aplicar políticas de mejora una de ellas por citar un ejemplo es en cuanto al riesgo laboral propios de las actividades que realizan los trabajadores, éstos se ven expuestos a riesgos eléctricos por ejemplo, mal uso de maquinarias y herramientas, incluso las malas prácticas de manejo ambiental, estas situaciones pueden conllevar a pérdidas en la empresa ya sea materiales e incluso reputación laboral; bajo esa orientación la empresa siempre debe estar en constante actualización y adaptación a los nuevos desafíos y contextos por ello es necesario identificar las prácticas de inducción que se están utilizando actualmente en la empresa y analizar la incidencia del programa de inducción en el desempeño laboral de los nuevos empleados en el contexto empresarial peruano considerando los desafíos específicos que enfrentan las empresas peruanas en la implementación de prácticas efectivas de inducción.

1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG: ¿De qué manera el programa de inducción incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICO

PE1: ¿De qué manera el programa de inducción general incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023?

PE2: ¿De qué manera el programa de inducción específico incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023?

PE3: ¿De qué manera el programa de evaluación incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

OG: Describir de qué manera el programa de inducción incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L– 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar de qué manera el programa de inducción general incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L - 2023.

OE2: Determinar de qué manera el programa de inducción específico incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L – 2023.

OE3: Determinar de qué manera el programa de evaluación incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L – 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación contempló la existencia de teorías que están relacionadas a los programas de inducción tanto general como específico. En ese sentido, el análisis de la inducción sirve de apoyo para las empresas para la incorporación al nuevo personal y estas puedan evaluar el proceso de selección de personal de las organizaciones o parte de estas. De esta forma la teoría de esta investigación fue una moldura de referencia para futuros estudios en este campo del conocimiento, sirviendo de apoyo a los interesados en evaluar qué tan efectivamente funciona un programa de inducción al personal.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Esta investigación empleó metodología validada acorde al método científico siguiendo la ruta cuantitativa, el cual siguió la propuesta planteada por Universidad de Huánuco la que permitió llegar a los resultados y objetivos de la investigación.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

A través de las conclusiones producto de la investigación permitió a la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L conocer cómo el programa de inducción general y específico en el área operativa está relacionado con el desempeño laboral para que a través de ello la empresa pueda adoptar las medidas y acciones que ayuden a mejorar su desempeño laboral a través de los programas de inducción.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Algunas limitaciones con las que nos encontramos en el desarrollo de la investigación fueron:

La falta de veracidad de las respuestas por parte de los trabajadores, la cual fue superada con una charla explicando el propósito del estudio.

El acceso a fuentes de información como repositorios, artículos que se encontraban protegido por derechos de autor fueron sustituidos buscando en aquellos que no restringían su acceso.

El acceso a información de la empresa en inicios fue negativa, limitante que fue subsanada en diálogo con los representantes de la empresa.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue viable, dado a que el que suscribe realizó su investigación en la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. Asimismo, no existe un estudio igual o similar de la empresa, por consiguiente, esta investigación resulta siendo única y sus hallazgos podrían servir como base para su aplicación o adaptación en otras organizaciones. Se dispuso de los recursos, el tiempo y el conocimiento requeridos para llevar a cabo la investigación previamente mencionada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Blacio, Medina & Fallú, (2021). En su artículo científico titulado Análisis de las estrategias de inducción del talento humano en las Pymes de Quinindé periodo 2020-2021 publicado en la revista. Journal of Economic and Social Science Research (JESSR), 1(2), 20-37. El Autor concluye:

La inducción en las PYMES de Quinindé funcionaría como una herramienta estratégica. Después de seleccionar adecuadamente a sus nuevos empleados para el puesto de adquisición, este proceso serviría como un medio de orientación para el talento humano. De este modo, estas empresas podrían operar de manera eficiente y competitiva al alinear los objetivos corporativos (Blacio, Medina & Fallú, 2021).

Menciona también que el proceso de inducción se lleva a cabo de manera formal, ya que refuerza y evalúa habilidades como el conocimiento que el nuevo integrante de la empresa debe utilizar para maximizar su rendimiento. Es fundamental entender que este proceso inductivo actúa como una formación, la cual debe influir en los colaboradores que ocuparán sus puestos, mejorando así su remuneración a través de incentivos que fomenten un desempeño óptimo con transparencia, sin basarse en preferencias personales. Es crucial señalar que, para lograr un crecimiento económico acelerado en las pymes, es un error integrar miembros a la empresa por favoritismo; más bien, deben seleccionarse por su rendimiento durante el aprendizaje a través de la implementación del proceso de inducción.

También menciona que el proceso de inducción debe de tener tres etapas básicas el primero relacionado a las políticas generales, en aspectos asociados al área de desempeño y la parte evaluativa del proceso para aplicar mejoramiento continuo.

Flores (2018) Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Diseño de un programa de inducción en una empresa de producción (Bachelors thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). El tesista concluye:

El trabajo de investigación fue un proyecto de desarrollo que tuvo como objetivo principal de ese estudio fue desarrollar un programa de inducción para la empresa de producción ECUATRAN S.A. Se llevó a cabo una encuesta sobre Inducción, utilizando una escala de likert con cinco opciones de respuesta, basada en un proyecto anterior realizado por Rivadeneira en 2017, quien vinculó la Inducción con la evaluación del desempeño. Antes de su implementación, se realizó un proceso de validación a través del juicio de especialistas.

Los resultados indicaron que, en términos generales, la inducción recibió un puntaje de 2,97, lo que sugiere que las inducciones recibidas por el personal fueron consideradas regulares o aceptables. Específicamente, el 23,9% de los trabajadores del área operativa evalúan la presentación de las políticas y reglamentos internos como aceptable o regular; en cambio, el 12,5% del personal administrativo opinó que este aspecto era regular.

En cuanto a los grupos etarios definidos, el 14,8% de los empleados de 18 a 25 años consideran que su proceso de inducción fue bajo o regular; por otro lado, el 27,3% del grupo de 26 a 35 años también lo catalogó como bajo o regular. Solo el 5,7% del grupo entre 36 y 45 años describió su experiencia como aceptable y finalmente, el 2,3% del último grupo etario (46-55 años) manifestó que su proceso era igualmente aceptable.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Mejía (2021) para la universidad Inca Garcilaso de la Vega, tesis de licenciatura en Ingeniería Industrial, su tema fue proponer un diseño de un programa de inducción para los trabajadores de la empresa FAMEDI SAC con la idea de disminuir la alta rotación de personal que existía. Los hallazgos indican que el reciente programa de inducción implementado por la empresa FAMEDI SAC obtuvo un apoyo del 86%

de los empleados, quienes lo evaluaron como significativamente superior al anterior.

El programa de inducción recientemente implementado fomenta la motivación y el compromiso entre los colaboradores, al tiempo que refuerza la identificación con la institución. Esta afirmación cuenta con el respaldo del 73% de los empleados encuestados, quienes consideran que el nuevo programa contribuirá a reducir la rotación del personal gracias a su calidad.

La creación de un nuevo programa de inducción servirá para potenciar la eficiencia de los trabajadores en FAMEDI, lo que se traduce en un aumento de la rentabilidad. La aplicación del programa incluye capacitaciones específicas para cada empleado en sus nuevos roles, así como una correcta utilización de todos los recursos disponibles proporcionados por la empresa. Además, se espera que el programa mejore aún más la eficiencia al ofrecer diversas técnicas laborales orientadas a optimizar los tiempos en los procesos involucrados.

Paz (2022), Universidad Cesar Vallejo, Tesis de maestría, Programa de inducción para el desempeño laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo. El autor enfatiza la necesidad de implementar un programa de inducción en la Oficina Regional Norte del INPE, el cual debe guiar al personal en relación con la misión, visión, objetivos y valores de la institución. Este programa tiene que integrar a los empleados en la entidad y sus funciones específicas. Además, es fundamental que incluya talleres clave sobre gestión emocional, manejo del tiempo, habilidades interpersonales y estrategias motivacionales. Por último, se concluye que el desempeño laboral de los servidores en la Oficina Regional Norte del INPE es considerado intermedio, lo que hace urgente el desarrollo de dicho programa de inducción.

En la actualidad, la Oficina Regional Norte del INPE no cuenta con un programa formal de inducción. En su lugar, se llevan a cabo charlas informativas limitadas que ofrecen una visión general básica de la institución a los empleados. Por esta razón, se enfatiza la necesidad de establecer un programa de inducción que proporcione información sobre

las demandas y objetivos de la entidad, con el fin de fortalecer el sentido de identidad institucional y promover un desempeño laboral efectivo.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Flores (2022), Universidad de Huánuco, tesis de licenciatura, Evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo de la unidad ejecutora 403 red de salud Leoncio Prado, 2020, El autor de la tesis determina que existe una calificación positiva entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado durante el año 2020. Además, se identificó una conexión entre las características evaluadas y su impacto en la gestión del rendimiento del personal administrativo en dicha unidad ejecutora es decir muestra una correlación positiva moderado, los indicadores como; liderazgo, iniciativa y valores, resultan siendo los más bajos indicadores.

Concluye también que la evaluación de conducta y la gestión del rendimiento del personal administrativa que labora en la Unidad Ejecutora guardan relación positiva baja, los indicadores como; responsabilidad, disciplina y asistencia, son los menos influyentes. Por último, se encontró que la relación entre la evaluación de resultados y la gestión del rendimiento del personal se muestra como positiva moderada, indicadores como; metas, objetivos laborales, calidad de trabajo y cooperación, son los que menos valoración han tenido.

Barrios (2021), Universidad de Huánuco, tesis de licenciatura, Selección de personal y desempeño laboral en la empresa distribuciones y representaciones ORNAVITAL oriente S.A.C. filial Tocache - 2020, la investigadora determina que la elección del personal influye de manera significativa en el rendimiento laboral de la empresa Representaciones y Distribuciones ORNAVITAL SAC, lo cual resulta desfavorable para la organización, ya que muestra una relación positiva muy limitada.

Tanto las pruebas de selección como las entrevistas y la decisión si infieren considerablemente con el desempeño laboral, en la primera situación, no resulta beneficio para la empresa, dado que muestra una

relación positiva bastante limitada, en el segundo y tercer caso tampoco lo son para la empresa, porque se observa relación positiva muy baja.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. INDUCCIÓN

Según Wayne y Noe (2005), la inducción se describe como el proceso inicial de capacitación y desarrollo destinado a los nuevos empleados, brindándoles información sobre la empresa, su rol y el equipo de trabajo. Las impresiones iniciales que un empleado forme sobre la organización influirán significativamente en su productividad y en su actitud tanto hacia el trabajo como hacia la propia empresa.

Según Silíceo (2002), el proceso de inducción del personal se refiere al conjunto de actividades y pasos diseñados para introducir a los nuevos empleados en una organización, familiarizarlos con su entorno laboral, proporcionarles información sobre políticas, procedimientos, cultura corporativa y ayudarlos a integrarse de manera efectiva en su nuevo rol. Aunque no hay un autor específico ni tampoco un concepto único generalizado y asociado con este término en el ámbito laboral, es un concepto ampliamente reconocido en la gestión de recursos humanos y la administración empresarial.

Según Robbins y Mary (2010), una persona que comienza en un nuevo cargo requiere un proceso de inducción tanto a su labor como a la organización; este proceso se denomina inducción.

Por su parte, John Stuart Mill (1865) definió la inducción como el proceso mental por el que se infieren conclusiones generales y universales a partir de hechos particulares y singulares (p. 45).

Karl Popper (1963) también abordó el tema de la inducción y la definió como la inferencia de una proposición general a partir de una serie de observaciones particulares (p. 67).

La inducción de empleados proporciona a los recién contratados los conocimientos esenciales requeridos para llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva, incluyendo detalles sobre las reglas de la empresa. La inducción forma parte del proceso de incorporación del nuevo trabajador, que es una tarea a cargo del

empleador. La incorporación es el proceso constante de inculcar en todos los empleados las actitudes, los criterios, los valores y las pautas de comportamiento que se esperan de ellos por parte de la organización y sus diferentes departamentos (Dessler & Varela, 2011).

Objetivos de la inducción

Para Flores & Soledad (2015), el objetivo principal de la inducción del personal es facilitar una transición suave para los nuevos empleados, permitiéndoles sentirse cómodos y confiados en su nuevo entorno laboral.

Bertrand Russell (1927) señaló que el objetivo de la inducción es obtener una proposición general que se aplique a casos particulares que no se han observado (p. 123).

La inducción tiene como objetivo obtener una conclusión general a partir de una serie de observaciones particulares, con el fin de formular hipótesis y teorías que puedan ser aplicadas a casos futuros (Russell, 1927; Mill, 1865; Popper, 1963).

Podemos afirmar que el propósito del proceso de inducción de personal es facilitar la adaptación e integración del nuevo empleado tanto a la organización como a su rol específico.

Importancia de la inducción

Al unirse un individuo a una nueva organización, aunque cuente con experiencia en el puesto que ocupará, es crucial haber implementado un efectivo proceso de inducción. Este proceso no solo le permitirá sentirse bien recibido, sino que también contribuirá a que la imagen que la empresa proyecta sea favorable. Además, genera en los nuevos empleados sentimientos de seguridad y estabilidad.

Un aspecto importante de los programas es que mejoran el rendimiento y la productividad de los nuevos empleados. Según Bohlander y Snell (2008), un programa de inducción efectivo puede acelerar el proceso de aprendizaje y mejorar el rendimiento inicial de los nuevos empleados (p. 298). Esto beneficia tanto a los empleados como a la organización.

Otro punto a tener en cuenta es que reducen la ansiedad y la incertidumbre en los nuevos empleados. Como señalan Mondy y Noe

(2005), la inducción ayuda a los nuevos empleados a reducir la ansiedad natural que experimentan al comenzar un nuevo trabajo (p. 215). Esto les permite enfocarse en sus tareas y responsabilidades desde el inicio.

Chiavenato (2009) afirma que la inducción bien planeada y ejecutada puede reducir la rotación de personal (p. 198). Esto ayuda a retener el talento y evita costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

Otro punto importante es hablar de qué los programas de inducción promueven el compromiso y la lealtad hacia la organización. Werther y Davis (2008), indican que un programa de inducción bien diseñado puede crear una actitud favorable hacia la organización y un compromiso con ella (p. 251). Esto fomenta un ambiente laboral positivo y una mayor satisfacción en el trabajo.

En resumen, la inducción del personal es importante porque establece las bases para una relación laboral exitosa, asegura la integración efectiva de los nuevos empleados y contribuye al éxito general de la organización al mejorar la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados.

Ventajas de la inducción

Según Werther y Davis (2008), se pueden establecer como ventajas del Proceso de Inducción, entre otras, las siguientes:

- Se establece una conexión fundamental entre el colaborador y la organización, fundamentada en la comprensión y aceptación de los valores y normas que rigen la entidad.
- Fomentamos una cultura organizacional robusta junto con una imagen corporativa destacada.
- Al ser un proceso documentado, su primera ventaja es ofrecer información confiable sobre cómo llevar a cabo las diferentes etapas del mismo.
- Se produce una notable disminución en la rotación de personal.
- La productividad aumenta ya que los nuevos miembros comienzan sus labores con más confianza, logrando ubicarse e interactuar de manera más eficiente y rápida.

- La inducción específica reduce considerablemente errores y daños a las maquinarias y equipos, lo que a su vez disminuye los riesgos para los trabajadores y los costos por mantenimiento correctivo.
- Se logra una reducción en la incidencia de accidentes laborales.
- El tiempo se optimiza gracias a una adecuada disposición del espacio físico dentro de la empresa.
- Se promueve un sentido de pertenencia e implicación al tener claridad sobre los pilares fundamentales de la organización, tales como misión, visión, valores y objetivos.
- Mejoramos el ambiente laboral al establecer normas de cordialidad y fomentar una comunicación efectiva entre compañeros y diferentes departamentos.

Se transforma en la principal motivación para los empleados, quienes se sienten acogidos en un entorno cálido y cooperativo. Considerando las ventajas previamente mencionadas, no cabe duda de la relevancia del proceso de inducción dentro de una organización, ya que a partir de este se pueden establecer diversos indicadores que reflejan nuestra gestión empresarial (Rodríguez, 2007).

INDUCCIÓN GENERAL

Como señala Alles (2010), a la inducción general también se le suele denominar Inducción a la Organización y se define como el conjunto de conocimientos que un nuevo empleado debe adquirir sobre la historia de la organización, su estructura, mercadeo y modelo comercial; así como las políticas empresariales relacionadas con el personal, higiene y seguridad, medio ambiente; además de los programas de salud laboral, calidad, cultura, misión y valores.

En esta fase es esencial proporcionar toda la información relevante sobre la empresa que facilite el conocimiento y desarrollo del puesto (dependiendo del cargo, se explorarán ciertos aspectos en mayor profundidad), considerando a la organización como un sistema. Es crucial tener en cuenta que cada miembro del personal actúa como vendedor o promotor (ya sea directa o indirectamente) de la empresa, lo

que hace necesario que todos estén alineados hacia una misma imagen corporativa (Alles, 2010).

Objetivo de la inducción general

Comunicar al nuevo empleado la visión general de la empresa es esencial para que pueda integrarse en su nuevo entorno laboral, Al compartir información sobre el propósito de la compañía, se establece un vínculo que fomenta la identificación del empleado con los valores y objetivos de la organización. Es fundamental informarle sobre el propósito de la compañía, ya que esto le permitirá comprender la dirección estratégica que se ha trazado para el futuro, en un mundo donde la tecnología avanza a pasos agigantados, es importante destacar cómo la empresa se adapta y utiliza estas herramientas para mejorar sus procesos y ofrecer un mejor servicio creando así un ambiente que le permita sentirse acogido y satisfecho al comenzar su labor pues un nuevo empleado que comprende el impacto de su trabajo y cómo se alinea con la misión y visión de la empresa es más propenso a sentirse motivado y comprometido. Esto no solo beneficia al individuo, sino que también promueve una cultura organizacional positiva

Estructura de un programa de inducción general

Tal como se mencionó anteriormente, al diseñar la Inducción General, es fundamental incluir los siguientes elementos en su estructura:

- Historia.
- Misión.
- Visión.
- Organigrama.
- Valores.
- Objetivos.
- Productos y servicios ofrecidos por la empresa.
- Procesos administrativos (como asignación de códigos, apertura de cuentas, pagos, etc.).
- Normativas y reglamento interno.

- Ubicación de áreas como guardianía, comedores, baños y salidas de emergencia.
- Aspectos generales sobre seguridad.

INDICADORES

Orientación referente a la empresa

Consiste en el conjunto de actividades en las cuales la organización brinda información general sobre el desarrollo de las actividades de la empresa política su misión, valores, entre otras de manera general para que el trabajador pueda entender e involucrarse con el propósito de la organización (Chiavenato, 2014).

Normas y reglamentos

Son un conjunto de directivas pautas políticas o reglas establecidas por instituciones u organizaciones con el propósito de regular el comportamiento de las actividades o las operaciones en diversos contextos como esta normativa o reglamentos están diseñados para establecer un marco de referencia no de tal manera que permita uniformizar y establecer mecanismos para que la organización pueda funcionar de manera eficiente para que estas normas y reglamentos puedan ser de aplicabilidad en las organizaciones deben ser aprobadas por un organismo competente ya sean la misma organización o un externo, en resumen podemos mencionar que las normas y reglamentos son herramientas de gestión esenciales para mover la consistencia coma la calidad y la seguridad en una amplia gama de actividades y sectores en las cuales se desenvuelven las organizaciones estos permiten proporcionar lineamientos y estándares aceptados que faciliten la cooperación la comunicación y el cumplimiento para el logro de los objetivos de la organización.

Socialización

La socialización es entendida como un proceso mediante el cual las personas internalizan y aprenden referente a normas valores políticas creencias comportamientos y roles de su sociedad o cultura en particular este llega a ser un proceso fundamental a través del cual los individuos o miembros de una organización adquieren las habilidades necesarias para interactuar y participar en su entorno social de manera

efectiva. Es común que durante los procesos de socialización las personas absorban información y conocimientos sobre cómo comportarse en diferentes situaciones sociales, cómo relacionarse con los demás cómo expresar emociones y cómo desempeñar roles específicos dentro de su organización.

Seguridad laboral

La seguridad laboral se refiere a las medidas y prácticas adoptadas para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades en el entorno de trabajo.

Pérez (2007) mencionaba que cuando se habla de seguridad laboral nos referimos a un conjunto de acciones y procedimientos diseñados con la intención de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores mientras realizan sus labores, hay que recordar que la vida y salud de un trabajador debe primar en cualquier ambiente laboral. La seguridad laboral abarca desde la identificación de riesgos potenciales hasta la implementación de controles y capacitación para minimizar esos riesgos y garantizar un entorno de trabajo seguro.

INDUCCIÓN ESPECÍFICA

Citando a Alles (2010), se define la inducción específica como un conjunto de conocimientos vinculados a las funciones y actividades propias de un puesto. Es esencial recordar que cada individuo requiere recibir instrucciones que sean claras, sencillas, completas e inteligentes sobre lo que se espera de él o ella, cómo puede llevar a cabo esas tareas y la manera en que será evaluado tanto individual como colectivamente.

Esta fase, que es organizada por el departamento de gestión del talento humano, está bajo la dirección del personal encargado del puesto, quienes presentarán al supervisor inmediato, a los compañeros de trabajo y a los miembros clave de las diversas áreas.

Asimismo, es necesario instruir sobre el funcionamiento de los equipos y/o maquinarias necesarias para realizar sus labores (Dolan et al., 2007).

Objetivo de la inducción específica

Proporcionar al nuevo titular del puesto la información pertinente sobre sus responsabilidades, la interacción que tendrá dentro de la

organización y los resultados anticipados en el desempeño de sus tareas diarias. Esto facilitará el logro de los objetivos del cargo, lo cual contribuirá al cumplimiento de las metas organizacionales (Alles, 2010).

Estructura de un proceso de inducción específica

A continuación, se ofrece una sugerencia para la estructura de un proceso de inducción específico, tomando como referencia a Alles:

- Proporcionar un organigrama que muestre la posición de este puesto dentro de la organización, destacando los diferentes roles con los cuales el nuevo colaborador interactuará.
- Incluir un Manual de Funciones.
- Detallar el espacio físico, así como los equipos y materiales necesarios para el trabajo.
- Especificar horarios, turnos, pausas y permisos.
- Presentar las Normas de Seguridad, Equipos de Protección y Riesgos Laborales.
- Explicar las obligaciones y derechos del colaborador.

INDICADORES

Orientación sobre el puesto de trabajo

En las organizaciones y en las empresas solemos encontrar diferentes tipos de áreas esto de acuerdo a su estructura organizacional como cuando un nuevo trabajador ingresa a una empresa este debe tener la orientación sobre el puesto del trabajo es decir de manera específica el ambiente donde él se va a desarrollar este tipo de orientación implica un proceso mediante el cual un nuevo empleado dentro de una organización es introducida en su nuevo rol y en su ambiente laboral de manera sistémica y efectiva dicha orientación tiene como objetivo principal el poder ayudar al nuevo empleado a adaptarse rápidamente al papel que le corresponda tratar de comprender sobre la cultura y alcanzar las actividades encomendadas de manera más productiva existe un sinnúmero de acciones esto va a depender de la organización su alcance para que puedan ser de alcance de los trabajadores por ejemplo tenemos sobre manejo de equipos normas de

seguridad específica horarios procedimientos específicos entre otros (Robbins 2004).

Socialización específica (entrega de EPP, herramientas y/o equipos, seguridad laboral, etc.)

El proceso de inducción específica se da una vez concluido el proceso de inducción general en esta etapa los colaboradores reciben toda la información y el conocimiento específico en el área al cual se van a desempeñar (Robbins 2004). Por citar un ejemplo un nuevo empleado va a manejar un tipo de equipo que le es necesario al momento de realizar las tareas encomendadas pero para poder operar dicho equipo necesita el tener conocimiento del uso y manejo del mismo para poder evitar accidentes así como también el mal uso del equipo también se hará presente a los trabajadores sobre las normas de seguridad en los cuales el trabajador debe de cumplir; la identificación de los IPER (identificación de peligros y evaluación de riesgos) también son parte de este proceso de inducción específica el reconocimiento de sus implementos de seguridad el cuidado y uso correcto entre otros.

Recorrido por las instalaciones

Hablar de recorrido se puede entender como la acción de reconocimiento sobre una determinada área con algún propósito, por ejemplo, antes de la inserción laboral de los colaboradores realizar un recorrido por las instalaciones es una práctica importante en el ámbito de la seguridad laboral, este tipo de recorridos permite identificar posibles riesgos, evaluar el cumplimiento de normas de seguridad y proponer mejoras para mantener un entorno de trabajo seguro para todos los empleados. Durante un recorrido de seguridad laboral, se pueden observar aspectos como la disposición de equipos, la señalización, las áreas de almacenamiento, los procedimientos de emergencia y más (Trujillo, 2014).

Seguridad laboral en el puesto

La seguridad laboral en el puesto de trabajo se refiere a la implementación de medidas y prácticas destinadas a prevenir accidentes, minimizar riesgos y salvaguardar la salud y bienestar de los empleados mientras realizan sus actividades laborales en un entorno

específico. Implica la identificación, evaluación y mitigación de peligros y riesgos que puedan surgir en el lugar de trabajo, así como la promoción de una cultura de seguridad que fomente comportamientos seguros y la adopción de procedimientos adecuados (Trujillo, 2014).

En resumen, podemos mencionar que la seguridad laboral en el puesto de trabajo tiene como objetivo principal crear un ambiente laboral donde los empleados puedan llevar a cabo sus tareas de manera segura, minimizando la posibilidad de lesiones, enfermedades ocupacionales y daños a la propiedad, a través de la implementación de medidas preventivas y la promoción de la conciencia y responsabilidad de seguridad entre los trabajadores.

EVALUACIÓN DE LA INDUCCIÓN

El proceso de evaluación de la inducción implica la revisión y el análisis de cómo se ha llevado a cabo el programa de inducción u orientación para nuevos empleados dentro de una organización el propósito principal de esta evaluación es determinar la eficacia y el impacto de la inducción en la integración y el desempeño de los nuevos empleados Asimismo esta evaluación permitirá a posteriori tomar acciones como retroalimentación de los empleados en caso no se estén llegando a cumplir los objetivos de la organización (Robbins 2004).

INDICADORES

Evaluación del proceso de inducción general

El proceso de la evaluación de la inducción general implica la evaluación a los colaboradores sobre información general de la empresa, seguridad salud en el trabajo, medio ambiente, responsabilidad social, salud ocupacional, antes de la evaluación se da una breve charla a los colaboradores para que puedan conocer todos esos puntos esenciales de la empresa donde laboraran.

Evaluación del proceso de inducción específica

El proceso de inducción específica implica la evaluación de las funciones que cumplirán dentro de la empresa, la manipulación de los equipos, la responsabilidad ambiental, seguridad laboral etc.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Werther y Davis (2008) definen el desempeño laboral como el valor añadido que cada empleado proporciona a la organización, constituyendo así una medida de su rendimiento. Por lo tanto, es esencial que las empresas implementen un sistema formal para evaluar el desempeño laboral, donde los supervisores y directivos puedan revisar el progreso, logros y retos enfrentados por cada colaborador en sus respectivos roles (p.306).

Los autores enfatizan la importancia de que cada organización lleve a cabo evaluaciones del desempeño de su personal, considerando este proceso como un valor significativo que aporta cada miembro a la entidad. Además, deben tener presente las responsabilidades, competencias y metas establecidas y logradas dentro de la organización para poder identificar cómo contribuye cada trabajador al éxito institucional.

Por otro lado, Robbins (2004) describe el desempeño laboral como una herramienta que analiza comportamientos y competencias en relación con los resultados obtenidos en un puesto específico, con el objetivo de detectar necesidades de capacitación y desarrollo del personal. Las evaluaciones de desempeño funcionan como un método para validar programas de selección, capacitación y desarrollo. Asimismo, permiten valorar la efectividad de estas iniciativas al evaluar el rendimiento de los empleados involucrados (p.499).

El autor no sólo menciona la necesidad de una actitud positiva por parte del trabajador; también destaca que deben existir las condiciones adecuadas para facilitar un desarrollo efectivo en sus actividades.

En este sentido, durante el proceso de evaluación del desempeño laboral, se mide la labor del trabajador en función de los resultados esperados. Esta evaluación proporciona una valoración del rendimiento individual dentro de la organización, lo cual es crucial para que las empresas consideren implementar programas que fomenten el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores.

Para Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), el desempeño laboral se describe como un proceso sistemático y claro que permite medir y

evaluar las actitudes, habilidades, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el propósito de determinar la productividad del individuo y su capacidad para mejorar en el futuro (p. 229).

Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como el nivel de conducta del evaluado en relación con los objetivos establecidos. Considera que el desempeño es una herramienta personal para alcanzar las metas propuestas (p. 359). Según este autor, mide las labores, responsabilidades y resultados de cada miembro de la organización, constituyendo así una estrategia para lograr los objetivos planteados.

Además, Chiavenato (2009) amplía su definición sobre el desempeño laboral al afirmar que es una evaluación estructurada de los comportamientos individuales en función de las actividades realizadas en sus puestos, así como de los objetivos y resultados a alcanzar, incluyendo las competencias ofrecidas y su potencial de desarrollo.

Este proceso tiene como objetivo juzgar o analizar tanto el valor como las competencias de los empleados y, fundamentalmente, su contribución a la organización (p. 245).

El autor indica que el desempeño personal integra diversas cualidades y responsabilidades que permiten a los individuos cumplir con sus tareas asignadas, logrando así satisfacción laboral; esto también está relacionado con las estrategias de gestión de recursos humanos implementadas. Es relevante subrayar que el desempeño busca identificar la aportación o el valor añadido que cada trabajador brinda a su organización.

Por otro lado, según el MINSA (2022), se menciona que el desempeño consiste en estudiar cómo se desenvuelve el personal en sus funciones laborales con la finalidad de implementar medidas como capacitación, entrenamiento y ajustes salariales para elevar y mantener la competencia del personal (p. 44)

Para el Ministerio de Salud, la eficacia en el trabajo busca implementar estrategias de gestión que favorezcan el crecimiento individual mediante políticas de capacitación que mejoren las

competencias laborales dentro de una organización específica (MINSA, 2022).

GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU PUESTO DE LABORES

Podemos entender a la satisfacción en el ambiente laboral como el grado de apreciación que tienen los trabajadores en una determinada organización que por cierto tiende a ser positiva o negativa, algunos autores consideran al ambiente laboral como parte de la cultura organizacional y ésta implica un sin número de factores como el área de trabajo en las normas el espacio físico entre otras y estos factores tienden a ejercer influencia sobre el colaborador y pueden llegar a incidir en las actitudes o expresiones que vierten los colaboradores en las organizaciones por ejemplo el trabajar de manera alegre denota un carácter de satisfacción laboral positiva, pues el ambiente laboral permite ello, por ello decimos que tiene mucha relación con el contexto laboral ya que este tipo de actitudes son base para la conformación de equipos de trabajo y un clima organizacional adecuado, Chiavenato (2014).

INDICADORES

Confianza en el puesto de trabajo

La confianza en el puesto de trabajo se refiere a la creencia y seguridad que los empleados tienen en sus compañeros, supervisores, la organización y el ambiente laboral en general.

Es un sentimiento de seguridad y certeza en la integridad, la competencia y la honestidad de las personas y los sistemas que conforman el entorno de trabajo.

Cuando existe confianza en el puesto de trabajo, los empleados se sienten cómodos expresando sus opiniones, colaborando con otros y compartiendo información relevante.

La confianza también está relacionada con la sensación de que las decisiones y acciones de la empresa y sus líderes están basadas en valores éticos y en beneficio del bienestar de los empleados (Anderson, 2010).

Iniciativa

Según García et al. (2021) la iniciativa en el contexto laboral hace referencia a la disposición y habilidad de los colaboradores en asumir la responsabilidad de emprender acciones proactivas, proponer ideas y llevar a cabo tareas sin necesidad de una dirección o supervisión constante. Los empleados con iniciativa son capaces de identificar oportunidades de mejora, resolver problemas y asumir la responsabilidad de sus acciones para lograr los objetivos organizacionales.

GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU DESARROLLO PERSONAL Y LABORAL

Cuando los trabajadores dentro de una organización desempeñan un papel en una determinada área se puede apreciar los diferentes tipos de actitudes y comportamientos que pueda tener el colaborador en determinada área, entender la satisfacción en un determinado puesto de trabajo es apreciar que el trabajador cumple los procedimientos las normas los estándares que ha impuesto la organización esto ejerce una fuerza motivadora en los colaboradores e incluso puede llegar a despertar el interés en que el trabajador pueda explotar al máximo sus habilidades y destrezas en bien de la organización. Chiavenato (2014).

INDICADORES

Nivel de desarrollo

Nivel de desarrollo laboral se refiere al grado de avance, progresión y crecimiento que un individuo ha alcanzado en su carrera y desempeño profesional dentro de una organización o en el ámbito laboral en general.

Este concepto engloba aspectos como las habilidades adquiridas, la experiencia acumulada, el alcance de responsabilidades y roles, así como el logro de objetivos y metas laborales (García & Vesga & Gómez, 2021, p. 68).

El nivel de desarrollo laboral puede variar ampliamente entre diferentes personas y etapas de la vida. Algunos factores que pueden influir en el nivel de desarrollo laboral incluyen la educación, la formación,

las oportunidades de aprendizaje, el rendimiento en el trabajo, la toma de decisiones, la promoción y el crecimiento dentro de la organización.

Reconocimiento

Según Chiavenato (2014) hablar de reconocimiento en el aspecto laboral se refiere a la valoración y aprecio que se otorga a los empleados por sus contribuciones, logros y esfuerzos en el entorno de trabajo. Implica reconocer y recompensar de manera positiva y pública el desempeño excepcional, la dedicación y la contribución de los empleados a la organización y a la consecución de sus objetivos.

El reconocimiento en el ámbito laboral puede adoptar diversas formas, como el elogio verbal, premios, incentivos financieros, ascensos, oportunidades de desarrollo, menciones en reuniones, entre otros. Además de motivar a los empleados, el reconocimiento también puede fortalecer la moral y el compromiso, fomentar un ambiente positivo y mejorar la relación entre los empleados y la dirección.

GRADO DE ADAPTACIÓN CON SUS COMPAÑEROS

Hablar de la adaptación con sus compañeros de trabajo, es entender que un conjunto de personas trabajan de manera coordinada, integrada permitiendo de esta manera lograr objetivos comunes en beneficio de las organizaciones así mismo este accionar de los trabajadores permite a ellos mismos poder desenvolverse de la mejor manera con el equipo de trabajo al cual pertenece pues el equipo puede apoyar al colaborador así como también los trabajadores colaboran con el equipo existe una relación muy inversa de apoyo mutuo que resulta siendo beneficioso para ambos y por ende los resultados se ven enmarcados en la organización; hoy en día se ha dado múltiple importancia al trabajo en equipo las organizaciones modernas priorizan este tipo de accionar de sus colaboradores ya no estamos en las épocas donde se solía trabajar de manera aislada ahora la perspectiva y la tendencia es no solamente a lograr equipos de trabajo sino más bien lograr el involucramiento del personal pues esta se da cuando el trabajador asume el papel que le corresponde dentro de la organización sin temor a ser controlado verificado u otras situaciones vinculadas con el ambiente laboral Chiavenato (2014).

INDICADORES

Trabajo en equipo

Hablar de trabajo en equipo es entender que un conjunto de personas trabajan de manera coordinada, integrada permitiendo de esta manera lograr objetivos comunes en beneficio de las organizaciones así mismo este accionar de los trabajadores permite a ellos mismos poder desenvolverse de la mejor manera con el equipo de trabajo al cual pertenece pues el equipo puede apoyar al colaborador así como también los trabajadores colaboran con el equipo existe una relación muy inversa de apoyo mutuo que resulta siendo beneficioso para ambos y por ende los resultados se ven enmarcados en la organización; hoy en día se ha dado múltiple importancia al trabajo en equipo las organizaciones modernas priorizan este tipo de accionar de sus colaboradores ya no estamos en las épocas donde se solía trabajar de manera aislada ahora la perspectiva y la tendencia es no solamente a lograr equipos de trabajo sino más bien lograr el involucramiento del personal pues esta se da cuando el trabajador asume el papel que le corresponde dentro de la organización sin temor a ser controlado verificado u otras situaciones vinculadas con el ambiente laboral (2014).

Nivel de comunicación

Para Tessi (2012), la comunicación laboral se refiere al intercambio de información sea formal o no, entre los miembros de una organización en el contexto de su entorno de trabajo y en los distintos niveles organizativos, esto implica transmitir de manera efectiva y clara tanto la información relacionada con las tareas y responsabilidades laborales como las interacciones sociales y profesionales dentro de la empresa.

Una comunicación laboral efectiva es esencial para el funcionamiento fluido de una organización. Ayuda a transmitir expectativas claras, brindar retroalimentación constructiva, coordinar tareas, resolver problemas, fomentar la colaboración y construir relaciones positivas entre los empleados y la dirección.

La ausencia de comunicación o la comunicación deficiente puede llevar a malentendidos, desinformación, conflictos y problemas de rendimiento. Por lo tanto, una comunicación laboral exitosa es

fundamental para mantener un ambiente de trabajo productivo y positivo (Chiavenato, 2014).

GRADO DE ADAPTACIÓN A LAS NORMAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA

Para las organizaciones se ha vuelto todo un desafío integrar grupos de colaboradores sumado a la necesidad de entender las diferencias en su manera de pensar, de trabajar y de aprender.

La adaptación a las normas y la cultura organizacional de la empresa inicia desde que el área de recursos humanos hace entrega de las normas y políticas de la empresa para que los colaboradores puedan conocer e ir adaptándose a las normas, reglamentos y políticas de la empresa.

INDICADORES

Cumplimiento de normas y reglamentos

En el ámbito laboral, las normas y reglamentos se refieren a las reglas y directrices establecidas por las autoridades laborales, las leyes y regulaciones gubernamentales, así como las políticas y procedimientos internos de las empresas. Estas normas y reglamentos pueden abarcar aspectos como la seguridad laboral, los derechos y deberes de los trabajadores, uso de recursos, políticas de comunicación, códigos de conducta, entre otros (Chiavenato, 2014).

La importancia de las normas y reglamentos radica en su capacidad para proporcionar un marco de referencia claro y consistente que guía el comportamiento y las acciones de las personas en diferentes contextos. Estas reglas y pautas contribuyen a mantener la equidad, la legalidad y el orden en la sociedad y en las organizaciones.

Integración con la empresa

La integración con la empresa se refiere al proceso mediante el cual un nuevo empleado se adapta, se familiariza y se convierte en parte activa de la organización en la que ha sido contratado. Implica la incorporación exitosa del empleado al entorno laboral, la cultura organizacional y las dinámicas del equipo de trabajo. La integración con la empresa va más allá de la simple orientación en el primer día de

trabajo. Incluye aspectos como conexiones y roles, adaptación a la dinámica laboral (Alonso & Bermejo, 2009).

Según Alonso & Bermejo (2009) menciona que son los cambios que deben operarse en una persona originados en las distintas circunstancias que se modifican en su entorno humano y las exigencias que ese medio le impone (p.33).

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS CAPACITACIONES

Se encuentra estimada como aquel procedimiento que implica una serie de actividades que se orientan a la mejora del desempeño de los colaboradores sea cual fuese el área laboral donde se desempeñan, estas capacitaciones pueden ser de manera individual o grupal o incluso también pueden ser especializadas permitiendo mejorar e implementar destrezas en los colaboradores todas estas acciones son implementadas por el área de recursos humanos, Arroyo (2015) mencionaba que la capacitación de personal es la proporción de información y su contenido específico al puesto o promoción de imitación, generalmente, las quejas están dirigidas a que la mayoría de los colaboradores, no han pasado por un proceso de inducción o de adaptación al puesto por ello es que el desconocimiento de los procedimientos afectan a los objetivos de la organización.

INDICADORES

Frecuencia de capacitaciones

La frecuencia de capacitaciones se refiere a la periodicidad con la que se llevan a cabo programas de formación, entrenamiento o desarrollo profesional en una organización. Indica cuántas veces se realizan estas actividades a lo largo de un período de tiempo determinado, como un mes, un trimestre, un año, etc. La frecuencia de capacitaciones puede variar según la naturaleza de las necesidades de la empresa y los empleados. Algunas capacitaciones pueden ser únicas o realizarse de manera esporádica, mientras que otras pueden requerir una programación regular para mantener al personal actualizado, desarrollar nuevas habilidades y cumplir con las regulaciones o estándares de la empresa (Urzúa & Puentes, 2010).

Contenido de las capacitaciones

El contenido de las capacitaciones se refiere al conjunto de temas, información, habilidades y conocimientos que se abordan durante un programa de formación, entrenamiento o desarrollo profesional. Este contenido está diseñado específicamente para cumplir con los objetivos de aprendizaje establecidos y mejorar las competencias y habilidades de los participantes en áreas particulares.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Integración

La manera en que la organización da la bienvenida a los nuevos empleados y los integra en su cultura, entorno y sistema es fundamental para que estos puedan actuar de acuerdo con las expectativas establecidas por la organización (Chiavenato, 2014).

Adaptación

Los cambios que deben ocurrir en un individuo son el resultado de las diversas circunstancias que se alteran en su entorno social y de las demandas que este contexto impone. Para ser reconocido como un miembro valioso y no marginal, la persona debe ajustarse a cumplir con las normas de conducta, así como con las pautas morales y, especialmente, legales (Alonso & Bermejo, 2009).

Manual de Bienvenida

Es un recurso comunicativo fundamental en el proceso de acogida y resulta muy beneficioso para todo colaborador, ya sea temporal o permanente. Este documento sintetiza la cultura organizacional y abarca toda la información relevante que facilitará una integración exitosa tanto en el puesto como en la empresa (Robbins 2004).

Motivación

Es la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal (García, 2014).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe incidencia significativa entre el programa de inducción y el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. – 2023.

Ho: No existe incidencia significativa entre el programa de inducción y el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: Existe incidencia significativa entre el programa de inducción general y el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023.

H2: Existe incidencia significativa entre el programa de inducción específico y el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023.

H3: Existe incidencia significativa entre la evaluación de programa de inducción específico y el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Programa de inducción

2.5.2. VARIABLE 2

Desempeño laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
PROGRAMA DE INDUCCIÓN	Inducción general	1. Orientación sobre las actividades de la empresa 2. Normas y reglamentos 3. Socialización general 4. Seguridad laboral	Ordinal
	Inducción específica	1. Orientación sobre el puesto de trabajo 2. Socialización y entrega de EPP, herramientas y/o equipos a su cargo 3. Recorrido por las instalaciones 4. Seguridad laboral en el puesto	Ordinal
	Evaluación de la inducción	1. Evaluación del proceso de inducción general 2. Evaluación del proceso de inducción específico	Ordinal
DESEMPEÑO LABORAL	Grado de satisfacción con su puesto de labores	1. Confianza en el puesto de trabajo 2. Iniciativa	Ordinal
	Grado de satisfacción con su desarrollo personal y laboral	1. Nivel de desarrollo 2. Reconocimiento	Ordinal
	Grado de adaptación con sus compañeros	1. Trabajo en equipo 2. Nivel de comunicación	Ordinal
	Grado de adaptación a las normas y cultura organizacional de la empresa	1. Cumplimiento de normas y reglamentos 2. Integración con la empresa	Ordinal
	Grado de satisfacción con las capacitaciones	1. Frecuencia de capacitaciones 2. Contenidos de las capacitaciones	Ordinal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Hernández et al, (2018) en sus investigaciones menciona a las de tipo aplicada, que consiste en resolver problemas con conocimientos publicados. En ese sentido el proyecto planteado es de tipo aplicada.

3.1.1. ALCANCE O NIVEL

La investigación es de tipo descriptiva relacional, consiste en describir con precisión acciones, objetos, procesos y personas para conocer sus normas, prácticas, atributos, características y actitudes predominantes. Los estudios correlacionales buscan establecer relación alguna entre variables de estudios programa de inducción y el desempeño laboral, así como medir su magnitud. (Hernández et. al. 2014).

3.1.2. ENFOQUE

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, porque se recolectó datos; para probar las hipótesis, con base de medición numérica, cantidades, y el análisis; a través de los métodos estadísticos, estableciendo pautas de comportamiento, y se aprobaron teorías según Hernández R, Fernández C. y Batista P, (2014, pág. 105).

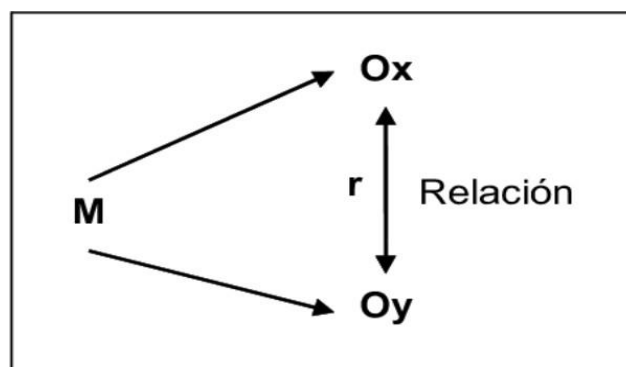
3.1.3. DISEÑO

Según Hernández al (2014) define no experimental, como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos.

En tal sentido en la presente investigación se utilizó el diseño no experimental transaccional, el cual el esquema se muestra en la figura 1.

Figura 1

Diseño de investigación



Nota. Rodríguez, 2016, p. 28

M = Muestra

O = Observación

R = Relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Hernández et. al. 2014, Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p.65).

Cuando una entidad poblacional comparte un rasgo común, se está examinando todo el fenómeno, y esto es lo que da origen a los datos del estudio (p. 65). Por lo tanto, la población de estudio para la presente investigación quedó constituido tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1

Población de estudio

Población	26 colaboradores de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L - 2023
------------------	--

Nota. Información de la oficina de Administración de INPRECONT ASB

3.2.2. MUESTRA

Según Tamayo (2000), el muestreo no probabilístico por conveniencia. es aquel con el cual se seleccionan las unidades muestrales de acuerdo a la conveniencia o accesibilidad del investigador.

En tal sentido el tamaño de la muestra para nuestra investigación se determinó a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se excluyó a aquellos que laboran en funciones administrativas, quedando solo 17 personas a las cuales se aplicará el instrumento.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

Para la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta para recolectar información y convertirlas en datos precisos de nuestra muestra, en este caso los colaboradores de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L.

3.3.2. INSTRUMENTOS

El cuestionario fue el instrumento principal del estudio de investigación. Según el autor Hernández (2014), de otro modo el cuestionario es posiblemente la herramienta más utilizada para la recolección de datos.

El instrumento consiste en un conjunto de preguntas respecto de la variable a medir de acuerdo con las dimensiones de la investigación, programa de inducción y desempeño laboral dirigido al área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L; en razón a ello se aplicó una encuesta que fue dirigida al personal operativo de la empresa y el otro a través de la recopilación documental de la encuesta llevada cabo por el supervisor.

La validez del instrumento se realizó por juicio de expertos, los cuales cuentan con la experiencia en trabajos de investigación y otros con el tema de investigación.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el Alfa de Cronbach, cuyos resultados luego de aplicar a una muestra piloto aleatoria a 7 colaboradores el cual dio como resultado 0,875 para la primera variable y 0,823 para la segunda variable, haciendo una comparación con la tabla de categorización del índice, el instrumento para ambas variables se muestran en un nivel de confiabilidad buena

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó el método estadístico para la interpretación y procesamiento de información a través de tablas y gráficos estadísticos, para el contraste de hipótesis se utilizó el Coeficiente de Rho de Spearman pues la naturaleza de la variable no permite el uso de pruebas paramétricas, asimismo se complementaron con el uso de herramientas informáticas como:

- **WORD**, El proyecto y el informe final del estudio de investigación serán procesados y redactados utilizando el software WORD.
- **SPSS**, estará procesando los datos, este software cederá procesar las tabulaciones de las encuestas aplicadas.
- **EXCEL**, Con SPSS se pueden resolver las tabulaciones de las averiguaciones que se realizaron.
- **POWER POINT**, Excel es una aplicación que ayudará en la construcción y exposición de cuadros y gráficos para el proyecto de tesis y el informe final.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 2

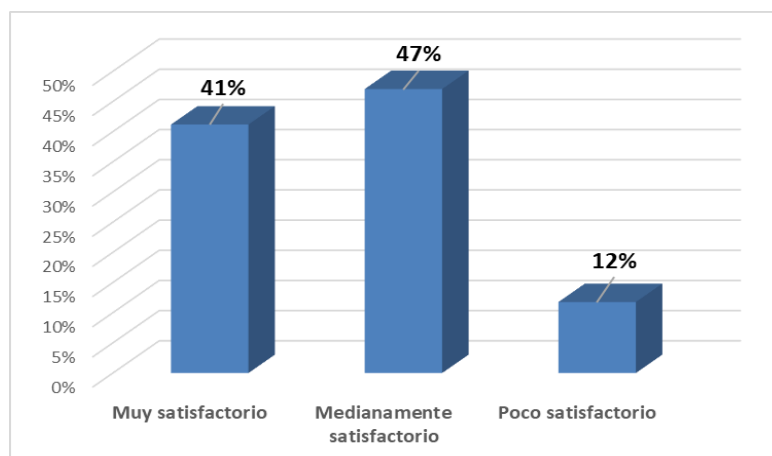
¿La orientación recibida sobre las actividades que desarrolla INPRECONT ASB E.I.R.L. fueron?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	7	41%
Medianamente satisfactorio	8	47%
Poco satisfactorio	2	12%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 2

¿La orientación recibida sobre las actividades que desarrolla INPRECONT ASB E.I.R.L. fueron?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 2 nos dan muestra que los siguientes resultados respecto a la pregunta ¿La orientación recibida sobre las actividades (política, ámbito laboral, campo de acción, etc.) que desarrolla INPRECONT ASB E.I.R.L. fueron? Al respecto un 41% respondió muy satisfactorio, un 47% medianamente satisfactorio y un 12% poco satisfactorio, esto nos da a entender que la mayoría de los colaboradores han comprendido las actividades que desarrolla la empresa, y cuáles son su ámbito de intervención.

Tabla 3

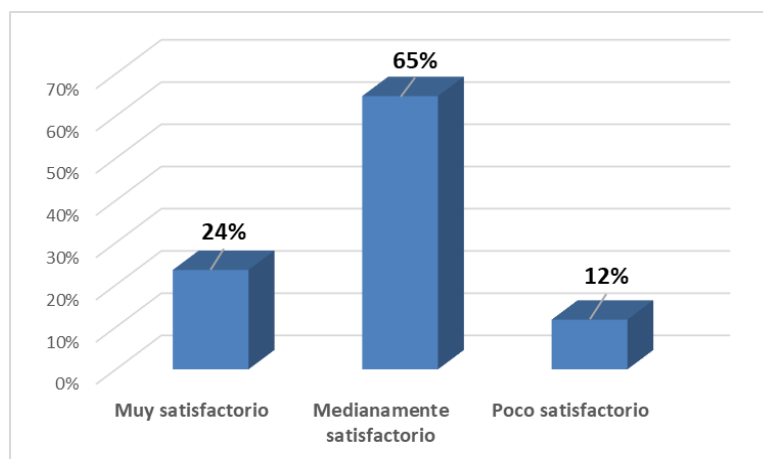
¿La información recibida sobre el reglamento interno de trabajo, derechos, deberes, beneficios que INPRECONT ASB E.I.R.L. tiene implementado fue?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	4	24%
Medianamente satisfactorio	11	65%
Poco satisfactorio	2	12%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 3

¿La información recibida sobre el reglamento interno de trabajo, derechos, deberes, beneficios que INPRECONT ASB E.I.R.L. tiene implementado fue?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 3 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿La información recibida sobre el reglamento interno de trabajo, derechos, deberes, beneficios que INPRECONT ASB E.I.R.L. tiene implementado fue?* al respecto un 24% respondió muy satisfactorio, un 65% medianamente satisfactorio y un 12% poco satisfactorio, esto connota que la mayoría de los colaboradores han comprendido sobre los derechos, beneficios y deberes que recaen sobre ellos al momento de su incorporación a la empresa.

Tabla 4

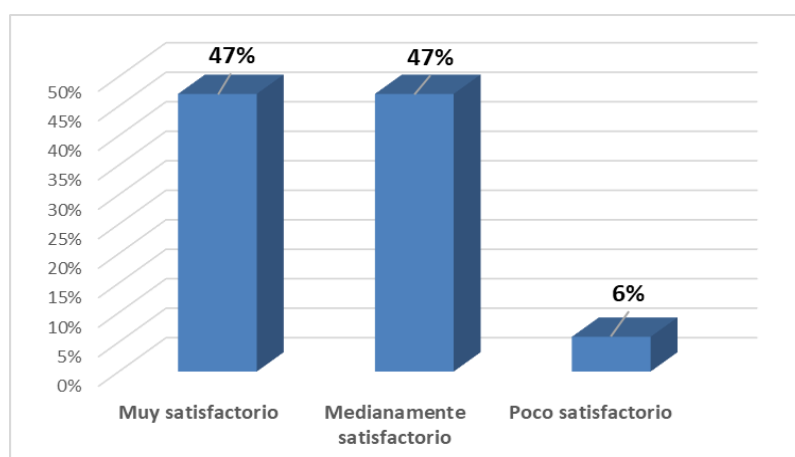
¿La socialización con la misión, visión y valores recibida en el programa de inducción general fue?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	8	47%
Medianamente satisfactorio	8	47%
Poco satisfactorio	1	6%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 4

¿La socialización con la misión, visión y valores recibida en el programa de inducción general fue?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 4 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿La socialización con la misión, visión y valores recibida en el programa de inducción general fue?* Se observa que un 47% respondió muy satisfactorio, un 47% medianamente satisfactorio y un 6% poco satisfactorio; las opiniones están divididas equitativamente entre los niveles alto y medio de satisfacción, únicamente una pequeña minoría del 6% expresa poca satisfacción al respecto, esto se debería a factores culturales propios de la persona, sería recomendable analizar las razones detrás de las respuestas medianamente y poco satisfactorias para realizar ajustes que permitan una mejor socialización de esos aspectos clave durante la inducción general.

Tabla 5

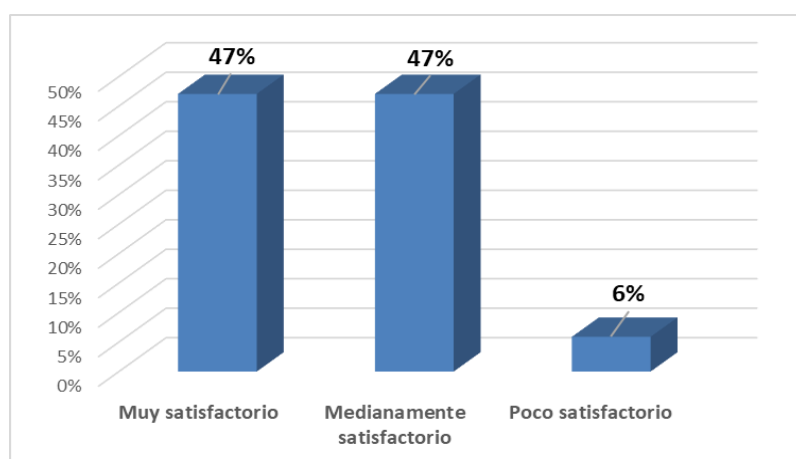
¿La información referente a la seguridad laboral en general brindada en el programa de inducción general fue?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	8	47%
Medianamente satisfactorio	8	47%
Poco satisfactorio	1	6%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 5

¿La información referente a la seguridad laboral en general brindada en el programa de inducción general fue?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 5 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿La información referente a la seguridad laboral en general brindada en el programa de inducción general fue?* se muestra que un 47% respondió muy satisfactorio, un 47% medianamente satisfactorio y un 6% poco satisfactorio, los resultados muestran resultado similar a la pregunta previa previo, sería recomendable mejorar la forma en lo que se aborda este tema clave como seguridad en general, el uso correcto de EPP, las señalizaciones, entre otros durante el programa de inducción las razones detrás de las respuestas medianamente y poco satisfactorias para mejorar la forma en que se aborda este tema clave de seguridad durante el programa de inducción.

Tabla 6

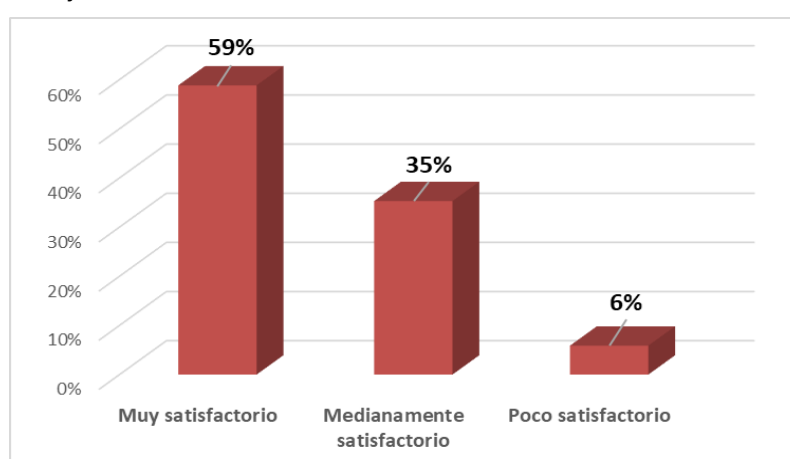
¿La información recibida sobre el desarrollo de sus actividades, el ambiente de su puesto de trabajo fue?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	10	59%
Medianamente satisfactorio	6	35%
Poco satisfactorio	1	6%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 6

¿La información recibida sobre el desarrollo de sus actividades, el ambiente de su puesto de trabajo fue?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 6 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿La información recibida sobre el desarrollo de sus actividades, el ambiente de su puesto de trabajo fue?* se muestra que un 59% respondió muy satisfactorio, un 35% medianamente satisfactorio y un 6% poco satisfactorio; esto nos da a entender que la inducción en estos temas ha sido asimilada por el colaborador en el puesto el cual se va desempeñar.

Tabla 7

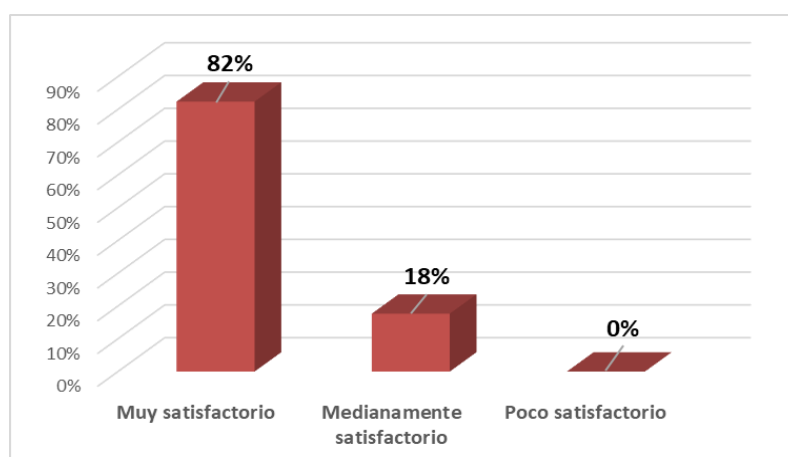
¿Referente a los EPP, herramientas y/o equipos, así como material físico y virtual de guías, instructivos y manuales entregados cuando ingreso a laborar usted se encuentra?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	14	82%
Medianamente satisfactorio	3	18%
Poco satisfactorio	0	0%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 7

¿Referente a los EPP, herramientas y/o equipos, así como material físico y virtual de guías, instructivos y manuales entregados cuando ingreso a laborar usted se encuentra?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 7 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿Referente a los EPP, herramientas y/o equipos, así como material físico y virtual de guías, instructivos y manuales entregados cuando ingreso a laborar usted se encuentra?* al respecto un 82% menciona muy satisfactorio y un 18% medianamente satisfactorio ninguno se mostró poco satisfactorio; esto nos hace entender que la inducción en los temas en mención fueron asimilados pues con ello van a desempeñar sus labores en sus determinadas áreas.

Tabla 8

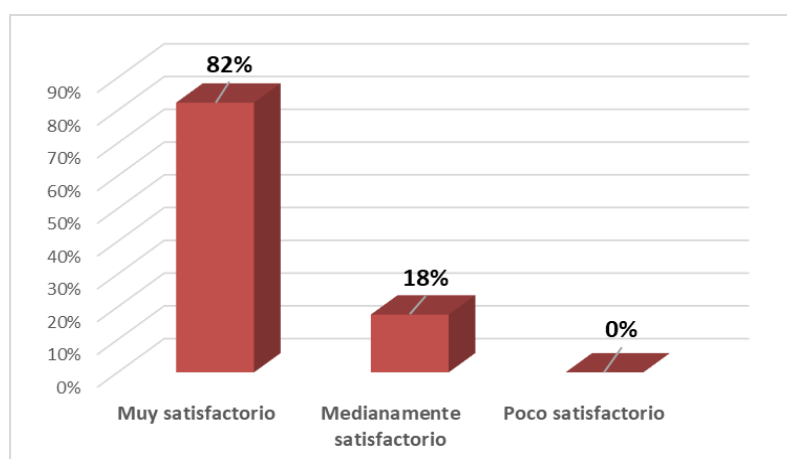
¿El recorrido por las instalaciones de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L., así como en su área de labores fue?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	14	82%
Medianamente satisfactorio	3	18%
Poco satisfactorio	0	0%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 8

¿El recorrido por las instalaciones de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L., así como en su área de labores fue?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 8 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿El recorrido por las instalaciones de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L., así como en su área de labores fue?* al respecto un 82% respondió muy satisfactorio, un 18% medianamente satisfactorio y un 0% poco satisfactorio, los colaboradores al recorrer las instalaciones como parte del proceso de inducción se familiarizan con su área de labores y demás áreas en las cuales va a interactuar.

Tabla 9

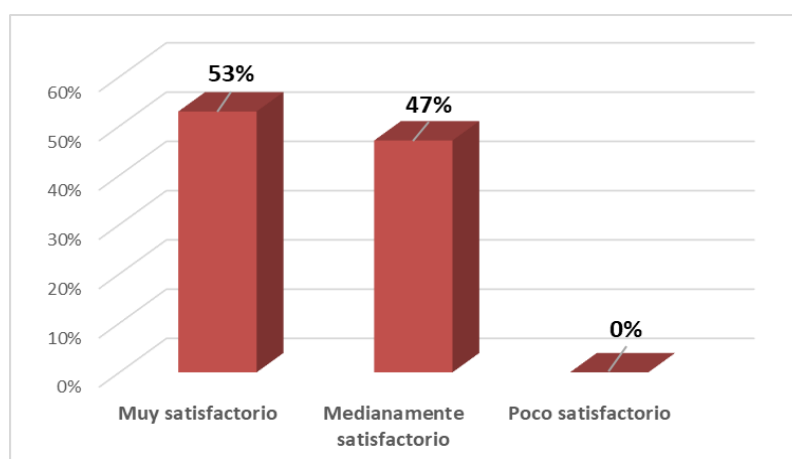
¿La información referente a la seguridad laboral, medio ambiente, salud ocupacional entre otras en su área de trabajo fue?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	9	53%
Medianamente satisfactorio	8	47%
Poco satisfactorio	0	0%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 9

¿La información referente a la seguridad laboral, medio ambiente, salud ocupacional entre otras en su área de trabajo fue?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 9 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿La información referente a la seguridad laboral, medio ambiente, salud ocupacional entre otras en su área de trabajo fue?* al respecto un 53% respondió muy satisfactorio, un 47% medianamente satisfactorio y un 0% se mostró poco satisfactorio; esto da a entender que los colaboradores en su mayoría reconocen y comprenden la importancia de la seguridad en el área de trabajo.

Tabla 10

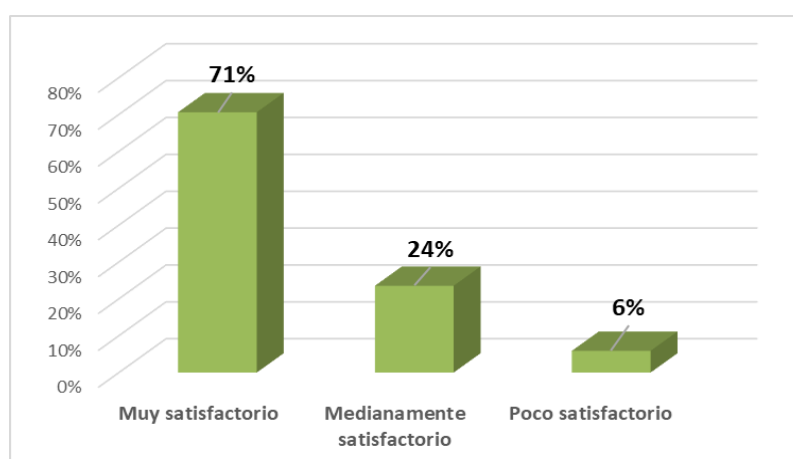
¿En términos generales el programa de inducción general fue?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	12	71%
Medianamente satisfactorio	4	24%
Poco satisfactorio	1	6%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 10

¿En términos generales el programa de inducción general fue?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 10 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta ¿En términos generales el programa de inducción general fue? al respecto un 71% respondió muy satisfactorio, un 24% medianamente satisfactorio y un 6% poco satisfactorio, estos resultados nos dan a entender que los colaboradores en su gran mayoría valoraron y asimilaron el programa de inducción general.

Tabla 11

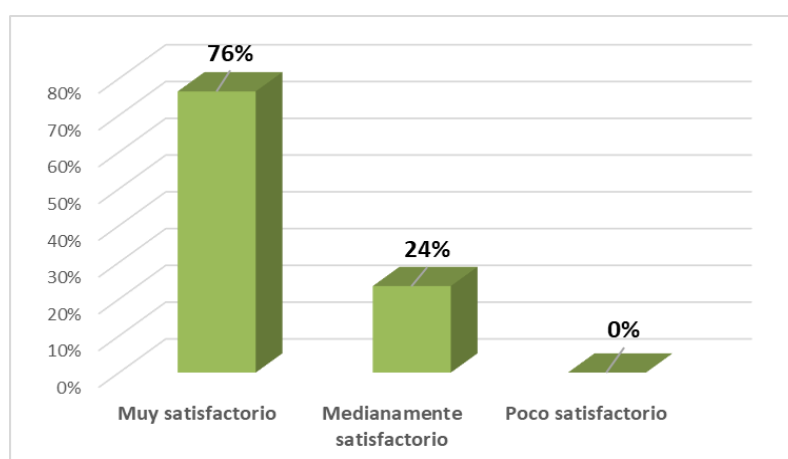
¿En términos generales el programa de inducción específico fue?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	13	76%
Medianamente satisfactorio	4	24%
Poco satisfactorio	0	0%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 11

¿En términos generales el programa de inducción específico sobre las funciones que deben cumplir, manipulación de equipos etc. fue?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 11 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿En términos generales el programa de inducción específico sobre las funciones que deben cumplir, manipulación de equipos etc. fue?* Los resultados muestran que un 76% respondió muy satisfactorio, un 24% medianamente satisfactorio y ninguno se mostró poco satisfactorio, estos resultados nos dan a entender que los colaboradores en su gran mayoría valoraron y asimilaron el programa de inducción específico.

Encuesta de Evaluación de Personal

Tabla 12

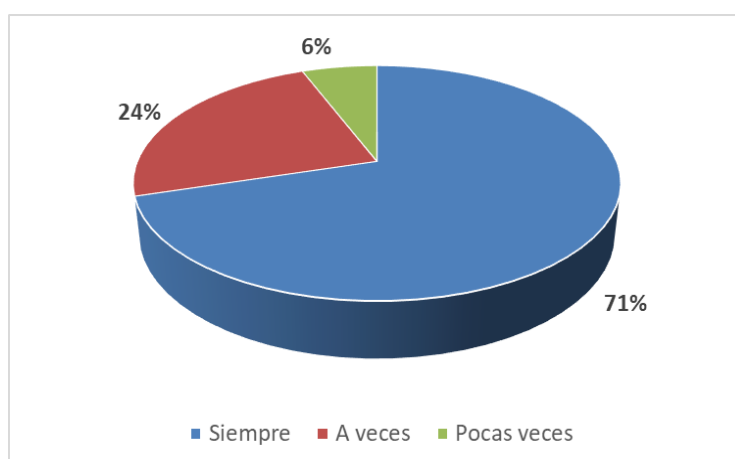
¿Demuestra confianza en el puesto de trabajo?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	12	71%
A veces	4	24%
Pocas veces	1	6%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 12

¿Demuestra confianza en el puesto de trabajo?



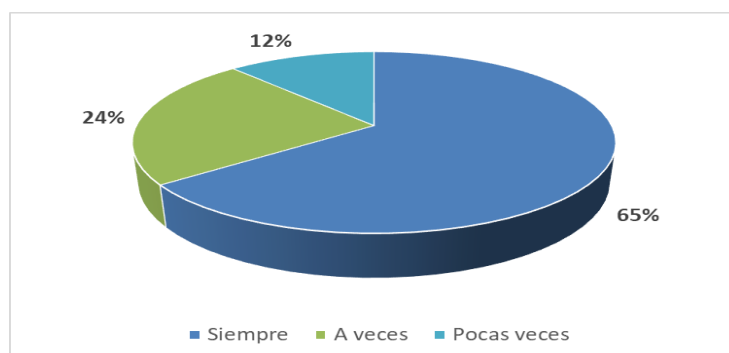
Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 12 nos muestra los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿Demuestra confianza en el puesto de trabajo?* al respecto un 71% lo viene haciendo siempre, un 24% lo hace a veces y un 6% lo hace pocas veces, esto nos indica que si bien la confianza en el trabajo se da en la mayoría de los trabajadores hay aspectos que podrían mejorarse para lograr una percepción más positiva y uniforme entre los encuestados, muchos de ellos muestran inseguridad al momento de realizar sus tareas, por temor a equivocarse estos factores deberían de ir mejorando para que de alguna manera aquellos que aún no lo hacen puedan demostrar confianza en su puesto de trabajo.

Tabla 13*¿Tiene Iniciativa el colaborador dentro de sus actividades?*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	11	65%
A veces	4	24%
Pocas veces	2	12%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.**Figura 13***¿Tiene Iniciativa el colaborador dentro de sus actividades?**Nota.* Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.**Interpretación:**

La tabla y figura 13 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿Tiene Iniciativa el colaborador dentro de sus actividades?* al respecto un 65% siempre lo hacen, un 24% a veces y un 12% pocas veces; esto sugiere que, en general, hay un buen nivel de iniciativa en las tareas respetando los procedimientos y siguiendo las instrucciones brindadas. No obstante, existe un margen de mejora, ya que una parte considerable (36%) no siempre lo hace de esta manera.

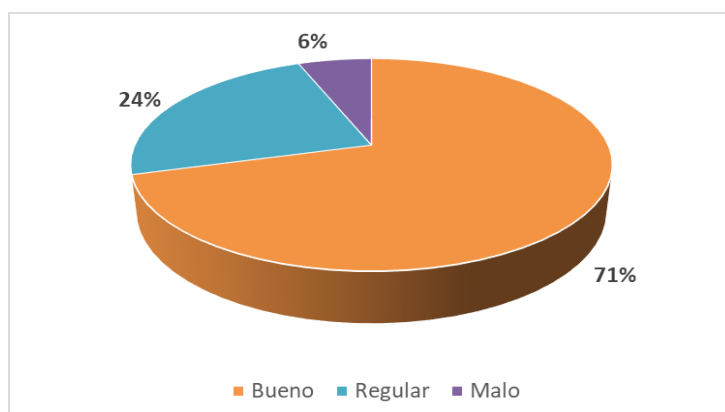
Tabla 14*¿Cuál es el Nivel de desempeño dentro del desarrollo de sus actividades?*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	12	71%
Regular	4	24%
Malo	1	6%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 14

¿Cuál es el Nivel de desempeño dentro del desarrollo de sus actividades?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 14 nos muestra los siguientes resultados con referencia a la pregunta ¿cuál es el nivel de desempeño dentro del desarrollo de sus actividades? al respecto el 65% se muestra con buen desempeño, un 24% con un desempeño regular y un 6% con un mal desempeño; en general, los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores tienen un buen nivel de desempeño, pero también hay oportunidades de mejora para elevar el desempeño del 30% restante que tiene un rendimiento regular o malo. Sería importante identificar las causas de esos niveles de desempeño más bajos y tomar medidas para apoyar a esos trabajadores y mejorar los resultados generales del equipo.

Tabla 15

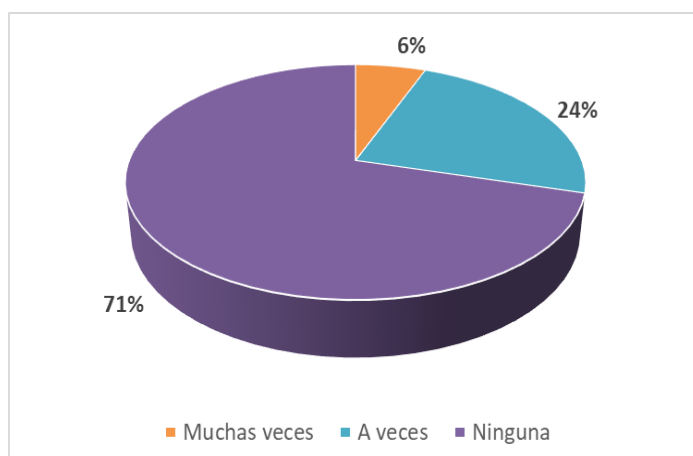
¿Percibió algún Reconocimiento el colaborador?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muchas veces	1	6%
A veces	4	24%
Ninguna	12	71%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 15

¿Percibió algún Reconocimiento el colaborador?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 15 nos muestra los siguientes resultados con referencia a la pregunta ¿percibió algún reconocimiento el colaborador? al respecto el 71% de colaboradores no ha recibido reconocimiento alguno, un 24% a veces y un 6% muchas veces recibieron reconocimiento; esto nos da a entender que la mayoría de los colaboradores el 71%, no han recibido ningún tipo de reconocimiento por su trabajo, esto es una situación que se debe atender, ya que el reconocimiento es un factor clave para mantener la motivación y el compromiso de los empleados, puede revertirse estos ítems con un sistema de recompensas más estructurado y equilibrado.

Tabla 16

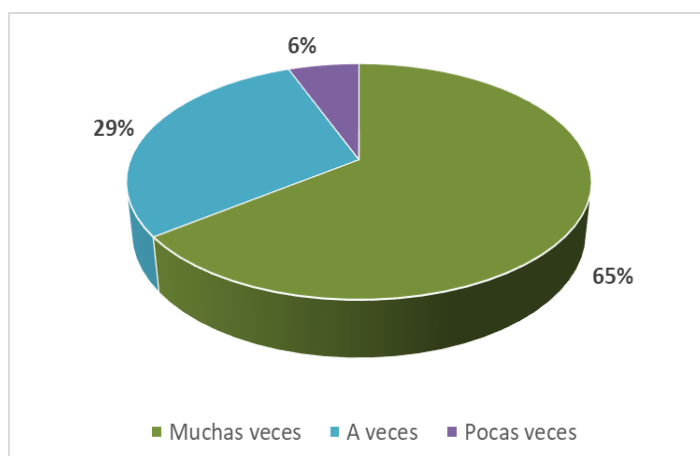
¿Demuestra el colaborador trabajar en equipo?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muchas veces	11	65%
A veces	5	29%
Pocas veces	1	6%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 16

¿Demuestra el colaborador trabajar en equipo?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 16 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta ¿demuestra el colaborador trabajar en equipo?; los resultados muestran que un 65% muchas veces trabaja en equipo, un 29% a veces y un 6% pocas veces lo hace; estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores, un 65%, muestra bastante capacidad para trabajar en equipo. Esto es una fortaleza importante, ya que el trabajo en equipo es esencial para la eficacia y productividad de la organización, esto sugiere que existe margen de mejora en este aspecto para una parte significativa de los colaboradores.

Tabla 17

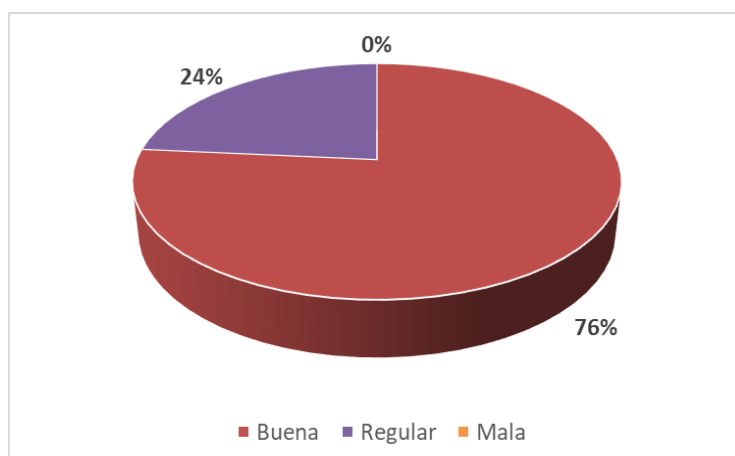
¿Cómo fue el nivel de comunicación del colaborador dentro de sus actividades?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Buena	13	76%
Regular	4	24%
Mala	0	0%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 17

¿Cómo fue el nivel de comunicación del colaborador dentro de sus actividades?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 17 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿Cómo fue el nivel de comunicación del colaborador dentro de sus actividades?* al respecto el 76% muestra una buena comunicación y un 24% de manera regular, ningún colaborador muestra una mala comunicación; estos datos reflejan que la comunicación del equipo es mayoritariamente buena, lo cual es una ventaja competitiva. Sin embargo, sería recomendable implementar acciones de mejora y desarrollo de habilidades de comunicación para elevar aún más el desempeño del 24% que muestra una comunicación regular, es rescatable que no haya ningún colaborador que muestre una mala comunicación, lo cual sugiere que los problemas de comunicación no son un problema generalizado en la organización.

Tabla 18

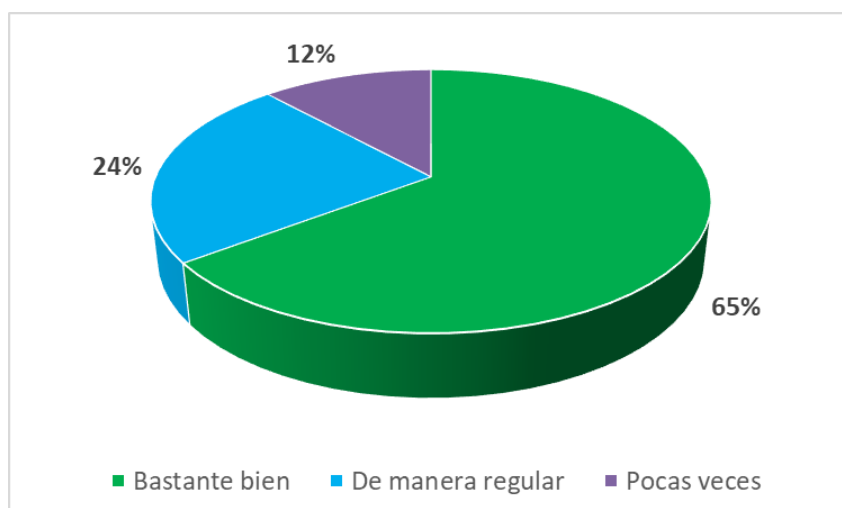
¿Se adapta a las normas y reglamentos de la empresa?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bastante bien	11	65%
De manera regular	4	24%
Pocas veces	2	12%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 18

¿Se adapta a las normas y reglamentos de la empresa?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 18 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta ¿se adapta a las normas y reglamentos de la empresa? Se observa que el 65% de colaboradores se han adaptado bastante bien, un 24% lo ha hecho de manera regular y un 12% muy poco; en general, los datos muestran que la mayoría de los colaboradores (65%) cumplen satisfactoriamente con las normas y reglamentos, lo cual es positivo; sin embargo, el 35% restante (24% regular y 12% muy poco) representa un área de mejora importante, sería recomendable que la empresa refuerce la capacitación y comunicación de sus normas y reglamentos, especialmente enfocándose en los colaboradores que han tenido dificultades de adaptación, puesto que un alto nivel de cumplimiento de las normas y reglamentos es fundamental para mantener un ambiente de trabajo ordenado, consistente y alineado con los objetivos de la empresa.

Tabla 19

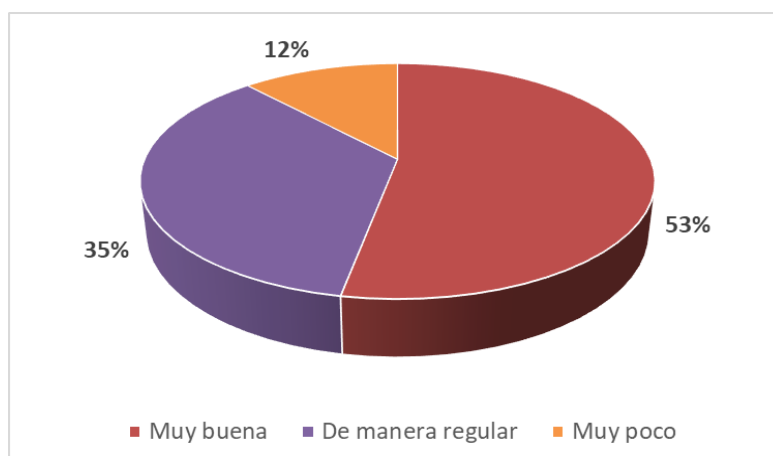
¿El proceso de integración con la empresa es?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy buena	9	53%
De manera regular	6	35%
Muy poco	2	12%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 19

¿El proceso de integración con la empresa es?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 19 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta ¿el proceso de integración con la empresa es? al respecto, un 53% de colaboradores se ha integrado de muy buena manera, un 35% se muestra integrado de manera regular y un 12% se ve muy poco integrado con la empresa. En general, podemos decir que el proceso de integración de los colaboradores con la empresa es aceptable, pero con oportunidades de mejora. Si bien poco más de la mitad está se ve muy bien integrado, un 47% (sumando regular y muy poco) no lo está del todo, debemos recordar que una buena integración de los colaboradores con la empresa es clave para lograr un mayor compromiso, productividad y retención del talento.

Tabla 20

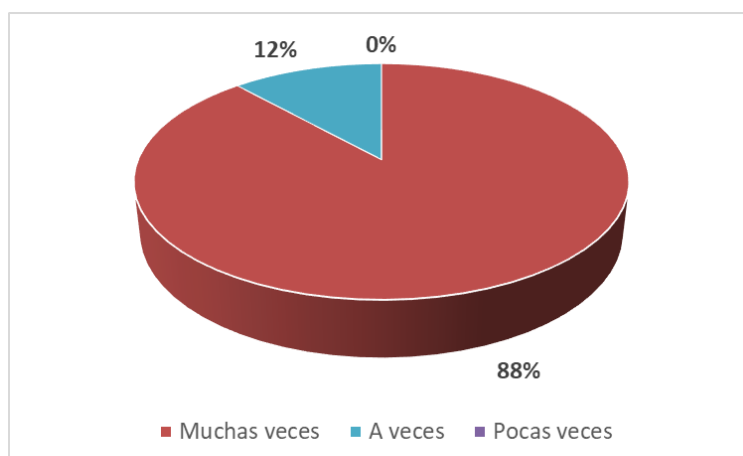
¿Acude a todas las capacitaciones que realiza la empresa?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muchas veces	15	88%
A veces	2	12%
Pocas veces	0	0%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 20

¿Acude a todas las capacitaciones que realiza la empresa?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 20 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta ¿acude a todas las capacitaciones que realiza la empresa? los resultados muestran que un 88% lo hace muchas veces y el 12% a veces; estos datos reflejan que la gran mayoría de los colaboradores participan de las capacitaciones brindadas por la empresa, lo cual es muy favorable, sin embargo, sería recomendable indagar las razones por las cuales ese 12% solo acude a veces a las capacitaciones, pues una fuerza laboral que se mantiene en constante aprendizaje y desarrollo tiende a ser más competente, motivada y alineada con los objetivos de la empresa.

Tabla 21

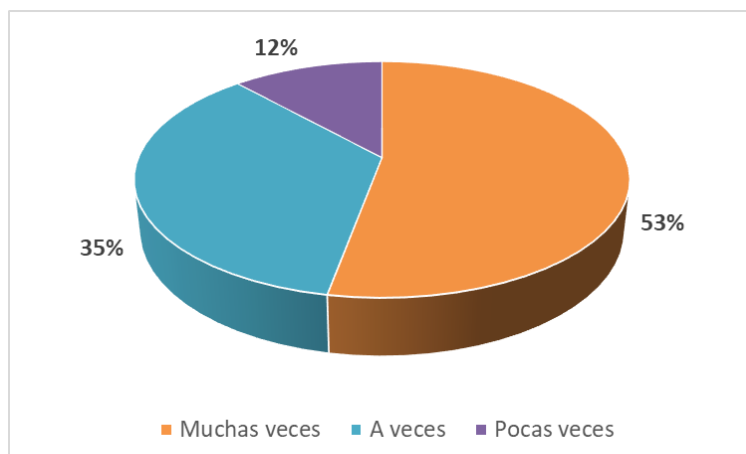
¿Participa, reflexiona, analiza y aplica los temas tratados en las capacitaciones y charlas?

	Frecuencia	Porcentaje
Muchas veces	9	53%
A veces	6	35%
Pocas veces	2	12%
Total	17	100%

Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Figura 21

¿Participa, reflexiona, analiza y aplica los temas tratados en las capacitaciones y charlas?



Nota. Aplicación de encuesta dirigida a los colaboradores.

Interpretación:

La tabla y figura 21 nos dan muestra que los siguientes resultados con referencia a la pregunta *¿participa, reflexiona, analiza y aplica los temas tratados en las capacitaciones y charlas?* al respecto un 53% muchas veces participa, un 35% lo hace a veces y un 12% pocas veces; estos datos sugieren que la mayoría de las personas (88%) participan, reflexionan y aplican los temas tratados en las capacitaciones y charlas, aunque con diferentes niveles de frecuencia, sin embargo, existe un grupo menor (12%) que no lo hace con regularidad. Es importante destacar que participar activamente, reflexionar y aplicar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones y charlas son fundamentales para el aprendizaje y el desarrollo profesional.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Para poder interpretar el coeficiente de correlación Rho de Spearman se tendrá en cuenta la siguiente interpretación de medidas en el cual se muestra en la figura 22.

Figura 22*Escala de Coeficientes Rho de Spearman*

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Basado en Hernández (2014).

4.2.1. PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Ha: Existe incidencia significativa entre el programa de inducción en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L– 2023.

Ho: No Existe incidencia significativa entre el programa de inducción en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L– 2023.

Tabla 22*Prueba de hipótesis general*

			Programa de Inducción	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Programa de inducción	Coefficiente de correlación	1,000	,718*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	17	17
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,718*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	17	17

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Análisis e Interpretación:

Teniendo en cuenta la prueba estadística del coeficiente de correlación de Spearman que nos arrojó un resultado de 0.718 con un

nivel de significancia de 0,016 en tal sentido podemos decir que existe una incidencia directa positiva alta entre las variables programa de inducción y desempeño laboral en los colaboradores en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L - 2023; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.016, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación general, afirmando que existe incidencia significativa entre el programa de inducción en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L– 2023.

4.2.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

H1: El programa de inducción general incide de manera significativa en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L - 2023.

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 1

			Programa Inducción general	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Programa Inducción general	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	17	17
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	17	17

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Análisis e Interpretación:

Tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.001, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, se acepta la hipótesis de investigación específica 01, afirmando que; Existe una relación significativa entre el programa de inducción general con el desempeño Laboral. Teniendo en cuenta la prueba del coeficiente de correlación de

Spearman que nos arrojó un resultado de 0.758 afirmamos que existe una incidencia directa positiva alta entre el programa de inducción general y el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L – 2023.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

H2: El programa de inducción específico incide de manera significativa en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L - 2023.

Tabla 24

Correlación de hipótesis específica 2

			Programa inducción específica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Programa inducción específica	Coeficiente de correlación	1,000	,684
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	17	17
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,684	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	17	17

Análisis e Interpretación:

Teniendo en cuenta el valor de la significancia que es 0.037, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, se acepta la hipótesis de investigación específica 02, afirmando que; el programa de inducción específico incide de manera significativa en el desempeño laboral. Teniendo en cuenta la prueba del coeficiente de correlación de Spearman que nos arrojó un resultado de 0.684 afirmamos que existe una incidencia directa positiva moderada entre el programa de inducción específica y el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L – 2023.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3:

H3: El programa de evaluación incide de manera significativa en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. – 2023.

Tabla 25

Correlación de hipótesis específica 3

			Programa inducción específica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Programa de evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,623
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	17	17
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,623	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	17	17

Análisis e Interpretación:

Teniendo en cuenta el valor de la significancia de 0.041, siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, se acepta la hipótesis de investigación específica 3, afirmando que; el programa de evaluación incide de manera significativa en el desempeño laboral; asimismo mediante la prueba del coeficiente de correlación de Spearman que arrojó un resultado de 0.623 afirmamos que existe una incidencia directa positiva moderada entre el programa de evaluación y el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L – 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Los antecedentes considerados en la presente investigación son de tres ámbitos: internacionales, nacionales y regionales. Flores (2018) en su investigación titulado Diseño de un programa de inducción en una empresa de producción (Bachelors thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). El mencionado trabajo de investigación fue un proyecto de desarrollo, cuyo objetivo general fue diseñar un programa de inducción en una empresa de producción, concretamente para la compañía ECUATRAN S.A. Se aplicó una encuesta sobre Inducción con cinco opciones de respuesta en una escala de Likert basado en un proyecto previo realizado por Rivadeneira en el 2017, quien en su estudio relacionó la Inducción con la Evaluación de Desempeño, previamente a su aplicación, en los resultados que obtuvo señala que las inducciones recibidas por el personal sometido fueron regular-aceptables; similares resultados en cuanto a la evaluación general de los programas de inducción llevados a cabo por la empresa INPRECONT con un 76% de satisfacción respecto al programa de inducción general y un 73% de satisfacción para el programa de inducción general, si bien es cierto los programas suelen ser obligatorios el participante debe de mostrar interés en los temas que se tratan ya que de ello va a depender mucho su desempeño en la empresa; Además Flores (2018) encontró que el 23,9% de trabajadores del área operativa consideraron que la exposición de las políticas y reglamentos internos fue de manera aceptable/regular, resultados similares se obtuvieron aquí con un 65% que mencionaron que es aceptable.

Quinindé en su publicación referente a la inducción dentro en las Pymes de Quinindé publicado en la revista. Journal of Economic and Social Science Research (JESSR), 1(2), 20-37. Hace mención que La inducción dentro de las Pymes actuarían como una herramienta estratégica pues es medio de orientación para el talento humano, pues permite a las empresas actuar de manera eficiente y a la vez competitiva alineados a los objetivos de sus

empresas, al respecto y tal como lo menciona también Chiavenato (2009) quien decía que la inducción bien planeada y ejecutada puede reducir la rotación de personal; al respecto afirmamos la postura por los autores mencionados puesto que también resaltamos la importancia de los programas de inducción como hemos observado en los resultados de la evaluación a los trabajadores éstos han mostrado un nivel de desempeño laboral bastante aceptable, a pesar de que como en cualquier empresa puedan existir colaboradores que aún no estén totalmente integrados a la cultura organizacional esto permite establecer planes de mejora que puedan superar indicadores negativos afirmamos el hecho que los programas de inducción son fundamentales para facilitar la integración de los nuevos empleados, reducir la ansiedad, mejorar el desempeño, promover el compromiso y la lealtad hacia la organización, etc. los resultados hallados en la evaluación del desempeño muestran que más del 50% de colaboradores se muestran muy integrados a la empresa esto gracias a los programas de inducción que la empresa ha llevado a cabo.

Mejía (2021) para la universidad Inca Garcilaso de la Vega, tesis de licenciatura en Ingeniería Industrial, estudio Propuesta de diseño de un programa de inducción para los colaboradores de la empresa FAMEDI SAC con la finalidad de reducir la alta rotación de personal el programa de inducción recibió el respaldo del 86% de los colaboradores que lo calificaron como un programa mucho mejor que el anterior.

Su investigación estaba orientada a elaborar un programa de inducción esto con el objetivo de reducir la rotación del personal dicho programa fue respaldado por el 73% de los trabajadores quienes indicaron que estaban muy satisfechos con el programa asimismo este programa de inducción traería mejoras en cuanto a la eficiencia de los trabajadores y la empresa aumentando así su rentabilidad pues contemplaba que las capacitaciones de cada trabajador en su respectivo puesto de trabajo así como el uso correcto de sus recursos que ponía a disposición de la empresa eran tratados de la mejor manera es decir más eficiente y más eficaz, resultados similares se encontraron en la presente investigación donde la aceptación de los colaboradores con respecto al programa de inducción fue del 71% para el programa de inducción general y un 76% para el programa de inducción que

se llevan a cabo en las empresas, concordamos con lo propuesto por Mejía que al margen de mejorar las condiciones de los trabajadores permiten desde ya las empresas lograr mejores resultados pues los programas de inducción tienen no sólo a evitar rotación de personal sino a fomentar capacidades, cultura organizacional, integración con la empresa entre otras, esta afirmación también lo respalda Paz (2022) en su investigación titulada programa de inducción para el desarrollo de la oficina regional norte INPE Chiclayo, el autor también menciona sobre cuán indispensable resulta desarrollar un programa de inducción que pueda orientar hasta en tu mano con la visión misión objetivos valores de la entidad no es decir que pueda participar e integrarse de la institución los resultados que encontró sobre la aplicación del programa de inducción en el desempeño laboral fui a un nivel intermedio pues ha demostrado que es de prioridad desarrollar programas de inducción solo a través de ella se puede mejorar el desempeño laboral; respaldamos lo dicho por paz pues en efecto los programas de inducción están relacionados con el desempeño laboral resultados como el que se obtuvieron en la presente investigación reafirman lo dicho por el autor paz ya que estos programas contribuyen pues a el mejor desempeño laboral por lo que ya se mencionó anteriormente sirven para abordar valores, principios, misión, procedimientos, normas, etc. referentes a la empresa con el fin de mejorar su desempeño. Por su parte Flores (2022) hablaba de ciertas características las cuales inciden en el desempeño laboral en su investigación él hablaba de la existencia de una relación entre el descontento laboral y la gestión del rendimiento haciendo énfasis en la importancia de hacer una evaluación del desempeño pues a través de esto podemos identificar puntos fuertes y puntos bajos en los cuales se pueden tomar acciones de mejora respaldamos lo dicho por flores 2022 en la que es necesario la evaluación del desempeño laboral y que ésta debe ser establecida en diferentes periodos acorde a las políticas de la empresa y a razón de ello esperaríamos lograr un buen desempeño laboral haciendo hincapié a que es necesario previo a un proceso de evaluación posterior a la inserción del trabajador realizar los programas de inclusión ya habíamos mencionado cuán importante suele ser estos programas para beneficios tanto del trabajador como de la empresa.

CONCLUSIONES

Se determinó que existe una incidencia significativa del programa de inducción sobre el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L para el año 2023, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.718, lo cual indica una correlación directa positiva alta entre el programa de inducción y desempeño laboral, este valor sugiere que a medida que mejora la efectividad del programa de inducción, también se incrementa el desempeño laboral de los colaboradores en el área operativa. El nivel de significancia calculado fue de 0.016, siendo menor al valor de referencia de 0.05. Esto implica que la correlación encontrada entre las variables es estadísticamente significativa. Estos resultados resaltan la importancia de implementar programas de inducción efectivos y bien estructurados, ya que tienen un impacto directo y significativo en el desempeño laboral de los empleados, especialmente en el área operativa de la organización.

Se determinó que existe una incidencia significativa del programa de inducción general sobre el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L para el año 2023. El valor de significancia obtenido fue de 0.001, el cual es menor al margen de error establecido de 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe una relación significativa entre el programa de inducción general y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman calculado fue de 0.758, lo que indica una correlación directa positiva alta entre las variables analizadas. Este resultado sugiere que a medida que se implementa un programa de inducción general más efectivo, se observa un incremento notable en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa. Tal como se muestra en la prueba de hipótesis 1 y la tabla 14, Estos hallazgos resaltan la importancia crucial de contar con un programa de inducción sólido y bien estructurado, ya que su impacto en el desempeño de los empleados es significativo y sustancial, especialmente en el área operativa de la organización.

Se determinó que existe una incidencia significativa del programa de inducción específico sobre el desempeño laboral en el área operativa de la

empresa INPRECONT ASB E.I.R.L para el año 2023. El valor de significancia obtenido fue de 0.037, menor al margen de error de 0.05, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. Esto confirma que del programa de evaluación incide de manera significativa en el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.684, indicando una correlación positiva moderada entre las variables analizadas. Esto sugiere que a medida que se implementa un programa de inducción específico más efectivo, se observa un incremento notable en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa, resaltamos la importancia de contar con programas de inducción específicos sólidos y bien estructurados, tal como se muestra en la hipótesis 2.

Se determinó que existe una incidencia significativa entre la evaluación del programa de inducción específico sobre el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L para el año 2023. El valor de significancia obtenido fue de 0.041, menor al margen de error de 0.05, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. Esto confirma que el programa de inducción específico incide de manera significativa en el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.623, indicando una correlación positiva moderada entre las variables analizadas. Esto sugiere que a medida que se implementa un programa de inducción específico más efectivo, se observa un incremento notable en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa, resaltamos la importancia de contar con programas de inducción específicos sólidos y bien estructurados tal como se muestra en la hipótesis.3.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L invierta recursos y esfuerzos en la mejora continua de sus programas de inducción, ya que los resultados obtenidos en este estudio demuestran que existe una incidencia significativa y una correlación positiva alta, la mejora continua se orienta a mantener el buen desempeño laboral que tiene la empresa según los resultados.

Se recomienda a los directivos de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L mejorar el programa de inducción general reglamento interno, derechos y deberes pues existe un 12% de colaboradores que mostraron sentirse poco satisfactorios; así como la orientación sobre las actividades que desarrolla INPRECONT ASB E.I.R.L, pues ésta también resultó siendo poco satisfactoria.

Se recomienda a los directivos de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L mejorar el programa de inducción específico sobre todo en La información brindada sobre el desarrollo de sus actividades en el ambiente de su puesto de trabajo pues un 6% colaboradores se muestran poco satisfechos.

Se recomienda hacer una evaluación constante y su respectiva retroalimentación mucho más periódica con el fin de superar algunas deficiencias que puedan encontrar en el desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Montoya, Carolina y Cubero Alpizar, Consuelo. (2018). Diagnóstico sobre procesos de inducción para personal de Enfermería en un hospital de Costa Rica. *Horizonte de Salud*, 17 (2), 141-150. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2122>
- Alles, Martha. (2010). *Selección por Competencias*, (1^a Ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Alonso, M. Á. V., & Bermejo, B. G. (2009). *Discapacidad intelectual: adaptación social y problemas de comportamiento*. Pirámide.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psico perspectivas*, 9(2), 34-52.
- Arroyo Gamboa, Y. K. (2015). La gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal en la Empresa Compartamos Financiera, Sucursal Trujillo 1: 2014.
- Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. Editorial E-learning, SL.
- Blacio, J. H. A., Medina, J. S. B., & Fallú, K. M. G. (2021). Análisis de las estrategias de inducción del talento humano en las PYMES de Quinindé periodo 2020-2021. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 1(2), 20-37.
- Cahuana Mamani, R., & Carrasco Inga, L. L. (2019). Factores que inciden en el crecimiento de la micro y pequeñas empresas formales en madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el distrito de Tambopata-2017.
- Castro Zegarra, A. I. (2021). Impacto del teletrabajo en los trabajadores de Entidades e Instituciones de Cooperación Técnica Internacional constituidas en el extranjero (ENIEX) que operan en el Perú al 2020.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*, (9^a Ed.). México: Mc Graw – Hill Interamericana S.A.

- Chanca fe Rivadeneira, Y. I. (2018). La inducción y el desempeño del personal en el Supermercado Vivanda Libertadores, San Isidro.
- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano, (3^a Ed.). México: Mc Graw – Hill Interamericana S.A.
- Chuquipiondo, S. y Caro, M. (2018). Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Microred de Salud Pomacochas, Amazonas 2018, (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo.
- Davis, W. B., & Werther, W. (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos. México DF: Pearson.
- Díaz Barragán, M. L. (2020). Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del Talento Humano.
- Díaz, S. C. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2007). La gestión de recursos humanos (3^a ed.). España: McGraw-Hill/ Interamericana de España, S.A.
- Flores Martínez, J. J. (2018). Diseño de un programa de inducción en una empresa de producción (Bachelors thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Flores Ortiz, J. C. (2022). Evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo de la unidad ejecutora 403 red de salud Leoncio Prado, 2020.
- Flores, U., & Soledad, C. (2015). El proceso de inducción del personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzado Mary Secrets de la ciudad de Ambato (Bachelors thesis).

- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2021). Clima organizacional: Teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología.
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psico gente*, 17(31), 120-142.
- Gan, F. y Trigue J. (2006). Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones. España: Ediciones Diaz de Santos.
- Griffin, R. W. (2017). Comportamiento Organizacional: Administración de personas y organizaciones.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación. D.F., México: McGraw Hill. INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Silíceo, Alfonso. (2002). Capacitación y desarrollo de personal. México: Editorial Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). Administración de recursos humanos (14^a ed.). México: Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (5^a ed.). México: Pearson Educación.
- Mondy, R. W. y Noe, R. M. (2005). Administración de recursos humanos (9^a ed.). México: Pearson Educación.
- Ministerio de Salud MINSA 2022.
- Werther, W. B. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas (6^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Pearson, K. (1892). The grammar of science. *Nature*, 46(1185), 247-247.

- Rodríguez Joaquín. (2007). Administración Moderna de Personal, (7^a Ed.). México: Editorial Thomson.
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación.
- Paz Paico, M. G. (2022). Programa de inducción para el desempeño laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo.
- Pérez, J. L. (2007). Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional aplicado a empresas contratistas en el sector económico minero metalúrgico.
- Prieto, F., Bravo, y Caballer. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral. México: J. Ma Peiró y F. Prieto Ediciones.
- Sánchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 15(2), 95-107.
- Stephen, Robbins. (2008). Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica. México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Tamayo, G. (2000). Diseños muestrales en la investigación. Semestre económico.
- Tessi, M. (2012). *Comunicación interna en la práctica: siete premisas para la comunicación en el trabajo*. Ediciones Granica.
- Urzúa, S., & Puentes, E. (2010). La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral.
- Wayne, SJ y Noe, RA (2005). Administración de recursos humanos. Prentice Hall Hispanoamérica SA
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill Interamericana.
- Vilca, E. (2012). El Proyecto de Investigación Científica. Trujillo, Perú: EDUNT.

CÓMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Albino Aldaba, C. (2025). *Programa de inducción y su incidencia en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH.<http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA OPERATIVA DE LA EMPRESA INPRECONT ASB E.I.R.L 2023”

Identificación de Problemas	Objetivos de Investigación	Variables y Dimensiones	Metodología
Problema General ¿De qué manera el programa de inducción incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023? Problemas Específicos PE1: ¿De qué manera el programa de inducción general incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023? PE2: ¿De qué manera el programa de inducción específico incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. - 2023?	Objetivo General Determinar de qué manera el programa de inducción incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L.– 2023. Objetivos Específicos OE1: Determinar de qué manera el programa de inducción general incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L – 2023. OE2: Determinar de qué manera el programa de inducción específico incide en el desempeño laboral en el área operativa	Variable 1 Programa de Inducción Dimensiones • Inducción general • Inducción específica • Evaluación de la inducción Variable 2 Desempeño Laboral Dimensiones • Grado de satisfacción con su puesto de labores. • Grado de satisfacción con su desarrollo personal y laboral.	Tipo de Investigación Aplicada Nivel de Investigación Descriptiva – Relacional Diseño y Esquema de Investigación No experimental Población: 26 colaboradores Muestra: 17 colaboradores Instrumento: Cuestionario

PE3: ¿De qué manera el programa de evaluación incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. – 2023?	de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L – 2023. OE3: Determinar de qué manera el programa de evaluación incide en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L – 2023.	• Grado de adaptación con sus compañeros. • Grado de adaptación a las normas y cultura organizacional de la empresa. • Participación en las capacitaciones.
--	--	---

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS



CUESTIONARIO

Fecha: __/__/__

PROGRAMA DE INDUCCION Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA OPERATIVA DE LA EMPRESA INPRECONT ASB E.I.R.L - 2023.

La presente encuesta es solo para fines de investigación con el objetivo de analizar el programa de inducción y su incidencia en el desempeño laboral en el área operativa de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L – 2023.

INSTRUCCIONES DE LLENADO DE LA ENCUESTA: Marcar con una X conforme a su preferencia.

Inducción General

- | | |
|---|--|
| <p>1. ¿La orientación recibida sobre las actividades que desarrolla INPRECONT ASB E.I.R.L. fueron?</p> <ul style="list-style-type: none">• Muy satisfactorio• Medianamente satisfactorio• Poco satisfactorio | <p>3. ¿La socialización con los valores, misión, visión y valores recibida en el programa de inducción general fue?</p> <ul style="list-style-type: none">• Muy satisfactorio• Medianamente satisfactorio• Poco satisfactorio |
| <p>2. ¿La información recibida sobre el reglamento interno de trabajo, derechos, deberes, beneficios que INPRECONT ASB E.I.R.L. tiene implementado fue?</p> <ul style="list-style-type: none">• Muy satisfactorio• Medianamente satisfactorio• Poco satisfactorio | <p>4. ¿La información referente a la seguridad laboral en general, brindada en el programa de inducción general fue?</p> <ul style="list-style-type: none">• Muy satisfactorio• Medianamente satisfactorio• Poco satisfactorio |

Inducción Específica

5. ¿La información recibida sobre el desarrollo de sus actividades, el ambiente de su puesto de trabajo fue?
 - Muy satisfactorio
 - Medianamente satisfactorio
 - Poco satisfactorio
6. ¿Referente a los EPP, herramientas y/o equipos, así como material físico y virtual de guías, instructivos y manuales entregados cuando ingreso a laborar usted se encuentra?
 - Muy satisfactorio
 - Medianamente satisfactorio
 - Poco satisfactorio
7. ¿El recorrido por las instalaciones de la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L., así como en su área de labores fue?
 - Muy satisfactorio
 - Medianamente satisfactorio
 - Poco satisfactorio
8. ¿La información referente a la seguridad laboral, medio ambiente, salud ocupacional entre otras en su área de trabajo fue?
 - Muy satisfactorio
 - Medianamente satisfactorio
 - Poco satisfactorio

Evaluación de la inducción

9. ¿En términos generales el programa de inducción general fue?
 - Muy satisfactorio
 - Medianamente satisfactorio
 - Poco satisfactorio
10. ¿En términos generales el programa de inducción específico fue?
 - Muy satisfactorio
 - Medianamente satisfactorio
 - Poco satisfactorio



HOJA DE RECOPIACIÓN DOCUMENTAL PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Encuesta de Evaluación de Personal			
Nombre Del Colaborador _____			
Nombre Del Supervisor _____			
Fecha _____			
Por favor, marque con una X la opción que mejor refleje su opinión			
Puesto De Labores			
	Siempre (6 a 7)	A veces (4 a 5)	Pocas veces (1 a 3)
¿Demuestra Confianza en el puesto de trabajo?			
	Siempre (6 a 7)	A veces (4 a 5)	Pocas veces (1 a 3)
¿Tiene Iniciativa el colaborador dentro de sus actividades?			
Desarrollo Personal Y Laboral			
	Bueno (6 a 7)	Regular (4 a 5)	Malo (1 a 3)
¿Cuál es el Nivel de desempeño dentro del desarrollo de sus actividades?			
	Muchas veces (6 a 7)	A veces (4 a 5)	Ninguna (1 a 3)
¿Percibió algún Reconocimiento el colaborador?			
Grado De Adaptación Con Sus Compañeros			
	Muchas veces (6 a 7)	A veces (4 a 5)	Pocas veces (1 a 3)
¿Demuestra el colaborador trabajar en equipo?			

	Bueno (6 a 7)	Regular (4 a 5)	Mala (1 a 3)
¿Cómo fue el nivel de comunicación del colaborador dentro de sus actividades?			
Adaptación A Las Normas Y Cultura Organizacional De La Empresa			
	Bastante bien (6 a 7)	De manera regular (4 a 5)	Pocas veces (1 a 3)
¿Se adapta a las normas y reglamentos de la empresa?			
	Muy buena (6 a 7)	De manera regular (4 a 5)	Muy poco (1 a 3)
¿El proceso de integración con la empresa es?			
Capacitaciones y Charlas			
	Muchas veces (6 a 7)	A veces (4 a 5)	Pocas veces (1 a 3)
¿Acude a todas las capacitaciones que realiza la empresa?			
¿Participa, reflexiona, analiza y aplica los temas tratados en las capacitaciones y charlas?			
Sugerencias:			

PUNTAJE	CALIFICACIÓN
> 72	EXCELENTE
60 - 72	BUENO
48 - 60	REGULAR
< 48	MALO

PUNTAJE TOTAL		

ANEXO 3

CERTIFICADO DE INDUCCIÓN DE LA EMPRESA INPRECONT ASB E.I.R.L.

	CERTIFICADO DE INDUCCIÓN	Código : Revision: Fecha :	SIG-PR-002-05 02 08/01/2018
---	---------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------

Yo....., identificado con DNI/CEX N°, con cargo
 trabajador de la empresa..... declaro haber asistido a la **CAPACITACIÓN DE INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MEDIO AMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL** en las instalaciones de **INPRECONT ASB E.I.R.L.**, donde se me capacitó en los siguientes temas:

INSTRUCCIONES: Colocar "✓" en los ítems de los temas tratados.	
TEMAS TRATADOS	V"B*
INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA	
1.- Difusión de la Política Integrada del SIG.	
2.- Misión y Visión de la empresa.	
3.- Objetivos del Sistema Integrado de Gestión.	
4.- Presentación del organigrama la empresa.	
5.- Funciones y Responsabilidades del cargo.	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
6.- Legislación Aplicable.	
7.- Conceptos básicos de Seguridad y Salud en el trabajo.	
8.- Reglamento Interno de trabajo-RIT.	
9.- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo-RISST	
10.- Plan y Programa de seguridad en el trabajo, salud ocupacional y medio ambiente.	
11.- Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y su Control-IPERC	
12.- Uso de equipos de protección personal.	
13.- Procedimientos Escritos de Trabajos Seguro-PETS.	
14.-Instrucciones Previas en el Lugar de Trabajo: Analisis de Seguridad en el Trabajo-AST, Charla de 5 minutos y Otros. Permisos de Trabajo	
15.- Uso de Formatos de SST.	
16.- Señalización y demarcación.	
17.- Uso y control de Materiales Peligrosos.	
18.- Hojas de Datos de Seguridad de Materiales (MSDS).	
19.- Reporte y comunicación de Incidentes y Accidentes.	
20.- Plan de Contingencia(Como actuar frente a un accidente de trabajo, Uso de equipos de emergencia, Primeros Auxilios, Brigadas de Emergencia y Otros).	
MEDIO AMBIENTE	
21.- Legislación aplicable.	
22.- Identificación y Control de Aspectos Ambientales Significativos-ICAAS.	
23.- Manejo de Residuos.	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	
24.- Reglamento de Convivencia en el campamento (obra en ejecución).	
25.- Relacionamento estratégico	
26.- Normas de conducta	
27.- Reputación digital	
28.- Otros	
SALUD OCUPACIONAL	
29.- Conceptos generales y normativa aplicada a la salud ocupacional	
30.- Exámenes Médico Ocupacionales	
31.- Enfermedades Ocupacionales	
32.- Agentes Ocupacionales o factores de riesgo laboral	
33.- Primeros Auxilios y respuesta a emergencia	
34.- Prevención por Contexto COVID-19 / Plan de vigilancia, prevención y control INPRECONT	

Por lo que declaro que los temas que he marcado en el párrafo precedente, los entiendo, comprendo y me comprometo a cumplir durante todo el tiempo que realice mis labores, tal cual lo especifica la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 en su art. 49 inciso g., siendo mi exclusiva responsabilidad el acatar las normas indicadas.

Hora de Inicio:

Hora de Término:

..... de de

FIRMA Y HUELLA DEL TRABAJADOR



FIRMA DEL INSTRUCTOR

ANEXO 4

PROGRAMA DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INPRECONT ASB E.I.R.L

Introducción

La gerencia general de la empresa como parte de su política empresarial enmarcado en el artículo 28 del reglamento de la Ley 2783 “Ley de seguridad y salud del trabajo” en el cual se establece como un principio básico el principio de prevención ante situaciones de riesgo, por ello el presente programa de inducción constituye el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo personal la información básica así como los conocimientos necesarios en el desarrollo d sus funciones que le permita integrarse rápidamente a la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. el cual le permitirá desempeñarse de manera eficiente en las tareas en el área que le es de su competencia.

Objetivo general

Facilitar el proceso de adaptación e integración del personal que ingrese a la empresa, así como propiciar el desarrollo de sus sentidos de permanencia e identificación con los valores y metas y políticas de la empresa.

Objetivos específicos

- Establecer las relaciones que mantendrá el nuevo empleado con la empresa.
- Dar a conocer al personal, la filosofía y políticas de la empresa.
- Identificar al personal con la comunidad laboral.

Información contenida

- Seguridad laboral
- Orientación sobre las actividades de la empresa
- Normas y reglamentos
- Socialización general

Responsabilidad del programa

El programa de inducción se realiza con la ayuda de tres entes, los cuales serán:

- Área Recursos Humanos
- Gerencia
- Jefaturas de área

Conceptos

Los conceptos que abarca el presente documentos son los siguientes:

A. Inducción

La inducción es el procedimiento por el cual se presenta la empresa a los nuevos empleados para ayudarles a integrarse al medio de trabajo y tener un comienzo productivo.

Con este programa se informa al colaborador recién ingresado acerca de quiénes son como empresa, qué hacen, cómo lo hacen y para qué lo hacen. Todo esto dentro de la estructura formal de la empresa. Además de estos aspectos, en el programa de inducción se le explican al colaborador las normas, políticas y reglamentos existentes en la empresa.

B. Socialización

Es el proceso a través del cual el empleado empieza a comprender y aceptar los valores, normal y convicciones que se le postulan en una organización.

CUADRO DE PROCESO DE INDUCCIÓN

Los puntos que contiene el presente programa de inducción son los siguientes:

AREA / TEMA		RESPONSABLE
1. BIENVENIDA		
1.1	Bienvenida a la empresa. Invitando al colaborador desde el inicio a sentir confianza, gusto y compromiso por su trabajo.	Gerente de la empresa.
2. INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA		
2.1	Introducción a la empresa: - Inicio - Quienes la integran - Objetivos y metas de la empresa	Sub - gerente de la empresa y/ Administrador.
3. RECORRIDO POR LA EMPRESA		
3.1	Recorrido por las instalaciones de la empresa.	Sub - gerente de la empresa y/ Administrador.
3.2	Presentaciones con los jefes de las distintas oficinas.	Sub - gerente de la empresa y/ Administrador.
3.3	Explicación de cada área: - Función principal de cada área.	Sub - gerente de la empresa y/ Administrador.

	- Procedimiento con él o las áreas con las cuales se interactuará con mayor frecuencia.	
3.4	Explicación del proceso de inducción Se detallan los pasos que seguirá para su correcta introducción a la empresa.	Administrador
4. CONOCIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA		
4.1	Dar a conocer la siguiente información de la empresa: - Misión, visión y valores - Cultura organizacional - Actividades empresariales - Políticas generales de la empresa - Plan estratégico	Administrador
4.2	Explicación de la relación laboral con la empresa - Modalidad de contratación y sus beneficios. - Horario de trabajo. - Día, lugar y hora de pago. - Permisos, licencias y vacaciones. - Qué se debe hacer en caso de inasistencias. - Áreas de servicio para el personal. - Reglamento interno de trabajo. - Actividades recreativas de la empresa.	Jefe del área de RRHH
4.3	Charla de inducción de las prácticas de seguridad general. - EPP correcto - Importancia de la seguridad - Normas de seguridad	Jefe de seguridad
5. SEGUIMIENTO		
5.1	Seguimiento y evaluación	Jefe del área de RRHH / Supervisor.
5.2	Retroalimentación	Jefe del área de RRHH / Supervisor.

ANEXO 5

AUTORIZACIÓN Y CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Huánuco 01 de marzo del 2023

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Srta. Nancy Pretel Ruiz

Administradora general

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitarle permiso para realizar mi proyecto de investigación con el nombre de "PROGRAMA DE INDUCCION Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA OPERATIVA DE LA EMPRESA INPRECONT ASB E.I.R.L 2023". Esperando que la empresa me permita reclutar datos específicos y la información requerida para dicho proyecto; así como también el llenado del instrumento de recolección de datos (encuesta), por parte del personal operativo.

Con la seguridad de la atención al presente, me despido reiterándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Celenia, albino aldaba

Aprobado por:



INGENIERIA DE PROYECTOS ENERGIA,
Y CONSTRUCCION ASB E.I.R.L.
Nancy Del Carmen Pretel Ruiz
Administradora General

Nancy, Pretel Ruiz

Administradora general



INGENIERÍA DE PROYECTOS, ENERGÍA
Y CONSTRUCCIÓN ASB EIRL



CARTA DE ACEPTACIÓN

Lima, 03 de marzo del 2023

ASUNTO: Carta de aceptación para la aplicación del proyecto de investigación
Srta. Celenia Albino Aldaba

Mediante la presente queremos dejar constancia que la empresa INPRECONT ASB E.I.R.L. Acepta la aplicación de su proyecto de investigación con el nombre de "PROGRAMA DE INDUCCION Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA OPERATIVA DE LA EMPRESA INPRECONT ASB E.I.R.L 2023", brindándole la información que usted requiera, para el desarrollo y culminación del mismo.

INGENIERIA DE PROYECTOS ENERGIA
Y CONSTRUCCION ASB E.I.R.L.
Nancy Del Carmen Pretel Ruiz
Administradora General

ANEXO 7

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



