



**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PSICÓLOGA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL**

**TEMA:**

**EL PROCESO DE INDUCCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE  
VIGILANCIA DE AMBASEG. CIA LTDA.”**

**AUTORA:**

GEMA SOFIA CEDEÑO MENDOZA

**TUTOR:**

DR. PATRICIO ACUÑA MEJIA – MG/DTH

MANTA - MANABÍ – ECUADOR

2014

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
Tema .....	4
Planteamiento del problema.....	4
Contextualización.....	4
Preguntas directrices .....	6
Formulación del problema.....	6
Delimitación.....	7
Delimitación de contenidos.....	7
Delimitación espacial.....	7
Objetivos .....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos .....	8
Justificación .....	8
MARCO TEORICO.....	10
CAPÍTULO I.....	12
El proceso de inducción .....	12
Características de aplicación del proceso de inducción.....	13
Filosofía de los procesos de inducción.....	13
Aplicaciones laborales del proceso de inducción.....	14
RIESGOS EXISTENTES .....	16
CAPÍTULO II .....	17
Incidencias del proceso de inducción en el sector laboral.....	17
Características de la incidencia del proceso de inducción.....	18
Aplicaciones prácticas para la investigación.....	19
CAPÍTULO III.....	21
El compromiso organizacional en el proceso de inducción.....	21
Causas y consecuencias del desconocimiento del proceso de inducción .....	22
Ventajas del proceso de inducción .....	23
CAPÍTULO IV.....	26
La psicología aplicada en el proceso de inducción.....	26
Teorías clásicas ó racionalistas.....	27
Teorías de las relaciones humanas .....	28
Teorías de la organización como sistema abierto y del agente complejo y autónomo: .....	28
FUNDAMENTACION LEGAL .....	29
HIPOTESIS.....	29
SEÑALAMIENTO DE VARIABLES .....	29
VARIABLE INDEPENDIENTE .....	29
VARIABLE DEPENDIENTE .....	29
CAPITULO III.....	30
METODOLOGÍA .....	30
TIPOS O NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN .....	30
MÉTODOS Y TÉCNICAS.....	30
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
POBLACIÓN, MUESTRA Y TAMAÑO.....	31
POBLACIÓN.....	31
MUESTRA.....	31
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	32
VARIABLE INDEPENDIENTE .....	32
VARIABLE DEPENDIENTE .....	32
RECURSOS .....	32
RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	33
PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	33

CAPITULO IV.....	34
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS .....	34
CAPITULO V .....	46
Comprobación de hipótesis .....	46
Verificación de objetivos .....	46
CAPITULO VI.....	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	48
CONCLUSIONES .....	48
6.2 RECOMENDACIONES .....	49
CAPITULO VII .....	50
DATOS INFORMATIVOS .....	50
ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA .....	50
OBJETIVOS .....	50
JUSTIFICACIÓN .....	51
FUNDAMENTACIÓN.....	51
PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN .....	53
SOSTENIBILIDAD FINANCIERA .....	53
Bibliografía .....	54
ANEXOS .....	55

## **CERTIFICACIÓN**

Certifico haber dirigido, asesorado y revisado el trabajo de investigación de la Srta. Gema Sofía Cedeño Mendoza, con el tema: “El proceso de inducción y su incidencia en el compromiso organizacional en el personal de vigilancia de Ambaseg. Cía. Ltda.”

El presente informe de investigación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador.

**AUTORIZO LA PRESENTACIÓN DEL MENCIONADO TRABAJO PARA LA DEFENSA PRIVADA Y APROBACIÓN RESPECTIVA.**

.....  
**DIRECTOR DE TESIS**

## **DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD**

Dejo constancia, que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial/Organizacional, así como los resultados y conclusiones del mismo son de exclusiva responsabilidad de la autora cuyo tema es “El proceso de inducción y su incidencia en el compromiso organizacional en el personal de vigilancia de Ambaseg. Cía. Ltda.”

Gema Sofía Cedeño Mendoza

**TRIBUNAL DE GRADO**

**TEMA:**

**“EL PROCESO DE INDUCCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE VIGILANCIA DE AMBASEG. CÍA. LTDA.”**

Sometida a consideracion del tribunal calificador de la Facultad de Psicología de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para la obtención del título de Psicologa Industrial/Organizacional, se declara:

**APROBADO**

Dr. Oswaldo Zambrano Q.

-----

**Decano de Facultad**

-----

**Profesor Miembro**

-----

**Profesor Miembro**

-----

**Profesor Miembro**

-----

**Profesor Miembro**

-----

**Profesor Miembro**

-----

**Secretaria**

## DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

De igual forma, dedico esta tesis a mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

Al hombre que me dio la vida, a mi padre que siempre ha estado junto a mí y brindándome su apoyo.

A mi hermano el cual a pesar de haberlo perdido a muy temprana edad, ha estado siempre cuidándome y guiándome desde el cielo, mi ángel espiritual.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; a mi PADRE Cristóbal Cedeño, mi MADRE Mariana Mendoza por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

Mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, en especial al, MG/DTH Patricio Acuña Mejía director de esta investigación, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido.

Un agradecimiento muy especial por la comprensión, paciencia y el ánimo recibidos de mi familia y amigos.

A todos ellos, muchas gracias.



## INTRODUCCIÓN

La investigación se la realizará con el propósito de conocer sobre la aplicación del método de inducción para lograr el compromiso organizaciones de los trabajadores del área de seguridad de la empresa AMBASEG Cía. Ltda.”.

La empresa AMBASEG viene laborando desde hace 30 años a nivel nacional y cuenta con sucursales en varias ciudades del país, entre las que se encuentra la ciudad de Manta. Es una empresa dedicada como empresa de seguridad, aprobada para brindar el servicio de seguridad dentro de los estándares internacionales; así también se sujeta a la Auditoría de la Organización Marítima Internacional (OMI), dentro del código ISPS de la seguridad de las instalaciones portuarias.

La política principal de la organización es el ofrecer un servicio óptimo, eficiente y siempre pensando en la actualización y re-entrenamiento del personal tanto de guardias como operativo, lo que permite tener colaboradores experimentados y conocedores a cabalidad de las normas y regulaciones que el cliente necesita y exige para un correcto servicio de vigilancia y seguridad.

En el Capítulo I, se plantea el Problema, con los objetivos planteados en esta investigación, tanto el general como los específicos, los mismos que han servirán de pauta para realizar tal estudio investigativo y verificar la validez del tema propuesto.

En el Capítulo II está el Marco Teórico en el cual se fundamenta el proceso investigativo, que abarca la variable independiente método de inducción”. Y la variable dependiente “compromiso organizacional”

La metodología se encuentra en el Capítulo III de esta investigación y es:

Descriptiva, porque se estudia la realidad actual del objeto de investigación en sus aspectos más notables, de acuerdo con el tema.

De Campo, porque fue realizada en el lugar donde se encontraban los sujetos y la situación de estudio, con un diseño de investigación no experimental.

En el Capítulo IV se muestra los resultados obtenidos en base a la aplicación de formulario de encuesta y de entrevistas..

La población comprende el número total de 40 guardia jefes departamentales, que son tomados para el trabajo investigativo, además de la autoridad institucional.

Las Conclusiones y Recomendaciones a las que se llega en el proceso investigativo se señalan en el Capítulo V.

El Capítulo VI muestra la propuesta para resolver el problema encontrado como producto de la investigación. La propuesta consta de antecedente, el objetivo tanto general como específico, la respectiva justificación y fundamentación incluyendo el cronograma de aplicación y evaluación de la propuesta.

En los anexos se podrán encontrar toda la documentación que sustenta formalmente el presente trabajo investigativo.

## **CAPÍTULO I.**

### **EL PROBLEMA.**

AMBASEG CIA.LTDA no cuenta con su propio proceso de inducción el cual se debe de ejecutar cuando ingresa nuevo personal a la empresa siguiendo el modelo corporativo, el mismo que se desarrollaría con los miembros del departamento de recursos humanos, con el fin de proporcionar información básica de la empresa.

Uno de los retos en toda organización es que los actuales y nuevos trabajadores no cuenten sólo con un adecuado proceso de inducción, si no que éste pueda satisfacer sus expectativas; sin embargo es probable que no puedan asimilar todo totalmente en un par de horas, o en mejor de los casos en una sola jornada ya que existe gran cantidad de información, por lo que impide la retención total de la misma.

Por esta razón y con el fin de ofrecer a la empresa trabajadores que realicen las labores esperadas de forma efectiva y eficaz, resulta de gran importancia contar con una validación del programa de seguimiento a la inducción que ayude, no sólo a fortalecer la retención de los temas recibidos, sino, también, a facilitar su adaptación con el entorno organizacional y a mejorar la comunicación dentro de misma.

## **Tema**

“El proceso de inducción y su incidencia en el compromiso organizacional en el personal de vigilancia de AMBASEG. Cía. Ltda.”

### **Planteamiento del problema**

#### 1.2.1. Contextualización

##### MACRO

El propósito de las organizaciones debe estar enmarcado dentro de las perspectivas de la calidad en la prestación de los servicios y/o los productos, para lo cual requiere de un elemento indispensable y de cuyo esfuerzo depende en gran parte el funcionamiento adecuado de la organización: el Talento Humano.

El rápido crecimiento que se mueve en nuestro entorno en los últimos años, ha hecho necesario que las organizaciones posean un sistema persistente y adaptable a los innumerables cambios. Para ello, se propone que esté bien estructurada de manera que se conozcan los objetivos de la misma y se genere a su interior una dinámica que fortalezca la participación del empleado como persona y no como objeto de la organización.

Con ello es necesario desarrollar un proceso de integración que establezca una conexión intangible pero efectiva para realizar las metas y objetivos. Por lo que es recomendable elaborar un manual de inducción, el cual su propósito es presentar al nuevo empleado a la organización y viceversa, ayudarles a familiarizarse e integrarse entre sí para eliminar la ansiedad que genera la expectativa de la nueva situación.

##### MESO

En el repositorio digital se puede encontrar la tesis titulada: la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en MABETEX distribuidora textil de la ciudad de Ambato, 2010, de la Universidad Técnica de Ambato, del autor: Fernando Sotomayor, entre las conclusiones más relevantes esta: Es necesario implementar manuales de gestión de talento

humano con procesos de inducción que permitan un mejor desempeño laboral en la empresa y un mayor compromiso institucional.

De igual manera se encuentra la tesis titulada: Elaboración de un manual de inducción para el personal de la Editorial Don Bosco, 2013, de la Universidad Politécnica Salesiana-Cuenca, de la autora: Pilar Cueva Calle, quien entre las conclusiones se puede rescatar la siguiente: La Editorial Don Bosco, al no contar con un Manual de Inducción de personal, presenta grandes vacíos en los procesos de integración de los nuevos colaboradores, tales como el desconocimiento de la misión y visión y la despreocupación de varias actividades que no le fueron entregadas como responsabilidad directa de su cargo.

#### MICRO

La empresa AMBASEG Cia. Ltda se encuentra ubicada en la ciudad de Manta, tiene entre su personal a un número aproximado de 50 personas que se dedican a labores de seguridad, las mismas que son contratadas por diferentes instituciones de la localidad. Hoy en día se han percatado de la importancia de inducción, ya que se han realizados estudios, en donde se demuestra que la adaptación del personal depende mucho que la organización se preocupe en acogerlos lo cual es necesario realizarlo desde el inicio de las labores del personal, lo cual se ha podido apreciar, es una deficiencia en la institución.

De igual manera se ha podido constatar en la empresa en estudio que entre el personal de guardianía no existe un adecuado compromiso organizacional que fortalezca la identificación con la empresa, con su misión y su visión lo cual incide en que los procesos administrativos tengan deficiencias operativas.

En el ámbito laboral es muy común tener la problemática de que muchos trabajadores no reciben una adecuada inducción a la organización y a sus puestos de trabajo, lo que les dificultará obtener buenos resultados a corto plazo e identificarse con la empresa a la cual pertenecen incluyendo en ello la falta de compromiso para con la institución. Al respecto se analiza la cita<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup>Orozco 2006

*“La inducción es una fase del proceso administrativo que se pone en práctica en las organizaciones, a través del cual se ofrece al personal de nuevo ingreso la información necesaria para que pueda sin demoras, con confianza y seguridad incorporarse a su puesto de trabajo y contribuir eficazmente en el logro de los objetivos y metas institucionales.”*

En este sentido, el proceso de inducción al nuevo personal, inclusive al que se encuentra laborando, debe ofrecer una alternativa de fácil acceso y una significativa oportunidad para agilizar la integración del personal a la organización, para que el trabajador tenga altas posibilidades de alcanzar niveles de productividad y adaptación con facilidad y rapidez.

Es importante que todos quienes forman parte de este proceso de inducción sientan compromiso al momento de impartir y recibir la información de cada uno de los temas que tienen asignados, independientemente del contenido.

### **1.2.2. Preguntas directrices**

- ¿De qué manera incide el método de inducción en el fortalecimiento del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa AMBASEG Cía. Ltda.?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa AMBASEG Cía. Ltda.?
- ¿Cuál es la estrategia de inducción que se aplica en la empresa AMBASEG Cía. Ltda.?
- ¿La empresa cuenta con un manual de inducción?

### **1.2.3. Formulación del problema.**

¿Cómo incide el proceso de inducción en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa AMBASEG Cía. Ltda.?

Mediante los programas de inducción se busca facilitarles a los nuevos empleados su proceso de integración a la cultura organizacional, si bien es cierto que este va a influir de una manera significativa en el compromiso de cada trabajador hacia la compañía ya que un empleado comprometido tiene

más probabilidades de permanecer en la organización que los empleados no comprometidos.

Para la más rápida adaptación del nuevo empleado es importante que la organización tenga un programa de inducción ya preparado.

#### **1.2.4. Delimitación**

##### 1.2.4.1. Delimitación de contenidos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Psicología y Salud.

PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN: El proceso de inducción y su incidencia en el compromiso organizacional en el personal de vigilancia de AMBASEG. Cía. Ltda.”

OBJETO DE ESTUDIO: Personal de vigilancia

CAMPO: Organizacional

AREA: Ciencias humanas /psicología del trabajo y de las organizaciones tiene por objeto el estudio y la optimización del comportamiento del ser humano en las organizaciones, fundamentalmente en contextos laborales, profesionales y empresariales (industriales o no).

ASPECTO: Lograr el mejor desempeño laboral.

TEMA: “El proceso de inducción y su incidencia en el compromiso organizacional en el personal de vigilancia de AMBASEG. Cia Ltda”.

##### 1.2.4.2. Delimitación espacial

El estudio se lo realizará en la empresa AMBASEG Cia. Ltda, ubicada en la calle 16 Av. 37.

##### 1.2.4.3. Delimitación temporal

Este estudio se realizará en el año 2014, específicamente en el segundo semestre del año 2014.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la incidencia del método de inducción en el fortalecimiento del compromiso institucional de los trabajadores de la empresa AMBASEG Cia. Ltda. de la ciudad de Manta, período 2014.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Constatar el nivel de compromiso institucional de los trabajadores de la empresa AMBASEG Cia.Ltda.
- Investigar Cuál es la estrategia de inducción que se aplica en la empresa AMBASEG Cia. Ltda
- Constatar si la empresa cuenta con un manual de inducción.

### **1.4. Justificación**

El proceso de investigación planteado, es factible de aplicarlo, debido a que está basado en los resultados de un diagnóstico efectuado dentro de la organización. El mismo que se elaboró tomando en cuenta los objetivos de la organización y del personal que la conforman.

Adicional la factibilidad de este proyecto es legal, social y económicamente gracias a la apertura que brinda la empresa, que se ha visto en la necesidad de realizar un análisis estructurado sobre el bajo nivel de retención del trabajador acerca de la información organizacional luego de haber asistido al programa de inducción.

Es por ello, que el análisis de la validación del programa de seguimiento a la inducción, constituirá una herramienta fundamental, que apoyará y reforzará el proceso actual de inducción; generando en el trabajador una mayor seguridad en los temas recibidos, una adaptación más rápida, y a la vez disminuir la rotación del personal, adicional será un factor motivacional. También se justifica desde el punto de vista metodológico ya que será



realizada a través de técnicas como: el cuestionario y la encuesta que generaran los resultados analizados estadísticamente.

Finalmente se considera que será relevante como modelo para ser aplicado en otras empresas y como antecedentes a futuras investigaciones.

## 2. MARCO TEORICO

La sociedad de hoy está más avanzada, en ámbitos como la seguridad, el empleo, y la salud, factores que se consideran prioritarios. A pesar de los logros y avances en estos campos, aún hay otros a los cuales prestar atención.

Hablando de esto en el campo laboral, nos referimos al tema de la inducción, aún más claro a los programas de inducción, los cuales son fundamentales en el proceso de adaptación de los nuevos empleados, de hecho esto influye en la decisión de abandonar o no la empresa. Cuando se necesita una rápida familiarización con los procesos y procedimientos en el puesto, el empleado decide renunciar al sentirse incapaz si no recibió una buena inducción, y eso es precisamente lo que se debe evitar, al brindarle al nuevo empleado, la confianza y seguridad que la buena inducción le proporciona.

Son muchos los motivos por los cuales se debe de implementar un programa de inducción.

Según Koontz y Weihrich (2004), un programa de inducción es un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo una acción.

Al elaborar el programa de inducción, las empresas deben tomar en cuenta que este debe cubrir los siguientes objetivos básicos según William y Davis (2001);

- Reducir el nivel de ansiedad y nerviosismo a que se exponen, las personas al ingresar por primera vez a su lugar de trabajo.
- Ofrecer la información necesaria para trabajar en forma cómoda y eficaz.
- Ayudar al nuevo trabajador a comprender los aspectos específicos de su trabajo en la organización.
- Facilitar al personal de nuevo ingreso, los aspectos sobre procedimientos, organización, marco jurídico-laboral propios de la organización.
- Promover la adaptación n de las características personales de los nuevos empleados con los demás de la organización.

Rodríguez (2000) define la inducción como la orientación de un nuevo empleado, respecto a la organización y su ambiente de trabajo.

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.

## CAPÍTULO I

### 1.1 El proceso de inducción

La “Inducción es una fase del proceso administrativo que se pone en práctica en las organizaciones, a través del cual se ofrece al personal de nuevo que ingresó la información necesaria para que pueda sin demoras, con confianza y seguridad incorporarse a su puesto de trabajo y contribuir eficazmente en el logro de los objetivos y metas institucionales.”<sup>2</sup>.

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

De acuerdo con Lourdes Mûnch, es el conjunto de actividades que se realizan con objeto de guiar, orientar e integrar a los empleados en el ambiente de trabajo y en el puesto.

Lo más importante de este concepto es que es la empresa la que se presenta a los nuevos empleados. Con este programa se informa al trabajador recién ingresado acerca de quiénes somos como empresa, qué hacemos, cómo lo hacemos y para qué lo hacemos. Todo esto dentro de la estructura formal de la empresa. Además de estos aspectos, en el programa de inducción se le explican al trabajador, las normas, políticas y reglamentos existentes en la empresa.

Este proceso comienza desde el instante en que el candidato presenta su aplicación de trabajo al área de Selección de personal de la empresa, es aquí donde él recibirá sus primeras impresiones. El selector será el primero en darle una breve introducción sobre la compañía, su función principal y la importancia que ésta tiene en el mercado. De esta manera, el candidato tendrá clara su participación dentro del proceso al cual fue convocado y a futuro le será más fácil incorporarse en el caso de ser seleccionado

---

<sup>2</sup> Orozco, 2001

## **1.2 Características de aplicación del proceso de inducción**

El proceso de inducción tiene las siguientes características que permiten considerarse como objetivos del mismo:

- 1.- El proceso debe informar acerca del jefe directo y la línea jerárquica sobre él.
- 2.- También debe identificar su puesto de trabajo y las relaciones directas con su trabajo, sus funciones y personal con que deberá relacionarse en sus rutinas diarias.
- 3.- De orientar a conocer los deberes, obligaciones, atribuciones y derechos, así como los límites del cargo, esto incluye ser presentado a sus eventuales subordinados y a todo el personal de la empresa que tiene relación con su ambiente laboral.
- 4.- En todo proceso de inducción se debe procurar que el responsable de RRHH, debe darle la bienvenida oficial, en presencia de su jefe directo y revisar en conjunto en las condiciones de remuneración que entra a la compañía, sus horarios, beneficios, reglamento interno de la empresa, etc. De igual modo, hay que dejar en claro todos los aspectos relacionados con las fechas de pago, las metas y objetivos que estén asociadas a su remuneración, los beneficios y la forma de usarlos, y todo lo inherente a su permanencia en la empresa.
- 5.- Crear a la brevedad para el recién llegado, todos los soportes comunicacionales y de sistemas para que pueda relacionarse a la brevedad tanto con sus colegas de trabajo, como con los clientes, jefes y demás áreas: e-mail, anexos telefónicos, tarjetas, claves de acceso a sistemas, códigos internos, etc.

## **1.3 Filosofía de los procesos de inducción**

Este programa contiene elementos claves como son: los valores de la organización, misión, visión y objetivos, políticas, horarios laborales, días de descanso, días de pago, prestaciones, historia de la empresa, servicios al personal, calidad, servicio al cliente y trabajo en equipo, visita a instalaciones, programas especiales, servicio de medicina preventiva entre otros puntos.

*“Este proceso tiene la finalidad de acelerar su participación activa de manera que facilite su adaptación y socialización para con el grupo humano al que se ha incorporado y con el cual estará en permanente contacto”*<sup>3</sup>. Sin embargo, a este proceso es necesario dar un seguimiento que permita fortalecer los conocimientos recibidos en la misma que adicional favorezca la integración rápida y efectiva.

Cabe recalcar que el nuevo personal no es el único receptor del programa de inducción, también debería recibirlo aquellos trabajadores actuales que han sido transferidos o promovidos a diferentes cargos dentro de la organización y para quienes ascienden a otros puestos.

#### **1.4 Aplicaciones laborales del proceso de inducción**

Las aplicaciones laborales del proceso de inducción permiten que en una organización, sus integrantes: empleados, trabajadores, nivel gerencial, mantengan un compromiso para con la empresa que determinan los siguientes aspectos:

- Cuanta más información previa tengan los nuevos colaboradores en relación con la organización, tanto más fácil será el proceso de socialización.
- Cuanto más se involucre a los nuevos trabajadores en las actividades que van a realizar en la organización, más fácil será su integración y mayores serán su compromiso y su rendimiento.
- La buena inducción puede ser un factor de motivación para el nuevo integrante.
- La empresa puede aprender del personal nuevo.
- Reducir la rotación por ende costos de selección.
- Facilitar el aprendizaje.
- Reducir el estrés y la ansiedad en los nuevos empleados.

Por tanto, es la oportunidad para crear y facilitar la adaptación del trabajador a la empresa y a su vez fortalecer dudas e inquietudes.

---

<sup>3</sup> Chiavenato, Idalberto, “Administración de Recursos Humanos”, Mc Graw Hill, Bogotá, Año 2000.

De acuerdo a lo citado, la importancia del proceso de inducción como etapa de recibimiento del nuevo sujeto a la organización, es generar compromiso y que su desempeño sea el esperado.

Los puntos que debe contener un Programa de inducción son los siguientes:

- Bienvenida a la empresa
- Recorrido por la empresa
- Háblale de tu empresa:
  - Cómo empezó.
  - Quiénes la integran.
  - Cuáles son los objetivos y metas de la empresa.
  - Qué tipo de empresa es.
- Políticas generales de la empresa:
  - Horario.
  - Día, lugar y hora de pago.
  - Qué se debe hacer cuando no se asiste al trabajo.
  - Normas de seguridad.
  - Áreas de servicio para el personal.
  - Reglamento interno de trabajo.
  - Actividades recreativas de la empresa.
- Presentaciones:
  - Con el supervisor o jefe directo.
  - Con los compañeros de trabajo.
  - Con los subordinados, en su caso.
- Ubicación del empleado en su puesto de trabajo:
  - Objetivo del puesto.
  - Labores a cargo del empleado.
  - Cómo esperas que el empleado desempeñe su trabajo.
  - Otros puestos con los que tiene relación.

## RIESGOS EXISTENTES

### ASALTOS

- Agresiones verbales
- Agresiones físicas

### ACCIDENTES POR LOCOMOCIÓN

- Esguinces
- Heridas
- Contusiones
- Fracturas
- Lesiones múltiples

### CONTACTOS CON ENERGIA ELECTRICA

- Descargas eléctricas por manipulación de equipos

### CONTAGIO POR VIRUS

- Contagio de enfermedades virales

### RIESGOS PROPIOS DE LA ACTIVIDAD Y/O DE LA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR

- Riesgos de violencia en el trabajo
- Riesgos derivados de la manipulación de armas
- Riesgos derivados de la exposición a radiaciones
- Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo
- Riesgos derivados de la carga psicosocial
- Riesgos específicos de los vigilantes de seguridad femeninos



## CAPÍTULO II

### 2.1 Incidencias del proceso de inducción en el sector laboral

El proceso de inducción tiene una considerable incidencia en el sector laboral, siempre y cuando se aplique en forma adecuada, pues permite que el nuevo integrante comience a explorar la organización y sus lineamientos, es decir, implica la cultura de la empresa y establece los vínculos con ella.

En este lapso de tiempo tanto el nuevo trabajador como la organización, descubren recíprocamente sus aspectos. En este periodo inicial es importante el reconocimiento de las partes, desde el punto de vista sociocultural, que es condición para establecer lazos y a la vez encontrar oportunidad de satisfacción mutua.

*“Esta retroalimentación es indispensable porque con frecuencia los nuevos empleados se muestran renuentes a admitir que no recuerdan cuánto se les informa en las primeras sesiones”<sup>4</sup>.*

Los efectos negativos de una mala inducción pueden costar un alto precio a la empresa, como por ejemplo: la desmotivación, la falta de interés y de pertenencia a la empresa. El nuevo trabajador al no contar con la información adecuada y precisa a nivel estructural tanto jerárquico como operacional, se encontrará con la dificultad de no entender el entorno laboral y el equipo de trabajo al cual fue asignado. Por ende su desempeño podría verse afectado con resultados poco favorables, acarreando problemas a los procesos productivos de la organización y propiciando una posible salida o renuncia de nuevo colaborador.

Desde la perspectiva del ciclo de vida laboral de las personas, la incorporación de un/a persona a una Institución y/o a nuevas funciones forman parte de los procesos iniciales que deben ser abordados por una organización. Se trata de un proceso que está íntimamente ligado al reclutamiento y selección, ya que la inducción busca insertar de la mejor manera posible a la persona elegida a su cargo, el cual, está determinado a través del perfil.

---

<sup>4</sup> Dessler, Gary., Administración de personal., Prentice-Hall., Sexta edición, México, 1996

Por una parte, esta incorporación demanda un tiempo de adaptación necesario de aprendizaje de los objetivos y funciones del cargo, niveles de exigencia de las tareas, manejo de normativas existentes, contexto socio – político institucional, integración al equipo de trabajo y adaptación a la cultura organizacional.

Por otra parte, la empresa, se ve generalmente en la necesidad que la persona que se incorpora o asume nuevas funciones, demuestre en el corto plazo, resultados en su propio desempeño y consecuentemente, aporte a la consecución de los resultados de la propia institución.

## **2.2 Características de la incidencia del proceso de inducción**

*“El hombre por naturaleza es un ser social y como tal se encuentra en un mundo donde debe interactuar con diferentes tipos de personas que tienen diversas ideologías”<sup>5</sup>, aprende a respetar sus derechos y a aceptar responsabilidades que le da la sociedad, así como hacer posible llevar relaciones amigables y favorecer el desarrollo de valores y actitudes que contribuyan a tener una vida social armónica.*

La inducción le da al nuevo empleado:

- Conocimiento acerca de la historia de la empresa
- Conocimiento acerca de la visión de la empresa
- Conocimiento acerca de los planes y productos de la empresa
- Conocimiento acerca del organigrama de la empresa
- Conocimiento acerca del edificio donde trabajará

*“Es fundamental que la información que se le dé al nuevo empleado esté al día y que quien la entrega no comience a aclarar que en realidad esto no es así sino de tal otra manera. Para quien entra, es un mal comienzo una situación donde todo es provisorio e inexacto”<sup>6</sup>.*

El proceso de inducción es el primer paso oficial de un empleado en la empresa. Después de la imagen que en términos generales pudo haber tenido respecto de la empresa, luego de lo que concluyó en las diferentes etapas del proceso de selección, la inducción es el primer paso formal y oficial de la persona como empleado. Su existencia o su inexistencia, y la

---

<sup>5</sup> E. Pichón. Riviere: "El Proceso Grupal de Psicoanálisis a la Psicología Social" pag.89

<sup>6</sup> Kreps, G. La comunicación en las organizaciones, Editorial Addison- Wesley, Delaware, USA, 1995

calidad y el contenido de la inducción le estarán diciendo a la persona como debe manejarse en ese lugar, lo cual tiene una incidencia en lo laboral.

Cabe destacar que la inducción es una inversión estratégica en las personas, y consecuentemente en la organización, que contribuye a generar mejores resultados. Algunas jefaturas podrán resentir el tiempo que se le demandará al nuevo trabajador antes de que pueda tener un desempeño eficiente. No obstante, un buen proceso de inducción tiene enormes beneficios para la institución. Dolan señala algunos fines/beneficios vinculados a lo que el denomina “*orientación y socialización de empleados nuevos*”<sup>7</sup> en una organización:

- Reducción de costos de puesta en marcha: El período inicial en que el funcionario/a nuevo/a tiene un rendimiento menos eficiente, se verá reducido si existe una orientación y entrenamiento inicial adecuados.
- Reducción del estrés y la ansiedad: La tensión, estrés y ansiedad que puede producir la incorporación a un nuevo espacio laboral, puede conspirar para la optimización del tiempo necesario para lograr un buen desempeño. Por el contrario, una buena inducción, que apunte a orientar, entrenar, socializar y fidelizar, permitirá al recién incorporado/a disminuir estos factores estresantes, disminuyendo los márgenes de incertidumbre y desorientación.
- Ahorro de tiempo a los supervisores y compañeros de trabajo: La ayuda que demandará un nuevo trabajador/a será menor, en la medida que mejor sea el programa de inducción. De este modo, las distracciones de sus compañeros de equipo y supervisores serán menores que en ausencia de un programa de inducción planificado.

### **2.3 Aplicaciones prácticas para la investigación**

La inducción está conformada por 2 fases esenciales, los cuales son:

---

<sup>7</sup> Dolan, Simón L.; Ramón Valle Cabrera; Susan E. Jackson y Randall S. Schuler. “La Gestión de los Recursos Humanos Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación”. Editorial Mc Graw Hill, 2007.

- **Invitación:** muchas personas que asisten a inducción y otros cursos, a veces no tienen noticia clara o noticia alguna sobre cuándo deben asistir. Por circunstancias principalmente internas, es importante que los participantes reciban una comunicación sobre la asistencia. Esto se debe hacer formalmente con una carta, preferiblemente firmada por el jefe del departamento o el director de capacitación. Esa carta formaliza el curso e inmediatamente establece una norma de administración para el entrenamiento a que pueden aspirar los nuevos.
- **Curso de inducción:** Cuando los seleccionados empiezan con una nueva organización, pueden estar en desventaja psicológica debido a estar preocupados, ansiosos o inseguros de sí mismos en un ambiente nuevo. El curso sirve como un punto de partida común para todos los empleados nuevos y permite a los individuos formar vínculos comunes y compartir inquietudes y preocupaciones. También puede ser el comienzo de la creación de equipos dentro de la organización. Además es el sitio para inculcar la cultura organizacional a los nuevos. Muchas organizaciones desean mantener normas dentro de sus operaciones, estas pueden ser normas de comportamiento y buenas maneras dentro y afuera de la oficina.

El programa de inducción, debe explicar:

1. La administración de salarios y pensiones
2. Los procedimientos de la compañía para casos de emergencia
3. Cómo funcionan los procedimientos disciplinarios y de quejas.
4. La organización de la compañía
5. Cómo funciona el sistema de capacitación y desarrollo

El primer punto de contacto que tiene un nuevo miembro del personal con una organización es con las secciones de personal y es allí donde se reciben las primeras impresiones. Como una función central, el departamento de Recursos Humanos es responsable de presentar el nuevo personal. Pero también es indispensable que se involucre a las gerencias y jefe inmediato.

## CAPÍTULO III

### 3.1 El compromiso organizacional en el proceso de inducción

Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como “*un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.*”<sup>8</sup>

El compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente “ponerse la camiseta” de la empresa y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general.

*“Los empleados renuncian a su jefe no a la empresa. La voluntad y el deseo de un empleado de trabajar duro, quedarse más tiempo, comportarse éticamente y llevarse bien con los compañeros de trabajo es, entre otras cosas, en gran parte dependiente del grado en que el empleado disfrute de relaciones positivas dentro del ambiente de trabajo y la relación más importante que el empleado tiene en el lugar de trabajo es con su jefe o supervisor”<sup>9</sup>.*

De acuerdo a la anterior frase se puede definir al compromiso organizacional como el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Para llevar a cabo esta frase se mencionan los siguientes lineamientos que constituyen la esencia del compromiso:

- 1.- El buen resultado de una estrategia de negocios tiene como base fundamental el compromiso del trabajador, constituyendo la única ventaja competitiva en el mercado.
- 2.- Lograr un alto compromiso de los trabajadores no es una iniciativa de corto plazo sino un proceso de mejora continua. Esta puede tomar años de

---

<sup>8</sup> ROBBINS, Stephen. (2010). Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. VII Edición.

<sup>9</sup> José C.Hernández N. Artículo del 20 de Junio del 2010, Ultimas Noticias

arduo progreso para alcanzar altos niveles de compromiso en los empleados, y sin el seguimiento adecuado y retroalimentación todo lo ganado puede perderse rápidamente.

3.- El compromiso no debe ser fomentado por el departamento de recursos humanos a pesar de ser un elemento clave para alcanzar este objetivo; sino es parte de la cultura organizacional de la empresa el generar sentido de pertenencia siempre desde arriba y lograr cumplir con la misión y visión de la organización.

4.- Una de las mejores formas de tener empleados comprometidos es brindarles estabilidad laboral tanto en la parte salarial como en su plan de carrera.

5.- El compromiso es acerca de "adaptación": Las personas tienden a sentirse más comprometidas con la organización si sus trabajos y la cultura coincide con sus habilidades y competencias, así como su motivación y valores. La mayor parte de empresas contratan enfocándose solamente en las habilidades y competencias ignorando si la persona encaja con el nivel de motivación requerido y los valores de la empresa.

6.- Nada impacta el compromiso, más que el jefe inmediato del empleado, ya que la mayor parte de personas no renuncia a sus empleos, renuncian a su jefe. Por ejemplo un equipo altamente motivado es muy posible que tenga un líder que está haciendo coaching o direccionamiento para ayudarlos a alcanzar el éxito, estableciendo metas claras, delegando responsabilidad, dando una retroalimentación honesta y abierta, y haciendo que las personas se sientan valoradas.

### **3.2 Causas y consecuencias del desconocimiento del proceso de inducción**

El desconocimiento del proceso de inducción tiene su consecuencia en la falta de agilidad administrativa en el nivel gerencial o en el desconocimiento de las bondades del proceso por parte del mismo nivel, teniendo aquello como consecuencia directa una falta de compromiso organizacional de parte del personal y la falta de productividad de los mismos.

Es por estas razones que el nivel de inducción se debe, en primera instancia, coordinar de los niveles de dirección, con el fin de clarificar los objetivos institucionales en el proceso, de tal manera que el proceso tenga resultados óptimos, es decir, lograr el compromiso organizacional de parte de los trabajadores y funcionarios de la organización empresarial.

Cuando no se tiene ningún programa de inducción, las personas de nuevo ingreso están llenas de dudas sobre todo lo que concierne a la empresa. "Arrojar" a los nuevos empleados a trabajar ignorando lo elemental e indispensable acerca de la empresa y del puesto que van a ocupar los hace poco productivos inicialmente y sus múltiples dudas los pueden orillar a cometer errores involuntarios y a trabajar con lentitud extrema para no cometer errores, sin contar la imagen inapropiada que se formen de la compañía y la falta de sensibilidad que representa no darles, por lo menos, una cordial bienvenida.

Las personas que acaban de ser contratadas en la empresa sólo conocen de ella lo que han apreciado en su proceso de selección y contratación.

En otras palabras, salvo la excepción de personas que ya conocen de la empresa por tratos previos o por conocidos que trabajan en ella, normalmente los que acaban de ser contratados no conocen la filosofía de la empresa, ni sus valores, ni su visión, ni su estructura orgánica, ni las políticas que conciernen a todo el personal, ni tampoco cómo piensan sus directivos principales y qué se espera del personal de la empresa, entre otras cosas.

### **3.3 Ventajas del proceso de inducción**

Un proceso de inducción es importante que se efectúe en toda organización, debido a que puede traer una serie de beneficios tanto para ella como las personas que allí ingresan, en tal sentido De Cenzo, D. y Robbins (2003) plantea lo siguiente:

- a) Una inducción diseñada y desarrollada estratégicamente puede reducir costos de producción y ahorros directos e indirectos de costos de personal, en técnicas de reclutamiento y selección.*
- b) Es un factor de motivación para el personal.*
- c) La organización puede aprender del personal nuevo,*

*es decir se puede producir la retroalimentación. d) Puede tener un efecto beneficioso sobre el personal antiguo, porque el personal ya existente observa que éste trae nuevas ideas. e) Promueve la fidelidad en la organización, en la medida que la empresa cubra las expectativas del trabajador. f) La inducción facilita la rápida y efectiva adaptación del nuevo recurso humano. (Pág. 12)<sup>10</sup>*

En su mayoría el personal de nuevo ingreso que va a ocupar un cargo trae consigo el interés y el entusiasmo de aprender el trabajo que va a desempeñar y todos los aspectos relacionados con el mismo. Por esta razón, el proceso de inducción toma mayor fuerza cuando el trabajador aprende con mayor exactitud posible las actividades a realizar lo cual se reflejará en el desempeño efectivo de la labor.

Si bien es cierto que conforme pasa el tiempo el personal se va haciendo más experto en la práctica, preparar al nuevo trabajador desde un inicio, permitirá un desarrollo más eficaz, en menor tiempo.

Muchas de las empresas han querido saltarse el proceso de inducción por intentar economizar tiempo y que los empleados se integren de una manera más inmediata a sus labores. No obstante, una preparación previa debe de encausar de manera eficaz, las aptitudes del trabajador a los objetivos de la empresa y por ende, conseguir múltiples ventajas:

- El empleado tendrá una mejor adaptación a su ambiente de trabajo, a sus compañeros y asumirá cuáles serán sus trabajos dentro de la empresa; considerará la organización como un sistema, donde la comunicación interna se mejorará exponencialmente, se evitarán errores y se agilizará el proceso intra-empresarial.
- Conocerá de una manera clara y específica, la información relevante de los procesos internos, así como su desarrollo y metas a corto, mediano y largo plazo. Estará al tanto de las Certificaciones actuales, proyectos en los que está trabajando la empresa y planes de desarrollo tanto de manera corporativa, como personal.
- Establecerá actitudes favorables entre sus compañeros, pero es necesario fomentar un ambiente de cooperación.
- Aprenderá normas, políticas, procedimientos y costumbres.

---

<sup>10</sup> De Cenzo, D. y Robbins, S. (2003). Administración de recursos humanos. México: Limusa.



- Fomentará en el trabajador un sentido de pertenencia e identidad, el objetivo principal es la integración, además de impulsar su productividad.
- Podrá ubicar las instalaciones donde el trabajador pueda tener acceso, además de los materiales que requiera para llevar a cabo sus labores.
- Entre más claro tenga las cuestiones de su contrato laboral (tipo de contrato, horarios de trabajo, tiempos de alimentación y marcaciones, prestaciones y beneficios, días de pago, de descanso y vacaciones, entre otros), menor será el riesgo de disgusto durante su estancia y salida de la empresa.
- El conocimiento físico y global de la organización favorece una buena imagen corporativa, y en ocasiones, genera ventas indirectas por recomendación del personal de la empresa.

Motivar al trabajador es una de las formas en que se acrecienta su colaboración, este tipo de mecanismos promueven un funcionamiento adecuado de la organización y hace que las personas se sientan más satisfechas, pero también es importante que este proceso de inducción se mantenga actualizado permanentemente. Recuerde que el desconocimiento de éstas podría afectar de forma negativa su eficacia.

## CAPÍTULO IV

### 4.1 La psicología aplicada en el proceso de inducción

La psicología es una ciencia y una profesión. Como ciencia constituye uno de los recursos fundamentales de la comunidad en la solución de los problemas relacionados con el comportamiento que enfrentan de manera cotidiana y su criterio éxito puede ser considerado el desarrollo de tecnologías que impacten en la economía popular, en la obtención de patentes, en el establecimiento de industrias y en la generación de empleos y de riqueza compartida.

Entre los roles de la Psicología en la organización, es estudiar el comportamiento del trabajador dentro de la empresa a la cual pertenece, de ahí la importancia de que esta persona sea un buen profesional, ya que tendrá la gran responsabilidad de guiar a todo el recurso humano; en consecuencia el rol de un Psicólogo Laboral depende el crecimiento o retroceso de la organización.

De acuerdo al área psicosocial, comenta que: *“el rol es una extensión de sí mismo, que opera como puente entre la persona y el medio social”*<sup>11</sup>; de esa manera podemos afirmar que dentro del departamento de recursos humanos el rol del Psicólogo Laboral será el de vincular al individuo, a la organización de una manera directa, apoyándose de distintas herramientas y programas de desarrollo, entre ellos capacitación, evaluación del desempeño, inducción, etc.

Todos los procesos en el área de Recursos Humanos son importantes, pero al que se le da énfasis es al programa de la Inducción, ya que como se ha analizado anteriormente, esta será la piedra angular donde se cimentará todo el desarrollo de la persona con la empresa.

Por otro lado, las organizaciones, definidas como un sistema constituido por un grupo de personas que conforman subgrupos sectoriales, integrados por individuos interactuantes e interdependientes, constituyen un sistema abierto en constante comunicación con el contexto para percibir sus variaciones y

---

<sup>11</sup> <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/spuch.htm>, 12:07 am.

adaptarse a sus necesidades. Dentro de éstas se observa un sistema formal, con sus normativas de procesos, y un sistema informal determinado por la actividad e interacción habitual de la organización.

La organización plantea la configuración de un grupo humano complejo que actúa dentro de un contexto deliberadamente constituido para la realización de fines y necesidades específicas. Este grupo humano interactúa entre sí en dos planos.

Interpersonal: mecanismos de identificación, necesidades, motivaciones, etc.

Sistema sancionado: roles interrelacionados que conforman una estructura definida en tareas y expectativas predefinidas. El eje central de esta estructura es la autoridad que regula los roles y sus interacciones.

Definidos ambos elementos, la psicología se relaciona con la organización a través de los recursos humanos. La psicología organizacional surge con el objeto de realizar un análisis de las relaciones interpersonales dentro de la organización para optimizar su rendimiento y permitir, de esta manera, una mayor efectividad global. Una organización puede ser fuente de enriquecimiento en el desarrollo personal y promotora del bienestar. Desde esta perspectiva, el deseo de individuos y organizaciones es el nexo de tales vinculaciones y, en virtud de ello, la organización tendrá por desafío conocer, en cada empleado, cuál es el deseo y las motivaciones que lo hacen permanecer en la organización.

La vida entera de un individuo se desarrolla dentro de las organizaciones y, dentro de ellas, encuentra una vida social en la cual se mezclan y enfrentan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones. Los responsables de tales organizaciones se esfuerzan por canalizar y orientar esos comportamientos con el objeto de producir bienes ó servicios.

A lo largo de la historia se han desarrollado diversas teorías cuyo fin es definir una concepción ideológica del hombre y la organización desde tres ejes.

Teorías clásicas ó racionalistas (Taylor): *Analiza los procesos productivos con el fin de aumentar la eficiencia y la productividad, desarrollando técnicas y métodos para normalizar la*

*producción a través de la descomposición de tareas complejas en un conjunto de tareas simples.*<sup>12</sup>

El hombre es un engranaje en la máquina de la eficiencia y la productividad, motivado por el miedo al hambre y la necesidad de dinero para sobrevivir por lo cual respondía únicamente ante las recompensas salariales.

Teorías de las relaciones humanas (Mayo y Lewin): *Lograr la armonía dentro de la empresa vinculando la productividad con el estado de ánimo de los trabajadores*<sup>13</sup>.

Trata de interpretar los cambios del contexto y las empresas descubriendo el sentido de algunos procesos sociales y estudiando en profundidad la influencia del ambiente de trabajo en la productividad y los accidentes laborales. El hombre es un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos. Todo individuo necesita formar parte de un grupo, ser reconocido y ser tenido en cuenta por lo cual está motivado por el reconocimiento social y su pertenencia al grupo.

Teorías de la organización como sistema abierto y del agente complejo y autónomo: La organización es un sistema que interactúa con el ambiente y, como sistema, se compone por diferentes elementos que mantienen entre sí un mínimo de cooperación para alcanzar objetivos comunes y propios. El hombre es un agente complejo y autónomo que actúa en la organización.

---

<sup>12</sup> CHIAVENATO, I. (1996) Introducción a la Teoría General de La Administración. Colombia: McGraw Hill. [http://www.ecured.cu/index.php/Psicolog%C3%ADa\\_Organizacional](http://www.ecured.cu/index.php/Psicolog%C3%ADa_Organizacional). Consultado el 2014-06-22

<sup>13</sup> SHULTZ, D. (1997) Psicología Industrial. México. McGraw Hill. [http://www.ecured.cu/index.php/Psicolog%C3%ADa\\_Organizacional](http://www.ecured.cu/index.php/Psicolog%C3%ADa_Organizacional). Consultado el 2014-06-22

## **2.3 FUNDAMENTACION LEGAL**

Parágrafo 7mo.

De la Dirección de Empleo y Recursos Humanos

Art. 556.- De sus funciones.- Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos:

1. Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país;
2. Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación;
3. Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales;
4. Llevar el registro de los trabajadores ocupados y desocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias; y,
5. Las demás conferidas por la ley.

## **2.4 HIPOTESIS**

La hipótesis que se plantea en la presente investigación es:

La aplicación del método de inducción incide significativamente en el fortalecimiento del compromiso organizacional del personal de guardianía de la empresa AMBASEG Cia. Ltda.

## **2.5 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES**

### **2.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE**

Proceso de inducción

### **2.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE**

Compromiso organizacional

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 TIPOS O NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Es una investigación de campo ya que es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social.

Es una investigación descriptiva ya se requiere buscar las propiedades importantes de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

##### 3.1.1 MÉTODOS Y TÉCNICAS.

Los métodos que se utilizaron en el desarrollo de la investigación son los métodos lógicos: el método deductivo ya que es aquel que parte de verdades establecidas como principio general para luego aplicarlo en casos individuales y comprobar su validez este método sigue los siguientes pasos: aplicación, comprobación y demostración.

Para la fundamentación del Marco Teórico se utilizó el Método Bibliográfico porque se necesitó recopilar la teoría necesaria para esclarecer dudas sobre el tema que se trató.

##### 3.1.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la obtención de información primaria se usó la técnica de la encuesta al personal; y la entrevista para conocer la información necesaria.

## **3.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y TAMAÑO**

### **3.2.1 POBLACIÓN**

El presente trabajo de investigación se realizó en la Compañía AMBASEG en el Ciudad de Manta, año 2014.

### **3.2.2 MUESTRA**

Se tomó como muestra a 40 trabajadores de la Compañía AMBASEG en la Ciudad de Manta.

### 3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

#### 3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
Proceso de Inducción	Proceso Desempeño	Proceso técnico Personal capacitado Motivación

#### 3.3.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
Compromiso Organizacional	Rendimiento Cumplimiento de objetivos	Capacidades Valores personales Compromiso personal

### 3.4 RECURSOS

#### Recurso Humano

- Jefes departamentales
- Guardias
- Director de Tesis.
- Alumna-investigadora

#### Recursos Materiales

- Lápices
- Hojas
- Hojas de encuestas
- Borrador



- Cuadernos
- Copias
- Flash Memory
- Cámara Fotográfica
- Textos.

Financiero

Los gastos serán financiados por la Autora de la investigación y asciende a la cantidad de \$ 1.000,00 dólares americanos.

### **3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La recolección de la información se dio por medio de encuestas, entrevistas y observación directa del proceso de inducción

Al personal de vigilancia con más antigüedad dentro de la compañía se le aplicó una encuesta

Con las autoridades y especialistas de la Compañía Ambaseg se utilizó una entrevista por medio de esta se recolectó información necesaria para el desarrollo de mi investigación.

Dichas encuesta estaban formuladas de preguntas mixtas, para justificar los objetivos formulados en la misma.

Para lograr sustentar el marco teórico fue necesario acudir a documentos ya elaborados

### **3.6 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

El procesamiento de los datos obtenidos de esta investigación se realizó de la siguiente forma:

- Trabajo de campo
- Ordenamiento de datos
- Tabulación
- Tablas estadísticas
- Gráficos
- Análisis e interpretación

## CAPITULO IV

### ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA A LAS AUTORIDADES DE LA EMPRESA AMBASEG.

#### ENTREVISTA #1

**Nombre:** Ing. Rodrigo Andrade

**Cargo:** Gerente Sucursal Manta

1.- ¿Considera Ud. importante cumplir con el proceso de inducción con los nuevos trabajadores?

Si lo considero importante.

2.- ¿Cree Ud. que el proceso-técnico de inducción brindaría información primaria básica al personal nuevo acerca de la organización?

Claro, en este proceso se le hace conocer al empleado información acerca de la organización y de sus tareas.

3.- ¿Cuál es su opinión respecto al cumplimiento del proceso de inducción en Ambaseg?

Actualmente no se cumple con este proceso, pero considero que es fundamental llevarlo a cabo dentro de la organización.

4.- ¿Cree Ud. que el proceso –técnico de inducción incide en el compromiso organizacional de los nuevos trabajadores en Ambaseg?

Si incide en el compromiso del empleado hacia la compañía, porque a través de dicho proceso conoce acerca de la sociedad y con se va a comprometer una vez que forme parte de esta.

## ENTREVISTA #2

**Nombre:** Mauro Cedeño

**Cargo:** Supervisor

1.- ¿Considera Ud. importante cumplir con el proceso de inducción con los nuevos trabajadores?

Claro que es importante ya que a través de la aplicación de una inducción los nuevos trabajadores se informarían de sus responsabilidades de su trabajo.

2.- ¿Cree Ud. que el proceso-técnico de inducción brindaría información primaria básica al personal nuevo acerca de la organización?

Esa es la finalidad del proceso de inducción hacia el nuevo empleado

3.- ¿Cuál es su opinión respecto al cumplimiento del proceso de inducción en Ambaseg?

Se debería cumplir con este proceso dentro de la Compañía para asegurar la estabilidad laboral de los empleados en Ambaseg

4.- ¿Cree Ud. que el proceso –técnico de inducción incide en el compromiso organizacional de los nuevos trabajadores en Ambaseg?

Si, ya que en la inducción se le da a conocer que va a realizar dentro de la compañía, y se hace que el empleado “se coloque la camiseta de la compañía”, se comprometa con su trabajo.

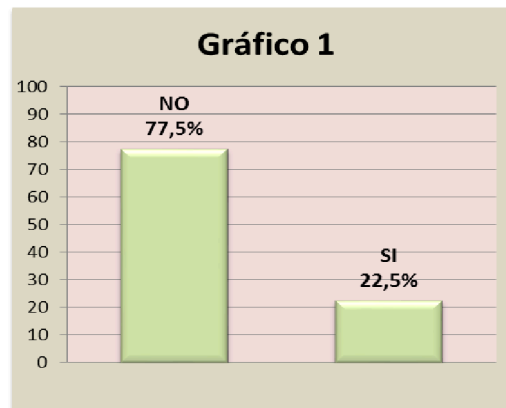
## RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A GUARDIAS DE LA EMPRESA AMBASEG.

### PREGUNTA #1

1. ¿Considera importante cumplir con el proceso de inducción con los nuevos trabajadores?

Cuadro # 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	77,5%
No	9	22,5%
Total	40	100%



Fuente: Personal de la empresa AMBASEG

Autora: Autora de la tesis

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta pregunta de la encuesta realizada al personal de guardias de seguridad de la empresa AMBASEG, responden en un 77,50% que consideran importante el proceso de inducción con los nuevos trabajadores ya que permite al empleado familiarizarse con el entorno laboral, mientras que el 22,50% de ellos responden que No debido a con las indicaciones generales del Jefe de Talento Humano es suficiente.

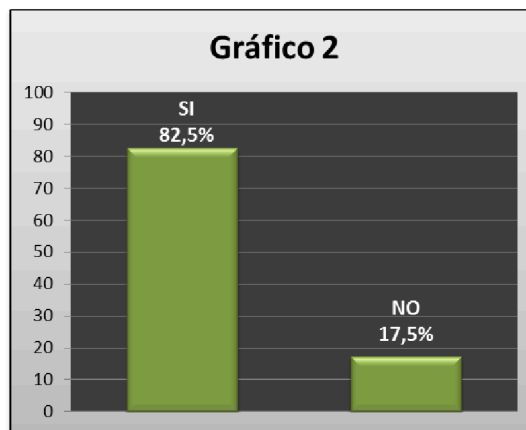
Se puede constatar que el personal está consciente de la importancia de un proceso de inducción.

## PREGUNTA #2

2. ¿Considera Ud. que el método de inducción permitiría lograr un compromiso del trabajador con la organización?

Cuadro # 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	82,5%
No	7	17,5%
Total	40	100%



Fuente: Personal de la empresa AMBASEG

Autora: Autora de la tesis

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El 80% del personal de guardianía de la empresa encuestada considera que el método de inducción permitiría lograr un compromiso del trabajador con la organización por cuanto conociendo las particularidades de la empresa se siente parte de ella; el 17,50% de ellos responden que No.

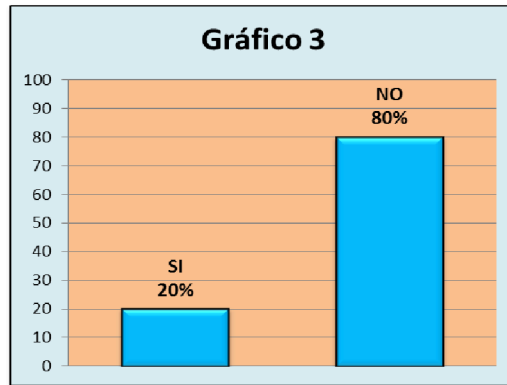
Uno de los objetivos del proceso de inducción es inducir un compromiso del trabajador con la empresa, y muchos del personal comparten con este objetivo.

## PREGUNTA #3

3. ¿Se ha aplicado en la empresa el proceso – técnico de inducción al personal?

Cuadro # 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	20%
No	32	80%
Total	40	100%



Fuente: Personal de la empresa AMBASEG

Autora: Autora de la tesis

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El 80% del personal de guardianía de la empresa encuestada manifiestan que en la empresa no se han realizado procesos de inducción a los trabajadores que ingresan, mientras que el 20% de ellos manifiestan que Sí. Se verifica con este resultado que el proceso de inducción no es considerado por el personal de la organización como una herramienta para lograr el compromiso de los trabajadores para con la organización.

#### PREGUNTA #4

4. ¿Conoce Ud. que el proceso-técnico de inducción brindaría información primaria básica al nuevo personal, acerca de la organización?

Cuadro # 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	70%
No	12	30%
Total	40	100%



Fuente: Personal de la empresa AMBASEG

Autora: Autora de la tesis

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En el gráfico y tabla # 4 se puede constatar que el 70% del personal encuestado tiene conocimiento que el proceso de inducción sirve para dar información primaria básica al personal nuevo acerca de la organización, mientras que el 30% de ellos manifiestan que No.

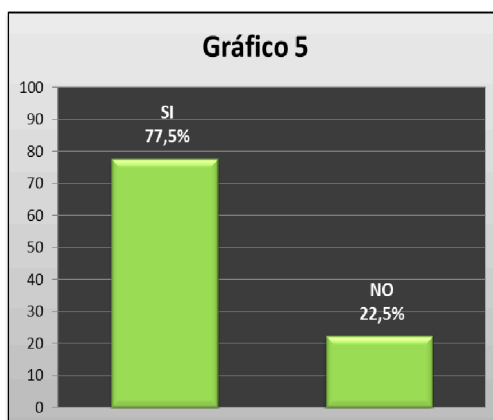
Existe un porcentaje considerable del personal que desconoce el propósito del proceso de inducción en una organización.

## PREGUNTA #5

5. ¿El proceso de inducción permitiría que el personal nuevo conozca la Estructura de la Organización así como la misión de la entidad?

Cuadro # 5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	77,5%
No	9	22,5%
Total	40	100%



Fuente: Personal de la empresa AMBASEG

Autora: Autora de la tesis

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En los resultados obtenidos en la encuesta aplicada al personal de guardias de la empresa AMBASEG se puede apreciar que el 77,50% de ellos considera que el proceso de inducción permitiría que el personal nuevo conozca la estructura de la organización y la misión de la misma, mientras que el 22,50% de ellos responden que No.

Un porcentaje considerable desconoce que el proceso de inducción es básico por presentar al personal nuevo las particularidades organizacionales de la organización

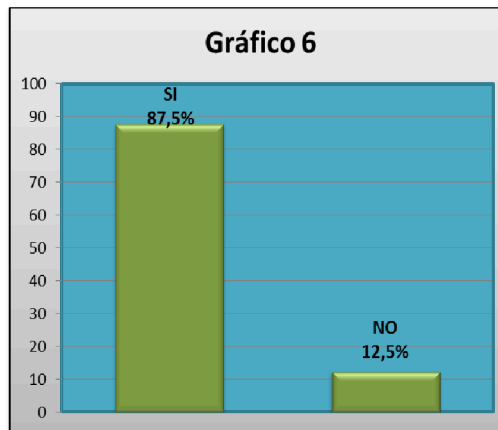


**PREGUNTA #6**

6. ¿Considera que es importante que el personal nuevo conozca nuestras Políticas Institucionales?

**Cuadro # 6**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	87,5%
No	5	12,5%
Total	40	100%



Fuente: Personal de la empresa AMBASEG

Autora: Autora de la tesis

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El 87,50% de los encuestados afirman que Si es importante que el personal nuevo conozca las políticas institucionales de la organización pues debe ser parte de ellas, mientras que el 12,50% de ellos manifiestan que No. Aquellos que responden que No, consideran que al personal lo que les interesa es el trabajo y lo que por el percibe.

**PREGUNTA #7**

7. ¿Considera que el proceso de inducción tiene incidencia en la adaptación personal al nuevo puesto de trabajo?

**Cuadro # 7**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	87,5%
No	5	12,5%
Total	40	100%



Fuente: Personal de la empresa AMBASEG

Autora: Autora de la tesis

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

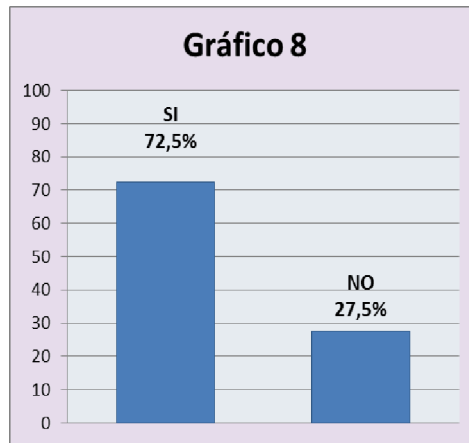
El 87,50% de los encuestados afirman que el proceso de inducción incide en la adaptación del personal nuevo al trabajo que va a realizar, mientras que el 12,50% de ellos responden que No ya que el trabajador debe estar dispuesto a cumplir con sus deberes laborales.

**PREGUNTA #8**

8. ¿El compromiso personal creado en el proceso de inducción compromete al trabajador mayor responsabilidad?

**Cuadro # 8**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	72,5%
No	11	27,5%
Total	40	100%



Fuente: Personal de la empresa AMBASEG

Autora: Autora de la tesis

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En esta pregunta, el 72,50% del personal de guardias al cual se le aplicó el formulario de encuesta, responden que el proceso de inducción compromete al trabajador a ejecutar su labor con mayor responsabilidad, mientras que el 27,50% de ellos manifiestan que No.

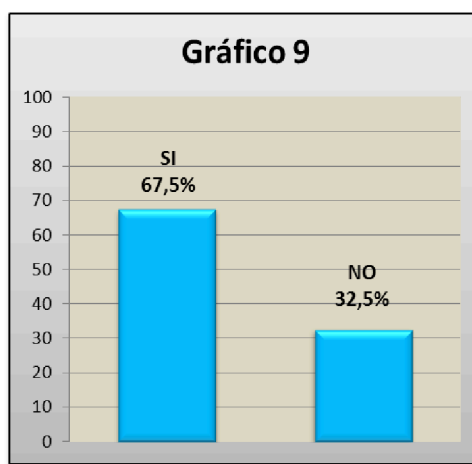
Aquellos que responden en forma negativa fundamentan que el personal nuevo, al ingresar a la organización, debe demostrar responsabilidad como parte de su perfil y no necesariamente como el producto de un proceso de inducción.

**PREGUNTA #9**

9. ¿Considera Ud. que el método de inducción puede tener mas ventajas que desventajas?

**Cuadro # 9**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	67,5%
No	13	32,5%
Total	40	100%



Fuente: Personal de la empresa AMBASEG

Autora: Autora de la tesis

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En esta pregunta, el 67,50% de los encuestados consideran que el método de inducción tiene más ventajas que desventajas, debido a la importancia de ser aplicado en los nuevos trabajadores, mientras que el 32,50% de ellos manifiestan que No.

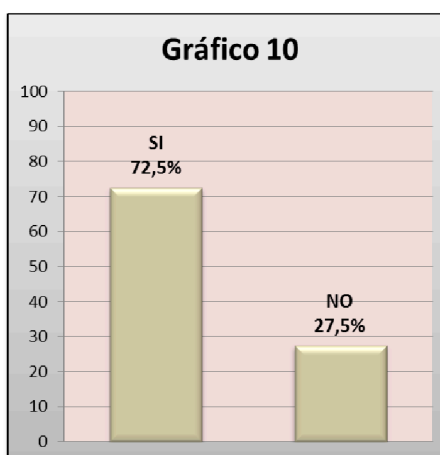
Aquellos que responden en forma negativa manifiestan que este tipo de procesos en muchas ocasiones no tendrían los resultados que se esperan pues no existe compromiso organizacional de parte del trabajador pues al ingresar se concentran a que el único compromiso es trabajo-salario,

## PREGUNTA #10

10. ¿E l método de inducción le permitió conocer su rol dentro de la  
Compañía?

Cuadro # 10

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	72,5%
No	11	27,5%
Total	40	100%



Fuente: Personal de la empresa AMBASEG

Autora: Autora de la tesis

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En esta pregunta, el 72,50% de los encuestados responden que el método de inducción que se aplicó le permitió conocer su rol dentro de la compañía, mientras que el 27,50% de ellos manifiestan que No, que conocieron estas particularidades por su propia iniciativa.

## CAPITULO V

### 5.1 Comprobación de hipótesis

Luego de los resultados obtenidos, se puede realizar el siguiente análisis para la comprobación de la hipótesis planteada que manifiesta: La aplicación del método de inducción incide significativamente en el fortalecimiento del compromiso organizacional del personal de guardianía de la empresa AMBASEG Cía. Ltda.

En la pregunta # 1 de la encuesta al personal de guardianía de la empresa AMBASEG, el 77,50 consideran de suma importancia la aplicación del método de inducción ya que permite lograr un mayor compromiso del trabajador para con la organización (pregunta # 2 de guardias), pero se constata que en la empresa no se llevan a cabo métodos de inducción cuando ingresa un nuevo trabajador (pregunta # 3), proceso que es necesario para que el personal conozca la estructura de la organización (pregunta # 5) así como su política institucional (pregunta # 6) permitiendo que el nuevo trabajador se adapte de mejor manera a su labor (pregunta # 7).

Con estos antecedentes, se da por aceptada la hipótesis

### 5.2 Verificación de objetivos

El alcance de los objetivos planteados, se logra de acuerdo a los siguientes resultados:

Determinar la incidencia del método de inducción en el fortalecimiento del compromiso institucional de los trabajadores de la empresa AMBASEG Cia. Ltda. de la ciudad de Manta, período 2014.

Este objetivo se logra con los resultados obtenidos en las preguntas # 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 de la encuesta aplicada al personal de guardianía, pues permite

apreciar que el método de inducción incide favorablemente en el compromiso institucional de los trabajadores para con la empresa.

Constatar el nivel de compromiso institucional de los trabajadores de la empresa AMBASEG Cía. Ltda.

Los resultados obtenidos en la pregunta # 2 de la encuesta a los directivos permite el logro de este objetivo pues se parecía que el nivel de compromiso institucional de los trabajadores no esta en buenos niveles por la apreciación manifestad.

Investigar Cuál es la estrategia de inducción que se aplica en la empresa AMBASEG Cia. Ltda.

La estrategia aplicada es las observaciones y sugerencia que brinda el departamento de Talento Humano cuando ingresa un nuevo trabajador, pues no se aplicado el método de inducción (pregunta # 3 y 10 de la encuesta a los directivos)

Constatar si la empresa cuenta con un manual de inducción.

Al no aplicar el método de inducción, por lo tanto la empresa no cuenta con manual de inducción a los nuevos trabajadores

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada en la AMBASEG Cía. Ltda. Se pudo verificar lo siguiente:

- Consideran importante que el personal cuente con un proceso de inducción en los nuevos trabajadores, ya que este va a lograr que el nuevo personal se adapte al entorno laboral.
- Consideran la importancia de llevar a cabo el proceso de inducción ya que esta va a generar en el nuevo personal un compromiso tanto personal como laboral, conociendo las características de la empresa.
- El personal también expreso que no se ha llevado a cabo un proceso de inducción ala personal que ingresa a la empresa.
- Manifiestan que conocen que la inducción les va a brindar una información primaria básica de la compañía, existe un porcentaje que desconoce la finalidad de este.
- Se verifico que existe un porcentaje de personal que expresa que el proceso de inducción no va a generar en ellos ningún nivel de adaptación, más bien manifiestan que el nuevo personal debe de estar dispuesto a cumplir con los deberes laborales
- Se analizó también que un porcentaje de personal manifestó que el método de inducción si le permitió conocer que rol van a desempeñar dentro de la compañía.



## **6.2 RECOMENDACIONES**

- Demostrar al nuevo personal cual es el propósito de crear un método de inducción dentro de la organización.
- De acuerdo al estudio se realizado se recomienda generar un proceso de inducción al nuevo personal para que este les permita conocer particularidades de la compañía, información básica primaria y los objetivos de la misma.
- Se propone a los directivos establecer metas claras y motivar a los empleados para el cumplimiento de las mismas.

## **CAPITULO VII**

### **7.1. DATOS INFORMATIVOS**

TEMA DE LA PROPUESTA:

El proceso de inducción y su incidencia en el compromiso organizacional en el personal de vigilancia de Ambaseg Cía. Ltda.”

LUGAR: Ambaseg Cía. Ltda.

CIUDAD: Ciudad Manta

AÑO: 2014.

### **7.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA**

La propuesta de esta exploración surge como consecuencia de la presente investigación que considera que el método de inducción es un elemento fundamental en el compromiso organizacional en una empresa y que este va a generar una lealtad mutua, brindando al nuevo trabajador una estabilidad laboral digno de satisfacer sus necesidades personales y bienestar, tanto para el cómo su familia.

### **7.3 OBJETIVOS**

Objetivo general

Determinar la incidencia del método de inducción en el fortalecimiento del compromiso institucional de los trabajadores de la empresa AMBASEG Cia. Ltda. de la ciudad de Manta, período 2014.

Objetivos específicos

- Constatar el nivel de compromiso institucional de los trabajadores de la empresa AMBASEG Cia.Ltda.

- Investigar Cuál es la estrategia de inducción que se aplica en la empresa AMBASEG Cia. Ltda
- Constatar si la empresa cuenta con un manual de inducción.

## **7.4 JUSTIFICACIÓN**

La investigación planteada está orientada a ofrecer un Instrumento que permita a la empresa lograr que sus trabajadores considerando en esta al nuevo personal se adapten e identifiquen con ella, de manera de mantener los elevados estándares de calidad de servicios y de formar y conservar trabajadores eficientes, altamente motivados, estimulados y capacitados. Mejorando con esta investigación la calidad de vida de los mismo.

## **7.5 FUNDAMENTACIÓN**

El presente programa de inducción es el resultado de un estudio previo, cuya información fue suministrada por el personal de la compañía, mediante la aplicación de una encuesta, donde se pudo comprobar que la mayoría de los empleados no recibieron una inducción adecuada, sino una pequeña bienvenida en la cual se le suministraba todos los aspectos considerables dentro de la compañía.

Dichos resultados arrojaron que es necesario que la empresa cuente con un programa de inducción para el nuevo personal conocer la visión, misión, objetivos, reseña histórica, políticas, normas, servicios que preste la institución, estructura organizacional, y toda aquella información necesaria para la identificación del mismo con la organización .

## 7.6 METODOLOGIA - PLAN DE ACCION

ACTIVIDAD/TEMA	RESPONSABLE
<p><b>Bienvenida</b></p> <p>Bienvenida a la empresa</p> <p>Hablarle de la misma: como empezó, quienes la integran, cuales son los objetivos y metas de la empresa, tipo de empresa.</p>	<p>RR.HH</p>
<p><b>Explicación del proceso de inducción,</b> transmitir información adecuada, aclarar que evaluara el proceso de inducción, despejar dudas e inquietudes que el nuevo trabajador tenga.</p>	<p>RR.HH</p>
<p><b>Información de la empresa:</b> misión, visión, funciones principales, estructura organizativa, políticas generales de la empresa.</p>	<p>RR.HH</p>
<p><b>Relación laboral con la empresa:</b> modalidad de contratación, horario de trabajo.</p> <p>Día, lugar y hora de pago; permisos y vacaciones.</p> <p>Que se debe hacer cuando no asiste al trabajo, normas de seguridad, reglamento interno.</p> <p>Normas no escritas.</p>	<p>RR.HH</p>
<p><b>Conocimiento de su área y puesto:</b> descripción del puesto, funciones generales, relaciones.</p> <p>Aporte del área y del puesto.</p>	<p>RR.HH</p>

## **7.8 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN**

En el desarrollo de la investigación se detalló con el apoyo de Ambaseg. Cía. Ltda., y la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y Alfaro de Manabí.

## **7.9. SOSTENIBILIDAD FINANCIERA**

Los gastos que generen la presente investigación serán financiados con recursos propios.

## Bibliografía

WERTHER Davis Administración de Personal y Recursos Humanos”, Autor:, Pág. 18.

- ÁLVAREZ Méndez JM. Valor social y académico de la evaluación. Madrid: Universidad Complutense, 1993.
- CHIAVENATO, Idalberto, “Administración de Recursos Humanos”, Mc Graw Hill, Bogotá, Año 2000. Página 87.
- CHIAVENATO, Administración de Recursos Humanos, Cap. IV, Socialización, Quinta Edición, Colombia 2000.
- DESSLER, Gary., Administración de personal., Prentice-Hall., Sexta edición, México, 1996.
- RIVIERE E. Pichón.: "El Proceso Grupal de Psicoanálisis a la Psicología Social" pag.89.
- HERNÁNDEZ, Fernández y Baptista, “Tipos de Investigación”, McGraw Hill. México 2003. Página 80.
- HOYLER, S., Manual de relaciones industriales, Sao Paolo, Pioneira, 1970.
- KREPS, G. La comunicación en las organizaciones, Editorial Addison-Wesley, Deleware, USA, 1995.
- KAST, Fremont E. y James E. ROSENZWEING, Organization and management: a system approach, Tokyo, McGraw-Hill Kogakusha, 1970, p. 245.

# ANEXOS

**FORMATO DE ENCUESTA**

*“La inducción es un Proceso Psicológico – Técnico que nos permite presentarlo y entregarlo imaginariamente la Organización al nuevo Empleado. Situación que crea un compromiso moral PERSONAL de empoderamiento hacia la organización”.*

1.- Considera importante cumplir con el proceso de inducción con los nuevos trabajadores?

Sí No

Indique.....  
.....

2.- ¿Considera usted que el método de inducción permitiría lograr un compromiso del trabajador con la organización?

Sí No

Porque.....  
.....

3.- ¿Se ha aplicado en la empresa el proceso-técnico de inducción al personal?

Sí No

Porque.....  
.....

4.- ¿Conoce usted que el proceso-técnico de inducción brindaría información primaria básica al personal nuevo, acerca de la organización?

Sí No

Porque.....  
.....

5.- ¿El proceso de inducción permitiría que el personal nuevo conozca la Estructura de la Organización así como la misión de la Entidad?

Sí No

Porque.....  
.....

6.- ¿Considera que es importante que el personal nuevo conozca nuestras Políticas institucionales?

Sí No

Porque.....  
.....

7.- ¿Considera que el proceso de inducción tiene incidencia en la adaptación personal al nuevo puesto de trabajo?

Sí No

Porque.....  
.....

8.- ¿El compromiso personal creado en el proceso de inducción compromete al trabajador mayor responsabilidad?

Sí No

Porque.....  
.....

9.- ¿Considera Ud. que el método de la inducción puede tener más ventajas que desventajas?

Sí No

Porque.....  
.....

10.- ¿El método de Inducción, le permitió conocer su rol dentro de la Compañía?



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Indique..... **Si** ..... **No** .....  
.....  
.....

Gracias!!

## FORMATO DE ENTREVISTA

### ENTREVISTA A LAS AUTORIDADES DE AMBASEG CIA.LTDA.

**OBJETIVO:** Esta entrevista tiene como finalidad determinar con el proceso de inducción incide en el compromiso organizacional en el personal de vigilancia de Ambaseg Cía. Ltda.

**Nombre:**.....

**Cargo:** .....

**1.- ¿Considera Ud. importante cumplir con el proceso de inducción con los nuevos trabajadores?**

**2.- ¿Cree Ud. que el proceso-técnico de inducción brindaría información primaria básica al personal nuevo acerca de la organización?**

**3.- ¿Cuál es su opinión respecto al cumplimiento del proceso de inducción en Ambaseg?**

**4.- ¿Cree Ud. que el proceso –técnico de inducción incide en el compromiso organizacional de los nuevos trabajadores en Ambaseg?**



