



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
SEMINARIO: EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL**

**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE
INDUCCIÓN A NIVEL EMPRESARIAL**

**Profesor Asesor:
Lcdo. Ernesto Hastamory**

**Autores:
Julio C. Leonett
C.I.16.312.420
Ailed J. Rondón
C.I. 18.174.217**

Maturín, Marzo de 2012.



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
SEMINARIO: EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL**

ACTA DE APROBACION

ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN A NIVEL EMPRESARIAL

Aprobado por:

Profesor Asesor:

Lcdo. Ernesto Hastamory.

Maturín, Marzo de 2012.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Jehová Dios, que con el todo lo puedo y sin el nada puedo hacer, a él que es el que me mantiene respirando todos los días, que me da fortaleza cuando la necesito, que es guía y protección en mi vida y en la de mi familia y mi eterno salvador, gracias mi Dios.

A mis padres, que en todo momento me han apoyado y que desde siempre me han dado la fortaleza, ejemplo y educación necesarias para seguir adelante y surgir, así como también la metodología idónea para el buen uso de esas herramientas que día con día me ofrece la vida, por esto, por lo que soy y tengo, a ellos les doy eternas gracias, ya que han estado conmigo tanto en mis luchas como en mis triunfos.

A mi familia materna y muy especialmente mi abuelo y abuela, por haberme apoyado en todo momento que desde la distancia siempre están pendientes de mi labor como estudiante.

A mis amigos y amigas que de alguna u otra forma contribuyeron a que hoy pueda llevar a cavo el logro de esta meta tan importante y determinante para mi vida.

Muchas Gracias...

Julio César Leonett Palomo

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios y a mi Virgencita del Valle por guiarme por el buen camino y hacerme una persona fuerte, capaz y emprendedora.

A mi familia, en especial a mi madre Delia Rondón por inculcarme los verdaderos pilares que sostuvieron con fuerza mi mirada hacia el horizonte.

A mis amores José Manuel Agreda, Norsari Rodríguez Yerlin Regnault, Yarlenis Regnault y amigos, gracias por su apoyo incondicional y por reflejar sus bondades sobre mí y permitirme guardar en mi interior lo mejor de ustedes, agradezco justo ahora y por siempre.

Y finalizo expresando mi orgullo por haber llegado hasta aquí y por ser quién soy; eso es algo que nunca habría sido posible sin ustedes en mi vida.

Muchas Gracias
Ailed José Rondón

INDICE

	Pág.
HOJA DE APROBACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1
PARTE I	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2 OBJETIVOS	6
1.2.1 Objetivo general.....	6
1.2.2 Objetivos específicos	6
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
PARTE II	8
ASPECTOS TEÓRICOS	8
2.1 ANTECEDENTES	8
2.2 BASES TEÓRICAS	11
2.2.1 Programa de inducción	11
2.2.2 Importancia de los Programas de Inducción.....	12
2.2.3 Elementos de un Programa de Inducción	14
2.2.4 Tipos de Programa de Inducción	15
2.2.5 Beneficios de los programas de inducción.....	16
2.2.6 Objetivos de la inducción de personal	16
2.2.7 Debilidades y/o desventajas de la aplicación de los programas de inducción	17
2.2.8 Técnicas a utilizar en el proceso de inducción de personal.....	19
PARTE III	20
ASPECTOS METODOLÓGICOS	20
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
3.3 TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN. ...	20
PARTE IV	22
CONCLUSIONES Y/O APORTE INVESTIGATIVO	22
BIBLIOGRAFÍA	24
HOJA DE METADATOS	26



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
SEMINARIO: EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL**

**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN
A NIVEL EMPRESARIAL**

**Profesor Asesor:
Lcdo. Ernesto Hastamory**

**Autores:
Julio C. Leonett
C.I.16.312.420
Ailed J. Rondón
C.I. 18.174.217**

RESUMEN

A continuación en el siguiente trabajo de investigación, se busca dar a conocer en síntesis el proceso llevado a cabo en el análisis de la aplicación de los programas de inducción a nivel empresarial. En la PARTE I, se plantea el problema, sobre la actual necesidad existente, en un gran número de organizaciones, de un adecuado programa de inducción, que sensibilice e inserte a los empleados así como también para la su adaptación al sistema productivo empresarial, tomando en cuenta que la técnica de inducción representa un vital punto de inicio, clave para cualquier empresa, por lo que permite familiarizar, integrar e identificar a los trabajadores con la misma. El Objetivo General es Analizar la Aplicación de los Programas de Inducción a nivel empresarial. En la PARTE II se describen los Antecedentes de la Investigación, la teoría que respalda el planteamiento y el inicio del desarrollo de la investigación realizada. La PARTE III corresponde a los Aspectos Metodológicos, en el que se define el tipo de investigación, la cual es bibliográfica, ya que a través de la observación y análisis de datos obtenidos por otros investigadores, se podrá de manera selectiva recolectar la información necesaria para darle respuesta al problema planteado. En la PARTE IV se realizan las conclusiones y/o aporte investigativo, en donde se demuestra la notoria necesidad que tienen las organizaciones actuales de darle aplicación a un programa de inducción, adecuado a los empleados y a su sistema productivo.

Descriptor: Programas de Inducción.

INTRODUCCIÓN

En tiempos en los que las organizaciones y su sistema de producción están a la vanguardia en lo que respecta a competitividad y adaptabilidad tecnológica, la inducción representa un factor determinante en estos aspectos ya que su función principal es hacer que el trabajador conozca de forma detallada y segura todo lo relacionado con la empresa y sus funciones, al la vez que se integre a su puesto de trabajo y se familiarice con el resto de los empleados en donde transcurrirá su vida laboral.

La correcta aplicación de un programa de inducción adecuado a las condiciones de la empresa constituye la base de todas las expectativas y compromisos implícitos del trabajador, debido a que este al momento de su incorporación se plantea una serie de importantes interrogantes acerca de la organización y el ambiente laboral en el que se desarrollará, las mas frecuentes, entre otras, son:

¿Cuál es la importancia de los programas de inducción en las organizaciones?

¿Cuáles son las desventajas de la falta de aplicación de los programas de inducción?

¿Cuáles son los aportes de la aplicación de los programas de inducción?

En tal sentido la organización deberá darle respuestas claras, precisas y con la mayor rapidez posible.

El tipo de empresa y las actividades que realiza, van a condicionar el plan de inducción, de tal forma que garantice el fiel cumplimiento del principal objetivo de este, aún cuando la mayoría de los planes contienen información detallada sobre la organización como lo es, las políticas de personal, el puesto de trabajo que va a ocupar, las características, funciones y las relaciones con otros puestos, el salario y/o beneficios, reglamentos, códigos e instrucciones existentes, entre otros, es indispensable que toda esta información sea suministrada de forma clara y sencilla, facilitando con esto la cómoda interpretación por parte del nuevo empleado.

El presente trabajo investigativo cuenta con cuatro partes definidas y descritas de la siguiente manera:

En la PARTE I se presenta el Planteamiento y delimitación del problema objeto de estudio, los objetivos de la investigación, la Justificación e importancia.

En la PARTE II se definen los aspectos teóricos, que incluyen los antecedentes del tema de investigación, las bases teóricas, entre otros aspectos que fundamentan teóricamente la investigación.

En la PARTE III se describen los aspectos metodológicos empleados en el desarrollo de la investigación, así como el tipo y nivel de la misma y las técnicas de análisis y recolección de información.

Por último en la PARTE IV se establecen las conclusiones y/o aporte investigativo que se desglosan de la investigación realizada.

PARTE I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La gestión de los recursos humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la estructura empresarial representa el medio que permite a los trabajadores alcanzar los objetivos individuales relacionados directos o indirectamente con el trabajo. De todos los subsistemas que la integran es propicio mencionar el de Reclutamiento y Selección, que se encarga de captar y elegir al candidato que se integrará en la organización.

Este subsistema permite determinar cuáles son las brechas que existen entre las competencias del candidato seleccionado y las requeridas por el cargo, aportando información relevante para poder realizar un proceso de inducción más específico y disminuir el tiempo de preparación que necesita para desempeñarse con eficiencia en sus responsabilidades.

Es considerable que en la gran mayoría de las organizaciones empresariales, las técnicas de reclutamiento, capacitación y desarrollo del personal incidan de forma directa y necesariamente en la constitución y compactación de equipos de trabajo con alta productividad. Una vez terminado este proceso se deberá dar inicio a la inducción, por la cual el nuevo empleado recibirá la orientación indispensable para su fácil y rápida

incorporación al sistema productivo de la empresa sin que este sufra cambios y/o paralizaciones de carácter perjudicial.

Los planes de inducción contienen información sobre la organización, las políticas de personal, las condiciones de contratación, el plan de beneficio para el empleado, el trabajo a desempeñar, los días de descanso que tiene la organización, la forma de pago. Todos estos factores se encuentran contenidos en el llamado manual de bienvenida, que contiene lo que se explica durante la fase de la inducción. Arias y Heredia (2001, pp. 485-486).

El proceso de inducción deberá ser llevado a cabo de forma clara y precisa, garantizando así la fácil comprensión y asimilación del nuevo ingreso, al mismo tiempo que se guía y orienta en función de la organización y de su nuevo ambiente de trabajo, suministrándole la mayor cantidad posible de información.

Es propicio resaltar que su aplicación propenderá al dinamismo y se tomará en cuenta el factor tiempo, el cual deberá ser prudencial, buscando lograr con esto captar el mayor nivel de atención posible por parte de el o los empleados a incorporar y a su vez se evita la desmotivación y se garantiza su precisa y correcta inclusión en la organización.

En tal sentido se define que para toda organización resulta indispensable contar con planes de inducción adecuados a su sistema, en los cuales se impartirán programas de orientación que motiven al personal y a su vez estos asimilen toda la información referente a la seguridad en el trabajo y un amplio conocimiento estructural y funcional de la empresa.

En la actualidad, en Venezuela, existen organizaciones que de alguna u otra forma obvian el proceso de inducción, lo que representa un grave riesgo para la producción de la misma, así como también para la adaptación del nuevo ingreso en la empresa y dejando a un lado las consecuencias inevitables en relación a aspectos como:

- Ansiedad por conocer la empresa o el interactuar con el grupo de trabajo.
- Falta de instrucciones y capacitación para realizar su trabajo.
- Falta de conocimiento, normas, reglamentos y equipos para la prevención de riesgo y los peligros a los que van a estar expuestos.
- Esforzarse por demostrar que tiene más capacidad de lo que se estima.
- Falta de destreza por la práctica en la labor que se le asigna.

Aunado a esto se conoce que el nuevo empleado ignora las condiciones y actividades propias de la organización, así como también cuales son los órganos regulares por los que debe regirse ante el surgimiento de cualquier situación y/o eventualidad que ponga en riesgo su actuación en la empresa.

Es conveniente proporcionar los programas de inducción tanto al personal próximo a ingresar como al que ya esta laborando, para que todos estos cuenten con una base de conocimiento acerca de la empresa y del perfil necesario para su puesto de trabajo.

Por tanto en la presente investigación se realizará un análisis de la Aplicación de los Programas de Inducción a Nivel Empresarial, a fin de

conocer cuáles son los planes y proyectos que las organizaciones implementan para el proceso de inducción y capacitación de sus empleados y trabajadores y de esta forma ayudar con el desarrollo y crecimiento personal de éstos y así motivarlos contribuyendo para que tengan una mejor calidad de vida.

En virtud de lo anteriormente descrito, la presente investigación está dirigida a realizar un estudio de la Aplicación de los Programas de Inducción a Nivel Empresarial.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

Analizar la Aplicación de los Programas de Inducción a Nivel Empresarial

1.2.2 Objetivos específicos

- Definir los elementos que requiere un programa de inducción en las empresas.
- Indagar sobre los tipos de programas de inducción.
- Detectar los beneficios de la aplicación de los programas de inducción a nivel empresarial.
- Enumerar los objetivos de los programas de inducción a nivel empresarial.

- Considerar las posibles debilidades de los programas de inducción empresariales.

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica porque permitirá obtener una serie de informaciones que podrán ser utilizadas para darle cumplimiento al objetivo planteado, es decir, Analizar la Aplicación de los Programas de Inducción a Nivel Empresarial.

Por tal razón resulta importante este análisis de investigación puesto que se podría llegar a detallar factores tan determinantes dentro de la organización como lo son: La estimulación, la identificación y el compromiso, que los empleados tendrán, para que su proceso de inducción y capacitación sea atractivo y logre la retención del talento humano necesario para el alcance de los objetivos y metas trazadas.

Vale destacar que los programas de inducción son de vital importancia para toda organización, ya que, son el motor a través del cual esta, va a analizar sus esfuerzos de socialización traducido en un conjunto institucionalizado de objetivos, procedimientos, contenidos, estrategias, medios y responsabilidades, dirigidos a proporcionar todas aquellas actividades que permitan al nuevo empleado conocer y comprender mejor a la institución a la cual ha ingresado, al grupo de trabajo en el que participará y al cargo a desempeñar, buscando hacer que la incorporación y adaptación de ese nuevo integrante sea lo más agradable y rápida posible a fin de generar en él actitudes y motivación, favorables y positivas para la empresa y sus objetivos.

PARTE II

ASPECTOS TEÓRICOS

2.1 ANTECEDENTES

Tamayo y Tamayo (1998) señala que: “Los antecedentes de las investigaciones son trabajos realizados sobre el problema determinado con el fin de determinar el enfoque de las mismas investigaciones” (p. 37).

En tal sentido se describe lo siguiente:

Martínez Anna, Becerra Rosimar (2006) realizaron un estudio titulado “Propuesta de un Programa de inducción dirigido a los aprendices de Venevisión, Los Teques”. Plantearon como objetivo general “Proponer un programa de inducción dirigido a los aprendices de Venevisión” con el propósito de incorporarlos en las diversas áreas de la empresa. Así mismo establecen que un programa de inducción es aquel que tiene la finalidad de hacer que el personal conozca detalladamente a la empresa y sus funciones, se familiarice con el resto de los empleados y se integre a su puesto de trabajo en donde transcurrirá su vida laboral. (p. 35)

Este estudio tiene que ver con el tema de investigación ya que tiene por objeto implantar programas de inducción dentro de la organización para facilitarles la adaptación y socialización a los empleados de nuevo ingreso, con su puesto de trabajo así como con sus compañeros de labor.

Reyes, Nubia (2005) realizó un estudio titulado “Diseño de un Programa de Inducción Para el Personal Administrativo de Central Distribuidora S.A.” Guatemala. Señala que el proceso de inducción es una forma de capacitar al nuevo ingreso en cuanto a las funciones que debe cumplir dentro de la organización. Llegó a la conclusión de que los programas de inducción le ofrecen al personal de nuevo ingreso información tan importante como es la visión, misión, valores y objetivos de la organización.

Este estudio tiene mucha relación con el tema de investigación escogido debido a que para llevar a cabo los programas de inducción hay que tener una planificación, ejecución, seguimiento y finalmente una evaluación.

Servicio de salud metropolitano sur oriente, Chile, en el año 2008, realizó un estudio titulado, “Propuestas, Políticas y Procedimientos de Programas de Inducción” Señala que la inducción corresponde a un conjunto de políticas y prácticas orientadas principalmente a recibir, insertar y adaptar adecuadamente a las personas que ingresan a la administración, pero también, para aquellas que estando en la administración, asumen nuevos cargos o funciones en una institución determinada.

Este estudio al igual que el anterior guarda mucha relación con el tema de investigación, ya que se establecen políticas y procedimientos aplicables al proceso de inducción, las cuales se enfatizan en la recepción, inclusión y adaptación de los empleados, por otra parte y sin duda alguna, en toda organización resulta de gran importancia contar con los programas de inducción independientemente al ramo que esta se dedique.

Mora y Lugo (2004) En su trabajo: “Diseño de un Programa y un Manual de Inducción al Personal de nuevo ingreso y jubilados en el Servicio Nacional Integrado de Administración Tributaria (SENIAT)”. Señalan que esta propuesta surge por la escases de rápida integración del personal de nuevo ingreso a nivel central de esta organización, pues estos se encontraban totalmente desorientados, sólo se les proporcionaba una breve Reseña Histórica de la misma, Visión y Misión. Es por ello que emerge la necesidad de proponer a través de su objetivo general el Diseño de un programa de Inducción al Personal de nuevo ingreso y jubilados, de acuerdo con la normativa establecida.

De acuerdo al estudio anteriormente descrito, se puede notar la realidad que se vive hoy en día en muchas organizaciones que no le dan la importancia que deberían al personal, no solo de nuevo ingreso sino también al que ya labora dentro de la misma. A los cuales se les debe dar o impartir buenos programas de inducción ya que estos permitirán realizar de manera más eficiente y eficaz su labor dentro de la empresa y contribuir con el logro de los objetivos propuestos por la misma.

Es propicio enfatizar que la inducción es una fase fundamental para la incorporación de los individuos en las organizaciones, tomando en cuenta que luego le sigue el proceso de adiestramiento, a fin de que no existan fallas que puedan generar pérdidas económicas y financieras a las mismas. Con este sistema se busca evitar accidentes futuros en la empresa tomando en cuenta que todo nuevo personal debe tener un período de adaptabilidad, el cual lo familiarizará más con su trabajo en donde desempeñará sus funciones.

2.2 BASES TEÓRICAS

Balestrini (2001) define las bases teóricas como “un conjunto de proporciones teóricas interrelacionadas, que fundamentan y explican aspectos significativos del tema o problema en estudio”. (p. 94).

2.2.1 Programa de inducción

El programa de inducción es el vehículo a través del cual la organización va a analizar sus esfuerzos traducido en un conjunto institucionalizado de objetivos, procedimientos, contenidos, estrategias, medios y responsabilidades dirigidos a proporcionar todas aquellas actividades que permitan al nuevo empleado conocer y comprender mejor a la empresa a la cual ha ingresado, al grupo de trabajo en que participará y al cargo en donde se desempeñará, buscando hacer que el ingreso y adaptación de ese nuevo integrante sea lo más agradable y rápido posible, a fin de generar en él actitudes y motivación favorables y positivas para el logro de objetivos y para el fiel cumplimiento de sus responsabilidades.

La inducción es componente del proceso de socialización en la empresa, siendo esta el proceso mediante el cual el empleado empieza a comprender y aceptar las actitudes prevalentes, los valores criterios, normas, comportamientos que se postulan en la organización y sus departamentos.

Con relación a lo expuesto, **Chiavenato (2002) afirma que: “La socialización organizacional, es la manera como la organización recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten de acuerdo con las expectativas de la organización” (p. 151).**

Por tanto es propicio resaltar que la inducción del personal tiene una gran importancia sobre el individuo en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y como parte del contexto de la organización, ya que de esto se deriva el éxito empresarial.

Encinas, Jesús. En su trabajo: “Inducción y motivación al personal”, realizado en el Instituto Tecnológico de Hermosillo, señala que los programas de inducción propenden a lograr que el empleado nuevo identifique la organización como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que un buen desempeño de parte suya, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos corporativos.

Con lo anteriormente expresado queda claro, que la inducción es un proceso mediante el cual, el trabajador de nuevo ingreso recibe las herramientas básicas y primordiales que darán paso a la correcta integración del individuo a su entorno laboral, y a su vez promoverá el sentido de pertenencia e identificación para con la organización.

2.2.2 Importancia de los Programas de Inducción

Su importancia se desprende directamente de su función, la cual propende a que el trabajador conozca más en detalle la empresa y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral.

Los programas de inducción constituyen un efectivo instrumento de socialización, dado que la mayoría de los recién llegados experimentan un intenso deseo de ser aceptado, casi todos intentan

adoptar las pautas de conducta que rigen en la organización. (Werther/Davis. 2008, Pág.230).

Rosanna del Valle Silva Fernández, en su trabajo “Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal” señala que los programas de inducción en las empresas son de suma importancia porque ayudan al nuevo trabajador a su adaptación en la misma. Disminuye la gran tensión y nerviosismo que lleva consigo, ya que tiende a experimentar sentimientos de soledad e inseguridad.

Partiendo de esto se puede describir la importancia que tiene el proceso de inducción en la organización debido a que una Inducción bien ejecutada constituye la base de todas las expectativas y compromisos implícitos del trabajador. Esta persona se plantea una serie de importantes interrogantes acerca de la organización y su ambiente, y estas deben responderse con la mayor rapidez.

En tal sentido se establece que el proceso de inducción:

- ✓ Reduce el nivel de ansiedad de los recién llegados.
- ✓ Los empleados logran un aprendizaje más rápido y mejor de las funciones que deben desempeñar.
- ✓ Se hacen más productivos.
- ✓ Viven más satisfechos.
- ✓ Se disminuye la rotación de los empleados.

2.2.3 Elementos de un Programa de Inducción

Según Martínez Anna y Becerra Rosimar (2006), citando a Tyson y Corn (1989), en su trabajo “Publicación de Administración de Personal” (p. 163) establece como elementos de un programa de inducción los siguientes:

➤ **Entrevistas iniciales**

Conducidas por el Gerente del área y de Personal, comprenden:

- Detalles del programa de inducción.
- Objetivos y funciones organizacionales.
- Objetivos personales y del trabajo.
- Condiciones de trabajo e instalaciones.
- Necesidades personales, problemas, entre otros.

➤ **Experiencia laboral**

- Variedad de trabajo.
- Visita y vínculos.

➤ **Entrevistas finales**

- Conducidas por el Gerente del área y de personal a manera de evaluación del desempeño y entrevista del desarrollo de carrera.
- Verifica los programas y bienestar general.
- Inicia los cambios necesarios.

➤ **Capacitación:**

En el trabajo, cursos específicos (interno/externos).

2.2.4 Tipos de Programa de Inducción

Con el transcurrir del tiempo y de forma progresiva se han originado programas de inducción vanguardistas con bases en un conocimiento más amplio del comportamiento humano, en particular en áreas de aprendizaje, motivación y relaciones interpersonales.

Aún cuando hoy en día, existen diferentes formas de implementar los procesos de inducción, los cuales se ajustarán a la situación y realidad de la organización, se destaca lo siguiente: **Según Villegas (1998), existen dos tipos de orientación o inducción, ellos son:**

- **Inducción General:** En ésta, el trabajador recibe un bosquejo amplio sobre la organización. Esta labor está a cargo del departamento de Recursos Humanos, éste proporciona información general que se relaciona con todos los empleados, como la visión de la empresa, políticas y procedimientos, los sueldos, vacaciones.
- **Inducción Específica:** Aquí se explica la naturaleza exacta del puesto, se hace la presentación del nuevo trabajador a sus colegas y se le explica con detalle las actividades que se realiza en el departamento al cual ha sido asignado y las que él debe cumplir, también se le explica los requerimientos del puesto, la seguridad, lo que se espera de su desempeño, reglas del trabajo, se le da un recorrido por el departamento, todo esto está a cargo del supervisor inmediato (p.249).

2.2.5 Beneficios de los programas de inducción

De acuerdo con Arias (2001), existen cinco beneficios principales de un enfoque sistemático y bien iniciado de la inducción, tales como:

- La buena inducción puede reducir el costo de selección del personal.
- La buena inducción puede ser un factor de motivación para el nuevo personal.
- La inducción puede ser utilizada como una introducción a los beneficios de capacitación y desarrollo.
- La organización puede aprender del nuevo personal.
- La inducción puede tener un efecto beneficioso sobre el personal antiguo de la empresa. (p.08).

2.2.6 Objetivos de la inducción de personal

Mondy y Noe (2000), expresa que dentro de los variados objetivos a lograr con un proceso de inducción se tienen:

- 1) Facilitar el ajuste del nuevo empleado a la organización:** La inducción ayuda al nuevo empleado a ajustarse a la organización de una manera formal, pues la organización desea que el empleado se vuelva productivo con la mayor rapidez posible. Y de manera informal, Con el fin de reducir la ansiedad que experimentan los nuevos empleados, se deben hacer esfuerzos para integrar a la persona en la organización informal.
- 2) Proporcionar información respecto de las tareas y las expectativas en el desempeño:** Se debe informar a los recién

contratados acerca de las normas y las reglas de la compañía y del departamento específico al que han sido asignados.

- 3) Reforzar una impresión favorable:** El proceso de inducción puede hacer mucho para calmar los temores que pudieran tener los empleados acerca de si habrán tomado una decisión de empleo correcta. (Pág. 239).

En función a lo expresado anteriormente por el autor citado, se puede establecer que el proceso de inducción de personal cumple con objetivos determinantes desde el punto de vista de calidad y productividad organizacional, al mismo tiempo que actúa como catapulta al éxito, a través de la utilización de técnicas y métodos aplicados y adaptados a las condiciones propias de cada empresa, y proporcionándole al nuevo empleado la información necesaria a fin de que pueda trabajar con eficiencia en la organización y superar lo que significa la presión de enfrentarse a un nuevo trabajo, y adaptarse a un nuevo ambiente.

2.2.7 Debilidades y/o desventajas de la aplicación de los programas de inducción

Al hablar de debilidades es inevitable referirnos a las desventajas de la aplicación de los programas de inducción, las cuales aun siendo muy pocas representan un alto nivel de pérdidas en la organización desde el punto de vista económico-productivo.

Estas desventajas y/o debilidades son el resultado de la ejecución de una serie de eventos que de forma automática dan origen a situaciones donde se compromete la calidad productiva de la empresa, en tal sentido podría destacarse lo siguiente:

✓ **Uso inadecuado del tiempo**

En toda organización que se pretenda aplicar un programa de inducción se debe tomar muy en cuenta la administración del tiempo en el que este se llevara a cavo, debido a:

Uso prolongado del tiempo de aplicación:

Genera perdida de atención en el nuevo trabajador, pérdidas económicas y disminución de la productividad, entre otros.

Uso muy reducido del tiempo de aplicación:

Genera incertidumbre por no garantizar la correcta asimilación de la información por parte del nuevo trabajador, así como también aumentan los riesgos de error, puesto que el tiempo en el que se suministra la información es demasiado corto.

✓ **Malversación de recursos destinados para la inducción**

En muchas de las organizaciones la incorrecta aplicación de los programas de inducción genera pérdidas económicas, ya que al no tener claro cual es la metodología correcta de implementación, los recursos económicos tienden a ser usados en cosas innecesarias y no relacionadas con su destino principal.

✓ **Información excesiva y/o errónea**

A la hora de aplicar un programa de inducción es indispensable seleccionar, revisar, analizar y organizar la información que se suministrará al

nuevo trabajador, ya que solo de esta forma se garantizará que el empleado a ingresar tenga acceso a aspectos claves de la organización y su puesto de labores, contribuyendo así a su fácil y rápida inclusión en la misma.

2.2.8 Técnicas a utilizar en el proceso de inducción de personal

Meigham (1996) (p.229), considera necesario, para que el proceso de inducción logre sus objetivos con eficacia, se deben tomar en cuenta ciertas técnicas:

✓ **La Formación en el Puesto:**

Se enseña al empleado cómo desempeñar el puesto y se le permite hacerlo bajo la supervisión del formador. Exige a un individuo a desempeñar varios puestos de una misma unidad o departamento y los desempeñe todos durante un cierto periodo.

✓ **Aprendizaje:**

Tiene por finalidad ofrecer a los nuevos empleados una formación de carácter amplia en los aspectos prácticos y teóricos del trabajo, propios de determinadas ocupaciones calificadas.

✓ **Formación en el aula:**

Se imparte fuera del trabajo y probablemente sea el método de formación más conocido. Es eficaz para transmitir información rápida a grandes grupos con pocos o ningún conocimiento de la materia y útil para presentar prácticas, conceptos, principios y teorías, su uso más frecuente se reserva para los teóricos, profesionales y directivos.

PARTE III

ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El diseño de la investigación que se hará para el desarrollo de este estudio es de tipo bibliográfico, ya que a través de la observación y análisis de datos obtenidos por otros investigadores, se podrá de manera selectiva recolectar la información necesaria para darle respuesta al problema planteado. Tal como lo define **Tamayo 2001**, **la investigación de tipo bibliográfica... “Se realiza cuando recurrimos a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan...” (p.109).**

3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.

El nivel de la investigación será de carácter descriptivo, porque se dará a conocer la importancia y los beneficios de dicha investigación. Además se emitirá la importancia de la aplicación de los programas de inducción a nivel empresarial. **Según Tamayo (2001), “La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta” (p. 46).**

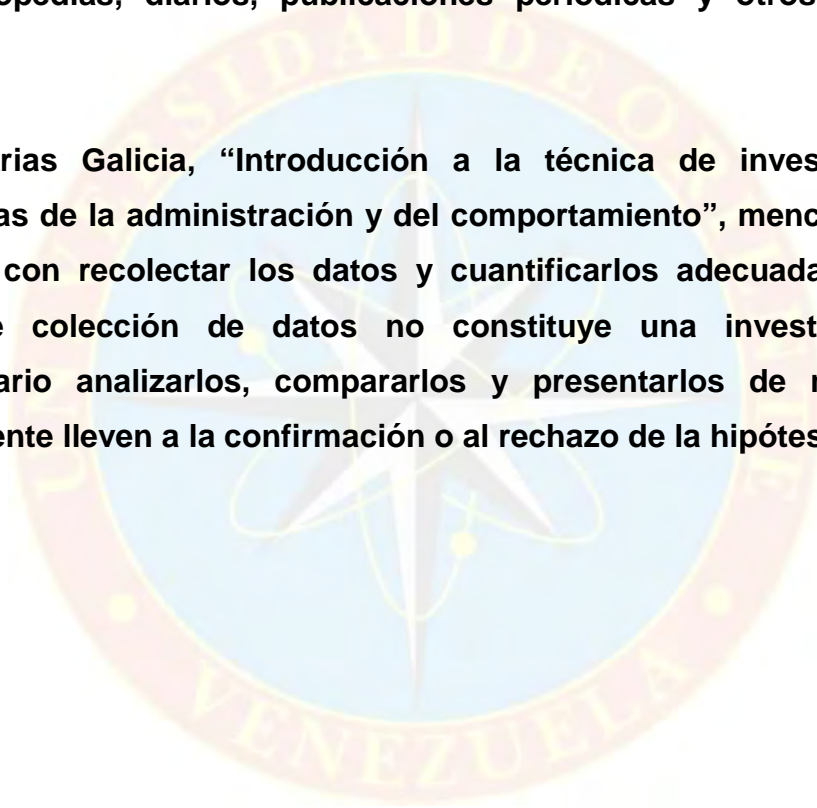
3.3 TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Luego de aplicarse la técnica de recolección de fuentes secundarias, la información obtenida se organizará para después clasificarla, procesarla

analíticamente y ordenarla de tal forma que pueda darse cumplimiento a los objetivos propuestos.

Tamayo (2001), define la recolección de información de fuentes secundarias como... “la información que proporcionan las personas que no participaron directamente en ella. Estos datos se encuentran en enciclopedias, diarios, publicaciones periódicas y otros materiales. (p.45).

Arias Galicia, “Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento”, menciona que no basta con recolectar los datos y cuantificarlos adecuadamente. Una simple colección de datos no constituye una investigación. Es necesario analizarlos, compararlos y presentarlos de manera que realmente lleven a la confirmación o al rechazo de la hipótesis. (p.161)



PARTE IV

CONCLUSIONES Y/O APORTE INVESTIGATIVO

La correcta aplicación de un programa de inducción, resulta de gran importancia para toda organización a la hora de incluir nuevos talentos a su alineación de trabajo. En tal sentido entra en consideración lo antes descrito en el trabajo de investigación, en el cual se logró destacar la importancia de los programas de inducción, así como también las desventajas y consecuencias de la incorrecta aplicación de estos y las ventajas o aportes a la organización al momento de implementarlos.

Tal y como se pudo evidenciar teóricamente, la necesidad de toda organización de aplicar programas de inducción adecuados y adaptados a sus condiciones, es sin duda alguna muy notoria, puesto a que en la actualidad las empresas pudieran considerar a esta técnica como una pérdida de tiempo y dinero.

Esto se debe a la poca información, y en algunos casos errónea, en función de los programas de inducción, sin embargo aun cuando el proceso aplicado hoy en día por parte de muchas organizaciones, sea improvisado y acelerado, logran el objetivo deseado, es por esto entre otras cosas, que actualmente, se hace mas evidente la falta de conocimiento en esta área por parte de muchas de las organizaciones.

En función de esto resulta propicio hacer la recomendación de que se realicen jornadas, charlas y/o conferencias, a fin de informar a las organizaciones y de actualizarlas en relación a las nuevas tendencias de los

programas de inducción, así como también darles a conocer la fácil aplicabilidad y adaptabilidad con la que este sistema cuenta hoy en día.

Con todo lo antes descrito se logró concluir, que resulta verdaderamente necesario implementar programas de inducción adecuados a la hora de darles ingreso a nuevos empleados, ya que son muchos los problemas que actualmente se han suscitado por la falta de información suministrada a ellos.



BIBLIOGRAFÍA

Arias Galicia, F. y Heredia Espinosa, V. (2001) *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. Editorial Trillas. México.

Arias Galicia, "Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento"

Balestrini Acuña, M. (2001) *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas BL consultores Asociados.

Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá. D.C.

Diccionario El Pequeño Larousse. 2000. Editorial Aarón Alboukrek.

Encinas, Jesús: "Inducción y motivación al personal", realizado en el Instituto Tecnológico de Hermosillo

Gómez- Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2001) *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Editorial Prentice Hall. Madrid

Martínez, Anna y Becerra, Rosimar: "Propuesta de un Programa de inducción dirigido a los aprendices de Venevisión, Los Teques". 2006

Microsoft® Encarta® 2008. © 1993-2007 Microsoft Corporation.

Mondy, R. W. y Noe, R. *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Prentice-Hall, Inc. A Simón y Schuster Company, México.

Mora y Lugo: "Diseño de un Programa y un Manual de Inducción al Personal de nuevo ingreso y jubilados en el Servicio Nacional Integrado de Administración Tributaria (SENIAT)". 2004

Reyes, Nubia: "Diseño de un Programa de Inducción Para el Personal Administrativo de Central Distribuidora S.A." 2005

Rosanna del Valle Silva Fernández: "Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal"

Servicio de salud metropolitano sur oriente: "Propuestas, Políticas y Procedimientos de Programas de Inducción" Chile, 2008

Tamayo y Tamayo, M. (1998) *El proceso de investigación científica: fundamentos de investigación*. México D.F.: Editorial Limusa-Wiley.

Tamayo y Tamayo, M. (2001) *El proceso de investigación científica: fundamentos de investigación*. México D.F.: Editorial Limusa-Wiley.

Tyson y Corn (1989), en su trabajo "Publicación de Administración de Personal"

Villegas (1998) *Administración de Personal*. Editorial Mc Graw Hill. México.

Werther Y Davis (2008) *Administración de Recursos Humanos*, El capital humano en las empresas. Editorial Mc Graw Hill. México, D.F.

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN A NIVEL EMPRESARIAL
Subtítulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Leonett, Julio Cesar	CVLAC	CI: 16.312.420
	e-mail	jleonett_85@ hotmail.com
	e-mail	
Rondón, Ailed J.	CVLAC	CI: 18.174.217
	e-mail	Ailed_rr01@hotmail.com
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

Programas de Inducción.

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales Y Administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

A continuación en el siguiente trabajo de investigación, se busca dar a conocer en síntesis el proceso llevado a cabo en el análisis de la aplicación de los programas de inducción a nivel empresarial. En la PARTE I, se plantea el problema, sobre la actual necesidad existente, en un gran número de organizaciones, de un adecuado programa de inducción, que sensibilice e inserte a los empleados así como también para la su adaptación al sistema productivo empresarial, tomando en cuenta que la técnica de inducción representa un vital punto de inicio, clave para cualquier empresa, por lo que permite familiarizar, integrar e identificar a los trabajadores con la misma. El Objetivo General es Analizar la Aplicación de los Programas de Inducción a nivel empresarial. En la PARTE II se describen los Antecedentes de la Investigación, la teoría que respalda el planteamiento y el inicio del desarrollo de la investigación realizada. La PARTE III corresponde a los Aspectos Metodológicos, en el que se define el tipo de investigación, la cual es bibliográfica, ya que a través de la observación y análisis de datos obtenidos por otros investigadores, se podrá de manera selectiva recolectar la información necesaria para darle respuesta al problema planteado. En la PARTE IV se realizan las conclusiones y/o aporte investigativo, en donde se demuestra la notoria necesidad que tienen las organizaciones actuales de darle aplicación a un programa de inducción, adecuado a los empleados y a su sistema productivo.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Hastamory, Ernesto	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I 15.278.226
	e-mail	ernestohastamory@hotmail.com
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2012	03	29

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
Programa de Inducción

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K
L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x
y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales Y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU Nº 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC Nº 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago, a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLAÑOS CUNVELO
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 6/6

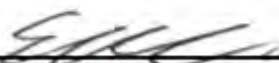
Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (**Vigente a partir del ii semestre del 2009 según comunicado CU 034-2009**).” Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la universidad de oriente y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del consejo de núcleo respectivo, quien lo participará al consejo universitario.



Julio Cesar, Leonett
AUTOR



Ailed J., Rondón
AUTOR



Lcdo. Hastamory, Ernesto
Tutor