



Facultad de Ciencias Económicas

Licenciatura en Administración de Empresas

La inducción, como proceso para efficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula

(Artículo Científico – Trabajo de Graduación)

Victor Julio Paz Mejía

Guatemala, octubre 2020

La inducción, como proceso para eficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula

(Artículo Científico – Trabajo de Graduación)

Victor Julio Paz Mejía

Lcdo. Carlos Leonel Cerna (**Asesor**)

Lcda. Elsy Maricruz Barillas Divas (**Revisora**)

Guatemala, octubre 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

Lcda. Silvia Concepción Juárez

Coordinadora

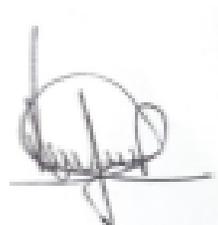
Guatemala, abril de 2020

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo científico titulado "La inducción, como proceso para eficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula" y confirmo que respeté los derechos de autoría de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad por la publicación del presente estudio y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



Victor Julio Paz Mejía
Licenciatura en Administración de Empresas
ID: 000041517



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

REF.: CCEE. LAE. 011-2020
SEDE ZACAPA

LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 20 DE AGOSTO DEL 2020
ORDEN DE IMPRESIÓN

Asesor (a): Licenciado Carlos Leonel Cerna Ramírez
Revisor (a): Licenciada Elsy Maricruz Barillas Divas
Carrera: Licenciatura en Administración de Empresas

Artículo científico titulado: "La inducción, como proceso para eficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula"

Presentada por: Victor Julio Paz Mejía

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciado

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz
Decano
Facultad de Ciencias Económicas



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Zacapa, 30 de mayo de 2020

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Señores

En relación a la Asesoría del Artículo Científico titulado **“La inducción, como proceso para efficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula”**, realizado por Víctor Julio Paz Mejía, ID **000041517**, estudiante de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas; he procedido a la asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en reglamentación de Universidad Panamericana

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.



M Sc. Carlos Leónel Cerna Ramírez
Administrador de Empresas
Colegiado 5738

c.c. archivo

Guatemala, 11 de junio de 2020

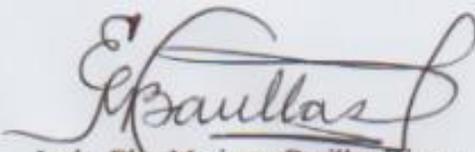
Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

En relación a la Revisión del Artículo científico titulado: **“La inducción, como proceso para eficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula”**, realizado por Victor Julio Paz Mejía, ID 000041517 estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas; he procedido a la revisión del mismo, observando que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,



Leda. Elsy Maricruz Barillas Divas
Colegiado 059

Contenido

Abstract	i
Introducción	ii
Capítulo 1	
Metodología	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Definir el tipo de investigación	2
1.4.1 Investigación descriptiva	2
1.5 Sujeto de investigación	3
1.6 Alcance de la investigación	3
1.6.1 Temporal	3
1.6.2 Geográfico	3
1.7 Definición de la muestra	4
1.7.1 Empleo muestra finita o infinita	4
1.8 Definición de los instrumentos de investigación	5
1.9 Recolección de datos	5
Procesamiento y análisis de datos	5
Capítulo 2	
Resultados	7
2.1 Presentación de Resultados	7
Capítulo 3	
Discusión	14
3.1 Extrapolación	14

3.2 Hallazgos y Análisis General	15
3.3 Conclusiones	16
Referencias	18
Anexos	19

Lista de tablas

Tabla 1	Población sujetos de estudio	3
Tabla 2	Interpretación de resultados por indicador	6
Tabla 3	Datos generales	7
Tabla 4	Cuadro de sistematización del problema	8
Tabla 5	Inducción general a la empresa	9
Tabla 6	Inducción específica a la empresa	10
Tabla 7	Medios para la inducción	11
Tabla 8	Evaluación de la inducción	12
Tabla 9	Adaptabilidad	13

Abstract

La inducción como proceso para eficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula, ha sido esencial para generar confianza y desarrollo del recurso humano.

Para darle mayor respaldo cuantitativo se utilizó la fórmula de muestra finita, la cual arrojó un total de 84 sujetos para el estudio respectivo, los cuales fueron encuestados en el mes de marzo del presente año.

El estudio realizado a las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula, se apoyó con un formulario que contempla veintisiete preguntas, las cuales fueron tabuladas y los datos resultantes plasmados en tablas que evalúan cinco aspectos relevantes en la investigación realizada.

La información obtenida fue indispensable para determinar que 80 de los colaboradores están de acuerdo con el proceso de inducción. Derivado de ello, en las tablas seis y ocho se logró identificar seis indicadores que reflejan mayor oportunidad de mejora en futuros procesos de inducción.

Introducción

La presente investigación proporciona una perspectiva específica de la manera en la cual se está manejando la inducción en las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula. Por lo tanto, otorga la oportunidad de profundizar y actualizar los procesos que actualmente se manejan con la finalidad de estandarizar y cumplir uniformemente los lineamientos para fortalecer dicho tema.

En la actualidad, las organizaciones dependen de un proceso de inducción para poder integrar a sus equipos de trabajo, para que al momento de estar en funciones cuenten con la capacidad y el sentido de pertenencia en su puesto de trabajo. Todas y cada una de las instituciones lucrativas o no, deben estar conscientes de la supervisión y el cambio para fines de rendimiento, ya sea individual o grupal lo cual sirve para que potencialicen las operaciones y puedan estar a la vanguardia a través de procesos lógicos y con objetivos claros.

En la misma línea de orientación, se logra determinar que las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula, cuentan con oportunidad en destacar con su rendimiento, tomando en cuenta puntos específicos que necesitan seguimiento para mejora desde el punto de vista emergente.

En el anterior orden de ideas, en el capítulo uno se desarrolla la inducción, como proceso para eficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula. se define el objetivo general.

El muestreo que se aplica en el capítulo dos, refleja la importancia que los colaboradores sujetos de estudio logran identificar como necesario, es por ello que se distribuyen en cinco indicadores: inducción general, inducción específica, medios para la inducción, evaluación de la inducción y adaptabilidad.

En el capítulo tres se desarrolla la extrapolación de los resultados, los hallazgos y análisis general y las conclusiones del estudio.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del problema

Las organizaciones identifican oportunidades en las habilidades de los nuevos colaboradores a través de la inducción, y con ello poder efficientar la productividad en cada unidad de negocio. “La inducción es un proceso formal, tendiente a familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus tareas y su unidad de trabajo” (Alles, 2006, pág. 353).

En la actualidad las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula, según estudio realizado, evidencian un bajo rendimiento en las actividades que desempeñan sus colaboradores, así mismo un incremento de rotación de personal. A través del método de la observación, se logró determinar que los colaboradores en las diferentes áreas no cuentan con la información necesaria para efficientar sus tareas, y demuestran poco interés en el sentido de pertenencia hacia dicha organización.

Lo anterior, se considera que está siendo ocasionado al no practicar de forma correcta la inducción. Puesto que la desatención otorgada por parte de los colaboradores al punto en el cual no consideran ser partícipes del buen desempeño de su área o unidad de negocio.

Si esta situación persiste, las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula proyectarán alta rotación de personal, desempeño deficiente en sus áreas o unidades de negocio, baja o nula calidad de servicio y atención al cliente. Con ello se estaría generando un alto costo en los procesos de selección y reclutamiento de personal.

Por lo tanto, la investigación es viable tomando en cuenta que, se aprovechará al recurso humano necesario para completar la información a requerir. Así mismo se contará con liquidez para poner en marcha el estudio correspondiente.

Por lo antes expuesto, es necesario establecer el nivel de aplicación del proceso de la inducción, dentro de las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula y la manera de cómo afecta en el desempeño y rotación de los colaboradores, con ello se logrará identificar las medidas que

orienten a la organización para la implementación correcta de la inducción. Para lo cual se establece la necesidad de dar respuesta a la interrogante siguiente:

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo la inducción, es un proceso para efficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir si la inducción, es un proceso para efficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar el proceso y contenido de la inducción en los empleados de las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula.

Examinar los medios de información en la inducción de los empleados de las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula.

Organizar los resultados de la evaluación de la inducción de los empleados de las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula.

Verificar la adaptabilidad de los colaboradores de las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula de acuerdo al proceso de inducción aplicado.

1.4 Definir el tipo de investigación

1.4.1 Investigación descriptiva

La investigación descriptiva busca identificar características, proporciones de una problemática a la cual haya que darle una solución con fundamento. “Es una forma de estudio para saber quién,

dónde, cuándo, cómo y porqué del sujeto de estudio. En otras palabras, explica perfectamente a una organización, el consumidor, objetos, conceptos y cuentas” (Namkforoosh, 2005, pág. 91).

En la presente investigación se considera descriptiva porque permite establecer las características y hallazgos de una población en estudio. Así mismo identifica la oportunidad de mejorar el proceso de la inducción en las empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula.

1.5 Sujeto de investigación

Se consideró a los colaboradores de empresa de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula, integrados de la siguiente manera:

Tabla 1

Población sujetos de estudio

Puestos	Cantidad
Gerente de Tienda	9
Auxiliares de Tienda	9
Colaboradores	90
Totales	108

Fuente: elaboración propia, noviembre 2019.

1.6 Alcance de la investigación

1.6.1 Temporal

Derivado al tiempo con el que se disponía, para abordar a los colaboradores de dicha organización. Se inició en octubre 2019, concluyendo en marzo de 2020.

1.6.2 Geográfico

La empresa de objeto de estudio, cuenta con presencia en los departamentos de Zacapa y Chiquimula.

1.7 Definición de la muestra

1.7.1 Empleo muestra finita o infinita

En esta investigación se determinó el tamaño de la muestra, tomando en cuenta que el número de empleados es de (108) sujetos de estudio.

$$n = \frac{Z^2 * N (p) (q)}{e^2(N - 1) + Z^2(p) (q)}$$

n= tamaño de la muestra

Z= nivel de confianza (95%) según tabla 1.96

N= Población (108)

p= probabilidad a favor (0.5%)

q= probabilidad en contra (0.5%)

e= error de estimación (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (108)}{(0.05)^2 (108 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{103.7232}{0.2675 + 0.9604}$$

$$n = \frac{103.7232}{1.2279} = 84.47$$

$$n = 84$$

El total de sujetos encuestados es de 84 colaboradores.

1.8 Definición de los instrumentos de investigación

Se utilizó un cuestionario estructurado, en la escala de Likert para recolección de datos y el estudio del total de la muestra, dirigido a los 84 colaboradores de empresa de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula, con el objetivo de verificar información sobre la inducción laboral otorgada a dichos trabajadores. Dicho instrumento cuenta con una sección de datos generales previo a las preguntas de investigación, lo cual permitió identificar el perfil general de cada colaborador encuestado. (Ver anexo 1).

1.9 Recolección de datos

Para efectos de recolección de datos con los sujetos de investigación se procedió a:

- Elaboración del instrumento de investigación
- Desarrollo de la prueba piloto de la investigación
- Corrección del instrumento respecto a deficiencias detectadas
- Aplicación de instrumento identificándolos por medio de una codificación
- Tabulación de los datos obtenidos

1.10 Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos del estudio se compilaron en programa de Excel, y presentando los datos a través de tablas con la interpretación correspondiente. Cada dato se aplicó a cada uno de los sujetos de estudio, facilitando así el ingreso de información. Para el análisis se trabajó por medio de porcentajes, medidas de tendencia central a través de los datos agrupados descritos en el instrumento seleccionado.

Tabla 2
Interpretación de resultados por indicador

Interpretación de Datos	Descripción
Sumatoria del Indicador	Sumatoria total, puntuación obtenida de los indicadores evaluados en el instrumento utilizado.
Punteo Máximo	Puntuación máxima asignada a cada indicador del instrumento utilizado.
Peso Asignado	Es el valor significativo en partes iguales en cada indicador del instrumento utilizado.
% Evaluación del Indicador	Es el resultado de, tomar la cantidad de preguntas por cada indicador del instrumento entre la cantidad total de preguntas del instrumento.

Fuente: elaboración propia, noviembre 2019.

Capítulo 2

Resultados

2.1 Presentación de Resultados

Derivado de la presente investigación, se presentan los resultados obtenidos por medio del instrumento de recopilación de datos. La escala de Likert utilizada, se distribuyó con una ponderación la cual quedó de la siguiente manera: Muy de acuerdo con valor de cuatro (4), De acuerdo con valor de tres (3), En desacuerdo con un valor de dos (2) y Muy en desacuerdo con valor de uno (1).

Así mismo se evalúan 5 indicadores, los cuales son: Inducción general al ingresar a la empresa, inducción específica al ingresar a la empresa, medios para la inducción, evaluación de la inducción y adaptabilidad. En dichos indicadores se asignó porcentaje de valor significativo del 20% haciendo un total del 100% en la sumatoria de dichos indicadores el cual pondera como resultado, por ende, la estimación que cada indicador representa en las áreas evaluadas del tema de inducción según colaboradores de empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula.

Tabla 3

Datos generales

Área de Trabajo	Escolaridad	Rango Edad	Tiempo de Servicio	Género	
Gerencia	8 Primaria	0 18 a 28 años	48 1 a 5 años	58 Masculino	64
Subgerencia	8 Básico	0 29 a 39 años	32 6 a 10 años	20 Femenino	20
Cajero	8 Diversificado	72 40 a 50 años	3 Más de 10 años	6	----- ---
Vendedor	44 Técnico	9 Más de 50 años	1	----- ---	----- ---
Conserje	8 Licenciatura	3	----- ---	----- ---	----- ---
Piloto	8 Maestría	0	----- ---	----- ---	----- ---

Fuente: elaboración propia, noviembre 2019.

Al inicio del instrumento se solicitaron datos generales del encuestado, determinando lo siguiente: 85% representó a los subordinados, 84% cursó Diversificado, 57% representó a menores de 28 años, 69% tiene menos de 5 años laborando, 76% representó al sexo masculino.

Tabla 4
Cuadro de sistematización del problema

Síntomas	Causas	Efectos
<ul style="list-style-type: none"> • Alta rotación de personal. • Baja productividad de los colaboradores • Incumplimiento de metas • Desmotivación laboral en los colaboradores • Ausencias en el puesto de trabajo • Bajo desempeño de colaboradores. • Servicio al cliente deficiente. • Colaboradores no identificados con la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de inducción general y específica en la empresa • Débil cultura organizacional • Desconocimiento del puesto • Falta de programas de incentivos • Carencia de procesos de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Altos costos en reclutamiento y selección de personal. • Pérdida de clientes frecuentes. • Disminución en la participación de mercado • Reducción en los ingresos de la empresa • Disminución de ganancias netas de la empresa

Fuente: elaboración propia, noviembre 2019.

Tabla 5
Inducción general a la empresa

Indicador	Muy De Acuerdo (4)	De Acuerdo (3)	En Desacuerdo (2)	Muy Desacuerdo (1)	Σ a	n b	\bar{X} c
Historia	84 336	0 0	0 0	0 0	336	84	4
Marco filosófico	80 320	0 0	4 8	0 0	328	84	3.90
Objetivos	6 24	0 0	74 148	0 0	172	84	2.05
Organigrama	5 20	0 0	79 158	0 0	178	84	2.12
Evaluación del desempeño	10 40	0 0	74 148	0 0	188	84	2.24
Jornada laboral	84 336	0 0	0 0	0 0	336	84	4
Condiciones salariales	84 336	0 0	0 0	0 0	336	84	4

Fuente: Elaboración propia, mayo 2020.

Sumatoria del indicador:	22.31
Punteo máximo:	28
Peso asignado:	20
% Evaluación del indicador:	25.93

Fuente: elaboración propia, noviembre 2019.

En la tabla 5, se identifica que más del 75% si cumple, en lo que refiere a la inducción general; la diferencia del 25% restante es debido a que no cumple con una estandarización al momento de otorgar la información indispensable para que todos los colaboradores independientemente del puesto al que serán asignados, cumplan con la inducción general por completo.

Tabla 6
Inducción específica a la empresa

Indicador	Muy De Acuerdo (4)	De Acuerdo (3)	En Desacuerdo (2)	Muy Desacuerdo (1)	Σ a	n b	\bar{X} c
Área de Trabajo	84 336	0 0	0 0	0 0	336	84	4
Jerarquía	74 296	0 0	10 20	0 0	316	84	3.76
Responsabilidad	5 20	0 0	78 156	0 0	176	84	2.10
Normas y procesos	84 336	0 0	0 0	0 0	336	84	4
Jerarquía organizacional	0 0	0 0	84 336	0 0	336	84	4
Medios de evaluación	10 40	0 0	74 148	0 0	188	84	2.24
Equipo organizacional	84 336	0 0	0 0	0 0	336	84	4

Fuente: elaboración propia, mayo 2020.

Sumatoria del indicador:	24.10
Punteo máximo:	28
Peso asignado:	20
% Evaluación del indicador:	25.93

En la tabla 6, refleja un 86% de comprensión por parte de los colaboradores, aun así, se identificó la falta de información en la mayoría de los indicadores, puesto que algunos colaboradores reflejan poco entendimiento en la parte del cumplimiento del desempeño específico, al momento de evaluarlos por atribuciones de las cuales tienden a desempeñar empíricamente.

Tabla 7
Medios para la inducción

Indicador	Muy De Acuerdo (4)	De Acuerdo (3)	En Desacuerdo (2)	Muy Desacuerdo (1)	Σ a	n b	\bar{X} c
Presencial	84 336	0 0	0 0	0 0	336	84	4
Interactiva	84 336	0 0	0 0	0 0	336	84	4
Explicativa	0 0	0 0	84 168	0 0	168	84	2
Didáctico	0 0	0 0	84 168	0 0	168	84	2

Fuente: elaboración propia, mayo 2020.

Sumatoria del indicador:	12
Punteo máximo:	16
Peso asignado:	20
% Evaluación del indicador:	14.81

En la tabla 7, refleja un 75% por lo cual brinda oportunidad de mejora en dicho proceso, ya que está a tres cuartos de su capacidad y los colaboradores deberían obtener retroalimentación por escrito, con la finalidad de profundizar a través de la lectura en panfletos o folletos, a manera de acercarlos más a un sentido de pertenencia más fuerte con la organización.

Tabla 8
Evaluación de la inducción

Indicador	Muy De Acuerdo (4)	De Acuerdo (3)	En Desacuerdo (2)	Muy Desacuerdo (1)	Σ a	n b	\bar{X} c
Productivo	56 224	24 72	4 8	0 0	304	84	3.62
Motivacional	68 272	16 48	0 0	0 0	320	84	3.81
Seguridad	65 260	19 57	0 0	0 0	317	84	3.77
Adaptación	79 316	5 15	0 0	0 0	331	84	3.94
Efectividad	23 92	61 183	0 0	0 0	275	84	3.27
Tiempo general	69 276	15 45	0 0	0 0	321	84	3.82
Tiempo específico	68 272	16 48	0 0	0 0	320	84	3.81

Fuente: elaboración propia, mayo 2020.

Sumatoria del indicador:	26.03
Punteo máximo:	28
Peso asignado:	20
% Evaluación del indicador:	25.93

En la tabla 8, refleja un 93% de comprensión en la importancia que le otorgan los colaboradores sobre el ambiente que les proporciona la inducción y el hecho de haber sido participes de la misma, siendo un mínimo del 7% de colaboradores que no lo ve como un indicador que pudiese aumentara su productividad.

Tabla 9
Adaptabilidad

Indicador	Muy De Acuerdo (4)	De Acuerdo (3)	En Desacuerdo (2)	Muy Desacuerdo (1)	Σ a	n b	\bar{X} c
Integración general	84 336	0 0	0 0	0 0	336	84	4
Integración específica	84 336	0 0	0 0	0 0	336	84	4

Fuente: elaboración propia, mayo 2020.

Sumatoria del indicador:	8
Punteo máximo:	8
Peso asignado:	20
% Evaluación del indicador:	7.40

En la tabla 9, refleja un 100% logrando evidenciar que los colaboradores identifican como necesario el proceso completo de la inducción, ya que promueve una mayor aceptación no solo con el área en la cual se desempeñarán si no también con la razón de ser de la organización. Con este último resultado la entidad podrá realizar mejoras en el proceso de inducción con la finalidad de fortalecer el sentido de pertenencia en cada uno de sus colaboradores en cada área de trabajo y por ende en la organización.

Capítulo 3

Discusión

3.1 Extrapolación

La inducción, es un proceso fundamental para llegar directamente a la mente del nuevo colaborador y con ello poder fortalecer el sentido de pertenencia a la organización. “La inducción también disminuye la rotación de empleados y proporciona otros beneficios” (Wayne, 2005, pág. 221).

Derivado de ello, los resultados identifican que la inducción es parte importante para iniciar a los nuevos colaboradores en el ámbito laboral. “Dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar actividades participantes para lograr su propia incorporación a los grupos sociales existentes en su medio de trabajo, a fin de lograr identificación entre el nuevo empleado y la organización” (Castellanos, 2012, pág. 97).

Por lo antes descrito es posible aprovecharse de una productividad favorable para toda organización, tomando en cuenta que se benefician en los siguientes puntos.

Incentivar la adaptación de las características personales de los nuevos empleados con el resto de la organización.

Proporcionar al personal de nuevo ingreso, los aspectos sobre procedimientos, organización, entre otros propios de la organización.

Otorgar la información necesaria para trabajar en forma cómoda y eficaz.

Promover una cultura de identificación organizacional para el desarrollo del colaborador.

“La cuidadosa selección de empleados no garantiza que su desempeño será eficaz. El potencial es una cosa y el desempeño otra. Incluso los empleados con un alto potencial no pueden realizar su trabajo si no saben qué hacer o cómo hacerlo. Por lo tanto, el siguiente paso consiste en asegurarse de que los empleados sepan qué hacer y cómo hacerlo. Éste es el objetivo de la inducción y capacitación de los trabajadores” (Dessler, 2009, pág. 292).

Al profundizar la anterior afirmación, se puede encontrar que es necesario contrarrestar el paradigma de que es mejor, aptitud o capacidad. Esto significa que una persona si no es orientada y supervisada para poder desarrollarle en su ámbito laboral de una manera productiva, no podrá cumplir con lo que se necesita y por ende fracasar en poder ser parte de la organización a la cual esté tratando de adaptarse.

En tal medida, el 5% de colaboradores encuestados, demostró no haber recibido un proceso de inducción completo que le permitiera sumar a sus intereses una dosis de positivismo y de relación prioritaria en términos de desarrollo ocupacional dentro de la organización de la cual formaría parte.

3.2 Hallazgos y Análisis General

Derivado de la investigación realizada sobre la inducción, como proceso para eficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula; se logra determinar que el proceso de inducción es indispensable para el adecuado ingreso de los nuevos colaboradores a una organización, esto siempre y cuando se realice de manera estandarizada y completa, con el fin de cubrir toda duda del giro del negocio o la razón de ser de dicha organización.

Por lo tanto, los resultados obtenidos se interpretan de la siguiente manera, en la tabla 5 el indicador de inducción general a la empresa, refleja una ponderación de 22.31 puntos, lo cual otorga un margen alcanzable a mejorar y cumplir a cabalidad; sin embargo, un análisis sobre la motivación y el desempeño en cada unidad de trabajo es prudente para mejorar aún más el sentido de pertenencia en dicha organización.

En la tabla 6 se logra evaluar el indicador de inducción específica a la empresa, refleja una ponderación de 24.10 puntos, de igual manera alcanzable dando oportunidad de recuperar y reducir la brecha de la identificación de responsabilidades y normas en cada puesto de trabajo. Con ello lograr sacar el mayor provecho en cada uno de los colaboradores.

En la tabla 7 se determina el indicador de medios para la inducción, otorgando una ponderación de 12 puntos, siendo este elemento el cual tiene gran potencial de mejora; por tal razón se exhorta a la organización a incluir dentro de su proceso de inducción los medios escritos para otorgar la oportunidad de retroalimentación a cada colaborador que la necesite en el tiempo oportuno.

En la tabla 8 se logra evaluar el indicador de evaluación de la inducción, el cual refleja una ponderación de 26.03 puntos, en la cual se logra percibir mayor grado de entendimiento por parte de los encuestados, desde el punto de vista de la importancia y el impacto que genera en cada uno de los colaboradores, al momento de relacionar dicha práctica con sus roles de responsabilidad.

En la tabla 9 se logra evaluar el indicador de adaptabilidad, el cual refleja una ponderación de 8 puntos, siendo este indicador el de mayor aceptación en grado de importancia percibido por los colaboradores encuestados. Esto derivado que de manera general y específica identificaron la relación que tiene la inducción en el entorno en el cual se desempeñan.

3.3 Conclusiones

Efectivamente, la inducción como proceso para eficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula, es de vital importancia para el desarrollo adecuado en la incorporación y cumplimiento de funciones, así como incentivar la sociabilidad con el resto de compañeros de la organización.

Se determinó que el proceso y contenido de la inducción, cuenta con oportunidad de mejora alcanzable, a través de la estandarización de procesos al momento de brindar la inducción al personal.

El resultado de examinar los medios de información en la inducción, es donde se logra determinar falta de información que complemente los requerimientos iniciales para el desarrollo del colaborador, tales como: manual de funciones, sistema de evaluación de desempeño entre otros.

El proceso de organizar los resultados de la evaluación de la inducción, establece una base en donde el control e implementación cuenta con aceptación y comprensión de parte de los colaboradores encuestados, de tal manera que identifican como funcional tal aplicación.

Se verificó la adaptabilidad de los colaboradores, ésta se logró cumplir derivado que 84 de los encuestados identifican el proceso de adaptabilidad de manera general y específica al momento de abordarlos con el tema de la inducción.

Referencias

- Alfaro Castellanos M. C., Administración de Personal 1ª. Ed. (2012).
- Alles, M.A., Selección por competencias, 1ª. Ed. (2006).
- Chiavenato, I., Gestión del talento Humano, 3ª. Ed. (2009).
- Dessler, G., Administración de Recursos Humanos. 11ª. Ed. (2009).
- Ivanchevich, M, Konopaske, R y Matteson T., Comportamiento Organizacional., 7ª. Ed. (2006)
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M., Administración desde una Perspectiva Global y Empresarial., 14ª Ed. (2012).
- Mondy. R. W. y Noe, R. M., Administración de Recursos Humanos. 9ª. Ed. (2005).
- Namakforoosh, M.N., 2ª. Ed. (2005).

Anexos

Anexo 1



Universidad Panamericana
Facultad de Ciencias Económicas sede Zacapa
Licenciatura en Administración de Empresas

Cuestionario estructurado dirigido a colaboradores de empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula.

Objetivo: Recolectar información sobre la inducción, como proceso para eficientar la adaptabilidad de los nuevos empleados, en empresas de electrodomésticos de Zacapa y Chiquimula.

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, que deberá responder de acuerdo a su criterio, marcando con una “X” la casilla que corresponde. Las preguntas serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca identificar el proceso de la inducción. Dicha información será confidencial.

Ponderación:

4	3	2	1
Muy De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy Desacuerdo

Datos Generales:

Área de trabajo: Gerencia_____ Sub Gerencia_____ Cajeros_____
Vendedores_____ Conserjes_____ Pilotos_____

Edad: De 18 a 28 años_____ De 29 a 39 años_____ De 40 a 50 años_____ Más de 50 años_____

Género: M_____ F_____ Tiempo de servicio (años): De 1 a 5__ De 6 a 10__ Más de 10_____

Escolaridad: Primaria__Básico__Diversificado__Superior: Técnico__Licenciatura__ Maestría__

No.	Ítems	4	3	2	1
		Muy de acuerdo	De acuerdo	En Desacuerdo	Muy Desacuerdo
	Proceso y Contenido				
	Inducción General al ingresar a la empresa:				
1	Me informaron sobre la historia				
2	Me informaron sobre la misión, visión y valores				
3	Me informaron sobre los objetivos				
4	Me informaron sobre la estructura organizacional				
5	Me informaron sobre la evaluación del desempeño				
6	Me informaron sobre la jornada de trabajo				
7	Me informaron sobre el pago de salarios y otras prestaciones económicas.				

No.	Ítems	4	3	2	1
		Muy de acuerdo	De acuerdo	En Desacuerdo	Muy Desacuerdo
	Proceso y Contenido				
	Inducción Especifica al ingresar a la empresa:				
8	Me informaron sobre la estructura de mi área de trabajo				
9	Me informaron sobre los niveles de autoridad en mi área de trabajo				
10	Me informaron sobre el manual de funciones				
11	Me información sobre las normas y procedimientos				
12	Me informaron sobre las relaciones verticales				
13	Me informaron sobre sistemas específicos de evaluación del desempeño				
14	Me informaron sobre quienes serán mis compañeros de trabajo				
	Medios para la inducción				
15	La inducción fue proporcionada por medio de presentación personal				
16	La inducción fue proporcionada por medio de una película				

17	La inducción fue proporcionada por medio de una descripción del puesto por escrito.				
18	La inducción fue proporcionada por medio de un manual de bienvenida.				

No.	Ítems	4	3	2	1
		Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy Desacuerdo
	Evaluación de la inducción				
	Por medio de la inducción logre:				
19	Aumentar la productividad				
20	Aumentar la motivación				
21	Reducir el nerviosismo				
22	Conocer mi puesto de trabajo				
23	Disminuir la rotación de personal				
24	El tiempo asignado para la inducción general fue el adecuado				
25	El tiempo asignado para la inducción específica fue el adecuado				
	Adaptabilidad				
26	La inducción general me ayudo a conocer la empresa				
27	La inducción específica me ayudo a conocer mi puesto de trabajo				

Gracias por la información proporcionada.