

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL  
PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN LA  
EMPRESA METALVALCA C.A UBICADA EN  
VALENCIA EDO. CARABOBO**



**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO**

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL  
PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN LA  
EMPRESA METALVALCA C.A UBICADA EN  
VALENCIA EDO. CARABOBO**

**AUTORES:**

Giampiero D'Orazio

Kalbert Blanco

**SAN DIEGO, JUNIO DE 2017**



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CARRERA DE RELACIONES INDUSTRIALES**

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE NUEVO  
INGRESO EN LA EMPRESA METALVALCA C.A UBICADA EN  
VALENCIA EDO. CARABOBO**

**Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciado en Relaciones Industriales**

**AUTORES:**

Giampiero D'Orazio

Kalbert Blanco

**TUTOR:** Sara Jiménez

**SAN DIEGO, JUNIO DE 2017**



**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO**

San Diego, Junio de 2017

### **ACTA DE REVISIÓN DEL TRABAJO DE GRADO**

Quien suscribe esta Acta, deja constancia que el Trabajo de Grado titulado:  
**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE NUEVO  
INGRESO EN LA EMPRESA METALVALCA C.A UBICADA EN  
VALENCIA EDO. CARABOBO**, ha sido revisado y, cumpliendo con los  
requisitos exigidos para su aprobación, recomiendan su tramitación ante el  
organismo académico correspondiente.

Nombre Tutor Académico

Firma

Fecha

Sara Jiménez

## ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Sara Jiménez, portador(a) de la cédula de identidad N° V-7.127.693, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por el(la) ciudadano(a) Giampiero D'Orazio, portador(a) de la cédula de identidad N° V-19.132.367 y por el(la) ciudadano(a) Kalbert Blanco, portador de la cedula de identidad N°V-17.300.480, titulado **PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO. CARABOBO**, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 02 días del mes de Junio del año 2017.

(Firma autógrafa)

Sara Jiménez

Nombres y apellidos

V- 7.127.693

N° de la Cédula de Identidad

## ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO		Pág.
LISTA DE CUADROS		V
LISTA DE GRÁFICOS		Vi
RESUMEN INFORMATIVO .....		vii
INTRODUCCIÓN .....		1
<b>CAPÍTULO</b>		
<b>I</b>	<b>EL PROBLEMA</b>	
	1.1. Planteamiento del Problema.....	3
	1.1.1. Formulación del Problema.....	5
	1.2. Objetivos.....	6
	1.2.1. Objetivo General.....	6
	1.2.2. Objetivo Especifico.....	6
	1.3. Justificación de la Investigación.....	6
<b>II</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b>	
	2.1. Antecedentes .....	8
	2.2. Bases teóricas.....	12
	2.3 Bases Legales.....	23
	2.4. Definición de términos .....	25
<b>III</b>	<b>FASES METODOLÓGICAS</b>	
	3.1. Tipo de Investigación.....	27
	3.2. Fases Metodológicas de la Investigación.....	30
	3.2.1 Fase Diagnóstico.....	30
	3.2.2 Fase Factibilidad.....	31
	3.2.3 Fase Diseño .....	32
<b>IV</b>	<b>RESULTADOS</b>	33
	4.2.1. Fase I Diagnostico.....	34
	4.2.2. Matriz FODA .....	45

<b>V</b>	<b>LA PROPUESTA</b>	47
	Fase III Diseño.....	47
	Factibilidad de la propuesta.....	59
	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	61
	Conclusiones.....	61
	Recomendaciones.....	62
	<b>REFERENCIAS</b> .....	64
	<b>ANEXOS</b> .....	66

## LISTA DE CUADROS

<b>CUADROS</b>		<b>Pág.</b>
1	Matriz FODA.....	45
2	Factibilidad Económica.....	59
3	Cuestionario.....	67

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICOS</b>	<b>Pág.</b>
1. ¿Se aplica la Inducción de personal al nuevo ingreso?	34
2. ¿Durante el proceso de inducción, el personal de nuevo ingreso es informado sobre la misión, visión y valores de la organización?	35
3. ¿Le dan a conocer el organigrama de la organización al personal de nuevo ingreso?	36
4. ¿El personal de nuevo ingreso es informado sobre las funciones a desempeñar?	37
5. ¿Le informan al personal de nuevo ingreso sobre los servicios que presta la empresa?	38
6. ¿Le suministra información al trabajador sobre las condiciones de seguridad, salud y bienestar en el puesto de trabajo?	39
7. ¿Considera que el personal de Recursos Humanos está capacitado para brindar un proceso de inducción?	40
8. ¿Durante el proceso de inducción la empresa utiliza equipos audiovisuales o materiales didácticos tales como: trípticos, folletos o revistas?	41
9. ¿El nuevo ingreso se siente satisfecho con el proceso de inducción?	42
10. ¿Ustedes evalúan el proceso de inducción?	43
11. ¿Hacen seguimiento al personal que ha recibido el proceso de inducción para verificar su eficacia?	44



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

## **PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO. CARABOBO**

**Autores:** Giampiero D’Orazio G. y Kalbert Blanco.

**Tutor:** Sara Jiménez.

**Fecha:** Junio, 2017

### **RESUMEN**

Como todos saben, el activo más valioso que posee una empresa es su recurso humano, y el capital más importante que se está adquiriendo y pagando, es la inteligencia, capacidad y esfuerzo de trabajos humanos. Por lo tanto, el costo verdadero de todas las empresas, es el costo de conservar este elemento humano. De allí que pueda decirse que el Recurso Humano de cualquier organización cumple un papel en el logro de los objetivos de la empresa. La inducción, debe hacerse a todas las actividades relacionadas con ellas, así como el seguimiento se fundamenta en el principio de que una persona ha sido seleccionada para el trabajo requiere de un continuo desarrollo de su personalidad, competencias, conocimientos y su adaptación a la organización. De allí que la investigación tenga como objetivo Proponer un Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo. Metodológicamente se trata de un Proyecto Factible con diseño de campo y a un nivel descriptivo. Como población se asumirá a cuatro (4) empleados del Área de Recursos Humanos de la Empresa Metalvalca Metales Valencia, C.A, tomándose esta cantidad para la muestra. Como técnicas de recolección de datos se utilizó la encuesta y la observación y con respecto a los instrumentos el cuestionario y la Matriz Dofa. Cabe destacar que cuestionario el cual estuvo conformado por doce (12) preguntas con dos alternativas de repuestas (Sí- No) y fue aplicada a los empleados objeto de estudio con la finalidad de Diagnosticar la situación actual que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso. Por su parte la Matriz Dofa sirvió para Señalar las Fortalezas y Debilidades que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

**Descriptor:** Programa- Inducción- Personal de Nuevo Ingreso.

## INTRODUCCIÓN

En toda empresa y posteriormente, a todo el proceso de reclutamiento, selección y contratación de un individuo, la empresa espera que éste pronto empiece a producir. Sin embargo, salvo que sea integrado rápida y adecuadamente en su ambiente de trabajo (en ocasiones difícil de lograr), puede retrasarse gravemente la aplicación completa de su capacidad de producción, si antes no se le proporciona una orientación y ubicación dentro de la empresa, y ante su propio trabajo.

En muchas empresas, a este aspecto no se le ha dado la importancia que requiere, y se han pasado por alto los problemas que ocasiona, creándose un elevado índice de rotación entre los trabajadores de diversos niveles. Los primeros días en el trabajo de cualquier persona son críticos, y por lo tanto, es importante prever esta situación, teniendo un programa de inducción debidamente planeado y organizado, con el fin de ayudar al nuevo trabajador a que se adapte y ubique ante su nuevo empleo.

En tal sentido, la inducción se fundamenta en el principio de que una vez que la persona ha sido seleccionada para el trabajo, esta requiere de un continuo desarrollo de su personalidad, de sus conocimientos y de su adaptación a la organización. En las organizaciones existe la necesidad de determinar los estándares de comportamiento, que deben seguir aquellas personas que se admiten en el grupo. Del mismo modo, se establecen procedimientos de selección y admisión de los individuos, que luego son seguidos por un proceso de inducción que obliga a complementar su conocimiento del medio y la empresa con datos precisos que les facilitarán su desenvolvimiento futuro.

La inducción la desarrollan con el trabajo que deberá desempeñar la persona, informándole acerca de la ubicación del puesto, los deberes y responsabilidades del mismo, las relaciones de trabajo que debe mantener, que debe observar. Por otra parte, también se consideran ambos términos como componentes de un mismo

proceso que si bien es definible en todas sus partes. Desde todo punto de vista la inducción viene a constituir un proceso de transferencia de información, para influir tanto en el conocimiento de la organización, como el desarrollo de sus capacidades personales. La inducción ha dejado de ser un elemento en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica.

En virtud de su importancia, la siguiente investigación está dirigida a Proponer un Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

En este sentido, la presente investigación se enmarca en una investigación de tipo proyecto factible, con diseño de campo, asimismo, se estructuró en cuatro capítulos, los cuales se describen a continuación: Capítulo I el cual hace referencia al Planteamiento del Problema, la justificación y objetivos de la investigación; el Segundo Capítulo corresponde al Marco Teórico Referencial, donde se señalan los antecedentes y la fundamentación teórica; el Tercer Capítulo corresponde al Marco Metodológico, que describe la metodología utilizada. En, el Capítulo IV menciona lo relativo a los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario y la Matriz FODA. Seguidamente, en el Capítulo V se presenta la propuesta de un Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A. Finalmente, las Conclusiones y Recomendaciones derivadas del estudio realizado y finalmente las referencias bibliográficas en las cuales se apoyó el estudio, así como los anexos correspondientes..

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

La Gestión de Recursos Humanos se ha vuelto crucial con los rápidos avances de la tecnología, ha crecido la necesidad de aprendizaje y desarrollo en las organizaciones y se ha hecho más significativa la necesidad de incrementar y optimizar las buenas relaciones humanas dentro del trabajo. Esto a partir de la información y experiencias que las organizaciones brinden desde el momento del ingreso del trabajador hasta el desarrollo del mismo dentro del puesto de trabajo.

A nivel mundial dentro de las organizaciones existen subsistemas que cumplen una función relevante en la gestión de los Recursos Humanos, como lo es el Subsistema de Aplicación de personas de Recursos Humanos que luego de que se ha reclutado, seleccionado y contratado al trabajador, es necesario proporcionarles las herramientas para un efectivo desempeño de las funciones del cargo, la orientación y capacitación, suministrándole la información y los conocimientos necesarios para que tenga éxito en el desempeño de las actividades y en la organización en si, como lo es en el Proceso de Inducción. En ese sentido, Chirinos (2004), define la Inducción:

Como un procedimiento para presentar a los nuevos empleados a la organización y ayudarles a ajustarse a las exigencias de la empresa. Es un proceso de aceptación de valores, normas y convicciones que se postulan en la organización. Es un modo de adiestramiento que muestra, enseña e informa al trabajador que recién ingresa el universo de aspectos básicos relacionados con el entorno laboral que lo rodeara, a fin de lograr su rápida adaptación al medio ambiente y su identificación con la organización. (p. 122)

En Venezuela, las organizaciones también utilizan procesos para la integración de los nuevos trabajadores a partir de la información como primera instancia, a fin de dar a conocer lo referente a su trabajo y la organización en sí. Por su parte, Bohlander (2008:328), define “La Inducción como un proceso formal de familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus puestos y sus unidades de trabajo”. Es un proceso de conocimiento del trabajador en función a todo lo relacionado con la organización, su puesto de trabajo y compañeros de trabajo.

Por lo tanto; se puede decir que la Inducción es un proceso importante en el cual se le suministra al nuevo trabajador toda la información necesaria y relevante de la organización a la cual formara parte, logrando la integración, adaptación e identificación del mismo con la cultura organizacional para así obtener como resultado el efectivo desempeño de las actividades.

No obstante, existe todo un plan estratégico antes de llegar al proceso de socialización y de inducción, primeramente existe la necesidad de ocupar un cargo en la empresa o de cubrir la vacante, luego se procesa la petición del personal y se procede a la captación del talento requerido, lo cual en esta etapa se debe tener definido los perfiles que se requieran y la disponibilidad por parte de la organización. En la actualidad existen empresas tanto medianas como pequeñas que no poseen un programa de inducción de personal, situación que afecta directamente al trabajador al ingresar a la organización, el cual debe estar consciente que su tiempo estará a disposición de la misma, del cumplimiento de las normas establecidas, así como de la creación de una armoniosa relación laboral, esto se va a lograr con la ayuda que la empresa va a brindar al individuo creándole un sentido de compromiso e induciéndolo a la adaptación al puesto de trabajo.

En el caso específico de METALVALCA, C.A que es una empresa dedicada a la comercialización y distribución de artículos de aluminio, correspondientes a ventanas panorámicas, entre otras, se está presentando una situación problemática con una data aproximada de un año, debido a que cuando un personal es contratado

para ocupar un cargo en determinado departamento, a este no se le brinda la debida inducción en cuanto al trabajo que va a realizar, las políticas de la empresa o las características del equipo de trabajo del cual va a formar parte. Es importante resaltar, que de este proceso se encargaba el Departamento de Recursos Humanos, pero actualmente y debido al exceso de trabajo que cumplen, obvian la inducción que deben realizar al nuevo ingreso y le restan importancia, dejando esta tarea en manos de los compañeros de trabajo para que estos se encarguen de hacerlo de manera informal.

Además como cada empleado tiene funciones que cumplir inherentes a su cargo, no disponen del tiempo idóneo para colaborar con el personal que es contratado, lo cual trae como consecuencia que este último no reciba la información oportuna, ni las especificaciones de la organización y tareas a desempeñar, desconociendo el alcance de sus funciones o cómo conducirse a entera satisfacción tanto personal, profesional como de la empresa. Adicionalmente, puede acarrear duplicidad de funciones ya que un empleado puede realizar un trabajo ya iniciado por otro compañero o confusiones con respecto al equipo de trabajo donde forma parte e incumplimiento de los objetivos a alcanzar.

En tal sentido, para solucionar esta problemática se Propone un Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo, lo que permitiría brindar un aporte a la empresa, a su equipo de trabajo y a los nuevos ingresos quienes se beneficiarán de dicho proceso para cumplir con eficacia, eficiencia, satisfacción y calidad las tareas encomendadas. Al respecto, surge la siguiente interrogante de investigación:

### **2.1.1 Formulación del Problema**

¿De qué manera un Programa de Inducción puede beneficiar al personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A?

## **2.2 Objetivos de la Investigación**

### **2.2.1 Objetivo General**

Proponer un Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

### **2.2.2 Objetivos Específicos**

- 1.- Diagnosticar la situación actual que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.
- 2.- Describir las Fortalezas y Debilidades que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.
- 3.-Diseñar el Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

## **2.3 Justificación de la Investigación**

El Proponer un Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo se justifica desde el punto de vista práctico debido a los beneficios que conllevará la propuesta ya que actualmente el proceso de inducción que se realiza no se realiza de manera permanente, por lo cual lo que se busca es mejorarlo en beneficio de los nuevos ingresos quienes contarán con una adecuada inducción hacia el trabajo a realizar y para la empresa que optimizará dicho proceso a fin de que el personal se encuentre informado acerca de las actividades que le corresponden y realicen su trabajo de manera eficiente.

En el ámbito social la investigación representa un aporte a considerar pues en la medida que las organizaciones tanto públicas como privadas cumplan con un proceso de inducción idóneo, en esa misma medida esto se traducirá en un beneficio al contar con un personal debidamente informado y con disposición hacia las funciones que le corresponde desempeñar.

También representa un aporte contemporáneo porque la Gestión de Recursos Humanos es una disciplina que busca la satisfacción de los objetivos de las organizaciones, se hace necesario entender la gran importancia del proceso de inducción para el desempeño del trabajador en sus actividades dentro de la empresa y su contribución a las mejores relaciones de trabajo a partir de la asimilación y comprensión de normas y conductas que caracterizan a los miembros de la empresa a la cual se integra para lo que es necesario conocer el universo de aspectos básicos en el que transcurrirá su vida laboral. Es decir, las organizaciones deben proveer al nuevo ingreso las herramientas que lo ayuden a integrarse y a incrementar el mejor desempeño de sus actividades dentro de la misma.

A nivel metodológico la investigación trata de un Proyecto Factible con miras a crear las condiciones idóneas en la empresa objeto de estudio con la finalidad que cuenten con un proceso de inducción adecuado, permanente y de calidad. Para ello el investigador realizará todos los pasos inherentes al proceso científico para llevar a cabo el diseño de la propuesta.

Dentro de estas perspectivas, la investigación se convierte en un aporte académico a la Universidad José Antonio Páez y a la Carrera de Relaciones Industriales, dentro de su línea de investigación Provisión de Recursos Humanos, convirtiéndose en un antecedente a considerar para futuros interesados en el tema relacionado con el Proceso de Inducción del Personal.

## CAPÍTULO II

### MARCO REFERENCIAL

El presente capítulo resalta información relacionada al desarrollo del marco referencial o marco teórico, detallando los antecedentes de la investigación, bases teóricas y bases legales correspondientes a la investigación dirigida a Proponer un Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCAC.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo, en este orden de ideas, Delgado, Y., Colombo, L. Y Orfila, R. (2002:34), indican que el marco teórico “es un representación de los principales enfoques o teorías existentes sobre el tema objeto de estudio, en que se muestre el nivel de conocimiento de dicho campo”.

#### 2.1 Antecedentes

Los antecedentes constituyen una “síntesis conceptual de las investigaciones y trabajos realizados sobre el problema formulado” Tamayo y Tamayo (2007:34). Cabe destacar, que estas investigaciones deben guardar relación, en cuanto a su contenido, con las variables implícitas en el estudio que los cita como antecedentes. Asimismo, están constituidos por investigaciones que de manera directa o indirecta están vinculados con el tema que se está estudiando.

Ochoa y Serrada (2014), realizaron un Trabajo de Grado en la Universidad José Antonio Páez, para optar al título de Lic. En Relaciones Industriales **“Programa de inducción de personal para los trabajadores que ingresan a la empresa de transporte privado de personal ubicada en Flor Amarillo, Estado Carabobo”**. El objetivo fundamental de la presente investigación fue proponer un programa de inducción de personal para los trabajadores que ingresan a la empresa de transporte privado de personal ubicada en Flor Amarillo, Estado Carabobo, con el propósito de

integrar y socializar a los nuevos miembros con la organización y su puesto de trabajo.

La presente investigación se desarrolló bajo la modalidad de proyecto factible, sustentada en un estudio de tipo descriptivo, documental y de campo; para lograr los objetivos de la misma, fue necesario aplicar un cuestionario a los trabajadores de la empresa y una entrevista al Director y a la Gerente General, con el objetivo de diagnosticar la situación actual en cuanto al proceso de inducción de personal que aplica la empresa, con la información obtenida se identificaron debilidades y fortalezas en el proceso de inducción de personal.

Seguidamente, se procedió a la elaboración de la propuesta de un programa formal de inducción de personal, el cual consta de cuatro fases, que se consideran determinantes para lograr la integración de los nuevos trabajadores. En cuanto a los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se evidenció que la empresa de transporte privado no cuenta con un programa formal de inducción de personal y cuando ingresa un nuevo trabajador recibe una orientación muy general de algunos aspectos de la organización y la información se le suministra es en el momento de la contratación. Su aporte como antecedente resalta la importancia del proceso de inducción de personal que ingresa para que este se integre, se familiarice y se identifique con la organización.

Andretta y Matos (2013), con su Trabajo de grado el cual se presentó en la Universidad de Carabobo, para optar al título de Lic. En Relaciones Industriales que lleva por título **“Diseño de programa de inducción para los trabajadores de vigilancia VIPROCENTRO S.A.”**, tuvo como objetivo general del mismo es diseñar un programa de inducción para los trabajadores de la empresa de vigilancia, el cual se basó en el modelo de proyecto factible y en ella soporta un análisis descriptivo de la situación actual de la organización a través de un cuadro técnico metodológico. Con esta investigación se evidenció que la aplicación del proceso de inducción es deficiente, por lo que se sugirió diseñar e implementar un programa de inducción a la empresa VIPROCENTRO, S.A. Esta investigación es de tipo

descriptiva y aporta aspectos fundamentales relacionados al diseño de un programa de inducción y sus implicaciones tanto para la empresa como para el trabajador.

Campos y Jiménez (2013), elaboraron un trabajo de grado presentado en la Universidad de Carabobo, para optar al título de Lic. En Relaciones Industriales que lleva por título **“Propuesta de programa de inducción de personal para los trabajadores que ingresan al área de manufactura de la empresa ENCAVA, C.A.”** Con el propósito de lograr la integración y socialización de los trabajadores de manera rápida y efectiva, el objetivo general de esta investigación es proponer un programa de inducción para los trabajadores que ingresan al área manufacturera de la empresa ENCAVA, C.A, con la finalidad de agilizar la integración al cargo y a la organización en general. Este trabajo de grado se presentó en la Universidad de Carabobo con el objetivo de obtener el título de Lic. En Relaciones Industriales.

Esta investigación se desarrolló bajo la modalidad de proyecto factible, sustentada en un estudio de tipo descriptivo y de campo, permitiendo diagnosticar la situación actual en cuanto al proceso de inducción de los trabajadores del área manufacturera y con la información recolectada se evidenció las debilidades en el proceso de inducción, de acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico, los investigadores concluyen que la empresa, no cuenta con un programa de inducción formal para los trabajadores del área manufacturera; de allí la importancia de la propuesta de un programa de inducción, recomendaron hacerlo extensivo a toda la organización. Este trabajo de grado da un gran aporte, en cuanto al desarrollo de las bases teóricas de esta investigación, ya que proponen un programa de inducción de personal y recomienda hacerlo extensivo a toda la organización.

Otro aporte realizado, es el que desarrollaron Crespo y Montana (2013), titulado **“Propuesta de un programa de inducción de personal para la empresa ALCICLA de Venezuela”**, trabajo de grado presentado en la Universidad de Carabobo con la finalidad de obtener el título de Lic. En Relaciones Industriales, como objetivo principal de esta investigación, se planteó un programa de inducción de personal para la empresa Alcicla de Venezuela, que tiene como propósito una

rápida y efectiva integración del nuevo trabajador al puesto de trabajo y en la organización.

La investigación fue desarrollada bajo la modalidad de un proyecto factible, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa y una entrevista a la gerente de recursos humanos, finalmente recomendaron aplicar un programa de inducción a todos los trabajadores que ingresan a la empresa, así como aquellos que han sido promovidos. Este antecedente proporciona una proyección importante, acerca de cómo la empresa puede integrar al nuevo ingreso, además permitió identificar los instrumentos que se puede utilizar para la realización de esta investigación.

Por otro lado, se destaca el trabajo de grado realizado por Márquez P y Cordero (2013), titulado **“Análisis del Proceso de Inducción aplicado en la empresa Bellota de Venezuela, C.A., para determinar sus debilidades y fortalezas”**, presentado en la Universidad de Carabobo, para optar al título de Lic. En Relaciones Industriales, bajo la modalidad de esta investigación descriptivo y de campo, utilizó un cuestionario y un guion de entrevista como instrumentos de investigación.

Su principal objetivo es analizar el proceso de inducción de personal aplicado en la empresa del sector manufacturero para determinar sus debilidades y fortalezas. Los resultados arrojados indican debilidades, como el poco tiempo que se dedica a un proceso tan importante, además del escaso apoyo audiovisual en el mismo y la falta de estandarización en la información impartida.

Por otra parte esta investigación señala algunas recomendaciones como estandarizar la información para que todos la reciban completas, apoyarse en equipos audiovisuales lo que mejoraría la internalización de la información y se prolongara la duración del proceso de inducción, dada la cantidad y la relevancia de la información impartida en dicho proceso. Esta investigación da un gran aporte, ya que proporciona aspectos fundamentales sobre las bases teóricas, y permitió determinar las debilidades y fortalezas que puede tener un programa de inducción.

Por último, el trabajo de grado elaborado por Bitriaga (2013), titulado **“Propuesta de un programa de inducción para los trabajadores de la empresa Pirelli de Venezuela ubicada en Guacara Estado Carabobo”**, presentado en la Universidad de Carabobo, para optar al título de Lic. En Relaciones Industriales, bajo la modalidad de proyecto factible, se utilizó el guión de entrevista y el cuestionario como instrumentos de investigación. Su principal objetivo fue elaborar una propuesta de un programa de inducción para todo trabajador que ingrese a la empresa Pirelli, con la finalidad de brindar al nuevo ingreso la información necesaria referente a la organización.

Los resultados permitieron comprobar que el programa de inducción aplicado cumple en líneas generales con los objetivos perseguidos por la empresa, se recomendó identificar los aspectos claves para mejorar el programa de inducción. Cabe destacar, que esta investigación arrojó como resultados la importancia de la implementación de un programa de inducción formal para todos los trabajadores y tomar en cuenta aspectos claves para su mejor desarrollo. En este sentido, aporta datos relevantes en relación al diseño del programa de inducción de personal.

## **2.2 Bases Teóricas**

La estructura de contenido de las bases teóricas varía de acuerdo al problema objeto de estudio que se plantee en cada investigación. Su estructura surge de acuerdo al conjunto de variables que surjan de la temática, del enfoque de la investigación, del enunciado del problema, del sistema de objetivos, del sistema de preguntas que se exprese en la formulación del problema.

Al respecto, Delgado, Colombo y Orfila (2003:56), definen las bases teóricas como “el contexto o marco conceptual en el cual se encaja o se le da sentido al problema planteado, lo cual exige un trabajo arduo y organizado de la revisión documental sobre aspectos que están ligados al problema planteado”.

### ***Inducción de Personal***

En las organizaciones toda persona debería recibir un proceso de inducción de personal, el mismo se refiere a todo lo concerniente a la orientación e integración de un individuo al puesto, al jefe de grupo de trabajo y a la organización en general. La inducción es un proceso muy importante para las empresas que valoran a su talento humano, pues se entiende que las mismas se preocupan por la inducción del nuevo trabajador, estableciendo planes para lograr su pronta integración a la empresa u organización para el logro de los objetivos correspondientes.

La inducción introduce al nuevo trabajador a la empresa, no sólo a través de una bienvenida amistosa sino también mediante un proceso formal orientado a motivar e integrar al nuevo empleado a la empresa, en cuanto a su misión, visión, políticas, procedimientos y demás aspectos de interés para su mejor funcionamiento. Por lo tanto, la inducción es definida por Grado citado por Dessler (2001), como:

Proporcionar a los nuevos empleados la información básica sobre la empresa, información que necesita para desempeñar satisfactoriamente sus labores. La inducción en realidad es un componente del proceso de socialización que utiliza la empresa con sus nuevos miembros, un proceso continuo que involucra el inculcar en todos los empleados las actitudes, estándares, valores y patrones de conductas prevalecientes que espera la organización y sus departamentos. (p.325)

Cabe mencionar los autores Mondy y Noe (2007:67), definen la inducción: “la inducción es el ajuste dirigido de nuevos empleados con la compañía, el puesto y el trabajo en grupo.” La inducción sistemática en la organización con frecuencia se pasa por alto, y esto da como resultado la pérdida de una serie de beneficios. Con respecto a esto Chirinos (2004), señala lo siguiente:

El proceso de orientación e inducción es considerado como un proceso lógico, compuesto por una serie de funciones que están relacionadas entre sí, el cual se utiliza en la administración de personal y/o de recursos humanos tanto en la fase de inicio así como también en la de desarrollo del individuo dentro de la organización. Realmente, se puede decir, que es la primera etapa del trabajador en la empresa, tanto desde ese punto de vista legal como en el práctico, la inducción constituye un período de prueba que viene hacer el proceso final del reclutamiento y a su vez el primer paso del individuo dentro de la organización. La primera impresión es fundamental no sólo para el individuo sino también para el futuro de la organización. (p.120)

De lo anterior se desprende, que la inducción de personal es un buen comienzo para el trabajador de nuevo ingreso, ya que a través de ella conocerá cuáles son sus deberes y derechos, así como lo concerniente al puesto de trabajo y cuáles son los objetivos de la organización para saber hacia dónde va; lo cual le permitirá establecer metas y tener un mejor direccionamiento orientado a alcanzar los objetivos propuestos.

### ***Objetivos de la Inducción***

Un programa de inducción debe tener unos objetivos determinados, es por esta razón que el proceso de inducción busca ayudar a los nuevos trabajadores, a conocer las políticas, normas, metas de la organización y a través de éstas establecer actitudes favorables, que permitan a estos nuevos trabajadores un sentimiento de pertenencia, y aceptación para generar entusiasmo y una alta moral; de manera que se adapten con mayor rapidez a su puesto de trabajo. Con respecto a esto Chirinos (2004), señala lo siguientes objetivos:

Reducir la ansiedad de los nuevos trabajadores al familiarizarlos con los que se espera de ellos en términos de actitudes, valores y conductas.

Asegurar una conducta consistente y predecible, al moldear las actitudes y valores de los trabajadores de acuerdo con los de la empresa.

Reducir la necesidad de políticas, normas y procedimiento, al punto en que los trabajadores saben cómo actuar y lo hacen. Incrementar el compromiso de la persona con la organización, es decir hacer que se sienta como de la familia

Fortalecer la moral y las buenas costumbres.

Reducir la rotación de personal.

Producir un desempeño superior al que podría ocurrir en ausencia de un efectivo proceso o programa de inducción.

Los objetivos del programa de inducción son de gran importancia, ya que permitirán que el trabajador de nuevo ingreso, en el menor tiempo posible se integre a la organización y pueda valorarse como parte primordial de la empresa; para indicarle paso a paso las actividades que va a desarrollar en el puesto de trabajo e informarle sobre su valioso desempeño, lo que le permitirá sentirse a gusto y saber que con su esfuerzo se logrará conjuntamente con el de la organización los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Es fundamental que la empresa, le informe al trabajador que cuenta con un personal calificado que le brinde apoyo para calmar la ansiedad, y se integre de manera coherente a las actividades, y logre tener éxito en su desempeño; ayudando esto a minimizar la tasa de rotación, economizar tiempo y desarrollar un buen programa de inducción que les permita a los trabajadores sentirse orgullosos de formar parte de la organización.

Uno de los objetivos del programa de inducción es ofrecer un instrumento que permita a la empresa lograr que sus trabajadores se adapten e identifiquen con ella, de manera de mantener los elevados estándares de calidad de servicios, formar y conservar trabajadores eficientes, altamente motivados, estimulados y capacitados.

### *Características de la inducción*

La inducción es un proceso de adiestramiento que se da una vez que el trabajador es contratado por la organización, y tiene como finalidad familiarizar al trabajador y lograr su fácil adaptación a la empresa. La inducción tiene ciertas características, con respecto a esto Chirinos (2004), sostiene lo siguiente:

1. Se da cuando se ha concluido el proceso de selección de personal.
2. Proporciona información y experiencia a los trabajadores, lo cual contribuye a su éxito en el cargo.
3. Ayuda a la organización a lograr sus objetivos de personal, capacitando a cada trabajador para satisfacer sus necesidades individuales, aumentando la satisfacción personal y colectiva, favoreciendo a la organización.
4. Ayuda a minimizar o disminuir el costo de rotación de personal.
5. El proceso de inducción de personal es responsabilidad del departamento de personal y del supervisor del área involucrada.
6. Los autores del proceso, son grupos multidisciplinarios lo cual lo impulsa, mantiene y mejora de acuerdo a la contribución de dichos autores.

La autora antes señalada, indica una serie de características de la inducción, lo que permitirá a los responsables del diseño del programa de inducción de personal, tomar en cuenta cada etapa para el desarrollo del mismo; siendo esto de gran ayuda para reducir la rotación de personal, involucrando al trabajador con los procesos y en las actividades que allí se desarrollan. Con respecto a lo anterior Werther, y Keith (2010:217), señalan una de las características de la inducción como lo es la tasa de rotación de empleados nuevos “Cuando el departamento de personal ayuda a que los empleados alcancen sus objetivos personales, la satisfacción individual y colectiva tiende a aumentar, lo que favorece a la organización, entre otras cosas, porque disminuye la rotación de personal.

Es importante que las empresas disminuyan la rotación de personal ya que muchas veces genera costos muy elevados, se puede señalar que la rotación no es una causa, sino un efecto de algunas variables externas e internas. Entre las variables externas están la situación de oferta y demanda del mercado laboral, oportunidades de empleo entre otros; dentro de las variables internas están la política salarial y los beneficios que ofrece la empresa, las condiciones de trabajo y la cultura organizacional, es por esta razón que las empresas deben ofrecer mejores bonificaciones y un adecuado ambiente laboral logrando así la satisfacción de sus trabajadores y evitar un alto índice de rotación.

### ***Programa de Inducción***

Está dirigido al nuevo trabajador para incorporarlo a la organización informándole sobre todos los beneficios, horarios de trabajo y quiénes serán sus compañeros; es importante destacar que los programas de inducción pueden ser desde introducciones informales hasta programas formales y extensos. Según Dessler (2001:261), define: “un programa de inducción para los nuevos empleados en el departamento de personal y los supervisores dan a conocer las políticas, reglas, regulaciones y prestaciones de empleo, generalmente proporcionan un manual de empleados y la presentación de los compañeros”.

Es por esta razón, que el proceso de inducción, es fundamental porque permite que el trabajador se familiarice y se adapte a la organización, y de esta manera calmar la ansiedad que le produce desconocer a lo que se enfrenta en su nuevo puesto de trabajo. En relación a lo anterior, un programa de inducción debe ir en concordancia con la cultura organizacional y se deben tomar en cuenta los siguientes criterios, según Werther, y Keith (2010):

- Alentar el sentimiento de orgullo por pertenecer a la corporación.
- Crear conciencia respecto a la magnitud de las operaciones corporativas.

- Destacar la filosofía del servicio al cliente como manera de obtener una ventaja competitiva decisiva.
- Disminuir la ansiedad que generalmente se relaciona con un nuevo puesto o cambios a nivel de toda la organización.
- Aclarar los parámetros que se emplean en la empresa para medir el desempeño.
- Establecer que la responsabilidad de lograr desarrollo personal y profesional corresponde tanto a la corporación como a cada uno de sus integrantes.

Es importante tanto para la empresa como para el trabajador de nuevo ingreso, llevar a cabo el proceso de inducción para familiarizarse mutuamente, logrando con esto una relación armoniosa, y que éste último se adapte a la cultura organizacional, cometiendo menos errores en sus funciones, obteniendo una mejor comprensión de los objetivos y resultados que se espera de él.

### ***Beneficios de un Programa de Inducción***

Cabe destacar que el proceso de inducción brinda beneficios a los trabajadores y a la organización, permitiendo motivar al personal de nuevo ingreso y su adaptabilidad a la misma, según Bohlander (2008), menciona:

1. Menor rotación de personal.
2. Aumento de la productividad.
3. Mejora de la moral de los empleados.
4. Menores costos de capacitación y reclutamiento.
5. Facilitación del aprendizaje.
6. Reducción de la ansiedad de los recién empleados”

Por otra parte, es indiscutible que las organizaciones que cuentan con un programa de inducción tienen ventajas relativas en comparación con las que no lo

tienen, puesto que se ha demostrado que éstos efectivamente contribuyen a mejorar el rendimiento y la calidad del trabajo.

### ***Etapas de la Inducción de Personal***

La inducción implica proporcionarles a los empleados información básica sobre los antecedentes de la empresa, la información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria. Hay dos tipos de Inducción: Genérica y Específica. Además la Inducción puede ser Formal o Informal. Cuenta con las siguientes etapas según Según Balls (2012):

Primera Etapa: Bienvenida.: Tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos trabajadores, dándoles la bienvenida a la organización, donde el Departamento de Recursos Humanos realiza diferentes actividades.

Segunda Etapa: Introducción a la organización. En esta etapa se suministra al nuevo trabajador información general de la organización, para así facilitar la integración en la organización.

Tercera Etapa: Evaluación y Seguimiento: El propósito de esta etapa es garantizar un desarrollo adecuado del Programa de Inducción, retroalimentar el programa y realizar ajustes. En esta fase se evalúan los resultados obtenidos, con la aplicación de la Evaluación de Formaciones y Seguimiento a la Inducción y Entrenamiento, a fin de aplicar los correctivos correspondientes.

Cuarta Etapa: Proceso de Enseñanza: Se realizará de tal forma que se sigan los siguientes pasos:

1. Indagar y preparar al trabajador
2. Demostrar las tareas que tiene que realizar
3. Ensayar la ejecución de las operaciones
4. Hacer seguimiento y comprobar si logró los objetivos
5. Estimular la participación

La inducción o la bienvenida comienzan desde que el candidato al puesto entrega su solicitud y se le programa información sobre la vacante que se pretende cubrir, normalmente se considera terminada cuando el empleado ha tenido suficiente tiempo para dirigir la información requerida y aplica con un grado de éxito lo que ha estado aprendiendo. La inducción, denominada también acogida, Incorporación o Acomodamiento, tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle la empresa y sus Funciones, se integre a su puesto de trabajo y al Entorno Humano en que transcurrirá su vida laboral.

### ***Ventajas del Proceso de Inducción para la Organización***

La empresa probablemente tendrá una tasa de retención más alta al inducir correctamente a los empleados ya que el proceso es la primera impresión de tus nuevos empleados de lo que serán sus puestos de trabajo y el ambiente corporativo. Según Balls (2012):

La inducción adecuada actúa como refuerzo a las nuevas contrataciones que hicieron la elección correcta al venir a trabajar para la empresa. Según la naturaleza del negocio, las inducciones individuales pueden funcionar mejor que las inducciones de grupo, así que puedes traer más rápidamente contrataciones actualizadas sobre las normas y las expectativas dentro de los departamentos en los que estarán trabajando (p.4).

La inducción incorrecta puede traer consecuencias a la organización al resultar en la retención de los empleados pobres. Por ejemplo, si un empleado se siente confundido o perdido después de su proceso de inducción, podría o no pedir ayuda dependiendo de su personalidad. En esta situación, podría cometer errores hasta que obtenga el protocolo adecuado, o podría llevarse a compañeros de trabajo para que la entrenen con cada problema en contra de ser formada antes de comenzar a trabajar.

Esto crea una situación de desventaja en términos de eficiencia del empleado, que puede traducirse en la productividad pobre de la empresa.

### ***Satisfacción del Nuevo Ingreso ante el Proceso de Inducción***

Para lograr la mejor forma de inducir, motivar, dirigir y coordinar al personal, deben tenerse en cuenta la complejidad de necesidades materiales y espirituales comunes a todos los hombres; por lo tanto, el papel que tiene la función administrativa en nuestro tiempo y para siempre, está íntimamente mancomunada con el mejoramiento social de la humanidad. Uno de los mayores bienes de las organizaciones es el nuevo trabajador debidamente inducido, por lo que es muy importante la forma en que se le inicia; un buen principio significa un mínimo de tiempo invertido y un incalculable porcentaje de interés a futuro.

Un buen principio no solo aumenta la productividad sino que aumenta la eficiencia y reduce las sustituciones de personal. Según Balls (2012:34), “El hombre manifiesta una conducta positiva cuando le produce satisfacción ejecutar una labor determinada y relacionada con otros beneficios que obtiene en el medio ambiente de trabajo”. Como repercusión negativa se presenta la frustración, que afecta su estado psicológico y se origina cuándo el trabajo se realiza como algo obligatorio, sin tener satisfacción alguna, o por situaciones de rechazo en el medio ambiente de trabajo. Al final, lo psicológico determina la conducta positiva o negativa, del individuo hacia el trabajo, al jefe, los compañeros y la organización.

### ***Expectativas del trabajador ante el proceso de inducción***

En esta etapa se busca que el futuro trabajador conozca y se familiarice con su futuro puesto de trabajo, mostrándole los instrumentos que va a utilizar, cómo los va a utilizar, que máquinas van a operar, de manera que el candidato esté consciente de cuáles serían sus funciones y no generar expectativas equivocadas.

Tal como lo explica Werther (2010:203), “para prevenir la reacción de “ustedes nunca me lo advirtieron”, siempre es de gran utilidad llevar a cabo una sesión de familiarización con el equipo o los instrumentos que se utilizarán, de ser posible, en el lugar de trabajo”. Es por ello la importancia de la presentación real del puesto que va a ocupar el candidato, donde el mismo pueda observar las herramientas que va a utilizar y como las va a usar formándose una idea no solo de los aspectos positivos.

### ***Ventajas del proceso de Inducción para el Trabajador***

La inducción es una de las funciones de Recursos Humanos. El propósito de la inducción es que el empleado conozca el lugar donde trabajará, con el fin de reducir la ansiedad que comúnmente experimenta una persona de nuevo ingreso a una organización. Rodríguez (2010:23), define la inducción “como la orientación de un nuevo empleado, respecto a la organización y su ambiente de trabajo. Se puede agregar que la Inducción son todas aquellas actividades que se deben de realizar, con el fin de orientar e integrar al nuevo trabajador con su ambiente laboral y sus compañeros de trabajo”. La inducción es una etapa que se inicia al ser contratado un nuevo empleado en la organización, en la cual se le va a adaptar lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo, a sus nuevos compañeros, a sus nuevas obligaciones y derechos, a las políticas de las empresas, entre otras.

Cuando se selecciona y contrata a uno de los aspirantes a ocupar un puesto dentro de la organización, es necesario no perder de vista el hecho de que una nueva personalidad va a agregarse a ella. El nuevo trabajador va a encontrarse de pronto inmerso en un medio con normas, políticas, procedimientos y costumbres extraños a él. El desconocimiento de todo ello puede afectar en forma negativa su eficiencia así como su satisfacción. Entonces, la propia organización debe preocuparse por informar al respecto a todos los nuevos elementos, y establecer planes y programas cuyo objeto será acelerar la integración del individuo, en el menor tiempo posible, al puesto, al jefe, al grupo de trabajo y a la organización en general.

Un buen programa de administración de recursos humanos que establezcan un sistema técnico de selección de personal quedaría inconcluso si descuidara la importancia y trascendencia que implica la recepción del personal de nuevo ingreso, la información que se le proporciona y su progreso en el trabajo. Es pues necesario establecer un programa de inducción del nuevo trabajador.

### **2.3 Bases Legales**

#### ***Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)***

**Artículo 87** establece que toda persona tiene derecho al trabajo y al deber de trabajar. El Estado garantiza la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La Ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la Ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. Es decir que cualquier persona tiene derecho a un trabajo digno y a ejecutarlo de manera segura pero siempre regulada por las restricciones que establece la Ley.

#### ***Ley Orgánica Del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012)***

**Artículo 1º.** Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los

finés del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

El artículo mencionado explica claramente que el Estado garantizará el trabajo para todas las personas lo cual le proporcione una vida digna y estable. El Programa de Inducción explica y expone una serie de información entre las cuales entra el contrato de trabajo.

### ***Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo***

**Artículo 17** Título II de la Relación Individual de Trabajo, Capítulo I, De los Deberes fundamentales del Patrono o Patrona, establece que “el patrono o patrona observará entre otros, los siguientes deberes fundamentales: c) garantizar al trabajador o trabajadora ocupación efectiva y adecuada a su calificación profesional y a sus condiciones físicas y mentales, en los términos que fueren pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva. e) Brindar igualdad de trato y oportunidades a los trabajadores o trabajadoras, sin perjuicio de las preferencias fundadas en los criterios de relevancia a que se refiere el artículo 14° del presente Reglamento”.

De este artículo se desprende que es un deber del Patrono o Patrona brindar las condiciones más idóneas para garantizar el bienestar del trabajador en el desempeño de sus actividades, incluyéndose el aspecto relacionado con el proceso de inducción.

### ***Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)***

En todo Proceso de Inducción se debe suministrar información con relación a la seguridad del trabajador o trabajadora como se explica en el Capítulo V De los Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo que cita de la siguiente manera:

**Artículo 53** de los “Deberes y Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras”  
En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que esta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos. 2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de sus funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La relevancia de este artículo establece que: Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales y que garantice condiciones de Seguridad, Salud y bienestar adecuadas.

#### **2.4 Definición de Términos Básicos**

**Administración de Recursos Humanos:** Estudio de la manera en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan y conservan el número adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a la organización una fuerza laboral efectiva.

**Capacitación:** Actividades enfocadas a enseñar a los empleados como desempeñarse en sus puestos de trabajo. Permite que los individuos adquieran el conocimiento y habilidades necesarias para el puesto.

**Cargo:** Descripción de todas las actividades desempeñadas por una persona, englobadas en un todo unificado, el cual ocupa cierta posición final en el organigrama de la empresa.

**Cultura Organizacional:** Un conjunto de hábitos y creencias compartidas por todos los miembros establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por todos los integrantes de la organización.

**Desempeño:** Calidad de la actuación de la persona en el puesto de trabajo durante un periodo determinado de tiempo.

**Inducción:** Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso, lo cual permite acelerar el ritmo de adaptación del nuevo personal a su trabajo y a la organización en general en el menor tiempo posible.

**Ingreso:** Es el movimiento de personas originadas por el nombramiento de ésta para ocupar un puesto.

**Integración:** Busca que el nuevo participante asimile de manera intensiva y rápida las actividades inherentes al cargo.

**Objetivo:** Expresión cualitativa de un propósito en un periodo determinado; el objetivo debe responder a la pregunta ¿qué? y ¿para qué?

**Puesto:** Lugar dónde físicamente ha de ejecutarse una tarea o actividad.

**Talento Humano:** Son los que están constituidos por todos los individuos que desempeñan actividades dentro de la organización, sin importar las características ni la jerarquías.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

La presente investigación requiere contar con todos los elementos metodológicos que permitan el desarrollo de sus objetivos. En tal sentido, Sabino (2007), señala que:

El marco metodológico es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos, al respecto este autor nos dice: “En cuanto a los elementos que es necesario operacionalizar pueden dividirse en dos grandes campos que requieren un tratamiento diferenciado por su propia naturaleza: el universo y las variables” (p. 118).

El desarrollo del marco metodológico permitió Proponer un Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

#### **3.1 Tipo de Investigación**

Cabe destacar que este estudio asumió la modalidad de proyecto factible, y Arias (2012:127), la define como: “Una propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización”. Según las Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación del Trabajo Especial de Grado del Instituto Carlos Soubllette (2006), explica que:

El proyecto factible es la investigación, elaboración y desarrollo de la propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales. Puede solucionarse con la formulación de políticas, programas, tecnología, métodos o procesos. El trabajo debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campos o de ambos tipos. (p.18)

El presente estudio en cuanto a la estrategia se ubicó dentro de un diseño de campo, Según Arias (2012), define:

La investigación de campo como aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carates de investigación no experimental (p.6)

Claro está, en una investigación de campo también se emplea datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico. No obstante, son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo, lo esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado. La investigación de campo, al igual que la documental, se puede realizar a nivel exploratorio, descriptivo y explicativo.

Este estudio constituye una investigación con diseño de campo ya que se recopiló la información en forma directa, es decir de la realidad del problema, de esta manera se puedan obtener datos primarios, con los aportes cuantitativos y cualitativos que denota el objeto de estudio. Cabe destacar en cuanto al nivel de la investigación fue de carácter descriptivo, Según (Arias, 2012:24), define: la investigación descriptiva como la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de

investigación se ubicaron en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

El nivel de la investigación fue de carácter descriptivo porque “Se trabaja sobre realidades de hechos y sus características fundamentales de presentar una interpretación correcta. Esta incluye el estudio de casos, causales y desarrollo. Así mismo según Córdoba y Monsalve (2002):

Porque implica la realización de acciones en forma individual o grupal con el fin de modificar una situación o evento. Ésta investigación ejecuta acciones para modificar un evento recogiendo información durante el proceso, para detectar el problema planteado, describe en su fase descriptiva situación preocupante con el propósito de reorientar las actividades para introducir mejoras durante el proceso. (p.41)

Cabe mencionar que la investigación también estuvo apoyada en una revisión documental. Según el autor (Palella y Martins, 2010:90), definen: La investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos-escritos u orales, entre otros. Esta investigación tuvo apoyo documental porque se manejaron diversos tipos de documentos bibliográficos a través de los cuales se logra recolectar información necesaria para el estudio a realizar.

El propósito de esta investigación fue Proponer un Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo. Este estudio estará orientado a contribuir con el crecimiento y desarrollo de la organización, generando cambios masivos que contribuyan a la empresa a satisfacer necesidades de desarrollo interno, para mejorar la efectividad en los trabajos, y así mismo obtener respuestas oportunas en la toma de decisiones y dar cumplimiento efectivo de los objetivos que la empresa quiere lograr. Para esto se hizo necesario realizar un diagnóstico de la situación actual que presenta la empresa con respecto al proceso de inducción utilizado, luego se debe analizar los elementos que intervienen en el proceso

### **3.2 Fases Metodológicas de la Investigación**

#### **Fase I Diagnostico de la situación actual que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.**

En esta fase se realizó el diagnóstico de la situación, requiriendo para ello seleccionar técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la población y muestra. Al respecto, (Tamayo y Tamayo, 2007:108), explica que "...la población es el conjunto de individuos u objetos de lo que se desea conocer algo en una investigación".

Para efectos de esta investigación, la población fue de tipo finita porque estuvo conformada por cuatro (4) empleados del Área de Recursos Humanos de la Empresa Metalvalca, C.A, ubicada en Valencia, Estado Carabobo. Sobre este particular, (Hernández, Fernández y Batista, 2009:278), indican en cuanto a la selección de la muestra "... aquí el procedimiento no es mecánico ni en base de fórmulas de probabilidades sino que dependen del proceso de toma de decisiones de una persona o grupo de personas.". Es decir, la población y muestra se consideraron equivalentes; tomado este número a través del muestreo no probabilístico, todos tienen las mismas características y son suficientes para que la estimación de los parámetros determinados tenga un nivel de confianza adecuado. Eso significa que la muestra fue censal, es decir se asuminarán a todos los sujetos de la población.

Como técnica para la obtención de la información necesaria se utilizó la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario de recolección de información, que de acuerdo con (Arias, 2012:72), define a la encuesta como "Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular". Como instrumento se utilizó el cuestionario.

Así mismo, (Tamayo y Tamayo, 2007:271), define el cuestionario como "el instrumento formado por una serie de preguntas que se contestan por escrito a fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación". La

aplicación de este cuestionario el cual estuvo conformado por once (11) preguntas con dos alternativas de repuestas (Sí- No) y fue aplicada a los empleados objeto de estudio con la finalidad de Diagnosticar la situación actual que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso.

### **Fase II Señalamiento de las Fortalezas y Debilidades que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.**

Para el desarrollo de esta fase, fue necesaria la información que se obtuvo mediante la aplicación de la herramienta de investigación, que es el cuestionario que se aplicará en la fase I y la observación directa que Según Veliz (2005), define:

Es la penetración de las experiencias de los grupos o institución, observando los hechos que se suceden o situación que los acontece, consiste en llevar a la práctica lo planificado, y se realiza en función de los objetivos definidos con anterioridad y mediante instrumentos seleccionados sobre los acontecimientos que deseen registrar (p.6).

Adicionalmente, para efecto y dar cumplimiento a esta fase se utilizó como técnica la observación directa, y según (Hernández, Fernández y Baptista, 2009: 309), “la observación directa consiste en el registro sistemático, cálido y confiable de comportamientos o conductas manifiestas”. Para el desarrollo de toda investigación fue necesario hacer uso de técnicas o instrumentos para la obtención de los datos, en la presente investigación se utilizará como instrumento la Matriz FODA para Señalar las Fortalezas y Debilidades que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

La Matriz FODA, es definida por (Flames, 2003:34), “como una herramienta utilizada para la formulación y evaluación de estrategia. Generalmente es utilizada para empresas, pero igualmente puede aplicarse a personas, países, organizaciones,

entre otras. Su nombre proviene de las siglas: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas”.

### **Fase III Diseño del Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.**

En esta fase se diseñó la propuesta a fin de que la empresa seleccionada aplique el programa diseñado, que tenga como objetivo fundamental, cambiar la cultura empresarial, en la cual el personal encuentre un ambiente laboral integral, que les permita su adaptación al medio laboral para su propio bien y el de la empresa, para mejorar la efectividad y el desarrollo de sus funciones.

Adicionalmente, en toda organización el recurso humano es un pilar fundamental para garantizar su operatividad, tomando en cuenta que la misma desarrolla todas sus funciones en base a esquemas de calidad y productividad. En este sentido, el reclutamiento y selección está seguida por un adecuado programa de inducción dirigido a brindar una serie de conocimientos y herramientas a los trabajadores de reciente ingreso, a los fines de que los mismos se familiaricen con el cargo a desempeñar, obtengan una visión amplia de la cultura y filosofía organizacional, deberes, responsabilidades, entre otros aspectos contenidos en el programa de inducción correspondiente. Por lo tanto, el proceso de inducción de personal no puede ser visto como un proceso improvisado; al contrario, en él se establecen normativas basadas en las necesidades y expectativas de los nuevos trabajadores.

De este modo, es que las grandes organizaciones en el mundo han logrado afinarse con el trabajador y con ello mantener su estabilidad y armonía laboral, ya que su personal ha sido el producto de un cronograma de trabajo previamente establecido basado en una inducción apegada a normas y procedimientos formalmente establecidos para lograr los objetivos organizacionales

## **CAPÍTULO IV**

### **DESARROLLO DE LAS FASES DE INVESTIGACIÓN**

Este capítulo se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos, donde se procedió a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación. Después de haber obtenido los datos producto de la aplicación del instrumento de investigación, se procedió a codificarlos, tabularlos, y utilizar la informática a los efectos de su interpretación que permite la elaboración y presentación de tablas estadísticas que reflejan los resultados.

De acuerdo con Hurtado y Toro (2009) El propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos.” Es por ello que a continuación se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario contentivo de doce preguntas con opciones de respuestas Sí y No a fin de Diagnosticar la situación actual que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

También se presenta la Matriz DOFA para Describir las Fortalezas y Debilidades que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

#### 4.1 Fase I Diagnostico de la situación actual que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

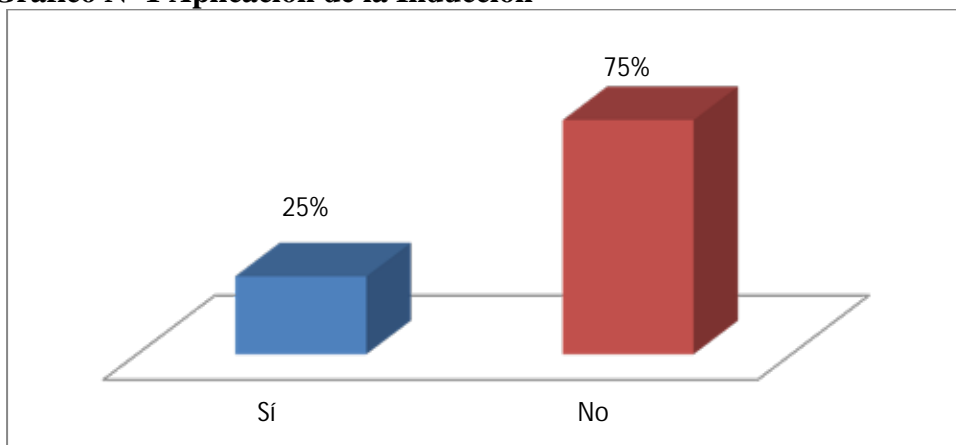
##### 1.- Se aplica la Inducción de personal al nuevo ingreso

**Cuadro N<sup>o</sup> 1 Aplicación de la Inducción**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	25%
No	3	75%
Total	4	100%

**Fuente:** D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N<sup>o</sup> 1 Aplicación de la Inducción**



#### **Análisis e Interpretación de Resultados**

Cuando se realiza el Diagnostico de la situación actual que se presenta en el Proceso de Inducción para el Personal de nuevo ingreso en la Empresa METALVALCA C.A en Valencia Estado Carabobo y se pregunta al personal de Recursos humanos con qué frecuencia se aplica la Inducción de personal al nuevo ingreso, un 25% señala que sí y un 75% que no. Realidad que es indicativa de las debilidades presentes en cuanto al proceso de inducción ya que al no existir este o no cumplirse de manera eficiente se estaría afectando a la empresa, al desempeño del trabajador y al equipo de trabajo.

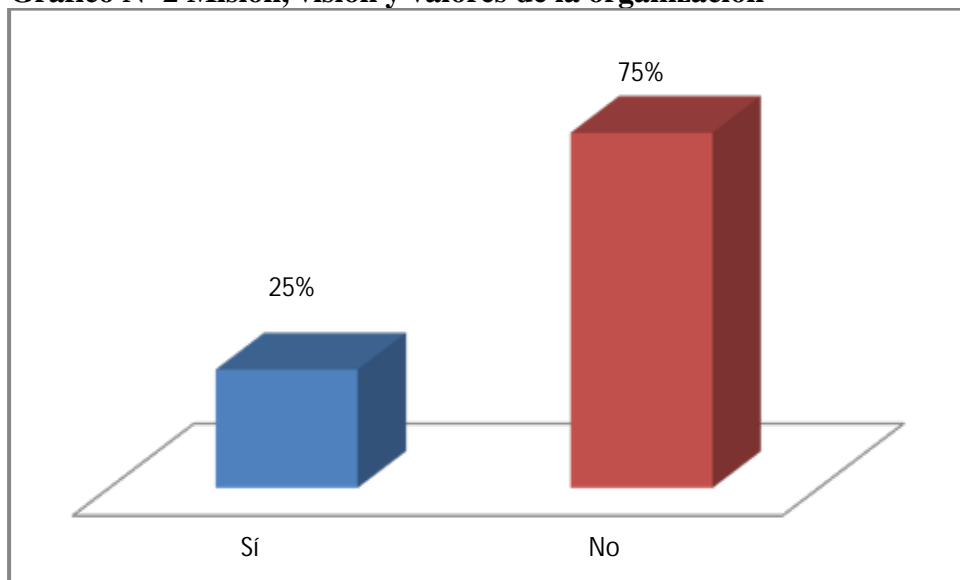
**2.- Durante el proceso de inducción, el personal de nuevo ingreso es informado sobre la misión, visión y valores de la organización**

**Cuadro N° 2 Misión, visión y valores de la organización**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	25%
No	3	75%
Total	4	100%

**Fuente:** D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N° 2 Misión, visión y valores de la organización**



**Análisis e Interpretación de Resultados**

Tal como puede observarse en un 25% de los casos respondieron que sí, pero en un 75% negaron esta realidad ya que durante el proceso de inducción, el personal de nuevo ingreso no es informado sobre la misión, visión y valores de la organización, lo que se traduce en debilidades en cuanto a la información relevante que debe recibir el personal nuevo ingreso ya que estos son los pilares sobre los cuales las modernas empresas basarán y conformarán su estrategia empresarial, delimitarán sus metas y planearán sus objetivos al corto, mediano y largo plazo.

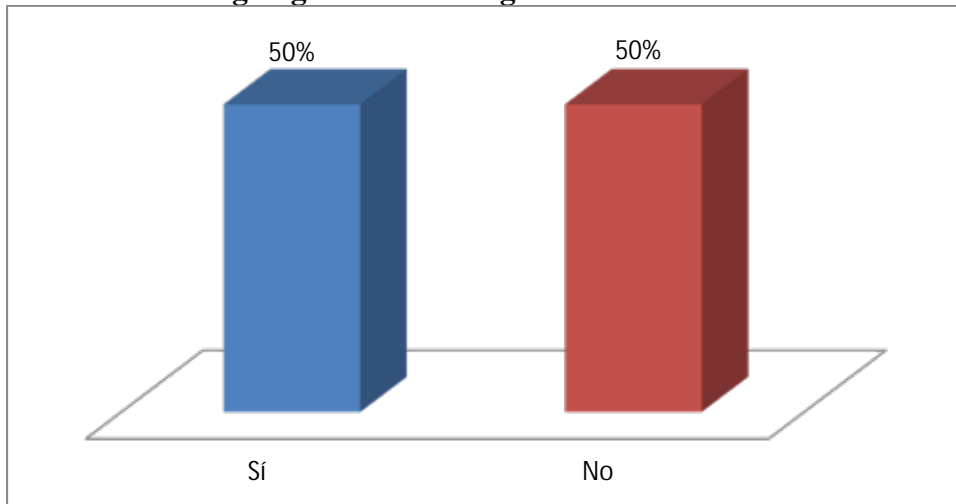
### 3.- Le dan a conocer el organigrama de la organización al personal de nuevo ingreso

**Cuadro N° 3 Organigrama de la Organización**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	50%
No	2	50%
Total	4	100%

Fuente: D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N° 3 Organigrama de la Organización**



#### **Análisis e Interpretación de Resultados**

Sólo en un 50% de los casos al personal nuevo ingreso le dan a conocer el organigrama de la organización y un 50% expresa que esto no ocurre, lo que pone de manifiesto que al desconocerse el organigrama de la organización no se estaría al tanto de los cargos existentes ni las líneas de mando, trayendo confusión al personal. Además de ello se estaría desconociendo la importancia del organigrama como un esquema en el que se determinan los roles fundamentales que deben ser cubiertos en la empresa, y en el que se especifican claramente cuáles son las tareas y responsabilidades que deben ser realizadas o cubiertas por cada persona perteneciente a la organización.

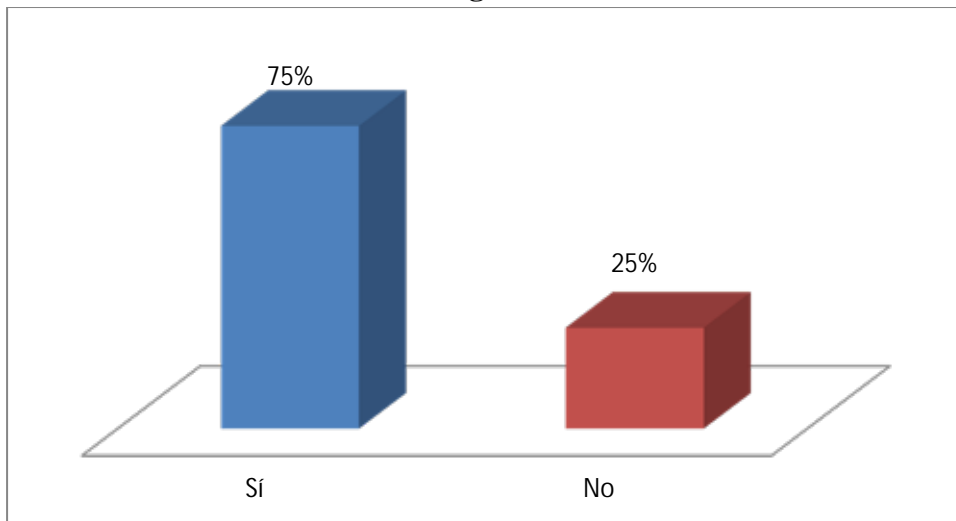
#### 4.- El personal de nuevo ingreso es informado sobre las funciones a desempeñar

**Cuadro N° 4 Personal de nuevo ingreso**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	75%
No	1	25%
Total	4	100%

**Fuente:** D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N° 4 Personal de nuevo ingreso**



#### **Análisis e Interpretación de Resultados**

Un estimado del 75% dijo que el personal de nuevo ingreso es informado sobre las funciones a desempeñar, y sólo un 25% dijo que no, realidad que pudiera acarrear falta de claridad, desinformación y confusiones. Lo cual resta importancia a la inducción como un proceso de vital importancia dentro de una organización a pesar de que muchos gerentes no la toman en cuenta, a través de ella se pueden implementar uno de los programas que normalmente se ignoran en la mayoría; que es familiarizar al nuevo trabajador con la empresa y con los compañeros de trabajo, su cultura, sus principales directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la empresa.

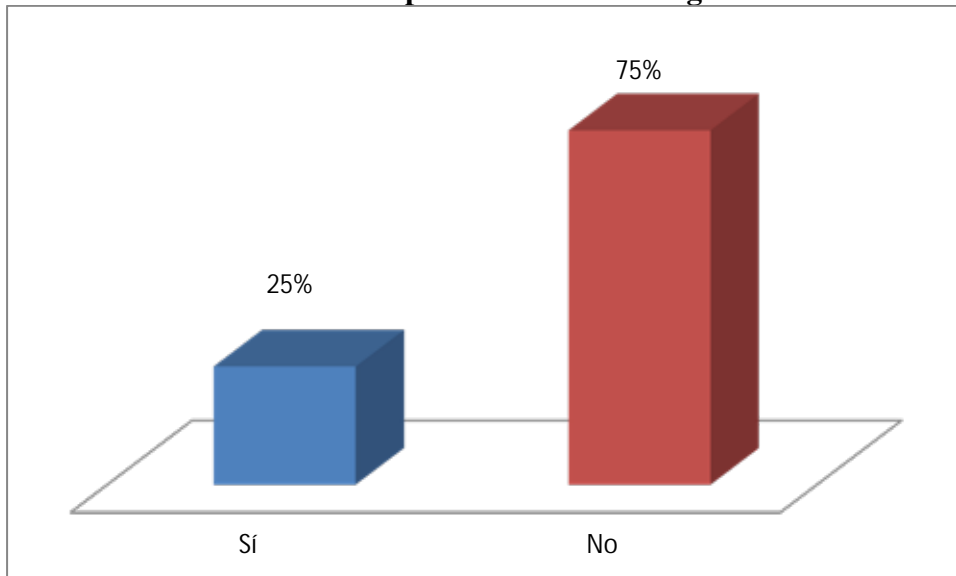
## 5.- Le informan al personal de nuevo ingreso sobre los servicios que presta la empresa

**Cuadro N° 5 Información al personal de nuevo ingreso**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	25%
No	2	75%
Total	4	100%

Fuente: D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N° 5 Información al personal de nuevo ingreso**



### **Análisis e Interpretación de Resultados**

En un 25% de los casos pocas veces le informan al personal de nuevo ingreso sobre los servicios que presta la empresa y un 75% señala que no, realidad que pone de manifiesto la falta de información que existe en el personal que ingresa a trabajar en esa empresa. Además este proceso se debe efectuar antes de iniciar el trabajo para el cual ha sido contratado, evitando así los tiempos y costos que se pierden tratando de averiguar por sí mismos, en qué empresa ha entrado a trabajar, qué objetivos tiene, quién es quien, a quién recurrir para solucionar un problema, entre otros.

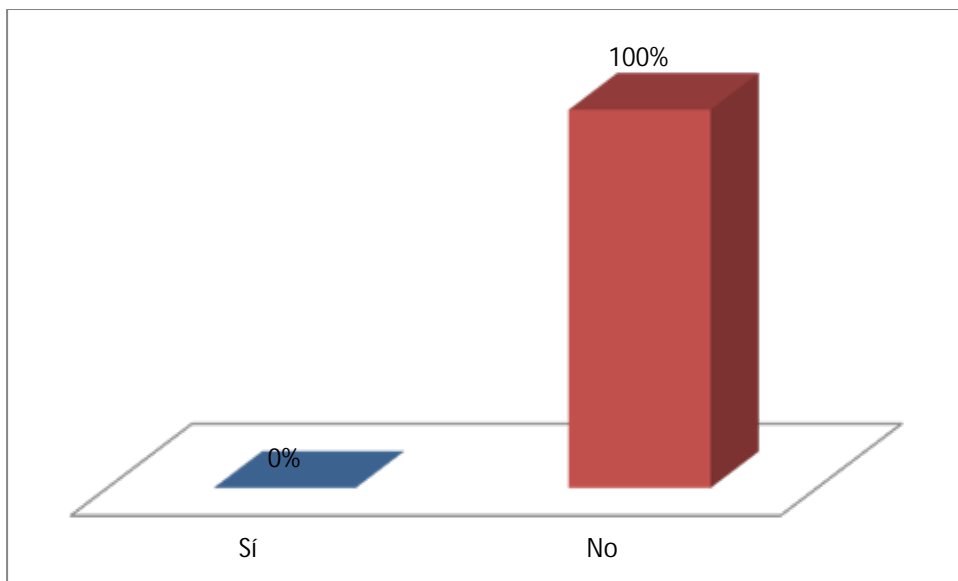
**6.- Le suministra información al trabajador sobre las condiciones de seguridad, salud y bienestar en el puesto de trabajo**

**Cuadro N° 6 Suministro de Información**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	0	0%
No	4	100%
Total	4	100%

**Fuente:** D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N° 6 Suministro de Información**



**Análisis e Interpretación de Resultados**

Un 100% dice que no le suministra información al trabajador sobre las condiciones de seguridad, salud y bienestar en el puesto de trabajo, esto puede generar desconocimiento y riesgos al trabajador al desconocer las condiciones en las cuales va a desempeñar su trabajo. Pues el personal debe estar al tanto de la realidad de la empresa y de las condiciones de salud, seguridad e higiene laboral existentes.

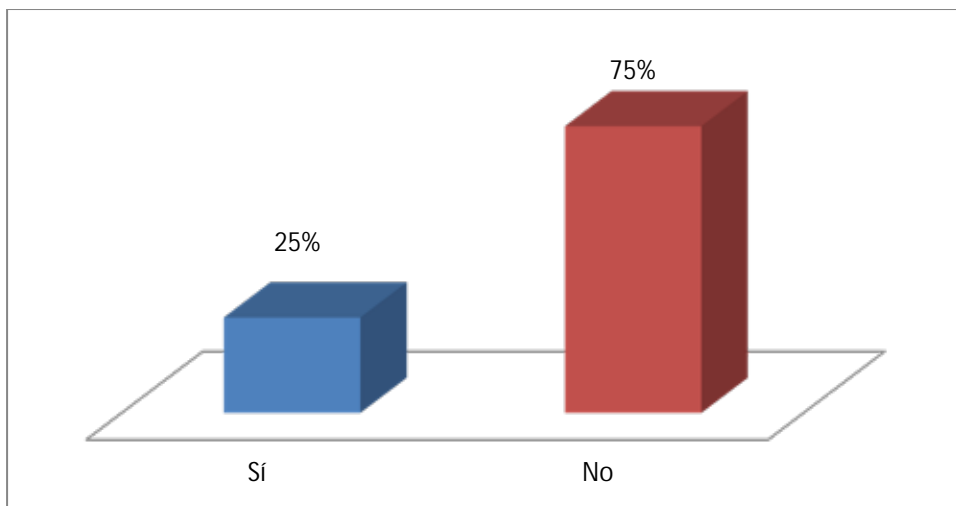
**7.- Considera que el personal de Recursos Humanos está capacitado para brindar un proceso de inducción**

**Cuadro N° 7 Capacitación del Personal de Recursos Humanos**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	25%
No	3	75%
Total	4	100%

**Fuente:** D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N° 7 Capacitación del Personal de Recursos Humanos**



**Análisis e Interpretación de Resultados**

El 25% de la totalidad del personal si considera que el personal de Recursos Humanos está capacitado para brindar un proceso de inducción, ya que son profesionales del área. Sin embargo, el otro 75% dice que no pues el problema radica que a pesar de su preparación no están brindando el proceso de inducción al personal nuevo ingreso. Esto debido a múltiples factores que ocasionan que el nuevo ingreso reciba información es por parte del equipo de trabajo y no de quienes les corresponde.

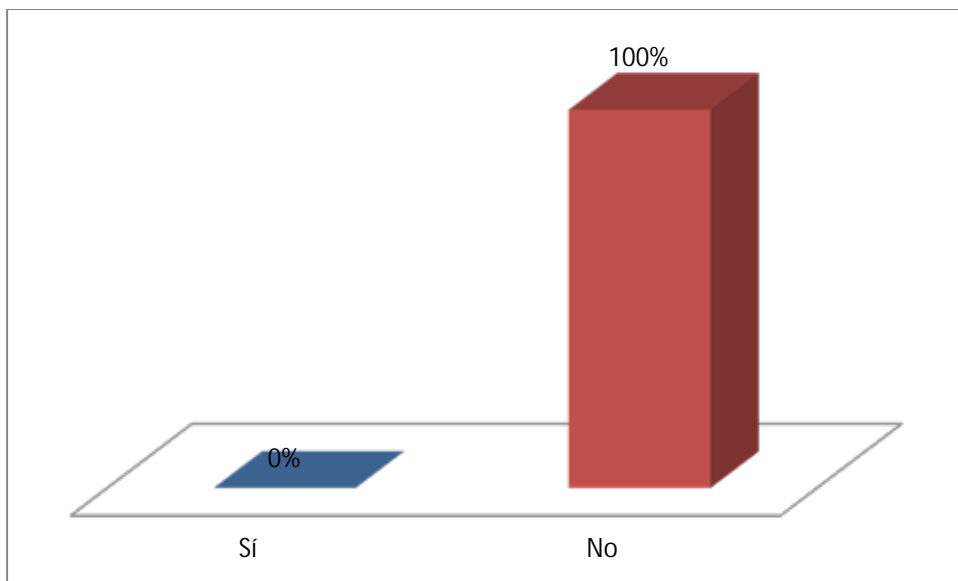
**8.- Durante el proceso de inducción la empresa utiliza equipos audiovisuales o materiales didácticos tales como: trípticos, folletos o revistas**

**Cuadro N° 9 Recursos para el proceso de inducción**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	0	0%
No	4	100%
Total	4	100%

**Fuente:** D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N° 9 Recursos para el proceso de inducción**



**Análisis e Interpretación de Resultados**

En un 100% de los casos durante el proceso de inducción la empresa no utiliza equipos audiovisuales o materiales didácticos tales como: trípticos, folletos o revistas a fin de ampliar la información que deberían darle al personal nuevo ingreso. Realidad que ocurre a pesar de que las ayudas técnicas son de gran importancia para la buena introducción, los llamados folletos de bienvenida o de empleados, en ellos se consignan los tópicos mencionados al hablar de la introducción en la unidad o departamento.

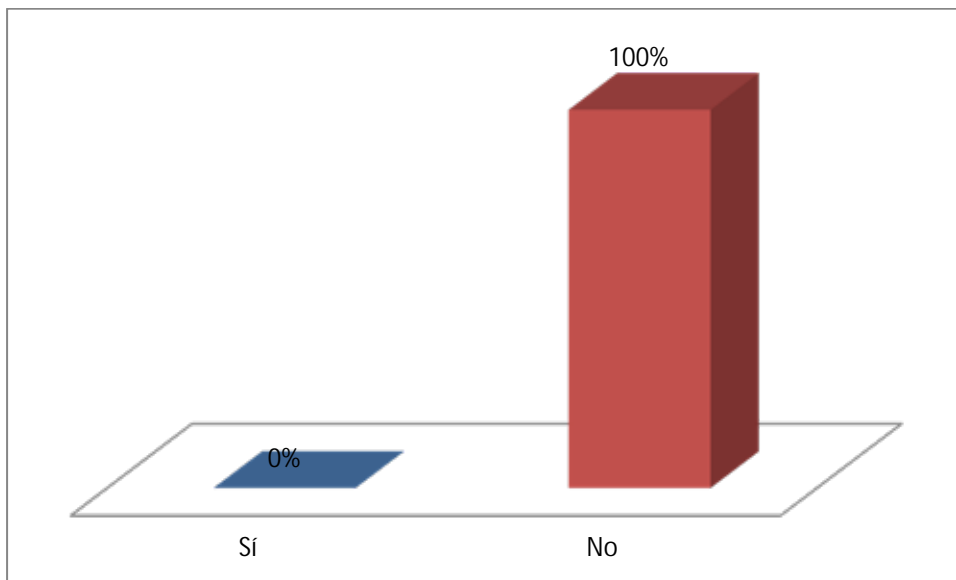
## 9. El nuevo ingreso se siente satisfecho con el proceso de inducción

**Cuadro N° 10 Satisfacción con el proceso de inducción**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	0	0%
No	4	100%
Total	4	100%

Fuente: D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N° 10 Satisfacción con el proceso de inducción**



### **Análisis e Interpretación de Resultados**

Una tendencia del 100% dijo que el nuevo ingreso no se siente satisfecho con el proceso de inducción, pues este no se lleva a cabo por parte del Departamento de Recursos Humanos. Restando importancia a la finalidad de la Inducción que es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la organización para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

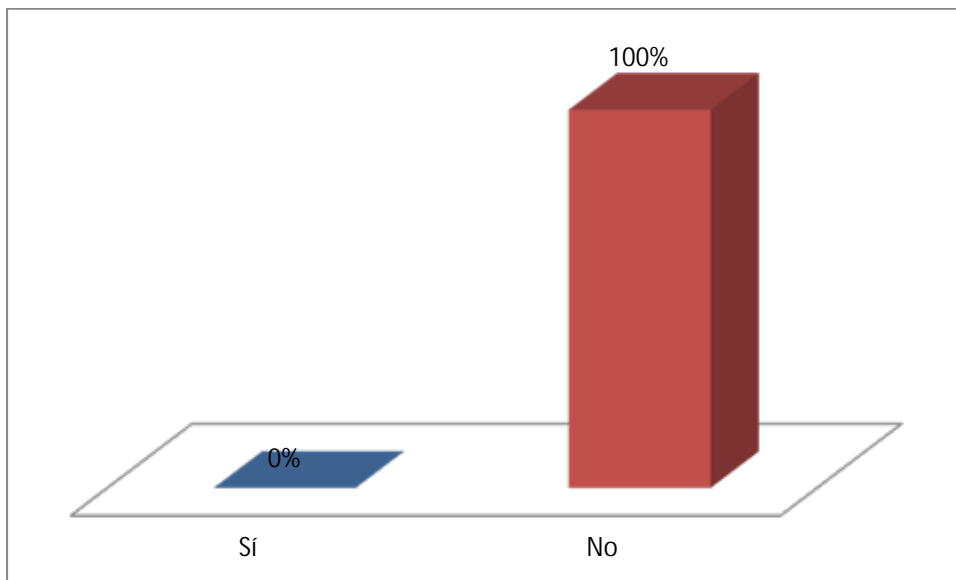
## 10. Ustedes evalúan el proceso de inducción

**Cuadro N<sup>o</sup> 11 Evaluación del Proceso de Inducción**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	0	0%
No	4	100%
Total	4	100%

**Fuente:** D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N<sup>o</sup> 11 Evaluación del Proceso de Inducción**



### **Análisis e Interpretación de Resultados**

Tal como puede observarse en un 100% de los casos no existe, por parte de la Dirección de Recursos Humanos una Evaluación del Proceso de Inducción, lo cual se traduce en que no se puedan tomar los correctivos necesarios en caso de ameritarse. El que no se cumpla este proceso impide estimar el logro de los objetivos propuestos y retroalimentar dicho proceso, además de que no se puedan tomar los correctivos que se consideren necesarios.

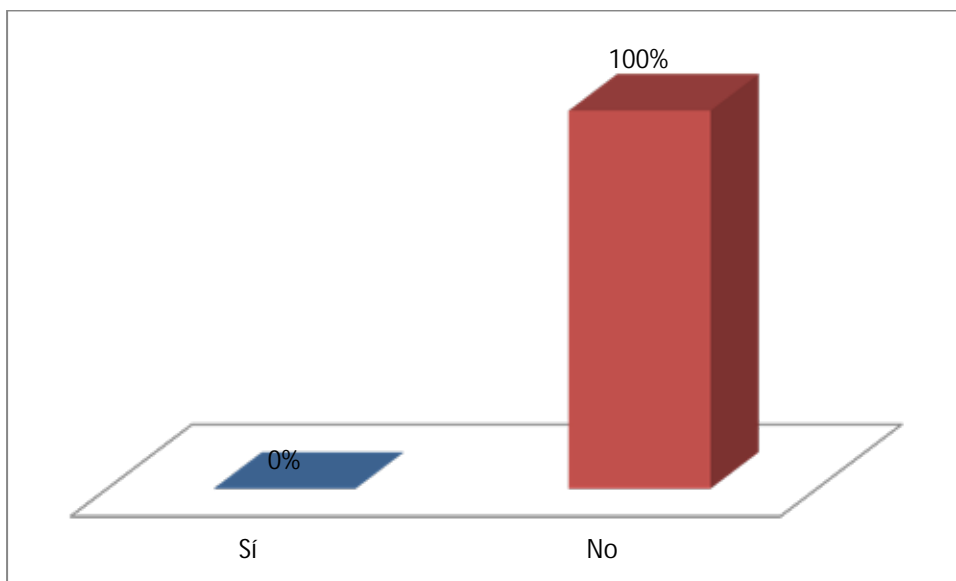
## 11. Hacen seguimiento al personal que ha recibido el proceso de inducción para verificar su eficacia

**Cuadro N° 12 Seguimiento al personal**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	0	0%
No	4	100%
Total	4	100%

Fuente: D'Orazio y Blanco (2017)

**Gráfico N° 12 Seguimiento al personal**



### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De acuerdo con el 100% de los encuestados no le hacen seguimiento al personal que ha recibido el proceso de inducción para verificar su eficacia. Cabe aclarar que este proceso como tal no se está cumpliendo, pues el nuevo ingreso recibe es una explicación informal por parte de los compañeros de trabajo. Al no realizar este seguimiento, no se pudiera medir la eficacia del proceso reflejado en el desempeño del trabajador.

**4.2 Fase II Señalamiento de las Fortalezas y Debilidades que se presenta con el proceso de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.**

**MATRIZ DOFA**

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>INTERNOS</b>	Disposición del Personal de Recursos Humanos para llevar a cabo el Proceso de Inducción	Que no se realiza debidamente el Proceso de Inducción
<b>EXTERNOS</b>		
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>FO</b>	<b>DO</b>
Mejoras al Proceso de Inducción	Se debe aprovechar la Disposición del Personal de Recursos Humanos para llevar a cabo el Proceso de Inducción (F1-O1)	Introducir mejoras al Proceso de Inducción para beneficio de personal y de la empresa (D1-O1)
<b>AMENAZAS</b>	<b>FA</b>	<b>DA</b>
Incumplimiento de las funciones que le corresponden al personal nuevo ingreso	Lograr que el Personal de Recursos Humanos cumpla con el Proceso de Inducción a fin de garantizar el cumplimiento de las funciones que le corresponden al personal nuevo ingreso (F1-A1)	Realizar debidamente el Proceso de Inducción para el cumplimiento de las funciones que le corresponden al personal nuevo ingreso (D1-A1)

## **Análisis General de los Resultados**

El análisis general de resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario y la matriz DOFA, muestra que cuando se realiza el Diagnóstico de la situación actual que se presenta en el Proceso de Inducción para el Personal de nuevo ingreso en la Empresa y se pregunta al personal de Recursos humanos con qué frecuencia se aplica la Inducción de personal al nuevo ingreso, casi nunca se realiza. Realidad que es indicativa de las debilidades presentes en cuanto al proceso de inducción, el personal de nuevo ingreso pocas veces es informado sobre la misión, visión y valores de la organización, lo que se traduce en debilidades en cuanto a la información relevante que debe recibir el personal nuevo ingreso ni es informado sobre las funciones a desempeñar, lo cual acarrea falta de claridad, desinformación y confusiones. A esto se suma que nunca, le suministra información al trabajador sobre las condiciones de seguridad, salud y bienestar en el puesto de trabajo, esto puede generar desconocimiento y riesgos al trabajador al desconocer las condiciones en las cuales va a desempeñar su trabajo.

El problema radica que a pesar de su preparación, el personal de Recursos Humanos no está brindando el proceso de inducción al personal nuevo ingreso, pues estas funciones las asumen son los compañeros de trabajo quienes explican de manera informal el trabajo a realizar. Además no existe una Evaluación del Proceso de Inducción, lo cual se traduce en que no se puedan tomar los correctivos necesarios en caso de ameritarse ni le hacen seguimiento al personal que ha recibido el proceso de inducción para verificar su eficacia.

## CAPÍTULO V

### LA PROPUESTA

#### 5.1 Presentación de la Propuesta

**Fase III Diseño del Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo.**

<b>PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO. CARABOBO</b>	
<b>Presentación</b>	
<p>La presente propuesta está orientada a ofrecer una herramienta que permita a la empresa lograr que sus trabajadores se adapten e identifiquen con ella, de manera de mantener y conservar trabajadores eficientes, altamente motivados y capacitados. Las organizaciones tienen la necesidad de determinar modelos de comportamiento, que debe seguir el personal de nuevo ingreso que se integra a los equipos de trabajo; por lo tanto, se debe llevar a cabo un programa de inducción predefinido, ya que se debe tomar en cuenta que el talento humano es fundamental en el proceso de las actividades, es por esta razón que la organización le corresponde facilitar el desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales de los trabajadores, con la finalidad de influir de manera positiva en el desenvolvimiento de sus actividades, para coadyuvar al funcionamiento de la organización. El programa de inducción consiste en una serie de pasos consecuentes y efectivos que conllevan al mejoramiento continuo del proceso, el cual beneficia a los trabajadores y por consiguiente a la empresa, este diseño de programa de inducción brinda a la empresa la oportunidad de fortalecer la socialización de los nuevos trabajadores; dejar por escrito todos los aspectos relacionados y contenidos en la aplicación del programa, y deja abierta la posibilidad de futuras actualizaciones.</p>	
<b>Elaborado por:</b> D’Orazio y Blanco (2017)	

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



**5.2 Objetivo General de la Propuesta**

Facilitar al trabajador de nuevo ingreso la adaptación e integración a la organización y al puesto de trabajo, a través de la información que se le suministre relacionada con la empresa y sus objetivos.

**Objetivos Específicos de la Propuesta**

1. Proporcionar al trabajador información sobre la reseña histórica, misión, visión, valores, estructura organizativa de la empresa, entre otros.
2. Informar al trabajador sobre los beneficios socioeconómicos que ofrece la organización.
3. Integrar al nuevo trabajador a la empresa de manera efectiva.
4. Promover el sentido de pertenencia.
5. Incentivar el logro de los objetivos tanto organizacionales como personales.

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



### **5.3 Justificación de la Propuesta**

La empresa objeto de estudio, posee un manual de inducción obsoleto, pues fue diseñado hace más de quince años y no ha sido actualizado, además de que no es utilizado por el personal, esto conlleva a que no se cuenten con directrices que orienten el proceso formal de inducción de personal; por lo tanto, la inducción que reciben los trabajadores es de manera informal, y esto ha traído como consecuencia que los trabajadores no se integren efectivamente a la organización. Es importante que el talento humano reciba la inducción ya que esto le permitirá que se familiarice con sus funciones, y logre un mayor sentido de pertenencia, debido a esto surge la necesidad de diseñar un programa de inducción.

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



**Normas del Programa de Inducción**

- El personal que ingrese a la empresa debe recibir la inducción.
- La Gerencia de Recursos Humanos es la responsable de llevar a cabo el proceso de inducción.
- Los supervisores deben informar al trabajador todo lo relacionado con las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo.
- Es obligatorio que el programa de inducción sea objeto de revisiones periódicamente (anualmente) y de modificación; con la finalidad de actualizarlo.
- Una vez finalizado el programa de inducción el trabajador deberá llenar un formato donde deja constancia que se le aplicó la inducción.

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



Introducir en la empresa a los empleados de nuevo ingreso y asegurar una integración completa haciéndoles conocer las Políticas, visión, misión y procedimientos más importantes.

- 1.- Dar bienvenida
- 2.- Realizar dinámica de integración
- 3.- Se preguntara ¿Nombre?
- 4.- ¿De dónde vienen?
- 5.- En qué oficina van a trabajar
- 6.- Cuáles van a ser sus tareas.
- 7.- ¿Cuáles son sus hobbies, deportes e intereses?
- 8.- Hacer presentaciones de todo el grupo
- 9.- Elaborar insignias con sus nombres
- 10.- Se dará nuevamente la bienvenida
- 11.- Se realizara una presentación de la compañía , su historia
- 12.- Se realizara una presentación de la compañía, su geografía
- 13.- Se realizara una presentación de la compañía, sus futuros logros
- 14.- Se les dirá lo importante de la misión
- 15.- Se le dirá lo importante de la visión
- 16.- Se les dirá lo importante de los objetivos
- 17.- Se dará una charla de las condiciones de trabajo
- 18.- Se dará una charla de las comunicaciones
- 19.- Se dará una charla de la tecnología de la información
- 20.- Se les dará a conocer los principales factores que tienen que ver con términos y condiciones del empleo
- 21.- Se les dará una charla sobre el bienestar , de cómo los individuos han solicitado ayuda y la han obtenido
- 22.- Se les dará una charla breve de la pensión
- 23.- Se les dará una charla de la disciplina
- 24.- Se les dará el reglamento interior de la compañía
- 25.- Hora del almuerzo
- 26.- Se les dará una charla de la salud y seguridad acorde al cargo que va a ocupar.
- 27.- Se entregara un manual de la salud y seguridad
- 28.- Se aclararán dudas sobre lo antes expuesto
- 29.- Cierre de la sesión

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



El programa de inducción está organizado en seis fases primordiales para el desarrollo del proceso según los seis puntos de **Werther, y Keith (2010)**:

**1.- Normas de evaluación:** Esta fase tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos trabajadores dándoles la bienvenida, lo cual es responsabilidad de la Gerencia General. Contactar al nuevo trabajador y citarlo para la fecha, hora y lugar donde se va a llevar a cabo el proceso de inducción. Informar la finalidad del proceso de inducción y las normas que la empresa utiliza para evaluar al personal nuevo ingreso.

**2.- Examen anterior al proceso de inducción:** En esta fase se evalúa el conocimiento, habilidades y competencias del personal nuevo ingreso a fin de asignarlo al cargo más idóneo según su preparación.

**3.- Empleados y capacitación:** En esta fase se debe explicar el tipo de capacitación que puede brindarle la empresa para que el personal nuevo ingreso. Esta fase tiene como finalidad dar a conocer al nuevo trabajador aspectos fundamentales sobre su cargo y cuáles son las funciones a desempeñar siendo el responsable de llevar a cabo estas acciones el supervisor inmediato.

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



Presentación de los nuevos compañeros de trabajo

Denominación del cargo

Ubicación del puesto de trabajo

Deberes y responsabilidades del cargo

**4.- Examen posterior al proceso de inducción:** En esta fase se sostiene una entrevista con el personal a fin de conocer si se cumplieron los objetivos del proceso, qué expectativas tiene y despejar cualquier duda que exista en el personal nuevo ingreso.

**5.-Ubicación en el puesto:** En esta fase se le suministra al trabajador la información general sobre la empresa, con el objetivo de facilitar su integración a la organización. A través de una presentación en Power Point. Se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

¿Quiénes Somos?

Misión

Visión

Valores

Clientes

Normas de conducta interna

Beneficios socioeconómicos-Horario de trabajo-Estructura organizativa

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



**6.- Seguimiento:** En esta fase se hace seguimiento al programa de inducción con el propósito de verificar si se cumplió con los objetivos del programa, para esto al trabajador se le facilitará un formato de lista de chequeo para su llenado, la gerencia es la encargada de evaluar el fiel cumplimiento del programa, tomando en cuenta las sugerencias de los trabajadores y realizando los correctivos necesarios para garantizar su efectividad y buen funcionamiento.

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



**NORMAS DE CONDUCTA INTERNA**

**Apariencia personal:** los trabajadores deben cumplir con el uso del uniforme asignado y el porte del carnet de identificación y presentar una buena apariencia personal.

**Asistencia y puntualidad:** deben cumplir con el horario establecido por la organización y no faltar injustificadamente al trabajo.

**Calidad de servicio:** la calidad del servicio es de vital importancia, debe mantener buenas relaciones con el personal y con los clientes.

**BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS**

Estos beneficios son de acuerdo a lo establecido en La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores, Trabajadoras y políticos de la empresa.

Vacaciones (45 días remunerados y 15 días de disfrute)

Bono de alimentación

Utilidades (90 días)

Prestaciones sociales

Seguro Social Obligatorio

F.A.O.V

Bono de transporte

Finalizada esta fase se hace entrega de un tríptico a los trabajadores de nuevo ingreso.

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



**FINALIDADES DEL PROGRAMA**

El Programa de Inducción a implementarse tiene la finalidad de proporcionar y garantizar un conocimiento amplio de la institución y sus funciones, e igualmente preparar al personal de nuevo ingreso para el mejor desempeño de su trabajo, lo cual dependerá en gran medida de las informaciones que se le suministre y que a través de las mismas pueda ejecutar sus funciones de manera eficiente y así contribuir con el mejoramiento de los servicios que la empresa brinda a sus clientes, tanto internos como externos. El Departamento de Recursos Humanos ofrecerá al nuevo personal las orientaciones e informaciones concernientes a los aspectos generales de la institución y sobre los deberes correspondientes a su puesto. Este departamento deberá diseñar y aplicar los instrumentos didácticos que se requieran, con el propósito de que el nuevo personal adquiera todas las informaciones y orientaciones necesarias para el desempeño efectivo de sus funciones en el menor tiempo posible. A través de este programa de inducción se podrá despejar duda, aclarar situaciones y dar respuesta a cualquier inquietud, formulada por el empleado de nuevo ingreso o cualquier otro empleado que así lo requiera. En general este programa de inducción se enmarca dentro de una serie de políticas y normas que buscan lo siguiente: Crear un ambiente de trabajo equitativo y justo, Sistematizar los procedimientos administrativos, Orientar al empleado en cuanto su derecho laboral dentro de la institución, Poner en conocimiento los servicios que brinda la empresa.

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



**FILOSOFÍA DE LA EMPRESA**

- Cliente; es la razón de nuestros esfuerzos.
- Excelencia personal; ampliar nuestros conocimientos, habilidades y capacidades.
- Calidad; hacer bien las cosas, a la primera.
- Servicio; organizarnos para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.
- Eficiencia, capacidad para lograr un fin, empleando los mejores medios posibles.
- Responsabilidad; cumplir con nuestras obligaciones.
- Compromiso; acuerdo contraído con nuestro trabajo.
- Equipo; grupo de personas, organizadas para la realización de una tarea o el logro de un objetivo.
- Respeto; colaborar para la aplicación de los principios éticos y morales.
- Integridad; ser congruente entre el pensar, decir y hacer.

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL  
DE NUEVO INGRESO EN LA EMPRESA  
METALVALCA C.A UBICADA EN VALENCIA EDO.  
CARABOBO**



**CODIGO DE ÉTICA**

El Código de ética procura un comportamiento profesional, ético y responsable de sus empleados en el desarrollo de las actividades de la Institución en cada una de las dependencias, todo ello como elemento básico de la cultura institucional, en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados. Para la adquisición de los objetivos, la presente pauta de conducta establece una guía de los estándares de conducta que la Institución espera de sus empleados, y por ello crea un mecanismo que permite a los propios empleados comunicar, cualquier irregularidad de potencial trascendencia que, en su opinión, suponga una vulneración. Los Compromisos y Deberes aquí establecidos regirán todos y cada uno de nuestros actos cotidianos, permitiendo que la empresa cumpla con su Objetivo, Misión y Visión. Desempeñando nuestro trabajo con creatividad y sentido de previsión, proponer mejores formas de hacer las tareas así como trabajar con honestidad y respeto a los derechos de los demás. Tenemos el compromiso de alinear nuestros esfuerzos y decisiones a los objetivos estratégicos de la empresa y al logro de resultados, cumpliendo con sentido de oportunidad nuestras tareas y responsabilidades; comunicándonos oportunamente para participar activamente en equipos de trabajo y propiciar relaciones efectivas y armónicas. Desarrollar nuestro potencial al máximo y aprender por todos los medios disponibles mejores formas de realizar nuestro trabajo y contribuir a la misión organizacional.

**Elaborado por:** D'Orazio y Blanco (2017)

## 5.4 Factibilidad de la Propuesta

### 5.4.1. Factibilidad Empresarial

El Programa de inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo, es factible de aplicar, ya que la empresa no posee un programa de manera formal, contribuyendo así a la adaptación del trabajador de manera rápida y eficiente a su nuevo ambiente de trabajo

Es importante conocer el desembolso económico que trae la ejecución de un programa de inducción; tomando en cuenta, los recursos humanos, materiales y financieros que están involucrados en el proceso para poder ejecutarlo.

### 5.4.2. Factibilidad Económica

En el estudio de ésta, se determina el presupuesto de costos de los recursos técnicos, humanos y materiales tanto para el desarrollo como para la implantación del Programa. Además, ayuda a realizar el análisis costo-beneficio de la propuesta, el mismo que permitirá determinar si es factible a desarrollar económicamente el proyecto dirigido a Programa de Inducción para el personal de nuevo ingreso en la empresa METALVALCA, C.A ubicada en Valencia Edo. Carabobo. A continuación se presenta el concepto, cantidad y costo de cada uno de los elementos que deben considerarse en la factibilidad económica. Estos valores son estimados, debido a la inflación que sufre cada día la economía del país.

<b>FACTIBILIDAD ECONÓMICA</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Bs.</b>
Director del Departamento de Recursos Humanos	01	La empresa cuenta con el Director que puede llevar a cabo el proceso de inducción a quien se le cancelará adicional a su sueldo un incremento de 30.000,00 Bs. mensual
Papelería (bolígrafos, cartucho, resma de papel)	10 bolígrafos 2 Cartuchos de tinta 1 resma de papel	10 bolígrafos x 700,00 c/u Bs. 5.000,00 2 cartuchos x 15.000,00 c/u 30.000,00 1 resma papel x15.000,00 c/u 15.000,00
Material didáctico (tríptico)	30 Trípticos	30 Trípticos x 1000,00 c/u Bs.30.000
Video proyector	01	Sin costo ya que la empresa posee estos recursos
<b>Total</b>		111.400,00

**Autor:** D'Orazio y Blanco (2017)

### **5.4.3. Factibilidad Psicosocial**

Desde el punto de vista psicosocial, para toda persona el crecimiento personal y profesional, es de suma importancia, puesto que genera confianza en cada individuo en lo que a su rendimiento y desempeño respecta, y lo que se busca con este proyecto es brindar al personal de nuevo ingreso la ayuda necesaria para la incorporación correcta a las actividades y objetivos de la empresa, para que pueda generar una mejoría visible en su desempeño y un rendimiento óptimo en la organización a corto, mediano y largo plazo

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

De acuerdo con los objetivos planteados y el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, se pudo evidenciar que la empresa actualmente no cuenta con un programa de inducción de personal formal, ya que la inducción que recibe el personal de nuevo ingreso se hace de manera informal y general durante la contratación; por lo tanto, se evidenció que los trabajadores se sienten conformes con la inducción que reciben por parte de la empresa, ya que ésta toma en cuenta elementos básicos que contiene un programa de inducción.

La inducción ha dejado de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito, destacando el hecho de que el conocimiento y la capacitación específica en el área de trabajo, disminuye los riesgos y daños de la maquinaria, de los procesos y del personal. Esto se puede reflejar en los costos de mantenimiento, disminución de producto no conforme y accidentes de trabajo.

La inducción es un proceso mediante el cual el trabajador de nuevo ingreso recibe una cordial bienvenida a la organización, dándole a conocer todo lo referente a esta, la integración del individuo con la organización a través de la socialización, para luego finalizar con la ubicación en el puesto a ocupar o departamento al cual va a pertenecer.

La empresa no cuenta con un programa de inducción bien estructurado y formal donde se especifique cada etapa o paso del proceso que se debe cumplir, por lo que la propuesta de esta investigación sería un instrumento importante para facilitar la socialización e integración del nuevo trabajador con toda la información relevante de la organización ayudándolo a internalizar valores, cultura, comportamientos y normas. Desarrollando sentido de pertenencia y motivación hacia su nueva organización.

## **Recomendaciones**

Crear programas de inducción con el propósito de ayudar al nuevo personal a que se familiarice con la empresa y su trabajo y que sea útil para relacionarse con nuevos programas, objetivos y metas de la organización.

Investigar en el área de Recursos Humanos lo concerniente a los programas de inducción; las investigaciones y la bibliografía en referencia a este tema son escasas, ya que estos programas se plantean como objetivo, con la finalidad de aumentar la motivación y la lealtad de los ingresos y también aquellos que son promovidos de un departamento a otro dentro de la organización.

Destacar la importancia de toda la información que deba contener un proceso de inducción, más aún, la necesidad de que esta información contribuya al desarrollo y aprovechamiento del potencial del trabajador, con el objeto de mantener informado a los nuevos ingresos sobre la actividad a que se dedica la empresa, beneficios que brinda y presta, derechos y deberes; con el fin de lograr la identificación del empleado con la organización.

Determinar que un programa de inducción sea efectivo, y para esto se debe permitir encausar el potencial de la nueva persona en la misma dirección de los objetivos de la empresa.

Considerar que el proceso de inducción debe brindar toda la información general de la empresa que sea del conocimiento y desarrollo del cargo, estableciendo a la organización como un sistema.

Estudiar las debilidades existentes dentro del proceso de inducción, que determinen, que el tiempo utilizado para este proceso es corto, cuestión que impide dilucidar completa la información, omitiéndose aspectos importantes para el trabajador como lo son su historia, misión, visión, políticas, valores, estructuras, descripción de cargo, la relación de su actividad con las demás actividades de la organización, las metas y resultados por alcanzarse.

Establecer que un programa de inducción es el vehículo a través del cual la organización va a analizar sus esfuerzos de socialización en un conjunto

institucionalizado de objetivos, procedimientos, contenidos, estrategias, medios y responsabilidades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andretta, Luisa y Matos, Neida (2013). Diseño de programa de inducción para los trabajadores de vigilancia VIPROCENTRO S.A. Tesis no publicada. Universidad de Carabobo. Estado Carabobo.

Arias,. Fidias (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (5ta. Edición), Editorial Episteme, C.A. Caracas, Venezuela.

Balestrini, Mirian (2007). Como elaborar un proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela. BL Consultores.

Bitriaga, Teresa (2012). Propuesta de un programa de inducción para los trabajadores de la empresa Pirelli de Venezuela ubicada en Guacara Estado Carabobo. Tesis no publicada. Universidad de Carabobo. Estado Carabobo.

Bohlander George (2008). Administración de Recursos Humanos. Décimo cuarta Edición. México.

Campos, Belkis y Jiménez, Rosa (2013). Propuesta de programa de inducción de personal para los trabajadores que ingresan al área de manufactura de la empresa ENCAVA, C.A. Tesis no publicada. Universidad de Carabobo. Estado Carabobo.

Córdoba, Luis y Monsalve, José (2002). Metodología de investigación. Caracas, Venezuela. BL Consultores.

Crespo, José y Montana, Carolina (2012). Propuesta de un programa de inducción de personal para la empresa ALCICLA de Venezuela. Tesis no publicada. Universidad de Carabobo. Estado Carabobo.

Chirinos, Leonel (2004). Administración de Personal. Ediciones los Heraldos Negros. España.

Delgado, Yamile; Colombo, Leyda y Orfila, Rosmel (2003). Conduciendo la Investigación. Primera Edición. Caracas .Editorial Comala

Dessler, Gary (2001). Administración de Personal. México.Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Flames, Abel (2003). Investigación Cuantitativa. Editorial Lithopolor. Caracas.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Batista, Lucio (2009). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw. Hill. México.

Márquez, Juan y Cordero, Eneida (2012). Análisis del Proceso de Inducción aplicado en la empresa Bellota de Venezuela, C.A., para determinar sus debilidades y fortalezas. Tesis no publicada. Universidad de Carabobo. Estado Carabobo.

Mondy, Wayne y Noe, Robert (2007). Administración de Recursos Humanos Sexta edición. Editorial Prentice – Hall Hispano Americana, S.A. Naucalpan de Juárez. México.

Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación del Trabajo Especial de Grado del Instituto Carlos Soublette (2006). Estado Carabobo.

Ochoa, Zenaida y Serrada, Yusneidys. (2014). Programa de inducción de personal para los trabajadores que ingresan a la empresa de transporte privado de personal ubicada en Flor Amarillo, Estado Carabobo. Tesis no publicada. Universidad José Antonio Páez. Estado Carabobo.

Parella, Santa y Martins, Feliberto (2010). Investigación Social. Editorial Lithopolor. Caracas.

Tamayo y Tamayo, Mario (2007). El Proceso de Investigación. Editorial Panapo Caracas.

Werther, William y Keith, Davis (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. Quinta Edición. México. Editorial Mac Graw Hill.

# ANEXOS



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
 UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
 ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
 CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

### CUESTIONARIO

El presente estudio tiene como finalidad adquirir el conocimiento que usted posee acerca del Proceso de Inducción del Personal de Nuevo Ingreso a la organización.

#### Instrucciones:

1. Lea detenidamente cada una de las preguntas antes de responder.
2. Marque con una (x) la opción que considere correcta de las preguntas expuestas a continuación.

Pregunta	SI	NO
1.- Se aplica la Inducción de personal al nuevo ingreso		
2.- Durante el proceso de inducción, el personal de nuevo ingreso es informado sobre la misión, visión y valores de la organización		
3.- Le dan a conocer el organigrama de la organización al personal de nuevo ingreso		
4.- El personal de nuevo ingreso es informado sobre las funciones a desempeñar		
5.- Le informan al personal de nuevo ingreso sobre los servicios que presta la empresa		
6.- Le suministra información al trabajador sobre las condiciones de seguridad, salud y bienestar en el puesto de trabajo		
7.- Considera que el personal de Recursos Humanos está capacitado para brindar un proceso de inducción		
8.- Durante el proceso de inducción la empresa utiliza equipos audiovisuales o materiales didácticos tales como: trípticos, folletos o revistas		
9. El nuevo ingreso se siente satisfecho con el proceso de inducción		
10. Ustedes evalúan el proceso de inducción		
11. Hacen seguimiento al personal que ha recibido el proceso de inducción para verificar su eficacia		