



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL
PROCESO DE INDUCCION AL
PERSONAL NUEVO EN LA EMPRESA
LA FERIA DE LAS PINTURAS 12 C.A**

EMPRESA: La Feria de las Pinturas 12 C.A.

Autora: Mariangela Nohemi Armada Pérez
C.I. 17.202.477

San Diego Julio 2018.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL PROCESO DE INDUCCION AL PERSONAL
NUEVO EN LA EMPRESA LA FERIA DE LAS PINTURAS 12 C.A**

EMPRESA: La Feria de las Pinturas 12 C.A.

Autora: Mariangela Nohemi Armada Pérez
C.I. 17.202.477

San Diego Julio 2018.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL PROCESO DE INDUCCION AL PERSONAL
NUEVO EN LA EMPRESA LA FERIA DE LAS PINTURAS 12 CA**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Ada Colmenarez C.I. 12.315.127 Tutor académico

Karelys Osta, C.I. 9.445.335 Tutora Empresarial

Autora: Mariangela Nohemi Armada Pérez.
C.I. 17.202.477

San Diego Julio 2018.

DEDICATORIA

A **DIOS** todopoderoso, por brindarme la oportunidad de llegar a esta meta, estar conmigo en cada paso, por llevarme por el camino correcto cada vez que me sentía perdida, por fortalecer mi corazón y por haber puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A **MARIA FELIX Y GUSTAVO ADOLFO**, por siempre brindarme su apoyo, amor incondicional y las palabras necesarias en todo momento cuando más las necesite, por ser mi apoyo para levantarme de las caídas, Dios me regalo los mejores padres sin ustedes no hubiese sido posible.

A mis hermanos **GUSTAVO E ISMAEL**, mis compañeros de vida, ustedes siempre a mi lado, apoyándome, por ser mí ejemplo que todo con esfuerzo se logra no importa cuánto tiempo pase, por su dedicación y cuidado para mi más grande tesoro **FIGURELLA**.

A ti **FIGURELLA ANGELICA**, princesa desde tu llegada a mi vida, me diste mas fuerzas para lograr este título, tu mi inspiración mas grande, por hacerme la vida más bonita, mi compañera en esta gran aventura la de ser mamá, por tu compañía en las aulas de clases, que este logro sea un ejemplo. **TE AMO HIJA**.

A ustedes **ABUELAS, TIAS**, por mantenerme siempre en sus oraciones, por cuidarme y consentirme en todo momento, agradecida por ese amor tan puro y abrazos que siempre me brindan.

A mis **ÁNGELES DEL CIELO**, por cada experiencia y palabras mientras estuvieron junto a mí, sus consejos los llevo siempre presente cada día, su presencia siempre me acompaña.

A todas ustedes que cuidaron de **FIGURELLA** , por su dedicación, amor y cuidado para mi hija por darle ese amor que en algún momento yo no pude hacerlo, por todo el tiempo dedicado son lo mejor, no tengo como pagarle lo que hicieron por nosotras.

A **ADA COLMENAREZ**, por todo su apoyo desde que la conocí siempre estuvo para ayudarme, más que una profesora, es una amiga con quien siempre pude contar, porque personas como usted son un gran tesoro.

A **LA FERIA DE LAS PINTURAS 12 C.A, MIS COMPAÑEROS Y JEFES**, por darme la oportunidad de pertenecer a la organización, por enseñarme y dejarme crecer cada día más profesionalmente e humanamente, por creer en mí y darme toda su confianza, a todos ustedes con quien convivo cada día y de igual manera los que ya no están gracias por hacerme parte de sus vidas.



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

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL PROCESO DE INDUCCION AL
PERSONAL NUEVO EN LA EMPRESA LA FERIA DE LAS PINTURAS 12
C.A**

AUTORA:

Mariangela Amada

Tutora Metodológica:

Lcda. Ada Colmenarez

Fecha: Febrero del 2018.

RESUMEN

El propósito del presente trabajo de investigación tiene como objetivo proponer estrategias para mejorar el proceso de inducción al personal nuevo en la empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A; dicho estudio consiste en suministrar una solución a la problemática en cuanto a los inconvenientes en la inducción del personal nuevo lo que ha ocasionado que las personas que ingresan no conoce las normas internas, la misión, visión, valores, objetivos. Al mismo tiempo, se clasifica como una

investigación de campo y documental bajo la modalidad proyecto factible, donde se desarrollaron las tres fases de la investigación como lo son, diagnóstico de la situación actual, identificación de la influencia de la dicho proceso en los empleados, proponiendo el diseño de estrategias para mejorar el proceso de inducción al personal nuevo en la empresa.

Descriptor: proceso de inducción, recurso humano, estrategias de inducción.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PP
DEDICATORIA.....	iv
LISTA DE CUADROS.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I LA EMPRESA	
1.1. Razón Social.....	4
1.2. Dirección.....	4
1.3. Actividad a la que se dedica.....	4
1.4. Reseña Histórica.....	4
1.5. Misión.....	4
1.6. Visión.....	5
1.7. Valores.....	5
1.8. Organigrama.....	5

1.9. Actividades del Pasante.....	6
-----------------------------------	---

CAPITULO II EL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del Problema.....	.9
2.2. Formulación del Problema.....	12
2.3. Objetivos de la Investigación.....	12
2.4. Justificación y Alcance.....	12
2.5. Limitaciones.....	15

CAPITULO III MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

3.1. Antecedentes.....	17
3.2. Bases Teóricas.....	20
3.3. Definición de Términos Básicos	22

CAPITULO IV FASES METODOLÓGICAS

4.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	24
4.2. Fases de la Investigación.....	25
4.2.1. Fase I. Diagnóstico de la situación actual.....	25
4.2.1. Fase II. Proponer un formato de evaluación.....	26
4.2.3. Fase III. Diseñar las estrategias.....	27

CAPITULO V RESULTADOS

Resultados.....	28
-----------------	----

CAPITULO VI PROPUESTA

6.1 Descripción de la propuesta	42
6.2 Objetivo general de la propuesta.....	42
6.3 Justificación de la propuesta.....	42
6.4 Estructura de la propuesta.....	43

Estrategia N° 1.....	43
Estrategia N° 2.....	44
Estrategia N° 3.....	45
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	48
ANEXOS.....	50

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO		pp
	Poblacion.....	19
1	28
2	29
3	30
4	31
5	32
6	33
7	34
8	35
9	36
10	37
11	38
12	39
13	40
14	41
15	47
16	48

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA	pp
1. Organigrama del departamento de Recursos Humanos.....	4

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICOS	Pp.
Gráfico N° 1. Considera que el tiempo utilizado en el proceso..... de inducción fue suficiente	28
Gráfico N° 2. Considera que recibió la inducción pertinente..... en relación al puesto de trabajo	29
Gráfico N° 3 Considera que recibió información suficiente..... en relación a la misión y visión de la empresa	30
Gráfico N° 4. Considera que recibió información suficiente..... de las normas y reglamentos de desempeño laboral	31
Gráfico N° 5. Los recursos materiales utilizados para la inducción..... espacio, iluminación, ambientación) fueron	32
Gráfico N° 6. El material didáctico impreso..... (folleto, manual, guía, normas, etc.) apporto información de interés	33
Gráfico N° 7. El dominio del tema por parte de los facilitadores..... en el proceso de inducción fue	34
Gráfico N° 8. Recibió la bienvenida y orientación de su puesto..... de trabajo de parte del supervisor y compañeros de trabajo	35
Gráfico N° 9. Recibió información pertinente de parte..... de su supervisor inmediato en cuanto a la descripción de cargo	36

Gráfico N° 10. Se le dio la oportunidad de aclarar dudas.....	37
Gráfico N° 11. Está claramente definido a quien recurrir..... para solucionar un problema	38
Gráfico N° 12. Considera que la empresa la feria de las pinturas 12 C.A..... cuenta con un programa de inducción adecuado para el personal nuevo	39
Gráfico N° 13. Cómo evalúa usted el proceso de inducción..... aplicado al momento de su ingreso a la empresa	40
Gráfico N° 14. Considera que el proceso de inducción de la empresa permite la adaptación del personal nuevo eficientemente	41

INTRODUCCION

En las empresas para cumplir con su misión y visión de forma eficaz y eficiente está relacionado con el comportamiento y manejo de los diferentes recursos con los que cuenta en especial el recurso humano, con la finalidad de interactuar de forma armoniosa en lo interno o en el entorno, porque es importante mantener actualizado al personal de objetivos y metas empresariales a través de la inducción como estrategia motivacional que potencie los compromisos de entrega desarrollando sentimientos de pertenencias, facilitando las relaciones de convivencia en un ambiente de paz, tranquilidad, motivacional, ya que conociendo las potencialidades del personal y estos a su vez conociendo claramente lo que se espera de él, es garantía de éxito laboral en el desempeño de sus funciones.

La inducción es 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.

Este proceso se efectúa 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, cuáles son las actitudes no toleradas, funciones y entre otros. (Isabel, 2013). La Inducción Informal: Es la que se realiza por medio de la indagación empírica o fortuita del individuo o por los nuevos compañeros de trabajo, sin ningún tipo de organización. La Inducción Formal: Es aquella que se dicta por medio de los medios de comunicaciones oficiales de la organización y su personal asignado para tal fin.

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

Con la finalidad de hacer efectivos y eficientes los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal las organizaciones cuentan con un conjunto de técnicas, métodos o medios (aquí debe destacarse la ausencia de consenso en lo que a nomenclatura se refiere). La correcta aplicación de estas técnicas normalmente se traduce en la rápida integración de personal suficientemente calificado para ocupar determinados cargos y con la disposición de contribuir con el logro de los objetivos organizacionales. A pesar de la importancia que, como se ha señalado, tienen los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal, en algunas empresas son realizadas de manera improvisada e informal, lo cual se puede convertir en un serio obstáculo para el éxito de las organizaciones, en términos del eficiente logro de los objetivos.

Finalmente, aun cuando el proceso de reclutamiento y selección se realicen satisfactoriamente, un deficiente proceso de inducción puede afectar la integración del individuo al puesto, el grupo y la organización, lo cual puede provocar insatisfacción y rotación de personal. El contenido del presente informe de pasantía está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: La Empresa, se aborda la descripción de la misma, nombre, ubicación, reseña histórica, misión, visión, valores, organigrama del departamento de recursos humanos y actividades realizadas durante la pasantía.

Capítulo II: El problema, en donde es abordado el planteamiento del problema, el objetivo tanto general como específicos, justificación y alcance.

Capítulo III: El Marco referencial conceptual, donde son descriptivos algunos estudios que sirven de antecedentes al informe permitiendo conocer el punto de vista de otros autores y que guardan relaciones con el presente estudio. De igual manera, son presentadas las bases teóricas que sustentan el informe y la definición de términos.

Capítulo IV: Metodología, donde se presentan las distintas fases metodológicas derivadas de los objetivos específicos.

Capítulo V: Resultados de la investigación, donde se encuentra tabulados y graficados la información suministrada por medio de los instrumentos.

Capítulo VI: Propuesta la cual está formada por la descripción de la misma, sus objetivos, justificación y desarrollo de la misma. Y por último, las referencias.

CAPITULO I

LA EMPRESA

1.1 Razón social

La Feria de las Pinturas 12 C.A.

1.2 Dirección

Calle Uslar N° 89-60 Av. Michelena entre Becoblohm y Colgate Palmolive,
Valencia edo. Carabobo.

1.3 Actividad a la que se dedica

Venta y Distribución des pinturas.

1.4 Reseña Histórica

“La Feria de las Pinturas 12, C.A. es una compañía anónima constituida con capital privado, 100% nacional, dedicada a la fabricación y la comercialización de recubrimientos arquitectónicos e industriales, la cual se complementa con la venta de productos asfálticos, artículos decorativos y accesorios, sustentadas en el servicio de asesoría al cliente. Inició sus actividades de manera informal en el año 1993, la cual formaliza en el año 1995 con “unas bodegas de venta de pinturas de una manera muy artesanal”, utilizando los propios recursos. Actualmente, la empresa se dedica a la venta al mayor de sus productos, comprometidos con el bienestar y el progreso de sus trabajadores.

1.5 Misión

Desarrollar la red de franquicia, garantizando la confiabilidad del Sistema de Negocio con un bajo nivel de riesgo para nuestros inversionistas, que permita ofrecer productos y servicios de excelente calidad a nuestros clientes y consumidores, basado

en la puntualidad, atención y buen trato, contando con el apoyo del recurso humano de la Organización y generando valor en cada una de nuestras acciones.

1.6 Visión

Fortalecer nuestro Sistema de Negocio en el Mercado Nacional para ser reconocidos como una franquicia líder, ofreciendo a nuestros clientes y consumidores una forma diferente de satisfacer sus necesidades con productos y servicios de excelente calidad, al alcance de sus manos.

1.7 Valores

- Honestidad
- Responsabilidad
- Confiabilidad
- Comunicación Abierta y Efectiva
- Integridad
- Compañerismo
- Puntualidad
- Trabajo en Equipo.

1.8 Organigrama

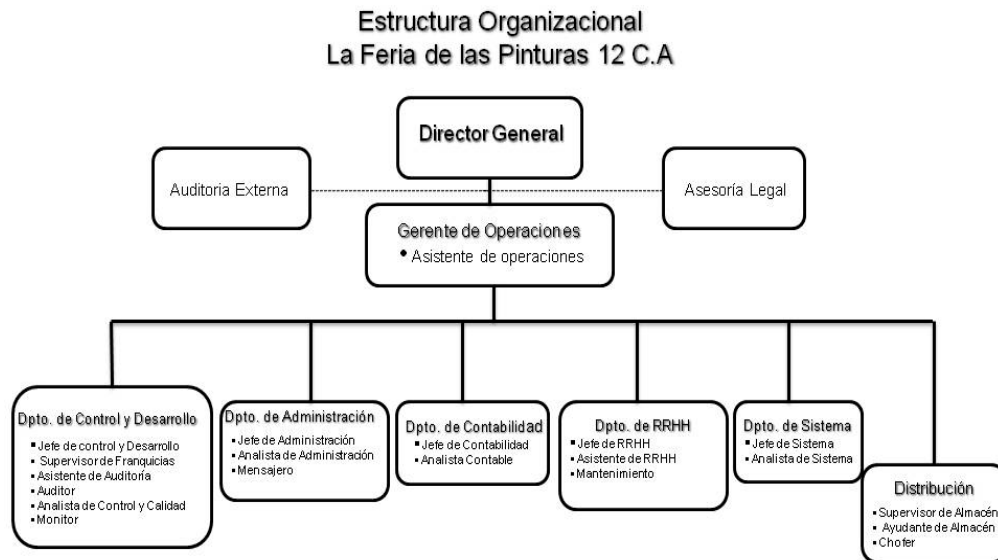


Figura 1. Organigrama del departamento de Recursos Humanos

Fuente: Departamento de RRHH,

Distribución de la nómina:

Personal Nómina Quincenal: 42 trabajadores

Turnos y Horarios de trabajo

Oficinas Administrativas: Lunes a Viernes 8:00 a.m a 5:00 p.m.

Días de descanso: Sábado y Domingo.

Tiendas: Lunes a Sábado 8:00 a.m a 5:30 p.m

Días de descanso: Rotativo.

1.9 Actividades del Pasante

Elaboración de la nomina.

Para que se lleve a cabo este procedimiento es necesario comunicarse con los diferentes supervisores de las áreas, entre ellas en el departamento de administración, departamento control y desarrollo entre otras áreas que forman parte de la organización.

Una vez que se logra dicha conexión se procede a bajar toda la información necesaria para procesar las horas laboradas y no laboradas de los trabajadores, se revisa marcajes de entrada y salida para validar que la información que se suministra es cierta y así continuar con el proceso, una vez cargadas dichas nominas, revisada, se entrega al jefe de operaciones para su depósito, se entregan los recibos de pago a cada uno de los trabajadores.

Remuneración y Beneficios

Las tareas y/o actividades que se realizan son:

Ü Constancias de trabajo: estas pueden ser con diferentes condiciones, dependiendo de las necesidades del trabajador, con sueldo, o dirigida a un banco, tiempo de antigüedad, entre otras.

Ü Beneficios: Se brinda toda la información y procesamiento respecto a pago de guardería privada o pública, préstamos y prestaciones sociales, matrimonio, nacimientos de hijos, útiles escolares, fallecimiento.

Procesos de Reclutamiento, Selección e Inducción del personal.

Se realiza en proceso de reclutamiento a través de los curriculum que las personas llevan a la empresa y mediante internet, se hace la selección de los candidatos y se les llama para hacerle la entrevistas, una con el departamento de recursos humanos que hace la primera pre-selección, para pasar a la segunda entrevista con el supervisor que corresponda dependiendo la vacante, luego de esa entrevista el candidato elegido se llamara para realizarle los exámenes médicos,

después de tener los resultados se procede a llamar al candidato para su ingreso dentro de la organización y por ultimo hacer el proceso de inducción.

En el departamento también se realiza las siguientes actividades inherentes al área de Recursos Humanos:

- Atención a las necesidades del personal: Elaboración de constancias de trabajo, aperturas de cuentas bancarias, solicitudes de prestaciones sociales, estados de cuenta FAOV, entre otros.

- Calculo de Vacaciones, liquidaciones, utilidades.
- Envío y Recepción de Correspondencia
- Procesos de HC. Tramitación de citas y reembolsos.
- Coordinación y Logística de las actividades de adiestramiento.
- Recepción y Requisición de facturas.

CAPITULO II

EL PROBLEMA

2.1 Planteamiento del Problema

Las organizaciones son creadas para producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad en la que está inmersa. Para cumplir con su misión se utilizan recursos materiales, financieros, técnicos y humanos. Los recursos humanos constituyen el ente fundamental de toda organización pues éste es el único capaz de poner en marcha todos los otros recursos para alcanzar los objetivos de la organización. Cuando se contrata al candidato entre los aspirantes a ocupar un puesto dentro de la organización no se debe olvidar el hecho de que una nueva persona va a sumarse a ella y que ese nuevo trabajador va a encontrarse inmerso en un medio con normas, políticas, procedimientos y costumbres extrañas para él y su desconocimiento puede afectar su desempeño y el de la organización. Por ello es necesario que el personal de nuevo ingreso sea inducido en todo lo referente a la organización.

En tal sentido Chiavenato (2002) define la inducción como: “El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos...” (Pág.142). La inducción puede influir de manera constructiva, tanto en el conocimiento de la organización por parte del trabajador, como en el desarrollo de sus capacidades personales. La misma posiblemente ayudaría al trabajador a ubicarse dentro del contexto organizacional de la empresa, pues se supone que si se maneja correctamente, lograría reducir el

nerviosismo del primer día de trabajo, la ansiedad, la pérdida de materiales y tiempo, el choque con la realidad que podrían experimentar y la incertidumbre de encontrarse en situaciones nuevas, de esta manera los trabajadores lograrían aportar a las empresas lo mejor de sus capacidades desde el mismo momento que inician sus labores.

Adicionalmente, aun cuando el proceso de reclutamiento y selección se realicen satisfactoriamente, un deficiente proceso de inducción puede afectar la integración del individuo al puesto, el grupo y la organización, lo cual puede provocar insatisfacción y rotación de personal. Con la finalidad de hacer efectivos y eficientes los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal las organizaciones cuentan con un conjunto de técnicas, métodos o medios (aquí debe destacarse la ausencia de consenso en lo que a nomenclatura se refiere). La correcta aplicación de estas técnicas normalmente se traduce en la rápida integración de personal suficientemente calificado para ocupar determinados cargos y con la disposición de contribuir con el logro de los objetivos organizacionales.

Cabe señalar, que la empresa la feria de las pinturas 12 C.A, se encarga de la venta y distribución de pintura de todo tipo y presentación como la tinteada de colores a requerimiento del cliente, con un centro de almacenamiento principal y una red de tiendas en Valencia, estado Carabobo, por lo que requiere de mano de obra competente en el manejo del producto como también de atención al cliente. Actualmente la empresa está proyectando en su política gerencial de posicionamiento del mercado cada vez más competitivo la expansión abriendo otra tienda por lo que requeriría la contratación de nueva mano de obra y adaptación o renovación del personal de planta de acuerdo con su rendimiento laboral.

Ahora bien, en vista de lo delicado y riguroso labor que debe cumplir un trabajador de la empresa, se realiza un selección cuidadosa de este personal, el cual debe ser competente y cumplir con los requerimientos propios que el cargo exige, de allí la importancia de una buena selección del personal como también el adiestramiento y capacitación del personal empleado necesario para su efectivo

transitar, en su adaptación y desempeño laboral, es necesario y es política de la empresa acompañar estas actividades o estrategia, creando un ambiente de paz y tranquilidad laboral, a través de estímulos de eficiencia de metas logradas de cabal cumplimiento donde se valora adicionalmente que no exista quejas de su desenvolviendo laboral.

Al respecto, Dessler (2001), señala “después de haber reclutado y seleccionado al trabajador el siguiente paso será su orientación y capacitación, lo cual implica proporcionarle información y habilidades que necesita para desempeñar su trabajo en forma debida” (p. 249). De acuerdo con este planteamiento del autor, se puede acotar que surge la urgente necesidad de la inducción de calidad y contenido necesaria para el trabajador en relación con el sistema de trabajo, procedimiento, reglas y normas propias de la empresa.

En la empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A, el recurso humano es de vital importancia ya que es éste quien mantiene contacto directo con los clientes y es la imagen de la organización ante ellos. Es por eso que se muestra imperante la necesidad de mantener motivado y satisfecho a todos los miembros que integran dicha organización. De la observación se evidencia cierta desmotivación del personal, lo cual está afectando la eficiencia y eficacia de los procesos administrativos y operativos. De igual manera, se observa carencia de conocimiento de las políticas internas de la organización y procedimientos tanto operativos como administrativos.

El personal cuando ingresa a la empresa, es dirigido de inmediato al desempeño de su nuevo cargo. Sin embargo, no se le aplica la inducción necesaria para comprender el funcionamiento de la empresa, las tareas a realizar, las normativas dentro de la organización ni la presentación de sus compañeros de trabajos.

A pesar de la importancia que, aun cuando este proceso de reclutamiento y selección se desarrolla metódicamente, rigurosamente, identificado como satisfactoriamente en la empresa La Ferias de las Pinturas 12 C.A. se puede señalar que la problemática resaltante es un deficiente proceso de inducción que afecta la integración del individuo al puesto de trabajo, con el grupo y la organización, lo cual

puede provocar insatisfacción y rotación de personal, ocasionando pérdida de tiempo y dinero en términos del eficiente logro de los objetivos, en consecuencia se hace necesario formular algunas interrogante que sirvan de orientación a la investigación planteada:

2.2 Formulación del Problema

De lo antes expuesto y de acuerdo a la observación percibida cabe preguntarse ¿Cuáles son las estrategias de inducción de personal mejoraran el proceso a los nuevos en la empresa La Feria de las Pinturas 12, C.A?

2.3 Objetivos de la Investigación

2.3.1 Objetivo General

Proponer estrategias para el mejoramiento de la inducción de personal en la Empresa La feria de las Pinturas 12 C.A

2.3.2 Objetivos Específicos

- ✚ Diagnosticar la situación actual del proceso de inducción de la empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A.
- ✚ Identificar la influencia de la inducción del personal nuevo en la empresa.
- ✚ Diseñar un conjunto de estrategias para el mejoramiento de la inducción del personal nuevo de la empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A

2.4 Justificación y Alcance

Las personas constituyen el principal activo de toda organización. Ellas sólo pueden crecer y mantener su continuidad si administran con eficiencia sus recursos humanos. Entre otras cosas, deben ser capaces de captar, escoger e integrar al recurso humano apto para llevar a cabo las actividades orientadas al logro de los objetivos organizacionales. En consecuencia, es condición esencial el efectivo desarrollo de los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal. Actualmente y debido a la globalización y los constantes cambios tecnológicos los trabajadores buscan las formas para crecer profesionalmente y enriquecer sus conocimientos derivado de la

gran competencia que existe en los mercados de trabajo, es deber de la empresa respaldarlos para que ellos logren sus metas trazadas y en consecuencia dar aportes que pueden ayudar al desarrollo de la organización.

Es por ello que en las organizaciones se deben implementar estrategias que impulsen a los trabajadores a realizar de una manera eficiente sus labores con compromiso y entrega a los servicios prestados, de esta forma se garantiza el desarrollo de la organización con clima agradable para trabajar y con continuas oportunidades de crecimiento. La presente investigación dará grandes aportes a los integrantes de la Empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A, para mejorar algunos aspectos deficientes detectados en dichos procesos. De hacerlo así, podrían obtenerse beneficios para los empleados que ingresen a la organización, pues no solamente se garantizaría su adecuación al cargo, sino su integración a la empresa y una mayor satisfacción en el trabajo.

La empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A. dado su complejidad que incluye atención al público debe manejarse con sumo cuidado y profesionalismo, lo que hace necesario la inducción del recurso humano al momento de su ingreso, que le brinde herramientas para desenvolverse con seguridad, como una guía de desempeño laboral en cumplimiento de sus funciones inherente al cargo, se ha podido observar que estos nuevos ingresos en su mayoría actúan de forma insegura, nerviosa, al emprender laboral que no le son familiar y en muchos casos sus nuevos compañeros no se la facilitan tampoco. Sobre el particular Arias (1984), señala que la inducción acertada y oportuna constituye una estrategia que hace posible la tranquilidad, actuación y desempeño de forma segura, estable e independiente y con conciencia clara de su responsabilidad. En consecuencia, todo esfuerzo que se realice en este sentido será importante para el trabajador que se inicia y para la empresa.

Por otra parte, la empresa podría obtener como resultado una menor rotación del personal, al crear estrategias de inducción que puede dar un impulso al desarrollo de las actividades, un desempeño más eficiente de sus empleados, un

mayor compromiso de los trabajadores con la organización, y por lo tanto estaría en capacidad de alcanzar mayores niveles de productividad. Asimismo, este material servirá de apoyo didáctico para que realicen trabajos relacionados con el tema. De la misma manera será de apoyo para aquellos profesionales del área que tengan que aplicar estrategias en sus sitios de trabajo para el mejorar el desempeño de sus trabajadores.

La Ferias de Las Pinturas 12 C.A. forma parte de una red de tiendas y un centro principal de oficina y depósito para la venta y distribución de pintura de diferentes presentación y tipos de pinturas, como también la tinteada de colores al gusto e interés del cliente, la oficina principal esta ubicada en la Zona Industrial Michelena, Municipio Valencia, Estado Carabobo, cuenta con un Gerente General (dueño), 12 empleados administrativos, 35 obreros, para el estudio se tomo en cuenta al personal nuevo ingreso como a los otros empleados y obreros por su experiencia laboral, de la oficina principal y tiendas de la empresa.

Sin embargo, la similitud encontrada en la angustia por la que atraviesa el trabajador a la hora de ingresar a la empresa en su adaptación a responsabilidad u oficio requiere la necesidad de diseñar estrategias de inducción del personal nuevo ingreso situación que podría repetirse al resto de las tiendas y personal que conforma la estructura de la empresa. Asimismo este trabajo de investigación tiene como objetivo general: Proponer estrategias para el mejoramiento de la inducción en la empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A. Surge como producto de la observación directa y entrevista estructuradas dentro del contexto donde se percibe la situación objeto de estudio, de aquí el interés científico para esta investigación.

Razón por la cual, el mismo tiene un alcance específico y servirá para impulsar relaciones de armonía, paz y tranquilidad laboral, potenciando el rendimiento laboral en beneficio de la empresa en su conjunto y en especial de sus trabajadores al poner en marcha programas dirigidos a la inducción al personal nuevo ingreso, en este caso

comenzando por la inducción oportuna, evitando la constante rotación del personal y nuevas contrataciones por la no adaptación a la responsabilidad destinada.

2.5 Limitaciones

En el presente informe de pasantía no se presentan ningún tipo de limitaciones.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

El marco teórico referencial, constituye el corazón del trabajo de investigación, pues es sobre este que se construye todo el trabajo. Un buen marco teórico, formará la plataforma sobre la cual se permite el análisis de los resultados. Debe presentar una estructura organizada donde se diseña el estudio. Sin una buena definición del marco teórico referencial lo soporte el instrumento diseñado o seleccionado o técnicas empleada en el estudio, sin él carecerá de validez. En general, el marco teórico es el capítulo del trabajo, que se encuentran las investigaciones previas y la fundamentación teórica, que van a permitir presentar una serie de conceptos, constituyen un cuerpo unitario, por medio del cual se sistematizan, y relacionan entre sí los fenómenos particulares estudiados.

Según, Sabino (1992), el marco teórico referencial o marco teórico conceptual, tiene como propósito “dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema” (p.16). El mismo autor plantea que “el cometido que cumple el marco referenciales, pues, el de situar a nuestro problema dentro del conjunto de conocimientos, los más sólidos posible, que permita orientar nuestra búsqueda y nos ofrezca una conceptualización adecuada de los términos que utilizamos”. Las principales funciones del marco teórico referencial son: ilustrar al investigador sobre el objeto de estudio y dar a conocer al lector algunas investigaciones realizadas en ese mismo campo que le sirvan de apoyo.

Además Villafranca (1996), plantea que, el marco teórico en referencia al contexto teórico referencial, enmarca la ubicación del problema situándolo en tiempo y espacio, con toda una conceptualización y definición de términos que analizados y descritos amplían el conocimiento de los hechos de una manera ordenada, que relacionados sustentan la investigación con proposiciones o supuestos, que, verificados, afirman la situación de un problema, es la elección de teorías o soportes

teóricos que permiten abordar el objeto de estudio, explica que establece la teoría y porque se considera pertinente y aplicables a lo que se investiga, para constituir el sistema de variables en forma lógica, que constituyan como la columna vertebral de la investigación.

3.1 Antecedentes de la Investigación

En lo que se refiere a los antecedentes de la investigación, se puede decir que es una indagación bibliográfica en investigaciones anteriores, en los ámbitos, macro, meso y micro. La revisión de investigaciones previas como antecedentes, consiste en el análisis de investigaciones iguales o similares realizada en este campo de estudio planteado. Cuyo propósito fundamental es dar a conocer que el diagnóstico de la realidad tiene carácter científico, documentar al investigador sobre el tema tratado, ubicar al lector sobre la importancia del mismo y actualizar la información. Por lo tanto, los antecedentes o investigaciones previas, constituyen un aspecto primordial dentro de cualquier investigación, pues los mismos sirven de ayuda para detectar situaciones análogas a lo que se está planteando en el trabajo de investigación.

Al respecto, Arias (2010), afirma que: “Los antecedentes de la investigación se refiere a los estudios previos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan vinculación con el objetivo de estudio” (p.41). En toda investigación debe considerarse los estudios realizados en diferentes organizaciones, que presentan problemáticas similares, los cuales representan una base sólida para sustentarlas. Para la realización de este proyecto de investigación se tomará como referencia algunos estudios que dan aportes relevantes al mismo, los cuales parten de la variable estrategias para mejorar la inducción motivación y productividad.

Con el propósito de fundamentar la presente investigación, en este capítulo se reseñan algunos antecedentes relacionados con estudios recientes realizados sobre

inducción de personal, diseños de estrategias de inducción, así como las bases teóricas y la definición de los principales términos involucrados en el estudio

Una vez realizada la búsqueda para indagar sobre el fenómeno a estudiar se pudieron obtener los siguientes antecedentes de trabajos sobre el objeto de estudio que permitirán fundamentar esta investigación.

Landinez y Pérez, (2017) en su trabajo de grado titulado “Proceso de inducción aplicado a los trabajadores de la empresa súper autos carabobo”, para optar por el título de licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad José Antonio Páez, Valencia, por ello la investigación tiene como objetivo el estudio del proceso de inducción del personal que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Este proyecto de estudio se abordó por medio de una investigación de campo documental bajo modalidad de un proyecto factible, proponiendo un diseño de un programa de inducción de personal para los nuevos ingresos de la empresa.

Carrión y Gómez, (2014), titulada “Propuesta de programa de inducción para los nuevos empleados del área de operación en la empresa Tecnollantas, S.A, trabajo de grado para optar por el título Licenciatura en Administración de Empresa, Escuela de negocios, Universidad de las Américas, Puebla, México. Esta investigación se sustentó bajo la modalidad de un proyecto factible apoyado en un diseño de campo y sustentado bajo investigación documental, hace énfasis en la importancia del programa de inducción, la cual se expresa que a través de este, el trabajador conocerá y obtendrá toda la información necesaria de la organización y de su área de trabajo, permitiendo la integración al grupo de forma más rápida y efectiva.

Torrealba, (2014), titulado; “Importancia del programa de inducción aplicado al nuevo personal de una empresa manufacturera del sector cauchero”, trabajo de investigación para optar por el título de Licenciado de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, Valencia. El objeto fundamental de esta investigación fue

determinar la importancia que tiene el programa de inducción en el desarrollo productivo de la empresa. El estudio de este proyecto se realizó bajo el diseño de investigación descriptiva en el cual se reconoció y se describió el modelo de programa de inducción en la empresa mencionada anteriormente, su propósito fue determinar el valor que tiene implantar un programa de inducción organización, además de adaptar e integrar al nuevo trabajador en su área de trabajo como en la organización en general.

Acosta, y Pimentel, (2013), titulada, “Impacto del proceso de inducción en el rendimiento de los trabajadores en una planta procesadora de alimentos durante su periodo de prueba”, trabajo de investigación para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. Valencia-Edo Carabobo. El objeto de estudio de esta investigación es evaluar el proceso de inducción de los trabajadores en una planta procesadora de alimentos, a fin de conocer el impacto en el rendimiento durante su periodo de prueba. Enmarcada en una investigación tipo descriptiva de campo para buscar características del objeto de estudio. Dicho trabajo es de importancia, debido a que resalta que la información suministrada en el proceso de inducción es fundamental para la socialización, integración y adaptación de los nuevos trabajadores con la cultura organizacional, generando la satisfacción laboral, factor clave para garantizar el rendimiento del recurso humano desde el momento inicial en que el trabajador se incorpora a la empresa y al grupo de trabajo.

Carvajal, Guzman y Mota,(2013) en su trabajo de grado titulado “Diseño de un programa de inducción al personal de nuevo ingreso de la compañía anónima nacional telefonos de Venezuela (CANTV)”. Estableciendo como objetivo principal el diseño de un programa de inducción al personal de nuevo ingreso de la compañía anónima nacional telefonos de Venezuela (CANTV) para que los trabajadores se adapten de manera rápida y efectiva a la organización, la metodología de la investigación fue de campo y descriptiva. La misma permitió demostrar que el

personal necesita que se aplique un programa de inducción para que se adapten e identifiquen más rápidamente con la empresa y su puesto de trabajo.

Los antecedentes anteriormente citados representaron un elemento base para el desarrollo de la investigación, al contribuir con aportes significativos para la mejor comprensión del objeto de estudio. Estos antecedentes permitieron señalar la importancia del proceso de inducción debido a que la adecuada aplicación de esta mejora el desempeño del personal en la organización.

3.2 Bases Teóricas

En lo relacionado con las teorías referenciales que darán sustento a la investigación, que permitirá compararlo con la realidad a analizar, es una revisión exhaustiva de las teorías más recientes que describen todo lo que se sabe o se ha investigado ya sobre el fenómeno o evento que tenemos que investigar. García, (1996), señalaban que la teoría juega el papel de centrar la indagación y permite la comparación al posibilitar el desarrollo de resultados teóricos o conceptuales. Por tanto, en esta fase debería considerarse un marco conceptual con el que comparara y contrastara los resultados, antes que utilizarlo como categoría a priori que fueren y constriñan el análisis, dándole rigurosidad científica, para que el lector conozca de los ejes

Las bases teóricas son un acumulado de conceptos y propuestas que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. Según Kerlinger y Lee (2002), Una teoría es un conjunto de conceptos interrelacionados, definiciones y proposiciones que presentan una visión sistemática de los fenómenos al especificar las relaciones entre variables con el propósito de explicar y predecir los fenómenos o de visualizarlo. (p.10). La teoría es un concepto abstracto que se manifiesta en discursos concretos, y el enunciado es todo producto del habla con sentido unitario, aunque se usa indistintamente por la proximidad que

hay entre ellos. Por su parte, Tapia (2000), “esta sección del trabajo está constituida por revisión recopilación de conceptos relacionados con el objeto o fenómeno en estudio”. Por lo tanto las bases teóricas que fundamentan esta investigación se presentan a continuación:

Mercado (2003), define la inducción como el conjunto de actividades que se realizan dentro de la administración de personal con el objeto de guiar, orientar e integrar al elemento nuevo al ambiente de trabajo Se puede concluir 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, etc.

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.

Chiavenato (2000) define la inducción como: ...”el primer paso para emplear a personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos. En tanto, Dessler, señala “la orientación a los empleados significa proporcionarles información básica sobre los antecedente de la empresa, la información que necesita para realizar sus actividades de manera satisfactoria. Luego

indica que la inducción radica en hacer que el empleado tome interés personal por su labor, habiéndole una exposición general acerca de la empresa de sus actividades, de su estructura y de sus estadísticas de explotación. Para así tener la primera idea de su empresa y una impresión favorable sobre la misma.

Se puede señalar que el proceso de inducción al personal que ingresa por primera vez a la organización, facilita información general sobre la rutina laboral diaria, su historia, su política, sus propósitos, procedimientos, reglas, entre otros.

3.3 Definición de términos

Estrategia: una planificación de algo que se propone un individuo o grupo.

Inducción: forma de razonamiento que consiste en establecer una ley o conclusión general a partir de la observación de hechos o casos particulares.

Proceso: conjunto de fases sucesivas de un fenómeno o hecho complejo.

Proceso de Inducción: El proceso de inducción incluye una serie de etapas, que consideran la inducción al departamento de personal y la inducción al puesto en particular.

Inducción de Personal: Silva (2006), “Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse asimismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial ("periodo de prueba)". La inducción o bienvenida, consiste en diseñar e implementar uno de los procesos que normalmente se ignora en la mayoría de las empresas: Familiarizar al nuevo empleado con la empresa, su cultura, sus principales directivos, su historia, su filosofía.

Socialización: La socialización organizacional procura establecer, junto con el nuevo miembro, las bases y premisas de funcionamiento de la organización. Debido a la socialización, el nuevo empleado renuncia a una parte de su libertad de acción al ingresar en la

Procedimiento: Método o modo de tramitar o ejecutar una cosa.

Orientación Laboral: Programa que suministra información de todos los aspectos relacionados con el trabajo a los trabajadores recientemente incorporados con un programa o manual.

Programa de Orientación: Programas que familiarizan a los nuevos trabajadores con sus nuevos puestos laborales, con la empresa y sus directrices y con los otros empleados.

CAPÍTULO IV

FASES METODOLÓGICAS

4.1 Tipo y Diseño de la Investigación

En concordancia con el objetivo general referido realizar un programa de inducción para el nuevo personal ingreso en la empresa La feria de las Pintura 12 C.A. aplicable el tipo de investigación Proyecto Factible, la cual se sustenta en un modelo operativo y está orientado a proporcionar soluciones al problema planteado en un escenario específico, organizacional, social, educativo, económico, etc. En este sentido, existen varias etapas para su realización pasando inicialmente por el diagnóstico de la situación actual y las muchas variantes que rodean las necesidades, para luego formular el modelo operativo en función de la realidad y finalmente realizar las consideraciones que sean necesarias para la propuesta final. Se ubica en una investigación de campo tipo descriptiva y documental, fundamentando los conceptos y definiciones que permitieron el logro de los objetivos planteados en la investigación.

Mijares y García (2007), definen proyecto factible: “Consistirá en la investigación elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organización o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas programadas, tecnológicas métodos o procesos. El proyecto factible debe tener apoyo en una Investigación tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades.” Además señala “se entenderá por investigación de campo el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos o entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus características y efectos, o predecir su ocurrencia haciendo uso de metodologías de investigación conocidas o en desarrollo” (p.4)

Y en relación al Diseño de la investigación, Balestrini (2002), la define como “el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto las técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos (...), intentando dar una respuesta de manera clara a las preguntas planteadas en la misma” Cuando enmarcamos las operaciones que conforman los procesos administrativos en La Feria de las Pinturas 12 C.A.; la investigación se debe orientar a la implementación de un diseño de campo. Las principales ventajas es van directamente a la observación y recolección de los datos directamente de la realidad presente en la organización y de esta forma posteriormente analizar e interpretar los resultados para así dar respuesta a los objetivos trazados, a su vez, recoge los datos en forma directa de la realidad; en este sentido, Sabino (2007) señala “Se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos.

4.2 Fases Metodológicas

4.2.1 Fase I. Diagnosticar la situación actual del proceso de inducción de la empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A.

Para llevar a cabo, esta fase es necesario determinar la población y muestra; los cuales son las personas que laboran en la empresa y el personal. Al respecto, Parra (2003) menciona acerca de la población: “es el conjunto integrado por todas las mediciones u observaciones del universo de interés en la investigación”. (p. 15). Atendiendo a estas consideraciones, la población para el presente estudio está conformada por las personas que laboran en el área administrativa y el personal nuevo ingreso y se distribuye de la siguiente manera:

Cuadro N-° 1. Población

Estrato	Sujeto
Personal administrativo	21
Personal nuevo	10
Total	34

Fuente: La Feria de las Pinturas 12, C.A.

Por su parte, Márquez (2008) afirma acerca de la muestra “Es un sub conjunto de la población seleccionada de tal manera que sea representativo de la misma y a partir de la cual se pueden inferir en conclusiones para todo el universo estudiado” (p.93). Cabe mencionar, que para obtener la muestra en el presente estudio se empleó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio que el mismo autor afirma: “En este tipo de muestreo, todos los individuos de la población pueden formar parte de la muestra, tienen probabilidad positiva de formar parte de la muestra”. (p.78). De allí, que la muestra vendría siendo la misma población.

4.2.2 Fase II. Identificar cuál es la influencia de la inducción del personal nuevo en la empresa.

Debido a la necesidad de estructurar la información para poder analizarla y lograr así los resultados correspondientes se han diseñado y aplicado las diferentes técnicas de recopilación de información que representan el soporte a través del cual se obtiene la información en estudio, orientado a alcanzar el logro de los objetivos. Hernández (2014), “implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico (p198).

La Observación Directa: La técnica de observación directa consiste en el contacto directo con los elementos que se van a explorar. Se aplicó la modalidad de observación participante, la cual es el caso en el que el investigador pasa a formar parte de la comunidad o medio donde se desarrolla el estudio. Balestrini (2007), señala “observación directa: se podrá conocer la forma como se ejecutan los trabajos,

quienes los realizan, quienes los supervisan, y el grado de veracidad de los datos que serán suministrados posteriormente, se efectuara en diversos momentos la observación sistemática, llevando un registro de la misma, en relación a la conducta y los procesos observados en lo relativo a los antecedentes, forma, duración, frecuencia, que se producen. Como herramienta de trabajo para la aplicación de la técnica de observación se utilizara: un registro de notas una cámara fotográfica y un grabador”. (p.154).

Según Balestrini (2007), la entrevista: “es considerada esta última como un proceso de comunicación verbal recíproca, con el fin último de recoger informaciones a partir de una finalidad previamente establecida, esta técnica dentro de la presente investigación asumirá diversas características, al principio pensando en la fase exploratoria de la misma, la entrevista será planeada a través de preguntas abiertas. Con un orden preciso y lógico; introduciendo un plan flexible previamente preparado en relación a las cuestiones que son de interés en el estudio y de cumplir con los objetivos de diagnóstico. A partir de la entrevista de preguntas abiertas y a través del diálogo directo, espontaneo y confidencial se intentara producir una gran interacción personal entre los sujetos investigados y el investigador en relación al problema estudiado”. (p.154)

4.2.3 Fase III. Diseñar un conjunto de estrategias para mejorar la inducción del personal de la empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A.

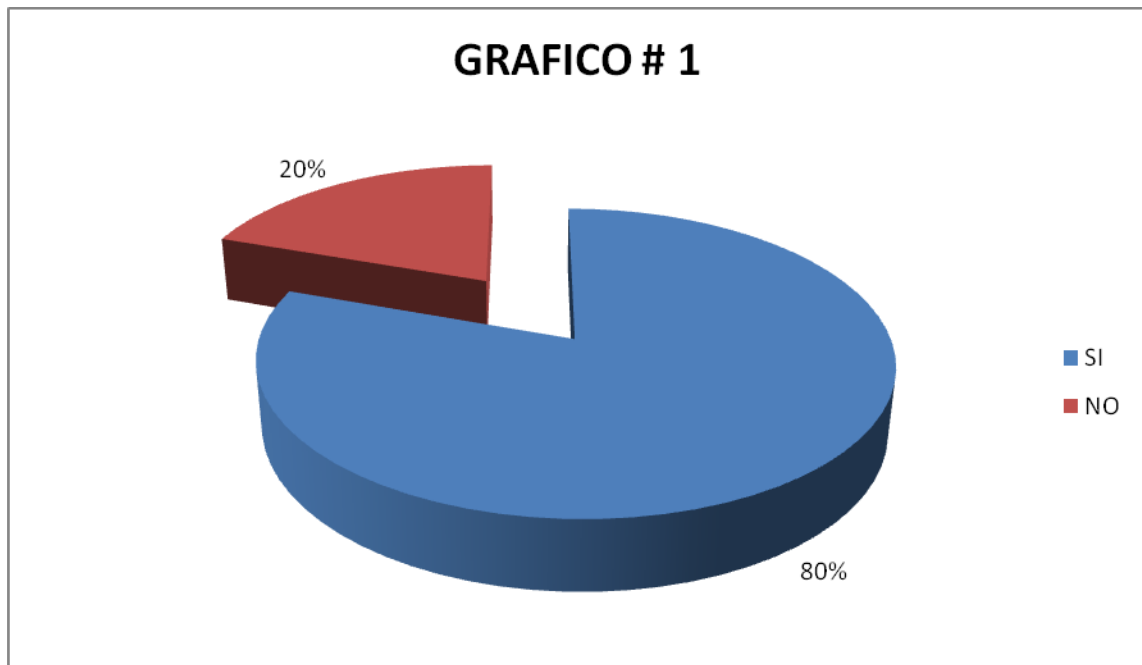
Una vez seleccionado el instrumento para la recolección de los datos se procede diseñar el conjunto de estrategias, lo que permitirá mejorar la problemática existente relacionada con la inducción del personal nuevo. Para llevar a cabo la implementación de instrumento se debe contar con la participación del departamento de recursos humanos, del personal administrativo y el personal nuevo.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

1. ¿Considera que el tiempo utilizado en el proceso de inducción fue suficiente?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

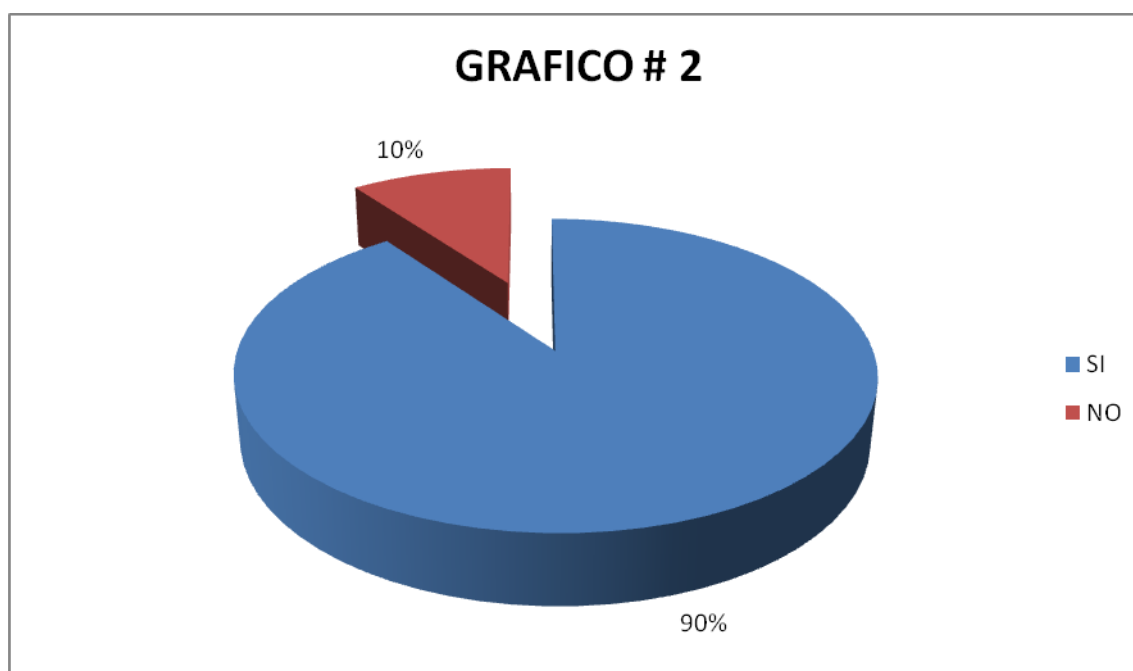


FUENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 80% contestó que si fue suficiente el tiempo empleado para el proceso de inducción mientras que el 20% contestó que no, por lo antes expuesto el tiempo dedicado para la inducción es importante para poder aclarar y hacer más fácil la adaptación del personal nuevo en la empresa.

2. ¿Considera que recibió la inducción pertinente en relación al puesto de trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

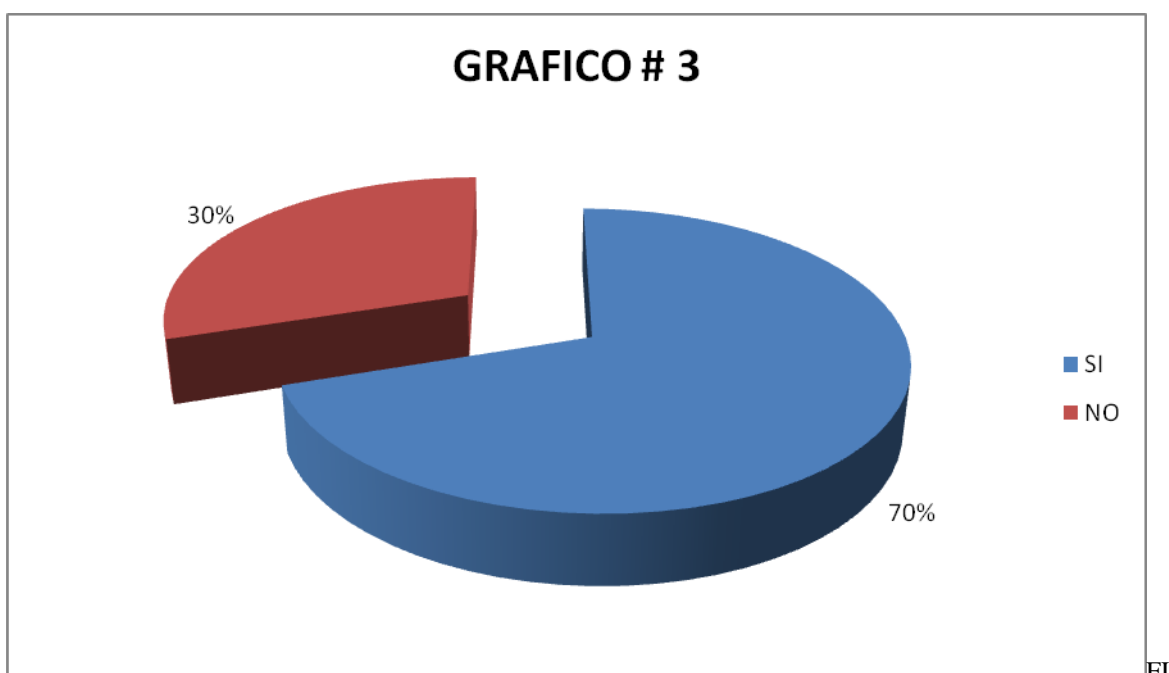


FUENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 90% contestó que si recibió la inducción pertinente relacionada a su puesto de trabajo mientras que el 10% contestó que no, en la inducción se debe explicar el puesto de trabajo que va a ocupar, características, funciones, relaciones con otros puestos, medios de trabajo que se utilizan. En cuanto a esto, la empresa cuenta con la descripción de los puestos, la cual es una fuente de información básica que permite conocer que es lo que se va hacer y cómo se va hacer.

3. ¿Considera que recibió información suficiente en relación a la misión y visión de la empresa?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	7	70%
NO	3	30%
TOTAL	10	100%

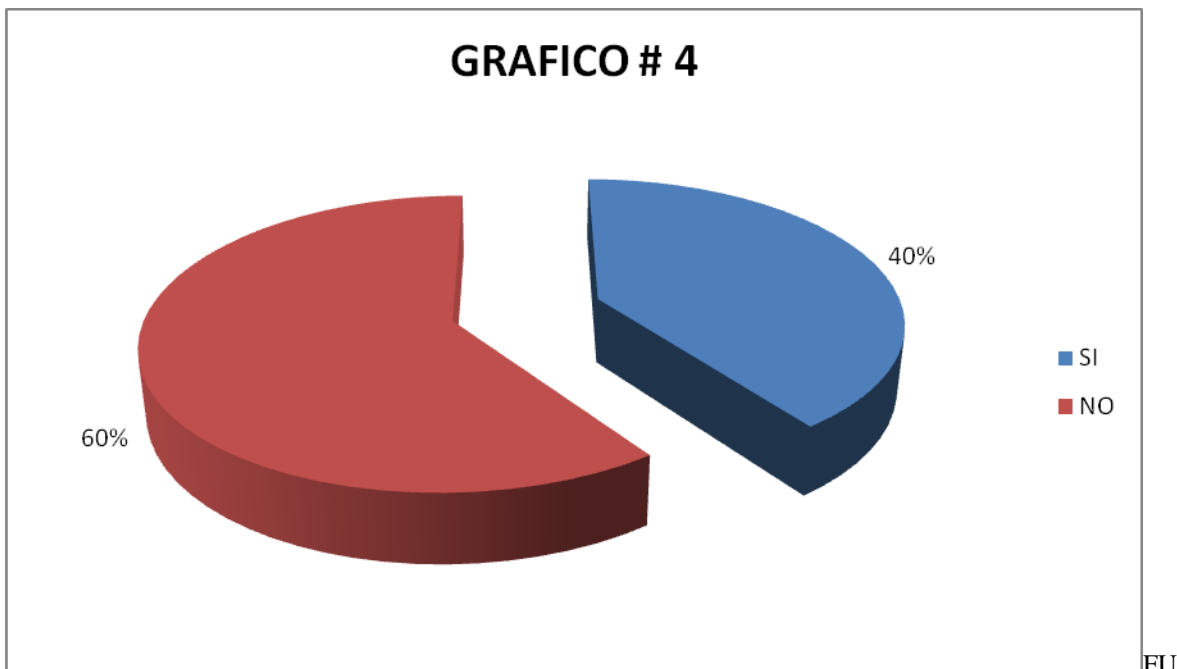


ENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 70% manifiestan que recibieron una explicación de la misión y visión de la empresa mientras que el 30% contestó que no, se puede decir al respecto que cada miembro de la empresa debe conocer la misión y visión de la misma y la importancia que tiene conocer la misión y visión de la organización, ya que, estas definen su razón de ser y a dónde quiere llegar.

- 4 ¿Considera que recibió información suficiente de las normas y reglamentos de desempeño laboral (horario, uniforme, seguridad laboral, higiene)?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%

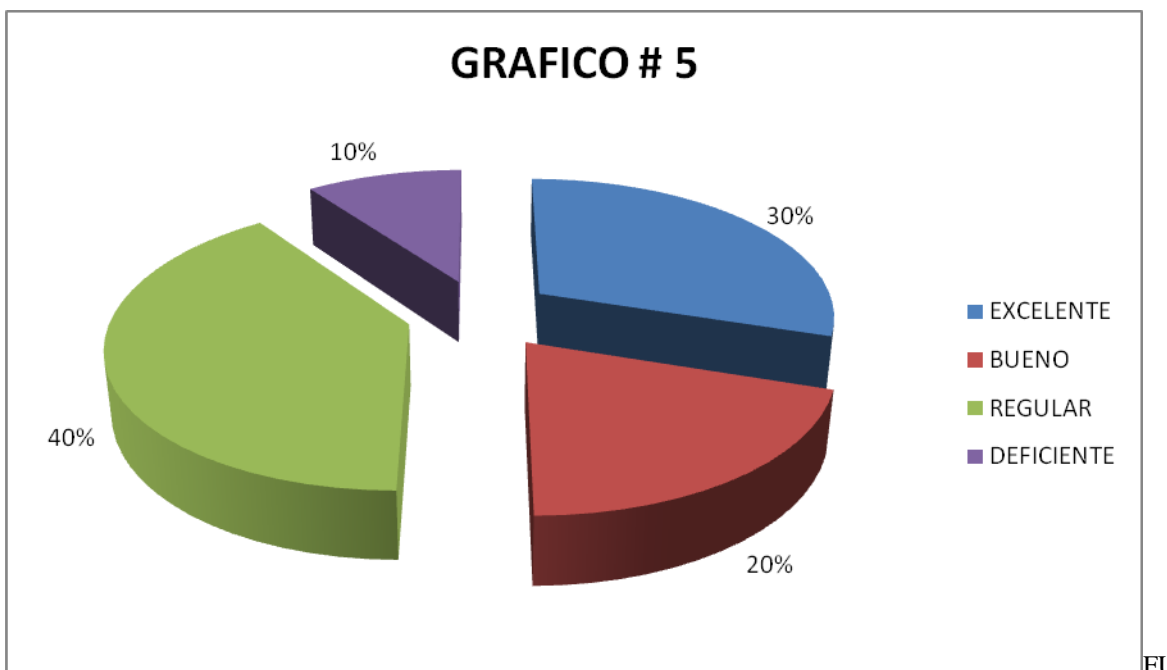


ENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 40% manifiestan haber recibido información suficiente sobre las normas y reglamentos del desempeño laboral mientras que el 60% contestó que no, cabe destacar que la inducción implica proporcionar al individuo de información con respecto a las normas que rigen la empresa, ya que establecen lineamiento a seguir para lograr una mejor relación laboral.

5. ¿Los recursos materiales utilizados para la inducción (espacio, iluminación, ambientación) fueron?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
EXCELENTE	3	30%
BUENO	2	20%
REGULAR	4	40%
DEFICIENTE	1	10%
TOTAL	10	100%

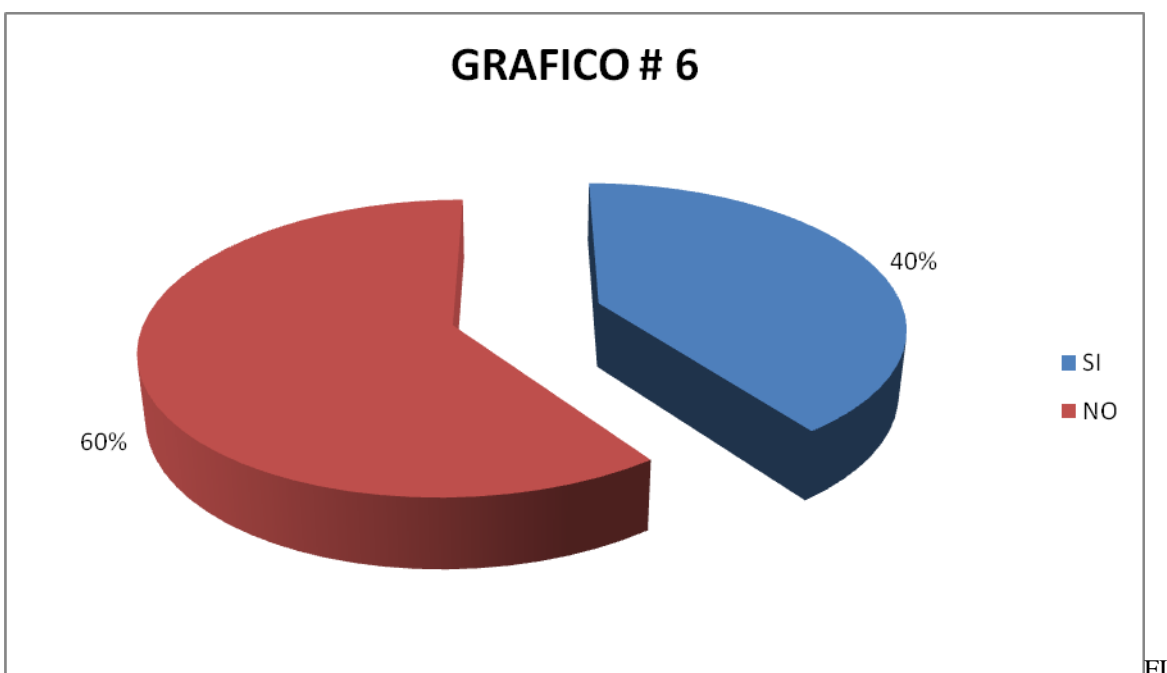


ENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 40% manifiestan que los recursos materiales usados en el proceso de inducción fueron regulares mientras que el 30% contestó que es fue excelente, se debe mejorar los espacios donde se ejecuta la inducción al personal nuevo para hacerlos sentir más cómodos desde el momento de su ingreso.

6. ¿El material didáctico impreso (folleto, manual, guía, normas, etc.) apporto información de interés?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%

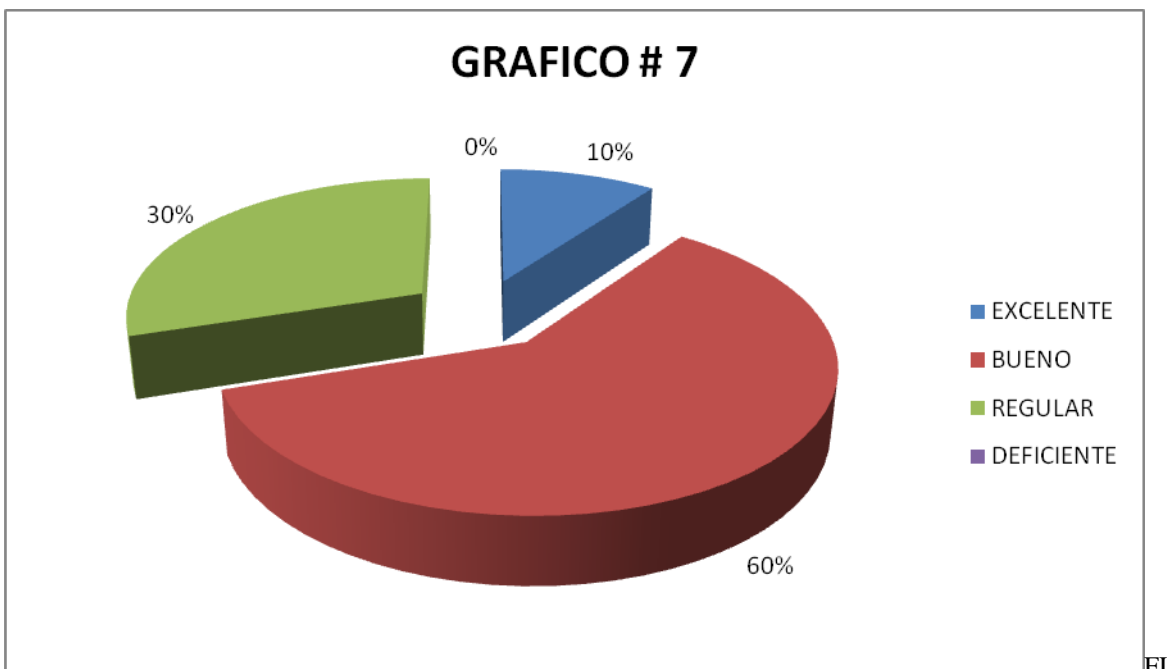


ENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 60% manifestaron que el material didáctico impreso facilitado no genera información de interés mientras que el 30% contestó que es sí, se observó que hace falta aportar material de interés al personal al personal nuevo ingreso para lograr un mejor desempeño.

7. ¿El dominio del tema por parte de los facilitadores en el proceso de inducción fue?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
EXCELENTE	1	10%
BUENO	6	60%
REGULAR	3	30%
DEFICIENTE	0	0%
TOTAL	10	100%

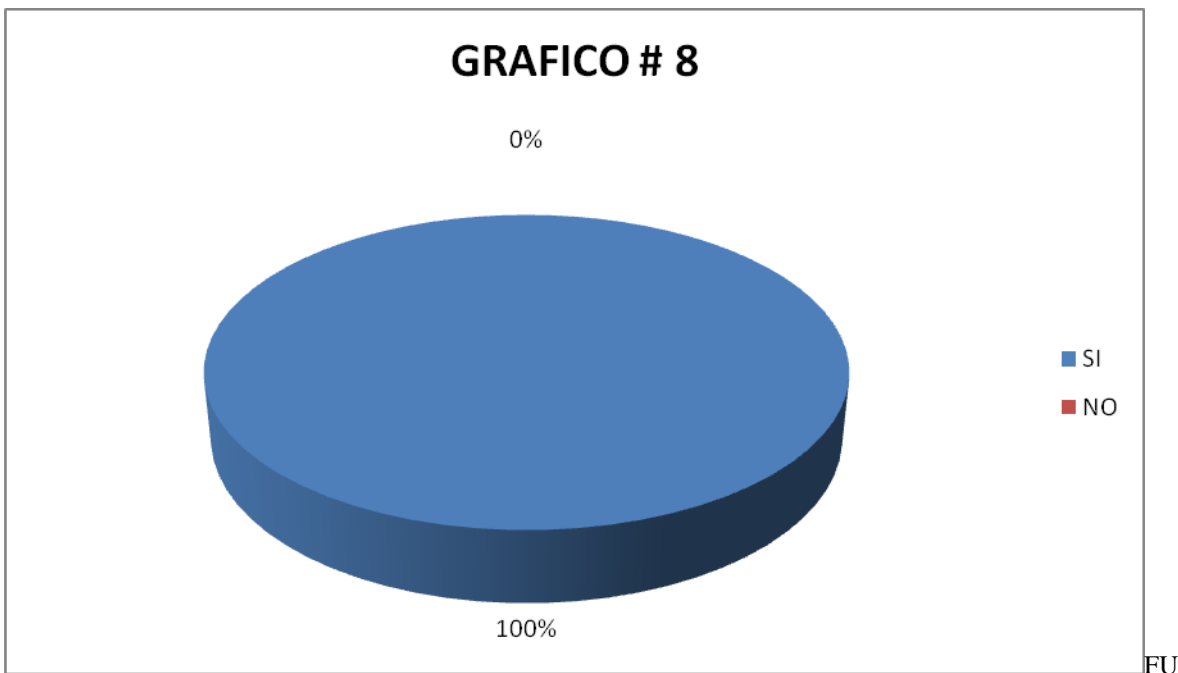


ENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 60% manifiestan que el dominio de los facilitadores fue bueno mientras que el 30% contestó que es regular, cabe destacar que el dominio de los facilitadores es muy importante que conozcan en profundidad el proceso de inducción de la organización.

8. ¿Recibió la bienvenida y orientación de su puesto de trabajo de parte del supervisor y compañeros de trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	10	100%
NO	0	0
TOTAL	10	100%

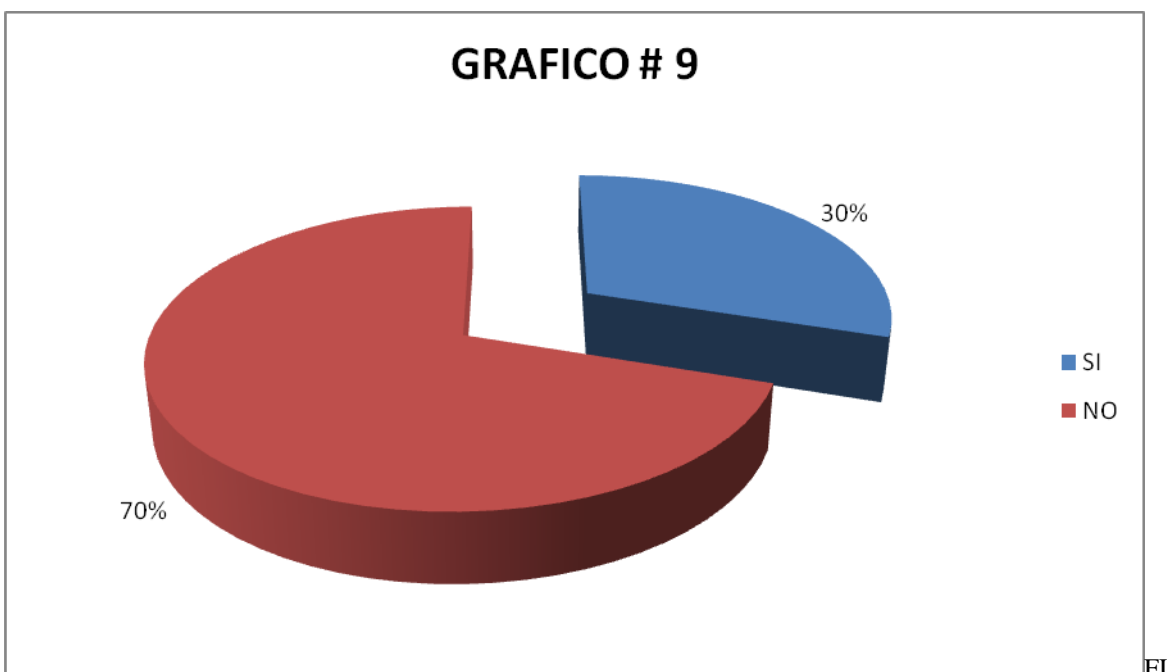


ENTE: Armada (2018)

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos durante la aplicación del cuestionario, se puede apreciar que la totalidad 100%, de los encuestados respondieron de manera afirmativa a la pregunta formulada. En este sentido se verifica que la empresa cumple con dicho procedimiento. Se debe hacer la presentación del nuevo trabajador a sus colegas, cabe mencionar también que según información de la encargada durante el recorrido por la empresa se hace la presentación con el equipo de trabajo, ya que contribuirá con la comunicación interna dentro de la organización.

9. ¿Recibió información pertinente de parte de su supervisor inmediato en cuanto a la descripción de cargo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%



ENTE: Armada (2018)

FU

Análisis: Según los resultados el 70% manifiestan que no recibió la información pertinente de parte de su supervisor inmediato mientras que el 30% contestó que es regular, destacando que es de suma importancia que el personal nuevo ingreso debe recibir inducción de parte de su supervisor inmediato para así poder obtener un mejor desempeño en su puesto de trabajo y cumplir con los objetivos de la organización.

10. ¿Se le dio la oportunidad de aclarar dudas?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

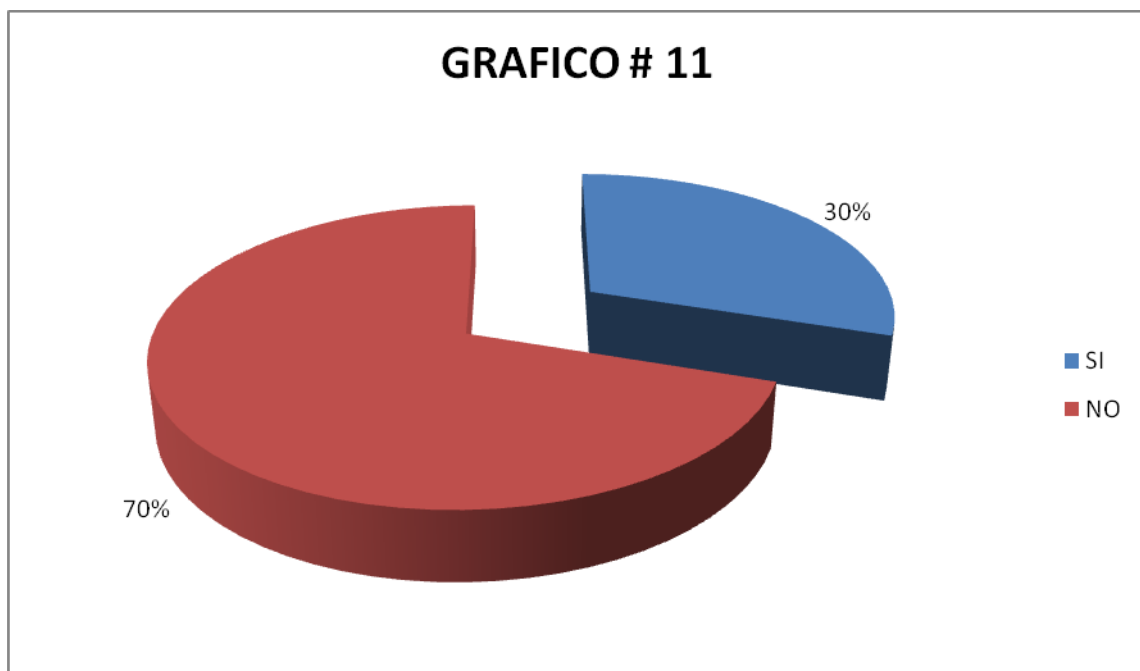


FUENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 100% manifiestan que si se le dio la oportunidad de aclarar las dudas que tenían, es importante aclarar las dudas que tenga el personal nuevo ingreso con respecto a la organización, puesto de trabajo, descripción de cargo, normas y reglamentos para que no exista ningún tipo de confusión al respecto.

11. ¿Está claramente definido a quien recurrir para solucionar un problema?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

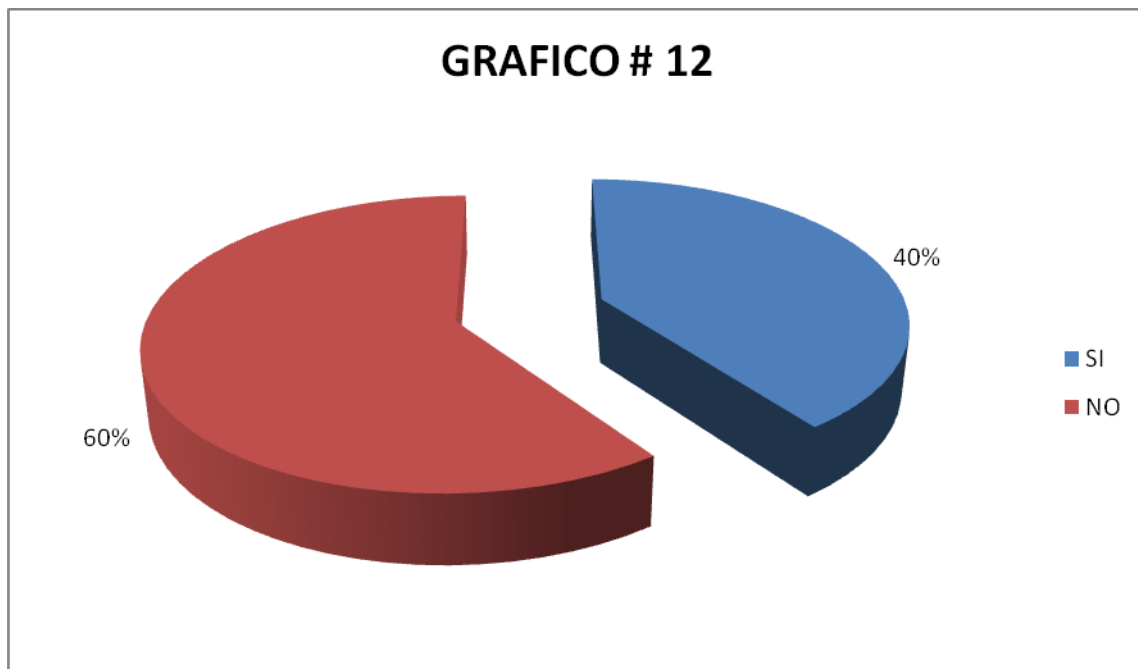


FUENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 70% manifiestan que no tienen claramente definido a quien deben recurrir para solucionar un problema, mientras que el 30% considero que sí, todo el personal nuevo ingreso debe saber dónde recurrir al momento de presentársele un problema esto forma parte de los procedimientos a seguir para lograr minimizar los errores que pueden ocurrir.

12. ¿Considera que la empresa la feria de las pinturas 12 C.A, cuenta con un programa de inducción adecuado para el personal nuevo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%

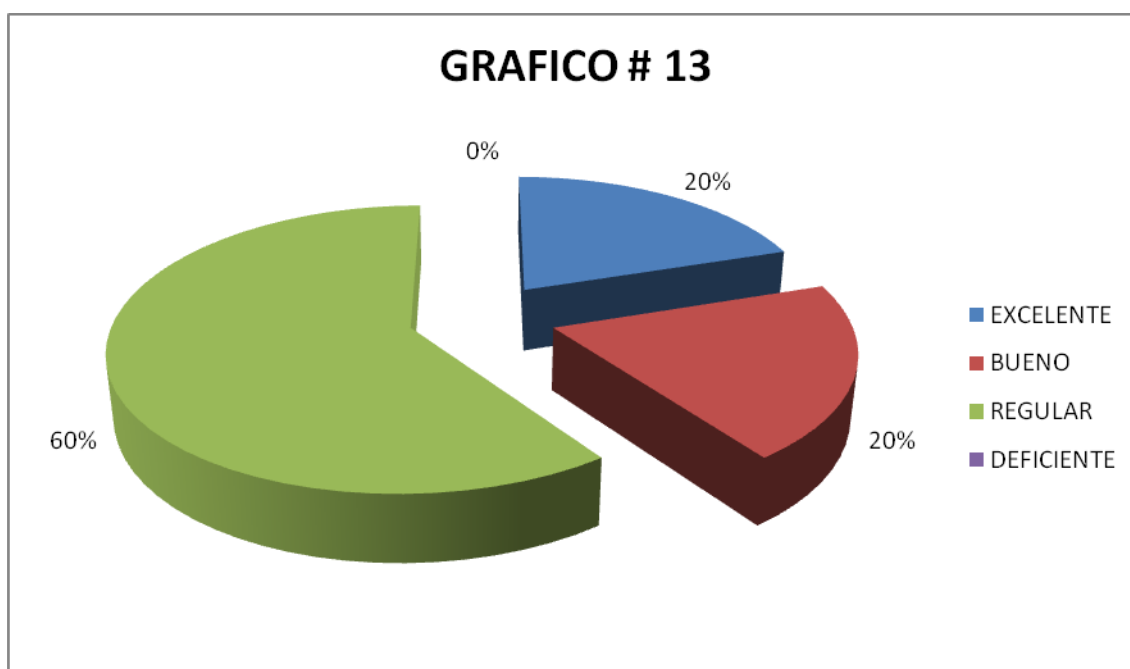


FUENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 60% manifiestan que la empresa no cuenta con un programa de inducción adecuado mientras que el 30% considero que sí, por lo que podemos decir de debe existir una mejora en el programa de inducción para que permítala integración del personal nuevo dentro de la empresa.

13. ¿Cómo evalúa usted el proceso de inducción aplicado al momento de su ingreso a la empresa?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
EXCELENTE	2	20%
BUENO	2	20%
REGULAR	6	60%
DEFICIENTE	0	0%
TOTAL	10	100%

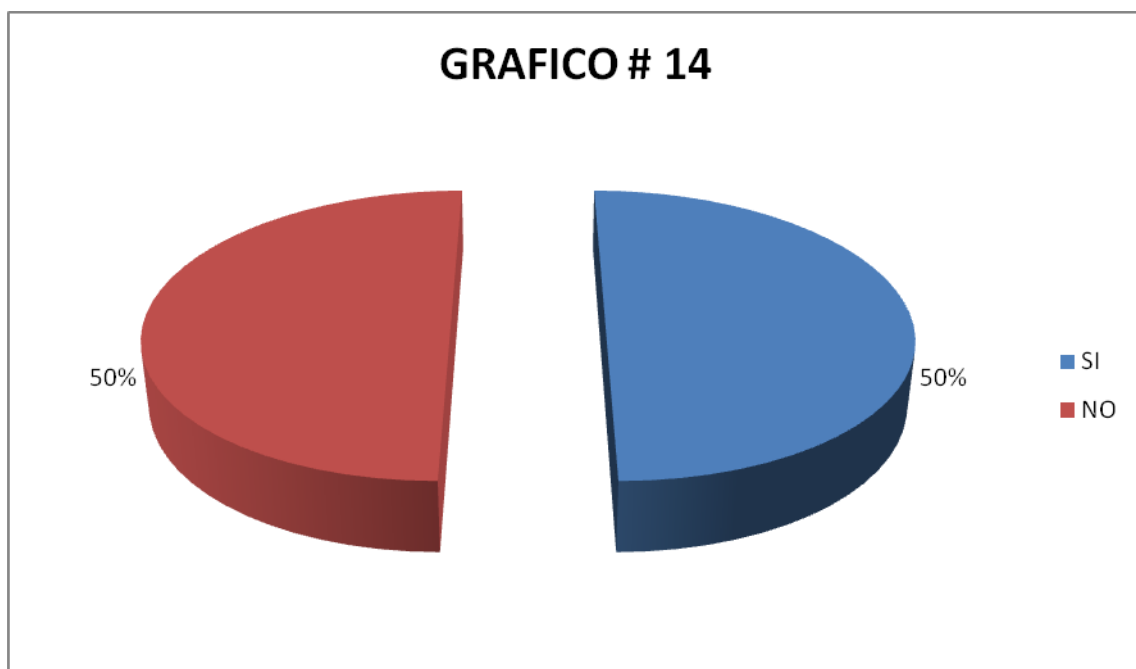


FUENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 60% manifiestan como regular el proceso de inducción que la empresa la empresa emplea, mientras que el 20% considero que es bueno, se debe mejorar el proceso de inducción porque esta es una de los pasos más importantes para la incorporación del personal nuevo y el logro de los objetivos.

14. ¿Considera que el proceso de inducción de la empresa permite la adaptación del personal nuevo eficientemente?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SI	5	50%
NO	5	50%
TOTAL	10	100%



FUENTE: Armada (2018)

Análisis: Según los resultados el 50% manifiestan que el proceso de inducción de la empresa permite la adaptación del personal nuevo, mientras que el 50% considero que sí, por lo que podemos decir el proceso debe tener una mejora para lograr de manera satisfactoria la adaptación del personal nuevo.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Descripción de la propuesta

La presente propuesta consiste en un conjunto de estrategias para mejorar el proceso de inducción al personal nuevo ingreso en la empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A. Dará a conocer una serie de herramientas para aprovechar mejor los recursos que tiene a su alcance y para el personal nuevo ejecutar las funciones con mayor efectividad que le permitir de manera satisfactoria su integración a la empresa.

6.2. Objetivos de la propuesta

6.2.1 Objetivo General: Proponer estrategias para el mejoramiento de la inducción de personal en la Empresa La feria de las Pinturas 12 C.A

6.2.2 Objetivos Específicos:

- Diagnosticar la situación actual del proceso de inducción de la empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A.
- Identificar la influencia de la inducción del personal nuevo en la empresa.
- Diseñar un conjunto de estrategias para el mejoramiento de la inducción del personal nuevo de la empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A

6.3 Justificación de la Propuesta

Las personas constituyen el principal activo de toda organización. Ellas sólo pueden crecer y mantener su continuidad si administran con eficiencia sus recursos humanos. Entre otras cosas, deben ser capaces de captar, escoger e integrar al recurso humano apto para llevar a cabo las actividades orientadas al logro de los objetivos organizacionales. En consecuencia, es condición esencial el efectivo desarrollo de los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal. Actualmente y debido a la globalización y los

constantes cambios tecnológicos los trabajadores buscan las formas para crecer profesionalmente y enriquecer sus conocimientos derivado de la gran competencia que existe en los mercados de trabajo, es deber de la empresa respaldarlos para que ellos logren sus metas trazadas y en consecuencia dar aportes que pueden ayudar al desarrollo de la organización.

6.4 Estructura de la propuesta

La siguiente propuesta, está conformada por un conjunto de estrategias enfocadas en mejorar el proceso de inducción al personal nuevo. Las cuales se detallan a continuación:

ESTRATEGIA N°1. INFORMACION DE LAS NORMAS Y REGLAMENTOS.

Se le explicara detalladamente al personal nuevo, sobre el horario, debido uso del uniforme, seguridad laboral e higiene, las normas internas que rigen la empresa, los procedimientos a seguir y a quien acudir en caso de aclarar duda durante su proceso de inducción. Se realizara una capacitación breve mediante una charla respecto al funcionamiento general. Donde se le indicara

- Derechos y obligaciones de los trabajadores.
- Condiciones de trabajo: Horas de entrada, salida, períodos de descanso, llamadas telefónicas, correo personal, políticas entre otros.
- Requerimientos para conservación del empleo, Puntualidad, apariencia general, manejo de información confidencial, conducta.
- Presentar al nuevo trabajador a las autoridades de mayor rango y otros jefes de departamento.

ESTRATEGIA N°2. INTEGRACION DEL SUPERVISOR INMEDIATO AL PROCESO DE INDUCCION.

La participación del supervisor inmediato en el proceso de inducción del personal nuevo es importante porque el facilitara el proceso de adaptación del puesto de trabajo y el procedimiento a seguir para cumplir con los objetivos del cargo. Por lo tanto el

supervisor inmediato se dedicara por 1 hora diaria durante su jornada laboral a explicarle al trabajador todo lo referente a su descripción del cargo durante un mes, de ser necesario se extenderá el lapso de la inducción.

Todos los días el supervisor inmediato le explicara cada una de las funciones establecidas en el manual de cargo respectivo y aclarara las dudas al respecto tanto de sus funciones como de sus tareas a realizar en su puesto de trabajo.

Se aplicara un entrenamiento mediante un método llamado proceso de enseñanza-aprendizaje en el puesto de trabajo

Este método, contempla una secuencia de aprendizaje que consiste en: indagar y preparar al trabajador, demostrar las tareas que tiene que realizar, ensayar la ejecución de las operaciones; hacer seguimiento y comprobar si el trabajador logró los objetivos y, por último, estimular la participación.

PRIMER PASO: Indagación

Lo primero que hay que hacer, una vez la persona esté cómoda y bien ubicada, es preguntarle lo que ya sabe de la operación. Esto permitirá que el supervisor, en el momento de la demostración, pueda hacer énfasis en los aspectos donde el conocimiento del trabajador no es suficiente para el logro de los objetivos propuestos, o dejar de lado otros, donde sus habilidades y destrezas sean las necesarias para realizar de manera correcta y segura la tarea.

SEGUNDO PASO: Demostración

La demostración significa explicar paso a paso las tareas que componen la operación, integrando lo nuevo con el saber previo del trabajador, usando palabras que pueda comprender fácilmente o explicando las palabras técnicas.

TERCER PASO: Ensayo

El supervisor debe hacer que el nuevo empleado realice la operación explicando los puntos claves, sin olvidar reforzar los aciertos y corregir los errores cometidos. Se debe explicar y mostrar de nuevo la tarea y hacer que el trabajador la ensaye también de nuevo. Esto hasta tanto se esté seguro que la ha comprendido suficientemente. **CUARTO PASO:**

Seguimiento

Una vez el trabajador se encuentre por sí solo realizando el oficio, el facilitador debe

evaluar la efectividad del entrenamiento identificando las áreas dónde es necesario reforzar o dar reconocimiento.

Esto debe repetirse hasta que se tenga la certeza de que el trabajador está en capacidad de realizar las labores encargadas, cada vez con el mismo nivel de acierto. Además es necesario indicarle a donde y a quién puede acudir en caso de dudas o dificultades.

QUINTO PASO: Participación

Cuando las personas participan en la solución de los problemas de sus áreas pueden documentar las experiencias en fichas ilustradas que ayudan a reforzar el entrenamiento en el puesto de trabajo.

ESTRATEGIA N°3. ACTUALIZACION DEL FORMATO DEL PROCESO DE INDUCCION

Para la mejor comprensión del formato utilizado para la inducción general del personal nuevo, se actualizara el formato donde se tendrá de manera más detallada los puntos que en él se encuentran y donde acudir para información sobre el mismo. A continuación se anexa el formato

INDUCCION GENERAL DEL TRABAJADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA:	FECHA:	CARGO:	
NOMBRE Y APELLIDO DEL TRABAJADOR:		DEPARTAMENTO:	
TEMA	Hecho	Responsable	Observaciones
Actividad que desarrolla la empresa			
Reseña Histórica y Cultura Organizacional			
Remuneración y Sistema de Pago			
Beneficios Laborales			
Horario de Trabajo			
Normas Internas			
Inducción de Seguridad Industrial			
Presentación y Socialización ante los compañeros			
Información sobre la ubicación de las instalaciones de la Empresa			
Entrega y Dotación de uniforme y equipo de protección personal			
Entrenamiento			

CONCLUSIONES:

La inducción es un proceso necesario en las organizaciones para el desarrollo del individuo dentro de ella, mediante información sobre la propia organización, sus políticas, reglamentos y beneficios que adquieren como trabajador, dando como resultado un mejor desempeño en el cargo cumplimiento así con los objetivos trazados.

Es por ello que las estrategias planteadas servirán de ayuda para lograr integrar de manera adecuada y más fácil al personal nuevo ingreso dándole las herramientas que le faciliten el proceso de adaptación al nuevo puesto de trabajo y a sus compañeros.

Las organizaciones deben contar con programas de inducción donde se encuentre bien definidos los pasos, etapas, las actividades, los recursos que se utilizan para su ejecución.

De igual manera la información suministrada al personal nuevo debe ser la más precisa y de fácil comprensión, para así ir adaptándola a los cambios que pueda haber dentro de la organización y generar interés a la lectura de cada uno de ellos.

No solo es importante los manuales y programas para la inducción del personal nuevo, sino, que también es importante el lugar y ambiente donde se realice la misma, para así lograr un clima agradable desde el primer momento de su llegada a la organización.

RECOMENDACIONES:

En base a las conclusiones expuestas anteriormente se recomienda lo siguiente:

Se recomienda realizar un programa de inducción de inducción para el personal nuevo ingreso de la Empresa La Feria de las Pinturas 12 C.A, con la finalidad de proporcionarle al trabajador toda información necesaria para su desempeño dentro de la organización.

Se recomienda una actualización del material didáctico folletos, manuales, normas entregado al personal nuevo para facilitar su comprensión y entendimiento, generar interés en su lectura.

Se recomienda el acondicionamiento del espacio donde se realiza el proceso de inducción del personal, debe ser un espacio acorde, donde el trabajador se encuentre a gusto desde el momento de su ingreso dentro de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Landinez y Pérez, (2017) **Proceso de inducción aplicado a los trabajadores de la empresa súper autos carabobo.**

Carrión y Gómez, (2014), **Propuesta de programa de inducción para los nuevos empleados del área de operación en la empresa Tecnollantas, S.A.**

Torrealba, (2014), **Importancia del programa de inducción aplicado al nuevo personal de una empresa manufacturera del sector cauchero.**

Acosta, y Pimentel, (2013), **Impacto del proceso de inducción en el rendimiento de los trabajadores en una planta procesadora de alimentos durante su periodo de prueba.**

Carvajal, Guzman y Mota,(2013) **Diseño de un programa de induccion al personal de nuevo ingreso de la compañía anonima nacional telefonos de Venezuela (CANTV)**

Mijares y García (2007) **NORMAS PARA LA ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LOS ANTEPROYECTOS, PROYECTOS Y TRABAJOS DE GRADO**

Chiavenato Idalberto, (2008). **Administración de Personal.** (2da edición). Buenos Aires, Argentina.Editorial Nomos S, A.

Balestrini Jaqueline, (2008) **Pasos para elaborar un proyecto de investigación.**Madrid. Editorial Planeta.

Barvaresco David, (2010) **Metodología de la Investigación.** 3 ra edición. México.Editorial McGraw Hill.

David, Leandro, (2004) **Administración y gerencia de Empresas.** Madrid. Ediciones Díaz Santos.

Márquez Dorantes (2008) **Metodología Diseño y Desarrollo Del Proceso de Investigación.** Caracas. Editorial PRINCE.

Morales Franklin, (2010) **Manual para la Elaboración del Trabajo Especial de Grado.** Valencia, Venezuela.

Parra, G. (2003) **El Proceso de Investigación Científica**. México. Editorial Limusa.

Peñalver, R (2006) **Estrategias gerenciales**. Caracas. Editorial Texto C.A.

Ramírez, Tulio, (2004). **Como realizar un proyecto de investigación**. Caracas, Venezuela: Editorial Panopo.

ANEXOS



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

INTRUCCIONES PARA LLENAR EL INSTRUMENTO

El instrumento que se presenta a continuación tiene como objetivo recopilar información relacionada con el proceso de inducción que se lleva a cabo en la organización y que sirva de base para desarrollar estrategias de mejoramiento de dicho proceso. Tales opiniones tendrán uso exclusivamente académico y de carácter confidencial, por lo cual no incidirá de manera alguna en su relación laboral dentro o fuera de la empresa. Su único uso será en función a desarrollar el Informe de Pasantías como requisito para obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales.

CUMPLA CON LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES

1. Lea detenidamente el cuestionario antes de responder las preguntas.
2. El instrumento está conformado por un conjunto de preguntas, seleccione las respuestas que corresponda según cada pregunta marcando con una equis (X) en el espacio correspondiente a su elección.

Agradeciendo de antemano su colaboración.

MARIANGELA ARMADA

CUESTIONARIO

1. ¿Considera que el tiempo utilizado en el proceso de proceso de inducción fue suficiente?

SI NO

2. ¿Considera que recibió la inducción pertinente en relación al puesto de trabajo?

SI NO

3. ¿Considera que recibió información suficiente en relación a la misión y visión de la empresa?

SI NO

4. ¿Considera que recibió información suficiente de las normas y reglamentos de desempeño laboral (horario, uniforme, seguridad laboral, higiene)?

SI NO

5. ¿Los recursos materiales utilizados para la inducción (espacio, iluminación, ambientación) fueron?

EXCELENTE BUENO REGULAR DEFICIENTE

6. ¿El material didáctico impreso (folleto, manual, guía, normas, etc.) apporto información de interés?

SI NO

7. ¿El dominio del tema por parte de los facilitadores en el proceso de inducción fue?

EXCELENTE BUENO REGULAR DEFICIENTE

8. ¿Recibió la bienvenida y orientación de su puesto de trabajo de parte del supervisor y compañeros de trabajo?

SI NO

9. ¿Recibió información pertinente de parte de su supervisor inmediato en cuanto a la descripción de cargo?

SI NO

10. ¿Se le dio la oportunidad de aclarar dudas?

SI NO

11. ¿Está claramente definido a quien recurrir para solucionar un problema?

SI NO

12. ¿Considera que la empresa la feria de las pinturas 12 C.A, cuenta con un programa de inducción adecuado para el personal nuevo?

SI NO

13. ¿Cómo evalúa usted el proceso de inducción aplicado al momento de su ingreso a la empresa?

EXCELENTE BUENO REGULAR DEFICIENTE

14. ¿Considera que el proceso de inducción de la empresa permite la adaptación del personal nuevo eficientemente?

SI NO