



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA UNA GERENCIA DE
TALENTO HUMANO DEL SECTOR INDUSTRIAL**

Autoras

Bejarano, Rosanni C.I: 23.683.145

Subero, Ainyhel C.I:19.255.656

Tutora: García, Thairí.

Caracas, Enero 2015



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN



DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA UNA GERENCIA DE TALENTO HUMANO DEL SECTOR INDUSTRIAL

Trabajo de grado presentado ante la Universidad Central de Venezuela para optar a la
Licenciatura de Educación, Mención Desarrollo de Recursos Humanos

Caracas, Enero 2015



VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1552 de fecha 10-12-2014 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por BEJARANO C., ROSANNI J., C.I. 23.683.145; SUBERO CAMACHO, AINYHEL, C.I. 19.255.656, bajo el Título: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA UNA GERENCIA DE TALENTO HUMANO DEL SECTOR INDUSTRIAL, para optar el Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, mención RRHH, dejan constancia de lo siguiente:

1. Hoy 30 01 2015 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
2. Culminada la Defensa Pública del referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como criterios para otorgar la calificación: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, acordamos calificarlo como:

APLAZADO APROBADO otorgándole la mención:
SUFICIENTE DISTINGUIDO SOBRESALIENTE

3. Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes: El Trabajo de Investigación constituye un aporte significativo para la Organización objeto de estudio pues ofrece una herramienta de integración a los nuevos trabajadores, sustentada en aspectos teóricos y metodológicos pertinentes. La defensa evidenció congruencia entre la producción escrita y el material audiovisual.

Prof. Mayoris Tabares

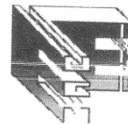
Prof. Carineta Masís

Tutora Thairi García





UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN



APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe profesora Thairí García de la Universidad Central de Venezuela adscrita a la Escuela de Educación en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado Titulado **Diseño de un Programa de Inducción para una Gerencia de Talento Humano del Sector Industrial**, realizado por las ciudadanas Bejarano, Rosanni C.I: 23.683.145 y Subero, Ainyhel C.I:19.255.656, manifiesto que he revisado en su totalidad la versión definitiva de los ejemplares de este trabajo y certifico que se les incorporaron las observaciones y modificaciones indicadas por el jurado evaluador durante la discusión del mismo.

En caracas, a los 15 días del mes de Febrero del año 2015

Thairí García

C.I.V.- 6.200786



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN



DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA UNA GERENCIA DE TALENTO HUMANO DEL SECTOR INDUSTRIAL

Autoras: Bejarano, Rosanni
Subero, Ainyhel

Tutora: García, Thairí

Fecha: Enero 2015

RESUMEN

El presente Trabajo de Grado consistió en Diseñar un Programa de Inducción para la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” ubicado en Yare estado Miranda, estructurado por cinco (5) capítulos y basado en una metodología de investigación de campo; respecto a los datos, estos fueron obtenidos directamente de la realidad objeto de estudio. Esta investigación, es de nivel descriptivo, debido a que se detalló el proceso de inducción en la organización. Asimismo, la población estuvo comprendida por veintiséis (26) personas, lo cual no hubo la necesidad de aplicar muestreo y representó el objeto de estudio. En cuanto a las técnicas de recolección de datos, estuvieron comprendidas por la encuesta y la observación directa, mientras que el instrumento seleccionado fue el cuestionario el cual estuvo conformado por un total de veinticuatro (24) preguntas cerrada, en su mayoría de tipo dicotómico y algunas de selección simple. La presentación y análisis de los resultados se efectuó a través de un conjunto de cuadros y gráficos donde se evidenció la ausencia de un programa de inducción en la Gerencia de Talento Humano por tal motivo, ingresan a su personal sin ser integrado con los elementos propios de la organización, en tal sentido, se diseñó un programa de inducción basado en el modelo de diseño instruccional que presenta Elena Dorrego (1991), con la finalidad de fomentar una mayor integración y adaptación por parte de los nuevos trabajadores con la institución. Entre las recomendaciones destaca, la aprobación y aplicación del manual de inducción para los trabajadores del Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo, así como realizar las actualizaciones necesarias del manual cuando sea prudente, esto con el fin de contar con una herramienta eficaz, que logre y permita la familiarización de las personas con la organización.

Descriptor: Inducción, Socialización, Formación, Organización, Gerencia de Talento Humano, Integración.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN



DESIGN OF AN INDUCTION PROGRAM FOR HUMAN TALENT MANAGEMENT OF INDUSTRIAL SECTOR

Authors: Bejarano, Rosanni
Subero, Ainyhel

Tutor: García, Thairi

Date: January, 2015

ABSTRACT

This Degree work consisted Designing a Induction Program for the Management of Human Talent Industrial Processing Complex Plastic "Socialism Tuyero" located in Yare state Miranda, structured by five (5) chapters and based on a methodology of field research; regarding the data, these were obtained directly from the reality under study. This research is descriptive level, because the induction process detailed in the organization. Also, the population was comprised of twenty-six (26) people, which there was not the need for sampling and represented the object of study. In terms of technical data collection, were covered by the survey and direct observation, while the selected instrument was a questionnaire which consisted of a total of twenty (24) questions closed, mostly dichotomous type and some simple selection. The presentation and analysis of the results was performed through a set of tables and graphs where the absence of an induction program in Human Resource Management for that reason was evident, enter your personal without being integrated with the elements of the organization, in this sense, an induction program based on the model of instructional design featuring Elena Dorrego (1991), in order to foster greater integration and adaptation by new workers with the institution was designed. Recommendations stands, adoption and application of induction manual for workers in the Industrial Processing Complex Plastic Socialism and make necessary updates to the manual when safe, this in order to have an effective tool to achieve and allow familiarizing people with the organization.

Keywords: Induction, Socialization, Training, Organization, Human Resource Management, Integration.

DEDICATORIA

Por ser mi guía espiritual, por su amor eterno y darme la fortaleza y sabiduría para triunfar en lo que me propongo, el dueño y señor de mi vida

A Mi Dios Todopoderoso

Por brindarme la vida, el amor y el apoyo moral y económico necesario, durante tantos años de estudio, infinitas gracias.

A Mi Madre Alba Camacho

Por su apoyo y colaboración económica necesaria que me brindó para el cumplimiento de esta meta.

A Mi Padre Ignacio Subero

Por su amor, apoyo incondicional y darme la fortaleza para cumplir mi sueño en realidad.

Mi Abuela Juana Mendoza

Por su interés, por sus atenciones y por su estímulo.

A Mi Abuela Adela Camacho

SuberoAinyhel

DEDICATORIA

Hoy cuando culmina una fase de mi vida y da comienzo a una nueva etapa en el ámbito profesional, como Lic. En Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos quiero dedicarle mi esfuerzo y constancia al ser que todo lo puede, a mi **Dios Todopoderoso** quien me iluminó y me llevó a lograr hoy este gran sueño.

De igual manera, se lo dedico a mis padres porque gracias a ellos soy lo que soy en especial a mi Madre (Mami), por haber creído en mí en todo momento, por su ejemplo motivador, forjador de la base fundamental de mi formación.

Y en general, a todos aquellos quienes de una u otra manera me apoyaron incondicionalmente, a ellos les dedico el resultado de un arduo camino que hoy llegó a su meta.

Bejarano Rosanni

RECONOCIMIENTO

A la **Universidad Central de Venezuela** casa que vence las sombras, por darnos la oportunidad y el honor de pertenecer a la gran familia ucevista.

A la **Escuela de Educación** por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente

A **los Profesores** que de una u otra manera, nos propiciaron los conocimientos para formarnos como unas excelentes profesionales.

A la **Tutora Thairí García**, por su excelente e invaluable colaboración, en brindarnos su tiempo y conocimiento para la realización de la presente investigación.

A mis **Amigos “juntos como hermanos”** por su colaboración y la amistad brindada en los buenos y malos momentos a lo largo de nuestra formación como profesional.

Al **Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero** y a todo el personal que lo conforma, por la ayuda prestada para la realización de este trabajo de grado.

A nuestra **Familia** por estimularnos a seguir adelante, para concluir nuestra carrera, y así alcanzar esta meta.

Inmensamente gracias a todos

Subero Ainyhe
Bejarano Rosannil

ÍNDICE GENERAL

| | |
|------------------------------------------------|-----|
| DEDICATORIA..... | i |
| DEDICATORIA | ii |
| RECONOCIMIENTO..... | iii |
| LISTA DE CUADROS..... | vii |
| LISTA DE GRÁFICOS | ix |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I EL PROBLEMA..... | 4 |
| Planteamiento del problema..... | 4 |
| Justificación de la investigación | 8 |
| Objetivos de la investigación..... | 12 |
| Objetivo general | 12 |
| Objetivos específicos | 12 |
| CAPÍTULOII MARCO TEÓRICO | 13 |
| Antecedentes de la investigación | 13 |
| Bases teóricas..... | 20 |
| La organización y el proceso de inducción..... | 20 |
| Filosofía de gestión y la inducción | 23 |
| Misión | 24 |
| Visión | 25 |
| Objetivos | 26 |
| Valores | 27 |
| Organigrama..... | 28 |
| Procesos administrativos y la inducción..... | 30 |
| Planificación..... | 30 |
| Organización | 32 |
| Dirección..... | 35 |
| Control..... | 36 |
| Teorías relacionadas con la inducción | 38 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Teoría de las relaciones humanas | 38 |
| Teoría del comportamiento | 45 |
| Talento humano en las organizaciones y el proceso de inducción | 54 |
| Gestión del talento humano y la inducción..... | 57 |
| Gesarrollo del talento humano y la inducción | 59 |
| Diseño instruccional | 62 |
| Marco referencial de la organización..... | 70 |
| Descripción de la organización | 71 |
| Hechos importantes en la reseña histórica de la organización | 71 |
| Filosofía de gestión del complejo industrial “socialismo tuyero” | 73 |
| Misión..... | 73 |
| Visión..... | 74 |
| Objetivos..... | 74 |
| Valores..... | 74 |
| Estructura organizacional | 75 |
| Descripción del área de intervención (Gerencia de Talento Humano)..... | 76 |
| Misión..... | 77 |
| Visión..... | 77 |
| Objetivo | 77 |
| Organigrama | 77 |
| Bases legales:..... | 79 |
| CAPÍTULO III MARCOMETODOLÓGICO | 85 |
| Paradigma de la investigación | 85 |
| Tipo de investigación..... | 87 |
| Nivel de la investigación..... | 88 |
| Población y muestra..... | 90 |
| Población o universo de estudio..... | 90 |
| Muestra del estudio | 91 |
| Técnicas e instrumentos de recolección de la información..... | 92 |
| La observación | 94 |
| La encuesta..... | 95 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------|------------|
| Validación del instrumento | 96 |
| Definición de variables | 97 |
| Operacionalización de las variables..... | 99 |
| Ruta documental | 100 |
| Construcción de objetivos..... | 101 |
| Construcción del marco teórico | 102 |
| Construcción del marco metodológico | 103 |
| Informantes claves | 103 |
| CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 104 |
| CAPÍTULO V LA PROPUESTA..... | 129 |
| Estrategias instruccionales | 129 |
| Planificación del programa de inducción:..... | 130 |
| Objetivo general | 130 |
| Planificación de las estrategias instruccionales sesión I | 131 |
| Planificación de las estrategias instruccionales sesión II..... | 132 |
| Planificación de las estrategias instruccionales sesión III..... | 133 |
| Planificación de las estrategias instruccionales sesión IV..... | 134 |
| Cierre del programa de inducción | 135 |
| Actividad ¿QUIÉN SOY? | 136 |
| Dinámica el himno del equipo | 136 |
| Dinámica Conoce a tu empresa..... | 137 |
| Dinámica rally en la organización..... | 138 |
| Dinámica la carta a mi empresa | 139 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 140 |
| REFERENCIAS..... | 144 |
| ANEXOS | 149 |
| CUESTIONARIO..... | 151 |
| Apariencia global del experto sobre el cuestionario | 154 |
| REGISTRO DE OBSERVACIÓN | 156 |
| INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN | 157 |
| Manual de Inducción del Participante..... | 160 |

LISTA DE CUADROS

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Cuadro 1 Los principales puntos de un programa de inducción | 33 |
| Cuadro 2. Fases del diseño instruccional. | 64 |
| Cuadro 3. Sesiones del manual de inducción..... | 69 |
| Cuadro 4. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela | 79 |
| Cuadro 5. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (lott) | 80 |
| Cuadro 6. Ley Orgánica de Educación | 82 |
| Cuadro 7. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)..... | 82 |
| Cuadro 8. Proyecto Nacional Simón Bolívar..... | 83 |
| Cuadro 9. Distribución poblacional del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”..... | 91 |
| Cuadro 10. Distribución muestral del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” | 92 |
| Cuadro 11. Sugerencias del instrumento..... | 97 |
| Cuadro 12. Definición de variables..... | 98 |
| Cuadro 13. Operacionalización de variables..... | 99 |
| Cuadro 14. Distribución absoluta y porcentual del personal de la gerencia de Talento Humano del complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la subdimensión: Talento Humano. Dimensión: Organización..... | 104 |
| Cuadro 15. Distribución absoluta y porcentual del personal de la gerencia de Talento Humano del complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare, estado Miranda. Según la subdimensión: Procesos administrativos. dimensión: Organización..... | 107 |
| Cuadro 16. Distribución absoluta y porcentual del personal de la gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” Yare, estado Miranda. Según la subdimensión: Filosofía de gestión-I. dimensión: Organización..... | 110 |
| Cuadro 17. Distribución absoluta y porcentual del personal de la gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la subdimensión: Filosofía de gestión- 2. Dimensión: Organización..... | 114 |
| Cuadro 18. Distribución absoluta y porcentual del personal de la gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”de Yare estado Miranda. según la subdimensión: Detección de necesidades de formación-1. Dimensión: Elementos del D.I..... | 116 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Cuadro 19. Distribución absoluta y porcentual del personal de la gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la subdimensión: detección de necesidades de formación-2. dimensión: Elementos del D.I..... | 118 |
| Cuadro 20. Distribución absoluta y porcentual del personal de la gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la subdimensión: Desarrollo del diseño instruccional. Dimensión: Elementos de D.I..... | 120 |
| Cuadro 21. Distribución absoluta y porcentual del personal de la gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la subdimensión: Implementación del diseño instruccional. Dimensión: Elementos de D.I..... | 122 |
| Cuadro 22. Distribución absoluta y porcentual del personal de la gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la subdimensión: Componentes estructurales-1. dimensión: Elementos constitutivos del manual..... | 124 |
| Cuadro 23. Distribución absoluta y porcentual del personal de la gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare, estado Miranda. Según la subdimensión: Componentes estructurales-2. dimensión: elementos constitutivos del manual. | 126 |
| Cuadro 24. Planificación del programa de inducción. | 130 |
| Cuadro 25. Planificación de las estrategias instruccionales sesión I. | 131 |
| Cuadro 26. Planificación de las estrategias instruccionales sesión II. | 132 |
| Cuadro 27. Planificación de las estrategias instruccionales sesión III..... | 133 |
| Cuadro 28. Planificación de las estrategias instruccionales sesión IV..... | 134 |
| Cuadro 29. Planificación del cierre del programa de inducción. | 135 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Gráfico 1.</i> Los tres niveles o estados de motivación..... | 41 |
| <i>Gráfico 2.</i> Beneficios de la inducción..... | 44 |
| <i>Gráfico 3.</i> La jerarquía de las necesidades de humanas..... | 46 |
| <i>Gráfico 4.</i> Relación de las necesidades humanas..... | 48 |
| <i>Gráfico 5.</i> Comparaciones de los modelos de motivación maslow y herzberg. | 50 |
| <i>Gráfico 6.</i> La satisfacción y no satisfacción (frustración) de las necesidades humana | 52 |
| <i>Gráfico 7.</i> Elementos y procesos del diseño instruccional.. | 66 |
| <i>Gráfico 8.</i> Objetivos específicos a desarrollar en el programa de inducción..... | 68 |
| <i>Gráfico 9.</i> Objetivos del Complejo Industrial Procesador de Plástico "Socialismo Tuyero" | 74 |
| <i>Gráfico 10.</i> Valores del Complejo Industrial Procesador de Plástico "Socialismo Tuyero". | 75 |
| <i>Gráfico 11.</i> Organigrama del Complejo Industrial Procesador de Plástico "Socialismo Tuyero". | 75 |
| <i>Gráfico 12.</i> Organigrama de la gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico "Socialismo Tuyero". | 78 |
| <i>Gráfico 13.</i> Talento humano. Dimensión: Organización. | 105 |
| <i>Gráfico 14.</i> Procesos administrativos. Dimensión: Organización. | 108 |
| <i>Gráfico 15.</i> Filosofía de gestión-1. Dimensión: Organización.. | 111 |
| <i>Gráfico 16.</i> Filosofía de gestión-2. Dimensión: Organización. | 115 |
| <i>Gráfico 17.</i> Detección de necesidades de formación-1. Dimensión: Elementos del diseño instruccional. | 117 |
| <i>Gráfico 18.</i> Detección de necesidades de formación-2. Dimensión: Elementos del diseño instruccional. | 118 |
| <i>Gráfico 19.</i> Desarrollo del diseño instruccional. Dimensión: Elementos del diseño instruccional..... | 120 |
| <i>Gráfico 20.</i> Implementación del diseño instruccional. Dimensión: Elementos del diseño instruccional. | 123 |
| <i>Gráfico 21.</i> Componentes estructurales-1. Dimensión: Elementos constitutivos del manual de inducción. | 124 |
| <i>Gráfico 22.</i> Componentes estructurales-2. Dimensión: Elementos constitutivos del manual de inducción. | 127 |

INTRODUCCIÓN

Los enfoques modernos de gerencia empresarial han llevado a denominar el presente siglo, como una época de tendencia humanista en el que el manejo inteligente del talento humano es fundamental para el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones. De allí la importancia de la gestión del talento humano, desde el inicio del trabajador en la organización.

En este sentido, la inducción es una fase del proceso administrativo que se pone en práctica en las organizaciones, a través de la 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.

Sin embargo, en el medio laboral, es muy común encontrarnos con personal que han ingresado a las organizaciones y por diversas causas no han recibido una adecuada formación básica que favorezca su integración rápida y efectiva en la organización. Lo que les dificultará obtener buenos resultados a corto plazo e identificarse con la empresa a la cual pertenecen. Por lo tanto, el proceso de inducción es una herramienta o evento de especial trascendencia para las empresas, teniendo en cuenta que desde allí se pueden socializar los objetivos que se ha propuesto.

Los programas de inducción en general, buscan brindar los aspectos básicos que debe conocer todo empleado acerca de la organización, además de acoplarlo de la mejor manera al puesto, al grupo, y al ambiente de la organización en general, todo ello en el menor tiempo posible, a efecto de minimizar los sentimientos de inquietud y ansiedad que interfieren en el proceso normal de adaptación del empleado de nuevo ingreso.

Dentro de esta perspectiva, se planteó estudiar el proceso de inducción en la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” (CIPPST), dedicada a la producción, distribución,

comercialización a nivel nacional de productos elaborados en plásticos tales como: cestas plásticas para transportar alimentos, tinas y tapas para mantequilla, envases para el yogurt, envases de gelatina y cuñetes para pintura.

El CIPPST no cuenta con un programa de inducción, por lo cual al implementarse un programa se espera canalizar la energía y potencial de sus trabajadores en el logro de los objetivos de la institución, desde su incorporación a la misma, además de un desempeño eficiente desde el inicio de su trabajo.

Por tal razón, la presente investigación, presenta una propuesta con el objetivo de diseñar un programa de inducción para la Gerencia de Talento Humano del CIPPST, para que sea aplicado a los nuevos trabajadores, que permita la socialización y la adaptación de las personas a la organización y a los puestos de trabajo en el menor tiempo posible, propiciando con ello la socialización e integración del personal, dirigiéndolo hacia la consecución de los objetivos establecidos.

Este trabajo de investigación se encuentra distribuido de la siguiente manera:

CAPÍTULO I EL PROBLEMA: Describe la problemática que presenta el Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero, como objeto central de estudio; así como los argumentos que justifican la investigación, y donde se expresa cual es el objetivo central de la presente investigación y el cómo se pretende cumplir esos objetivo general propuesto.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO: Comprende el andamiaje teórico que sustenta la presente investigación, y se encuentran ciertos trabajos de grado realizados anteriores que tienen una estrecha vinculación con el presente estudio, además se encuentra los postulados teóricos que respaldan el trabajo de grado.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO: Se refiere al cómo se hizo la investigación, en otras palabras, es donde se describen los procedimientos generales que guiaron el estudio. Asimismo, se hace referencia a la población y muestra utilizada en la investigación. De la misma manera, se mencionan las técnicas e instrumentos utilizados para la obtención de los datos que permitieron determinar la situación actual del proceso de inducción del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS:

Contiene la presentación y análisis de resultados de la investigación de campo, donde se muestra la información obtenida en relación al proceso de inducción del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”. Información que sirvió de base para la elaboración del programa de inducción propuesto.

CAPÍTULO V LA PROPUESTA: Incluye la planificación del Programa de Inducción dirigido a la Gerencia de Talento Humano del CIPPST, el cual contiene: un manual de inducción para el participante, y el diseño instruccional para el facilitador, así como un cuestionario de evaluación, el cual debe ser respondido por el nuevo colaborador al finalizar el programa de inducción con el propósito de obtener información acerca del proceso de inducción y de esta manera poder realizar mejoras o cambios al mismo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Las primeras experiencias que vive un trabajador al ingresar a una organización son las que suelen determinar su futuro desempeño y adaptación a sus funciones, de allí la importancia del proceso de inducción, ya que a través de éste, se espera que el trabajador se familiarice con su nuevo ambiente de trabajo, con sus nuevos compañeros, con sus nuevas obligaciones, deberes, derechos, políticas y normas de la organización de la cual forma parte.

De acuerdo con revisiones bibliográficas, en los últimos años se ha generado a nivel mundial, un interés cada vez mayor por la integración y socialización del empleado en las organizaciones, manifestando la preocupación en relación al proceso de inducción como elemento capaz de orientar y familiarizar al nuevo trabajador.

Con respecto al planteamiento anterior Guth (2007), define la inducción como:

Un conjunto de actividades administrativas que de manera gradual, proporciona a los trabajadores de nuevo ingreso los elementos necesarios para su incorporación armónica y eficiente, en relación con las funciones del puesto a desempeñar y con las estructuras técnicas, jurídicas, psicológicas, culturales y sociales que caracterizan a dicha organización. (p. 109).

Retomando lo expresado por Guth, la inducción de personal busca orientar a las organizaciones en la adaptación e integración inicial del nuevo trabajador al ambiente

social y físico donde llevará a cabo sus funciones laborales. Desde otro punto de vista, la inducción persigue suministrar la información necesaria para así lograr que el trabajador despierte el interés por contribuir a la realización de las funciones que desarrollará en su puesto de trabajo, y sobre todo que se sienta bienvenido y parte importante para el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

Del mismo modo, Dessler (2004), señala que:

La inducción dejó de ser un proceso fugaz en las empresas, para convertirse en un programa, que comprende a toda la organización, implica entrenamiento y sobre todo un esfuerzo previo que le muestre al recién llegado que se le estaba esperando y que su contribución es importante y necesaria.(p.104).

Mientras Chiavenato (2011), define el programa de inducción como:

Un programa formal e intensivo de entrenamiento inicial, destinado a los nuevos miembros de la organización, que tiene por objeto familiarizarlos con el lenguaje habitual, sus usos y costumbres internos (cultura organizacional), la estructura organizacional (las áreas y departamentos que existen), los principales productos y servicios, y la misión y los objetivos de la organización. (p.167).

Por consiguiente, los autores antes mencionados, exponen los criterios de mayor relevancia, que deben tenerse en cuenta para el desarrollo de un programa de inducción formal, en tanto que a través de este proceso se les brinda la información necesaria para que el nuevo empleado, logre adaptarse al funcionamiento de la empresa, conozca la razón de ser de la organización: ¿quiénes son?, ¿qué hacen?, ¿por qué lo hacen?, ¿qué quieren lograr? y ¿hacia dónde quieren llegar?, asimismo, la inducción busca que el trabajador posea conocimientos acerca de sus beneficios, deberes y derechos, además de que se adapte a las normas y se integre socialmente al funcionamiento de la organización.

De allí que, el propósito fundamental de un programa de inducción es integrar, socializar al nuevo trabajador para con los elementos propios de la organización, ya que, el desconocimiento puede afectar en forma negativa la eficiencia y prosperidad

de la institución. Por otra parte, se encarga de dar a conocer al nuevo trabajador los procedimientos que se realizan en la organización, de mostrarle los beneficios que ésta ofrece y de moldear las conductas que éste debe mantener dentro de las instalaciones, todas estas actividades tiene como objetivo acelerar la incorporación del nuevo individuo en el menor tiempo posible al equipo de trabajo de la cual formará parte.

Sobre la base de lo antes mencionado por Guth (2007), Dessler (2004) y Chiavenato (2011), citados en este capítulo, se comprende que en la actualidad el proceso de inducción en las organizaciones, representa un factor fundamental, motivado a que garantiza que todos sus colaboradores se encuentren alineados en un mismo orden de ideas y realicen todas sus funciones de acuerdo a los manuales de normas y procedimientos pertenecientes a la organización.

Sin embargo, en algunas organizaciones es muy común encontrarse con el ingreso de personas que no se les brinda una adecuada formación que pudiese favorecer la integración rápida y efectiva del trabajador en su campo laboral, como es el caso objeto de estudio, el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, (CIPPST), ubicado en la Carretera Nacional Santa Teresa – Ocumare del Tuy, Zona Industrial de San Francisco de Yare, Municipio Simón Bolívar del estado Miranda; empresa socialista dedicada a la producción, distribución, comercialización a nivel nacional e internacional de productos elaborados en plásticos, así como también el diseño y la fabricación de moldes, troqueles y otras piezas.

En el caso de la presente investigación, la observación directa realizada por las investigadoras en experiencias de pasantías en la Coordinación de Captación y Desarrollo, adscrita a la Gerencia de Talento Humano de la organización, se evidenció que durante el proceso de pre-selección de los candidatos que van a ingresar formalmente a la organización son contactados vía telefónica para la entrevista y aplicación de pruebas psicotécnicas y sólo en ocasiones se les ofrece una charla de aproximadamente cinco (05) minutos, acerca de la razón social de la organización, los productos que se fabrican, la materia prima, los posibles clientes, y algunas normas de la institución.

Posteriormente, los trabajadores seleccionados que pasarán a formar parte de la plantilla del personal en algunas ocasiones, el primer día de su integración antes de ubicarlos en su puesto de trabajo, se les brinda una charla posterior a la primera de aproximadamente quince (15) minutos dirigida por la Coordinación de Seguridad, Higiene y Ambiente, indicándoles la filosofía de la organización, los posibles riesgos, accidentes laborales y sus precauciones.

En virtud a estos procedimientos, se puede mencionar la debilidad detectada que pudiese impedir o dificultar la adaptación e incorporación de los nuevos trabajadores del (CIPPST), tal como lo es la ausencia de un programa formal de inducción. Tomando en cuenta que para el momento de abordar la presente investigación, la nómina contaba con 453 trabajadores en total y se espera que entre el año 2014 y el 2015 ésta se incremente a 1.025 empleados.

Con base a los planteamientos anteriormente expuestos las autoras de la presente investigación, se plantearon las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las necesidades que presenta el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” al momento de realizar el proceso de inducción?
- ¿Qué elementos se requieren en la elaboración de un Diseño Instruccional para facilitar un programa de inducción?
- ¿Qué tipo de pedagogía es recomendable para facilitar un programa de inducción a los nuevos ingresos del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”?
- ¿Qué material didáctico es recomendable para facilitar un programa de inducción a los nuevos trabajadores del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”?

A partir de estas interrogantes, se formularon los objetivos relacionados al proceso de inducción que realiza la Gerencia de Talento Humano del CIPPST, con el fin de

conocer y dar respuesta mediante una labor de investigación a la problemática planteada en el presente estudio.

Justificación de la investigación

En la época en que se vive actualmente, está regido por nuevos avances tanto en lo tecnológico, como en materia profesional, surgiendo nuevos métodos y estrategias para establecer un nivel de calidad y profesionalismo más elevado dentro de las organizaciones.

En este sentido, es necesario que tanto la sociedad como las organizaciones avancen al mismo tiempo, no dejando de un lado a los trabajadores, pues, son ellos quienes ejecutan las acciones para cumplir con los objetivos organizacionales, de allí la importancia en que las organizaciones formen a su personal desde que éstos ingresan a formar parte del equipo de trabajo con la finalidad de que se adapten en el menor tiempo posible a su nuevo entorno laboral en donde pasarán gran parte de su tiempo.

Al respecto Grados (2003), plantea

La inducción al personal representa una de las principales etapas en el fortalecimiento y crecimiento del nuevo personal y a su vez constituye una herramienta fundamental para contribuir al éxito en el desempeño del nuevo trabajador que ingresa a la organización. “la inducción inicia desde que la persona tiene su primer contacto con la empresa. (p. 327).

Es decir, que la inducción es el proceso mediante el cual, el nuevo trabajador adquiere conocimientos sobre la filosofía de gestión de la organización, y se integra a su puesto de trabajo familiarizándose con el resto de los compañeros, y es aquí en donde transcurrirá su vida laboral, es así como la inducción, se constituye en uno de los procesos necesarios para maximizar las potencialidades que el nuevo empleado puede desarrollar.

En este sentido, Guth (2007), afirma:

Un programa de inducción logra la adaptación del trabajador más efectiva y una reducción de su nivel de ansiedad frente al nuevo puesto de trabajo, además de fomentar las buenas relaciones públicas de la organización con su nueva fuerza de trabajo. (p. 110).

De acuerdo a los autores precitados, la inducción se convierte en un proceso imprescindible dentro de una organización, debido a que constituye un proceso de transferencia de información para influir de manera constructiva, tanto con el conocimiento de la organización por parte del trabajador, como en el desarrollo de sus capacidades personales, a fin de obtener una adecuada postura ante el entorno laboral, mantener una comunicación idónea con su equipo de trabajo para conservar las relaciones en armonía, generando así colaboración entre equipos y alcanzando las metas organizacionales en conjunto, siendo esto el fin de la integración.

En este entendido, el proceso de inducción es importante considerarlo, en tanto que cuando se selecciona y contrata a uno de los aspirantes a ocupar un puesto de trabajo dentro de una organización, es necesario no perder de vista el hecho de que una nueva personalidad va a integrarse a la organización. El nuevo trabajador va a encontrarse de pronto inmerso en un medio desconocido, con normas, políticas, procedimientos y costumbres extraños para él. El desconocimiento de todo ello puede afectar en forma negativa su eficiencia así como su satisfacción. Entonces, he aquí donde las organizaciones deben preocuparse por notificar al respecto a todos los nuevos elementos, y establecer planes y programas cuyo objeto principal no es más que apresurar la integración del nuevo trabajador, en el menor tiempo posible, a la organización, al puesto, al jefe, al grupo de trabajo.

Al respecto Guth (obcit), expresa:

El éxito de una organización u empresa va a depender el proceso de integración adecuadamente a su personal, éste será un factor determinante para lograr los niveles óptimos de eficiencia en todas sus funciones... Por otra parte, se incrementan los niveles de satisfacción laboral, dado que las personas bien elegidas e integradas cuentan con intereses

similares a los de la organización. También se incrementa la productividad y la calidad. (p.9).

Desde esta perspectiva, la inducción de personal es un proceso vital para orientar al nuevo empleado hacia los fines de la empresa, garantizándole una visión general acerca de sus políticas, normas, procedimientos y hasta los patrones de comportamiento que han de guiar su conducta en la organización objeto de estudio, esto incluye horario de la jornada laboral, horario de descanso identificación del empleado con la misión, visión, políticas, normas, beneficios, y servicios. Así como, el conocimiento de las funciones del puesto de trabajo y adaptación al entorno laboral, entre otros.

Por consiguiente, y en atención a las necesidades detectadas la presente investigación persiguediseñar un programa de inducción para la Gerencia de Talento Humano del (CIPPST), ubicado en Yare estado Miranda, con el fin de mejorar el proceso de inducción y la integración del nuevo personal a la organización, aspirando como resultado que su personal se desempeñe eficientemente y permita encausar el potencial en la misma dirección de los objetivos de la empresa desde su incorporación.

Reiterando que la inducción de personal, es un proceso imprescindible para lograr los objetivos y el desempeño exitoso del nuevo empleado, proporcionando ventajas ante un encuentro entre personal-organización desde el momento de bienvenida; y así conocer en sentido amplio las necesidades y características del contexto laboral, facilitando a su vez un contacto directo con las personas que mantendrán desde su comienzo relaciones profesionales de trabajos, además de todas las ventajas que podría ofrecer el programa de inducción.

De allí la importancia de diseñar un programa de inducción para la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” Ubicado en Yare estado Miranda, con una adecuada planificación, determinando las necesidades de los empleados y las característica de la organización incluyendo en ello su filosofía de gestión, su estructura organizativa, las normas, las políticas internas, los beneficios que ésta ofrece, entre otros; a fin de suministrar la

suficiente información al personal de nuevo ingreso, para aprovechar al máximo su disposición y hacer que su integración y socialización en el proceso, sean lo menos frustrante para ellos.

Vale la pena mencionar, que el programa de inducción será de mucha utilidad para la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico, “Socialismo Tuyero” ya que éste podrá ser aplicado a su nuevo personal y esto permitirá que los trabajadores se sientan identificados con la organización. Además, de proporcionar una imagen clara y general de lo que es la organización donde ha ingresado, que comprenda la función que cumple en dicha organización. Tomando en cuenta que todo nuevo personal, debe tener un periodo de adaptabilidad dentro de la organización el cual lo familiarizará más con su trabajo y con la institución donde desempeñará sus funciones.

De la misma manera, esta investigación brindó beneficios a las investigadoras, ya que permitió llevar a la práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación como Licenciadas en Educación Mención: Desarrollo de los Recursos Humanos. De igual forma, se beneficia a la Universidad Central de Venezuela, por cuanto cumple una vez más los objetivos establecidos en la fundamentación de la mención que indica que esta, se encarga de formar profesionales capaces de intervenir activamente en los procesos de formación de los trabajadores en el ámbito laboral y a su vez, realza el prestigio de esta casa de estudio en las comunidades, detallando así la calidad educativa que se les ofrece a la población estudiantil. Por último, y no menos importante esta investigación puede servir de apoyo bibliográfico y material de consulta a todas aquellas personas interesadas en realizar estudios e informes relacionados al tema y como puente para futuras investigaciones.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Diseñar un Programa de Inducción para la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” Ubicado en Yare Estado Miranda.

Objetivos específicos

- Diagnosticar las necesidades de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, en relación a un proceso de inducción de personal.
- Determinar los elementos del diseño instruccional que plantea Elena Dorrego (2001), para un programa de inducción dirigido a la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”.
- Elaborar el diseño instruccional del programa de inducción dirigido a la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”.
- Diseñar un manual de inducción dirigido al personal que ingresa al Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” el cual será aplicado por la Gerencia de Talento Humano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

La inducción representa una de las principales etapas en el fortalecimiento y crecimiento del nuevo personal que ingresa a una organización, por lo cual se han realizado diversas investigaciones en cuanto al tema. En este punto se presentan algunos estudios previos que tienen información relevante respecto al tema, además que guardan alguna vinculación con el problema planteado en la presente investigación.

En este sentido, es relevante mencionar que los autores consultados, el año correspondiente al estudio, el objetivo principal y los aportes de los mismos, fueron seleccionados para que formen parte de fuentes actuales con una antigüedad no mayor a cinco (5) años, brindando así un arqueo bibliográfico con fundamentaciones teóricas pertinentes para el desarrollo del trabajo de grado.

En primer lugar se cita el Trabajo de Grado presentado por Chinchilla (2010), Titulado: “Programa de Inducción para Colaboradores de Nuevo Ingreso, Empresa Distribuidora de Alimentos, S. A”, presentada ante la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Estudios de Postgrado, para optar al título de Maestría en Ciencias, donde el objetivo general de este estudio se basó en proporcionar a la Empresa Distribuidora de Alimentos, S.A. un programa de inducción para colaboradores de nuevo ingreso, que permita la socialización y la adaptación de las personas a la organización y a los puestos de trabajo en el menor

tiempo posible, propiciando con ello un incremento de la productividad. Seguidamente, la metodología utilizada fue el método científico en todas las etapas por lo que se realizó la investigación bibliográfica, la cual sirvió para recopilar información relacionada con el tema, así como para elaborar el marco teórico del trabajo de grado. Asimismo, se efectuó una investigación de campo donde se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario, el cual fue respondido por los colaboradores de la empresa objeto de estudio, también se llevó a cabo una entrevista con el gerente general a fin de conocer su opinión respecto al programa de inducción para la empresa.

Entre las conclusiones de la investigación se encontraron:

La Empresa Distribuidora de Alimentos, S.A., actualmente carece de un manual de descripción de puestos que permita proporcionar inducción al puesto de trabajo al nuevo colaborador, asimismo carece de un programa de inducción formal y estandarizado que permita proporcionar información adecuada a los empleados de nuevo ingreso. La mayoría de los colaboradores coincidieron en indicar que no fueron instruidos adecuadamente acerca de las funciones y atribuciones que debían realizar en el puesto de trabajo. Por lo que se consideró que es factible y necesaria la implementación de un programa de inducción. (p.136).

Es necesario resaltar, que el Trabajo de Grado llevado a cabo por Chinchilla (ob.cit), además de aportar fuentes bibliográficas que sirvieron para sustentar el marco teórico de la presente investigación, guarda relación en la necesidad de proponer un programa de inducción que permita socializar e integrar a los nuevos trabajadores a la organización. Sin embargo, el precitado autor realizó su investigación haciendo énfasis en la inducción específica al puesto de trabajo, aspecto que marca una diferencia en la presente investigación.

Otra investigación citada es la de Mora (2011), titulada: “Los Procesos de Inducción de Personal en la Construcción de la Cultura de Servicio, en las empresas dedicadas a la operación logística en la ciudad de Cali” ante la Universidad Nacional

de Colombia, Facultad de Administración, Manizales - Colombia, como requisito parcial para optar al título de Magister en Administración, en donde su objetivo general fue establecer la estructura sobre la cual se debe desarrollar un proceso de inducción para los colaboradores de las empresas que prestan servicios de operación logística en la ciudad de Cali, capaz de contribuir en la construcción de una cultura de servicio. La metodología utilizada fue un estudio de campo, bajo modalidad de proyecto factible, utilizando instrumentos de recolección como entrevistas de tipo estructurado aplicadas a Jefes de Gestión Humana.

Entre las conclusiones más relevantes que arrojó esta investigación se encuentra:

Los procesos de inducción, en algunos casos han sido subvalorados, o implementados sin una adecuada orientación que sea coherente con el plan estratégico que tiene la organización, de no considerarse lo anterior las empresas omiten información valiosa a los nuevos integrantes del equipo, parte fundamental del proceso de inducción tiene que ver con la sensibilización que se hace al personal con respecto al servicio, al espíritu que debe contagiarse a la organización en torno al cliente, a las razones que tiene cada empresa para aplicar planes que conduzcan al fortalecimiento de sus políticas. (p.115).

Para efecto de la presente investigación, dicho antecedente es punto de referencia, puesto que tiene relación con el problema detectado en cuanto al proceso de inducción. Asimismo, el precitado autor plantea los elementos y las bases en la cual se debe desarrollar, un programa de inducción para que este tenga un aporte significativo en el plan estratégico de la organización, aspecto importante que sirvió para nutrir el presente estudio.

Por otra parte, se encontró la investigación llevada a cabo por Rincones (2011), titulada “Elaboración de un Manual de Inducción para los Trabajadores de Toyota de Venezuela C.A, Planta Cumaná”, para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad de Oriente. La investigación tuvo como objetivo principal, elaborar un manual de inducción para los trabajadores de Toyota de Venezuela C.A, Planta Cumaná, año 2011, basada en una metodología con un nivel de investigación enfocado al proyecto factible, así mismo el tipo de

investigación se basó en una modalidad de campo, la población estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores de Toyota de Venezuela C.A, Planta Cumaná, y una muestra representativa de sesenta y cinco (65) personas, las técnicas de recolección de datos estuvieron comprendidas por la entrevista no estructurada, la encuesta y la observación directa, mientras que el instrumento seleccionado fue el cuestionario.

Esta investigación arrojó las siguientes conclusiones:

Los empleados de la empresa Toyota de Venezuela C.A, Planta Cumaná reciben el proceso de inducción una vez ingresan a ésta, el personal de dicha institución no se encuentra a gusto con el contenido del proceso impartido, de igual forma, éstos están conscientes de la importancia que éste le aporta a la compañía. En tal sentido, se recomendó, la aprobación y aplicación del manual de inducción para los trabajadores de Toyota de Venezuela C.A, Planta Cumaná, así como realizar las actualizaciones necesarias del manual cuando sea prudente, esto con el fin de contar con una herramienta eficaz, que logre y permita la familiarización de las personas y la empresa. (p. 119).

En relación con estas consideraciones, se puede observar la similitud que posee la investigación anteriormente descrita con el presente Trabajo de Grado, en la necesidad de diseñar un manual de inducción como medio instruccional para que los trabajadores conozcan los aspectos importantes de la organización presentada de forma clara y sencilla para facilitar su familiarización a su nuevo ambiente de trabajo.

El siguiente Trabajo de Grado consultado fue el de Sánchez (2010), titulado “Elaboración de la Inducción Institucional y en el Puesto de Trabajo para los Nuevos Ingresos de Banesco Banco Universal” para optar al título de Licenciado en Ciencias Pedagógicas, en la Universidad Católica Andrés Bello. Se planteó como objetivo general, elaborar un programa de inducción institucional y en el puesto de trabajo, utilizando elementos audiovisuales interactivos, que contribuyan a la rápida adaptación e identificación del trabajador con la cultura y valores de la organización, facilitando su desempeño en el cargo. Aunado a esto, se propuso adaptar el taller de ética existente para dirigirlos a todos los nuevos ingresos de la organización. Fue una

investigación de tipo documental dirigida a los nuevos ingresos de la institución antes mencionada.

Esta investigación arrojó la siguiente conclusión:

El programa de inducción le ofrece al Banesco Banco Universal grandes beneficios para la adaptación de los nuevos ingresos tanto en la organización como en su puesto de trabajo, esto le permitirá tanto al supervisor como al nuevo ingreso una mejor adaptación. (p.98).

De acuerdo, con las consideraciones anteriores, planteadas en el Trabajo de Grado realizado por Sánchez (ob.cit), a pesar de que es una investigación de tipo documental, tiene similitud con la problemática a tratar en la presente investigación, ya que en ambos casos se estudia el proceso de inducción para los nuevos ingresos y su importancia para la adaptación e identificación del trabajador con la cultura y valores de la organización.

En esta misma labor de investigación y consulta se encontró el Trabajo Especial de Grado de González y Rodríguez (2008), titulado: “Diseño de un Programa de Inducción para el Cuerpo de Guía del Aula Magna–Sala de Concierto Universidad Central de Venezuela”, como requisito para optar el título de Licenciados en Educación de la mención Desarrollo de Recursos Humanos, donde el objetivo general fue diseñar un programa de inducción para el Cuerpo de Guía del Aula Magna–Sala de Concierto de la Universidad Central de Venezuela. Para ello, fue necesaria la determinación del proceso de inducción actual y los elementos que constituían la filosofía de gestión de la dirección de cultura , luego se estableció los componentes de la inducción con los que debe contar el personal de nuevo ingreso al cuerpo, se formuló la propuesta y se propuso un programa de inducción.

Esta investigación, se justificó por el valor que tienen las personas en la organización, quienes la integran son la base fundamental para la productividad. Es por eso que se debe tener en cuenta toda la información que requiere un guía al ingresar nuevo a la institución. Se consideró la revisión teórica, referida a la gestión de recursos humanos, haciendo énfasis en la inducción de personal.

Metodológicamente la investigación aborda un estudio tipo campo, nivel descriptivo utilizando toda la población del cuerpo de guías comprendida por treinta (30) personas. Se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario validado por los expertos en el área. El procedimiento de los datos permitió determinar que a los guías no se les informó sobre la filosofía de la dirección de cultura, solo detalles sobre el cuerpo de guías. Por otra parte, la investigación indica que de igual manera existen fallas que se deben mejorar en cuanto al proceso de inducción que se llevaba anteriormente, lo que permitió concluir que al cuerpo de guías del Aula Magna – sala de concierto de la dirección de cultura se les debe mejorar el proceso de inducción. Por esa razón se formuló la propuesta de un programa de inducción ajustado a la filosofía de la dirección actual.

El Trabajo de Grado antes mencionado, mantiene un vínculo importante y de gran utilidad con la investigación realizada, puesto que tienen similitud en los objetivos planteados y también la metodología, ya que es una investigación de campo donde se utilizó la observación directa para detectar posible problema, luego se aplicó una encuesta para obtener los datos necesarios para el análisis de los resultados y constatar el problema plantado. Asimismo, tiene relación con el enfoque pedagógico que se le da al proceso de socialización e integración del nuevo trabajador al ingresar a la organización a través del diseño de un programa de inducción.

Del mismo modo, Guzman (2009), realizó un trabajo de investigación titulado “Diseño de un Programa de Inducción para los Nuevos Trabajadores de la Industria Petrolera caso, Instituto Tecnológico Venezolano de Petróleo (PDVSA INTEVEP); Esto para optar al título de Licenciado en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humano, de la Universidad Central de Venezuela. El objetivo principal de esta investigación, fue analizar el programa de inducción dirigido a los nuevos empleados (pase a nómina fija) que ingresan al Instituto Tecnológico Venezolano de Petróleo (PDVSA INTEVEP).

Seguidamente, la metodología utilizada fue un estudio de campo, la cual se analizaron los resultados arrojados por el instrumento aplicado, lo que evidenció que el programa actual es aplicable, sin embargo, requiere mejoras en diversos aspectos,

dentro de los que se destaca un reajuste de la distribución del tiempo destinado para las actividades que se contemplan en el programa de inducción.

Las conclusiones obtenidas en esta investigación fueron:

Surge la necesidad de elaborar un diseño instruccional acerca del programa de inducción de PDVSA_INTEVEP en conjunto con un manual de inducción que contemple todos los contenidos de dicho evento con la finalidad de brindar al nuevo trabajador un material impreso informativo que sirva de referencia sobre los procesos, funciones, tareas y servicios que ofrece la industria, y así facilitar el proceso de orientación de los nuevos integrantes. (p.108).

El precitado Trabajo de Grado, tiene información valiosa de las fases del diseño instruccional bajo el enfoque de Elena Dorrego (2001), y su aporte pedagógico lo que permite enriquecer la realización de la propuesta para diseñar el Programa de Inducción dirigido a la Gerencia de Talento Humano del CIPPST, por lo que se puede observar una estrecha relación en cuanto la necesidad de aplicar un diseño instruccional para el desarrollo del programa de inducción.

Ciertamente, un proceso de inducción debe aplicarse en un tiempo prudencial y próximo al ingreso del nuevo empleado, y de esta manera orientarlo y brindarle toda la información relacionada con la industria con el fin de motivar al trabajador, para lograr que le se sienta identificado con la organización, generando compromiso del nuevo integrante con el cumplimiento de los objetivos tanto institucionales como personales.

Se hace necesario mencionar, que las investigaciones anteriormente descritas fueron de gran valor para el desarrollo de la presente investigación, pues, todas poseen similitud con los objetivos, planteamientos, y marco referencial lo que fue de gran apoyo para el desarrollo del marco teórico de la presente investigación.

Bases teóricas

La organización y el proceso de inducción

Las entidades sociales son sistemas abiertos que buscan responder a las necesidades que presente la sociedad y también satisfacer los objetivos tanto individuales como organizacionales. En este sentido, Grados (2011), señala “Una organización es un sistema de acción social que satisface necesidades sociales y está integrada por recursos tecnológicos, materiales, financieros y humanos, que interactúan para proporcionar bienes y servicio.” (p. 230).

De acuerdo con el precitado autor, la organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas, compuesto por un grupo social es decir, por personas que interactúan en el marco de una estructura sistemática, haciendo uso de los materiales financieros, tecnológicos y humanos para cumplir con unos objetivos.

En apoyo a este punto, Chiavenato (2011), plantea que las organizaciones “son unidades sociales intencionalmente construidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos”. (p. 5). Por lo tanto, se comprende que toda organización se desarrolla con base a la construcción de unas metas y objetivos trazados, que surgen con una intención ya definida.

Del mismo modo Llanos (2005), plantea “Una organización no es una unidad lista y acabada, sino por el contrario es un organismo interactivo, dinámico y cambiante.” (p. 17). Lo que quiere decir, que se rehacen, se reestructuran y se redefinen en el orden que los objetivos trazados se logran, o se descubren mejores medios para obtenerlos a un menor costo y esfuerzo.

Por ello, en las organizaciones el talento humano es lo más importante, sin él no existe la organización. Puesto que, no habría a quien comunicar los objetivos organizacionales y quien los lleve a cabo a través de la coordinación del trabajo y la ejecución de las tareas, con la ayuda de la tecnología disponible entre otros.

Es así como Chiavenato (2009), plantea: “Las personas constituyen el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y le presten más atención”. (p.11).

En este entendido, el valor que tienen los conocimientos, las habilidades y las capacidades de cada uno de los trabajadores representa para la organización el capital humano. Por esa razón, una organización al contratar a una persona, tiene que tomar en cuenta que ese nuevo trabajador, implica su motivación, su experiencia, sus aptitudes, sus intereses tanto profesional como personal y otros elementos que van unido al desempeño del mismo. Cabe agregar, que el esfuerzo de ese trabajador dentro de la organización, dependerá en gran medida de dos aspectos, como señala Chiavenato (ob.cit), “el primero que es el contrato de trabajo y en segundo lugar el aspecto psicológico” (p.172)

El primer aspecto, hace referencia a lo que ofrece la organización como: salario, prestaciones, beneficios y entre otros, que es formalmente presentado y firmado por ambas partes y el segundo aspecto, sin ningún papel o firma existente, es el compromiso que asume el trabajador en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En este sentido, si no existe esta concordancia entre estos aspectos, entonces el trabajador solo cumplirá con sus actividades asignadas diariamente sin dar un esfuerzo más del necesario. En relación a este punto, es preciso destacar que es muy ventajoso que las organizaciones brinden más interés en cuento a la socialización de los nuevos ingreso, ya que juegan un papel importante para la motivación del mismo y de esta manera, marcarán el compromiso con la organización en el cumplimiento de los objetivos a alcanzar.

Por ello, es de vital importancia la incorporación en el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” un programa de inducción, en tanto que éste va adaptar al nuevo personal a su contexto de trabajo, disminuyendo así las ansiedades del nuevo trabajador en su primer día de trabajo y motivándolo a realizar sus actividades en la jornada laboral y de esta manera se involucra para lograr el éxito de la organización.

Del mismo modo, luego de seleccionar y contratar a una persona, la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Socialismo Tuyero debe considerar como herramienta eficaz la aplicación de un programa de inducción que permita desarrollar en el nuevo trabajador el sentido de pertenencia con la organización y el compromiso con la filosofía de gestión. Además de ello, esto permitiría aumentar la capacidad de responsabilidad y motivación de las personas que trabajan en la unidad objeto de estudio.

En este sentido, Silíceo (2001) señala que es importante que la persona se sienta identificada con su ambiente laboral, por tal motivo la organización debería desde el ingreso vincular al nuevo trabajador con los elementos propios de la organización, donde le dé a conocer:

(a.)¿Qué es mi empresa?, (b.) ¿A qué se dedica?, (c.) ¿Cuáles son sus productos o servicios?, (d.) ¿Cuáles son sus principios de acción?, (e) ¿Cómo se produce los bienes y servicios que hace llegar al consumidor?, (f.)¿Cuáles son sus objetivos?, (g) ¿De qué manera puedo contribuir con ellos?, (h) ¿Qué problema enfrenta la empresa para el logro de sus metas?, (i) ¿Cuál es su estructura organizacional?, (j) ¿Qué puedo esperar de la empresa?, y ¿Qué espera de mí la organización? (p.61).

Es decir, se tiene que vincular al nuevo trabajador con los elementos propios de la organización, para que haya una fructífera relación institucional. Lo que quiere decir, que es necesario tener a todo el personal identificado con la filosofía de organizacional y con las estrategias implementadas por la misma, ya que gracia a esa identificación, las actitudes y comportamientos asumidos por el personal pudieran facilitar el logro de los objetivos.

En esta perspectiva, Silíceo (ob.cit), expresa que los elementos propios de la organización, son elementos olvidados, abandonados por las organizaciones, sin darse cuenta de que esta indiferencia afecta al cumplimiento de los objetivos de la organización. No obstante, antes que el trabajador inicie la organización debe procurar integrarlos a su contexto, condicionarlos a sus prácticas y filosofía

predominante por medio de un proceso de inducción. De tal modo, no solamente ayudará a conocerla sino a ejecutarla.

Filosofía de gestión y la inducción

Las organizaciones no existen al vacío y no funciona al azar, éstas actúan a través de unos objetivos globales que buscan alcanzar la alta dirección y constituye el insumo principal para concebir la filosofía sobre el cual basará el quehacer y el marco de actuación en el futuro de la organización la cual es llamada filosofía de gestión, que hace referencia, al establecimiento de una serie de lineamientos orientados a conseguir objetivos específicos conforme a un plan determinado.

En este sentido Etkin (2007), manifiesta que la filosofía de gestión es:

Un sistema de ideas que explica la razón de ser y el sentido de la organización, sistema del cual se derivan principios y propuestas para las decisiones y comportamiento de sus integrantes.... Es un cuerpo coherente de conceptos para la gestión relacionado con: la misión y propósitos de la organización en su contexto (responsabilidad social), los principios creencias y valores, las políticas y los lineamientos. (p.20).

De acuerdo al precitado autor, se infiere que la filosofía de gestión representa el norte de una organización y se basa en la declaración que orienta los procesos, proyectos y actividades que deberán realizar todos los miembros de la organización hacia la consecución de los fines establecidos en la institución.

Por otra parte, Chiavenato (2009), plantea:

La misión, la visión, los objetivos organizacionales, los valores y la cultura constituyen un complicado contexto dentro del cual las personas trabajan y se relacionan dentro de las organizaciones...la empresa tratará de envolver a las personas con sus políticas, para adaptarlas a ese contexto, sobre todo a las personas que acaban de ingresar a la organización, es decir a los nuevos trabajadores para que ellos se sientan identificados y comprometidos desde que ingresan a la organización. (p. 184).

Sobre las consideraciones anteriores, se puede decir, que un programa de inducción tiene como principal objetivo concientizar al nuevo trabajador a los elementos propios de la organización a manera de que éste se sienta identificado con la misma. Aunado a esto, se hace necesario mencionar que en el presente trabajo de investigación se analizarán los elementos que deben contener la filosofía de gestión de una organización tal como lo son: la visión, misión, objetivos, valores, políticas, normas los cuales se detallan a continuación:

Misión

La misión es la razón de ser de una organización, es la que la distingue de los demás competidores; dicho en otras palabras, es lo que se ejecuta diariamente con la finalidad de cumplir con los objetivos previamente establecidos.

Al respecto, Paredes (2006), manifiesta:

La misión describe la naturaleza y el negocio al cual se dedica la organización, reflejando las expectativas de los clientes, y permite la generación de una vasta gama de objetivos y estrategias factibles sin frenar la creatividad. (p.37).

En el mismo orden de ideas, Chiavenato (2009), señala:

Misión significa un encargo que se recibe; es el fin o el motivo por el que fue creada y para el que debe servir. Una definición de la misión de la organización debe dar respuestas a tres preguntas básicas: ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? ¿Por qué lo hacemos? incluye los objetivos esenciales del negocio y por lo general tiende al exterior de la empresa, a atender las demandas de la sociedad, del mercado y del cliente. (p.64).

De este mismo modo, Llanos (2005), expresa que:

La misión es la razón de ser de la organización, es un propósito a largo plazo y delimita el ámbito de acción y marco dentro del cual operará. Y responde a la preguntas de ¿Quiénes somos?: establece la identidad de la

empresa. ¿Qué hacemos?: responde al quehacer sustantivo estratégico. ¿Para qué lo hacemos?: identifica la utilidad del quehacer. ¿Para quién lo hacemos?: delimita el mercado al cual se dirige su producto o servicio. ¿A través de qué lo hacemos?: establece el cómo hará la empresa. (p.18).

En otras palabras, analizando lo expuesto por distintos autores precitados se puede afirmar, que la misión de la organización debe responder a la descripción fundamental de la misma, incluyendo en ello la identidad corporativa, los servicios que ofrece, la segmentación del mercado a cual va dirigido entre otros. De esta manera, la misión es la que marca la diferencia de las demás organizaciones.

De allí la necesidad de que el Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero implemente un programa de inducción que le permita detallar al personal nuevo ingreso la razón de ser de la organización a la cual va a pertenecer, debido a que el desconocimiento de esta información puede incurrir en la toma de decisiones de manera negativa.

Visión

La visión es la declaración (en tiempo presente) de dónde quiere estar y qué quiere ser la organización en el futuro proyectándose a 5 ó 10 años aproximadamente. Une, en la organización, el presente y el futuro.

De acuerdo con Chiavenato (2009) señala:

La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Por lo general, está más bien dirigida hacia aquello que se pretende ser que hacia lo que es hoy. (p. 67).

Asimismo Llanos (2005), define la visión como:

El escenario futuro que desea alcanzar la empresa representada por la alta dirección. Hacia dichos objetivos se dirigen todos los esfuerzos de las diferentes áreas de la organización. Representa un reto y desafío. Se puede formular respondiendo las siguientes preguntas: (a). ¿Qué y cómo

queremos ser?; (b). ¿Qué deseamos lograr?; (c). ¿Cómo queremos que nos describan?; (d). ¿Cuáles son nuestros principales valores?; (e). ¿Hacia dónde deseamos dirigir nuestro cambio?. (p.18).

En este sentido, la visión solo podrá darse mientras se tenga una comprensión clara del lugar que ocupa hoy la organización y de ahí poder proyectarse hacia las metas futuras que desea alcanzar la organización. Además, la visión es el punto clave a desarrollar en todo programa de inducción puesto que es la que marca la diferencia entre lo que es la organización en el presente y lo que quiere llegar hacer en el futuro.

De esta manera, se hace necesario que la Gerencia de Talento Humano del (CIPPST) aplique un programa de inducción que facilite información al nuevo personal respecto a la visión de la organización y así hacer de su conocimiento el rumbo y proyección de la organización, en tanto que el desconocimiento de la información puede desorientar al personal que allí labora generando errores al momento de realizar su trabajo lo que producirá pérdida de tiempo para alcanzar la proyección futura que se desea lograr.

Objetivos

Las organizaciones no existen por inercia, sino por el contrario éstas tienen metas trazadas por cumplir y responden a una necesidad real en la sociedad.

Al respecto Llanos (2005), señala que los objetivos “son aquellas aspiraciones a corto y largo plazo; debe ser medido e intencional”. (p.23); se infiere entonces, que los objetivos hacen referencia a la meta establecida que tiene cada organización por la que trabaja diariamente para cumplirlo, es decir, se convierten en el motivo por el cual fue creada la organización.

En este orden de ideas Chiavenato (2009), manifiesta

La misión y la visión proporcionan los elementos básicos para la definición de los objetivos globales y la formulación de la estrategia organizacional, la cual funciona como medio para realizar la misión y

para alcanzar los objetivos de la organización que se derivan de la misión. (p.72).

Por otra parte, Stephen y Coulter(2010), plantean que “los objetivos son los resultados o propósitos deseados. Estos guiarán las decisiones y forman los criterios contra los cuales se miden los resultados”. (p.146). Por consiguiente, los objetivos, deben reflejar la misión de la organización. Por lo que es importante comunicarlos a todos los que deban saberlos, ya que éstos se convierten en el corazón que direcciona las actividades para lograr la visión que se pretende alcanzar, partiendo de la misión.

De ahí la importancia, de incluir los objetivos en el programa de inducción que se sugiere aplicar en la Gerencia de Talento Humano del (CIPPST) para de esta manera dar a conocer a los trabajadores los fines importantes de la organización, creando una buena imagen de la empresa, y que el empleado nuevo ingreso tenga una buena percepción de la organización donde empieza a trabajar formando desde ya su satisfacción laboral, la cual tendrá consecuencias positivas en la ejecución de su trabajo.

Valores

Así como la vida social se enmarca en patrones culturales que permiten el desarrollo de las personas, las organizaciones cuentan con sus valores organizacionales lo cuales refleja la filosofía, creencias y principios por los que debe guiarse a los participantes de la organización en el desempeño de sus funciones cotidianas por cuanto estas acciones constituyen la raíz de la organización y generan beneficios para las personas y organizaciones que los aplican.

Según Chiavenato (2009), señala que los valores “constituyen las creencias y las actitudes que ayudan a determinar el comportamiento individual... funcionan como normas que orientan el comportamiento de las personas”. (p.66).

Al respecto, Llanos, (2005) menciona que:

Los valores son un aspecto relevante de la organización porque constituyen la base de su comportamiento. Sobre los valores organizacionales se justifica la inducción del personal así como las acciones de capacitación. Están estrechamente relacionados con la misión y la visión empresarial; son el corazón mismo de la cultura y deben estar bien cimentados, es decir, ser sólidos y posibilitar la dirección de sus actuaciones y planteamientos. (p.21).

Dentro de este orden de ideas, las autoras de la presente investigación y argumentándose en los precitados autores, afirman, que los valores organizacionales condicionan el comportamiento de la organización, en tanto que éstos determinan modos de pensar y actuar, además de enfocar decisiones de acuerdo a lo que se considera importante dentro de ella. De allí la importancia en que el Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero ejecute un proceso de inducción programado no dejando de un lado los valores que representan a la organización basándose en el comportamiento y actitud que desea ver reflejada en los trabajadores mediante sus labores por cuántos éstos deben estar presentes en toda la organización y deben ser inculcados durante las primeras etapas de incorporación del nuevo personal a la organización.

Organigrama

Es importante que toda organización al momento de su creación diseñe un organigrama donde establezca las diversas jerarquías, funciones y actividades a desarrollar dentro de la misma; lo que indica el grado de responsabilidad que tendrá cada trabajador en la organización.

Según Reyes (2005), manifiesta que un organigrama:

Consiste hojas o cartulinas en las que cada jefe de un puesto se representa por un cuadro que encierra el nombre de ese puesto, (y en ocasiones de quien lo ocupa), representándose por la unión de los cuadros mediante líneas, los canales de autoridad y responsabilidad. (p.226).

Asimismo, Fernández y Fernández, (2010) plantea lo siguiente con respecto a los organigramas:

Son representaciones gráficas de una organización. También se llaman cartas o gráficas de organización. Se utiliza para presentar líneas jerárquicas las direcciones de autoridad y responsabilidad, la división de funciones, los canales de autoridad y de comunicación y las relaciones existente entre los diferentes departamentos o sesiones de la empresa. (p.13).

En base a los precitados autores, se puede decir que los organigramas hacen referencia a la representación gráfica de todos los cargos, departamentos y/o direcciones que gestionan dentro de una determinada organización, lo que permite al nuevo integrante visualizarse dentro de un nivel jerárquico y además conocer el nombre de sus jefes inmediatos según sea el caso.

De allí la necesidad de que la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero incluya en el proceso de inducción la representación jerárquica de la organización ya que los primeros días del personal nuevo ingreso representan un proceso de identificación con la nueva cultura a la cual se llega; en otras palabras es el inicio de una etapa que involucra conocer nuevas personas y un nuevo estilo de hacer las cosas. Es por esto, que elaborar un programa de inducción que vaya más allá de presentar la empresa y sus instalaciones implica comprender las funciones departamentales, desarrollar estrategias que permitan al nuevo empleado sentirse identificado con la organización, brindando información necesaria para alcanzar los objetivos definidos, siempre en relación con la visión, misión de la organización.

Dentro de esta perspectiva, se puede mencionar, que la formación debe estar siempre en relación con los planes de la organización, no puede estar dissociada de las políticas generales de la empresa. De allí la importancia de formar en cuanto a la filosofía de gestión de la organización, ya que, los principales objetivos de la formación en la organización es cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación.

En este sentido, la inducción se traduce entonces en una oportunidad de conocer e integrarse con quienes serán sus compañeros de trabajo, comprender la razón de ser de la organización y sobre todo identificar la importancia y el impacto de lo que será su contribución, es decir, evidenciar las expectativas que sobre su trabajo se tiene y de esta manera reconocer los aspectos claves que tendrá que desarrollar en la gestión que se le va a encomendar.

Procesos administrativos y la inducción

Las organizaciones que deseen impulsarse hacia el progreso, deben implementar estrategias y actividades que promuevan el desarrollo de todos sus integrantes, por tanto, las organizaciones deben preocuparse por establecer planes de formación, cuyos objetivos, sean mejorar el contexto interno de la organización. Debido a esto, es indispensable que toda organización para implementar tales planes, se sujete bajo procesos y procedimiento que se vean reflejados en pasos administrativos como planificación, organización, ejecución, control y evaluación, para alcanzar el éxito de los mismos en la organización.

En tal sentido, en la presente investigación se respondió a la necesidad real que presenta el Complejo Industrial Socialismo Tuyero, en este caso, fue la ausencia de un programa de inducción formal idóneo, con la finalidad de contribuir en la motivación del trabajador y el aumento de productividad y por último integrando a su personal con los elementos propios de la organización, para ello, fue necesario establecer el proceso correspondiente, tales como los que se detallan a continuación:

Planificación

La planificación es el desglose de todas las actividades que se van a llevar a cabo permitiendo detallar el objetivo central por el cual está diseñado, los recursos que se

van a utilizar en la ejecución, el costo que ello implica y el tiempo en que estas actividades serán ejecutadas.

Al respecto, Hitt (2006), plantea que la planificación consiste en “calcular las condiciones y circunstancias futuras, y con base a esas estimaciones, tomar decisiones, sobre que trabajo que se debe realizar...” (p.25). Asimismo,

Terry (2008), señala que al momento de la planificación se deben responder a las preguntas “¿qué es lo que va a hacerse? ¿dónde se va a hacer? ¿dónde y cuándo se va a hacer?”.(p.58). Sobre este mismo punto Stephen y Coulter (2010), indican que la planificación “tiene que ver tanto con los fines (qué) como con los medios (cómo)”. (p.144).

Retomando la expresión de Hitt (2006), expresa que dentro de esta planificación se ven reflejadas 3 sub-dimensiones de la planificación:

Planeación estratégica: Es aquella que prevé las acciones estratégicas diseñadas para lograr las metas trazadas a largo plazo para la organización. *Planeación táctica:* es aquella que traduce los planes estratégicos en acciones concretas diseñadas para alcanzar objetivos específicos a más corto plazo; y la *planeación operativa:* Es aquella que identifica las acciones necesarias para que las unidades de la organización logren sus metas. (p.25).

Por lo tanto la planificación de acuerdo a los precitados autores, está relacionada con las actividades a realizar para alcanzar los objetivos previamente establecidos. Por lo que la planificación implica definir los objetivos y desarrollar planes para integrar y coordinar actividades de trabajo. Visto de otro modo, el planificar ayuda a reflexionar si un objetivo es factible o no debido a que es en este aspecto donde el planificador se proyecta, y hace conciencia sobre los implementos de trabajo a utilizar en el desarrollo de una determinada actividad.

Sobre lo antes mencionado, Grados (2011), expresa

Planear determina el que hacer y consta de tres elementos importantes que se tienen que tomar en cuenta, como lo son: la detección de

necesidades de capacitación (DNC), establecimiento de objetivos y establecimiento de planes y programas. (p.106).

A su vez, este mismo autor define la detección de necesidades como:

La que se encarga de identificar las áreas de ineficiencia susceptibles de ser corregidas mediante la capacitación, se determina a quien va dirigida ésta y cuándo y en qué orden se impartirán los cursos. Los objetivos tienen como función seleccionar problemas y deben redactarse de tal manera que sean factible y cuantificable, en esta fase se prevén los controles que deben contener el programa de capacitación para que llegue a cumplirse tal como se planeó. En los planes y programa se establecen las prioridades de capacitación, el contenido temático de cada curso, los materiales, los instructores y el presupuesto. (p.224).

En este sentido, planificar una actividad formativa, permitirá definir la metodología de trabajo incluyendo en ello planes para alcanzarlos y la distribución de actividades, todo ello con el fin de tomar la decisión más idónea y así lograr la meta trazada para lograr una formación exitosa, tal como se ha visto, para diseñar un programa de inducción, este proceso administrativo, permitirá que dicha actividad formativa este bien planeada dando como resultado menos errores y mejor comprensión de lo que se espera.

Organización

El segundo proceso administrativo es la organización, el cual se encarga de estructurar todas las funciones que se requieren para lograr los objetivos. Además de ello, la organización hace referencia, a la departamentalización y delegación de funciones existentes dentro de todo organismo.

Según Hitt (2006), define la organización como: “El proceso para ordenar, distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos materiales, humanos en una organización social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados”. (p. 26).

Asimismo, Melinkoff (2008) señala que la organización es:

Una función pre ejecutiva de la administración que se complementa con la dirección, pues solamente a través de este proceso de complementación es factible lograr el objetivo. Tiene como fin primordial el ordenar los esfuerzos y crear la estructura adecuada de acuerdo a los objetivos. (p.11).

Sobre la base de los autores antes mencionados, las investigadoras del presente estudio infieren que la organización, como proceso administrativo es dónde se determina el cómo serán distribuidas y asignadas las actividades lo que implica definir el orden sistemático que se debe llevar a cabo en toda actividad con el fin de lograr los objetivos previamente establecidos.

En relación con la formación, la organización implica el cómo se va a estructurar el proceso de inducción del personal nuevo ingreso a la organización, reflejando en ello el orden sistemático que debe contener el programa a ejecutar.

En este sentido, Chiavenato (2009), expresa que los procesos de socialización deben contener:

Cuadro 1 Los principales puntos de un programa de inducción

| | |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Asuntos Organizacionales | <ul style="list-style-type: none">- La misión y los objetivos globales de la organización.- Las políticas y directrices de la organización.- La estructura de la organización y sus unidades organizacionales.- Productos y servicios ofrecidos por la organización.- Reglas y procedimientos internos.- Procedimientos de seguridad en el trabajo.- Distribución física de las instalaciones que utilizará el nuevo miembro. |
| Beneficios ofrecidos | <ul style="list-style-type: none">- Horario de trabajo y de descanso.- Días de pagos y adelantos salariales. |

| | |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Programa de prestaciones sociales que ofrece la organización. |
| Relaciones | <ul style="list-style-type: none"> - Presentación con los superiores y compañeros de trabajo. |
| Deberes del nuevo participante | <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidades básicas confiadas al nuevo trabajador. - Visión general del puesto. - Tareas. - Objetivos del puesto. - Metas y resultados que deben alcanzar. |

Nota. Cuadro elaborado con datos tomados de <<Gestión de Talento Humano>> por Chiavenato, 2009. (p.191).

De allí la importancia de la presente investigación, en proponer a la Gerencia de Talento Humano un Programa de inducción formal a fin de garantizar la integración del nuevo personal para con la organización. Resaltando, que en todo programa de inducción, es esencial la planeación y organización cuidadosa de los temas, los métodos para organizar y presentar la información, estrategias, entre otros.

De esta manera Guth (2007), señala que: “es indispensable determinar, diseñar, e implementar las estrategias a seguir para poner en práctica un programa de integración de recurso humanos” (p. 112). Asimismo, Llanos (2005), expresa que uno de los elementos fundamentales de un programa de inducción son: las técnicas y los medios de los que sirve un programa de inducción de persona. (p.187).

En este sentido, las autoras infieren que es de vital importancia que El Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero dedique más atención a su personal, pues son éstos quienes contribuyen al éxito de la organización, por ello, su formación debe iniciar desde que éstos ingresan a la misma. Recibiéndolos con un programa de inducción el cual ha sido previamente planificado presentando los aspectos relevantes de la organización a fin de familiarizarlo con su nuevo ambiente laboral. Tomando en cuenta, que para diseñar un programa de inducción es

importante organizar tanto los recursos humanos, como materiales instruccionales y físicos para lograr así un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad.

Dirección

Continuando con los procesos administrativos definidos por (Hitt, 2006) el tercero de ellos, que es la dirección quien la define como:

El proceso de influir en otras personas para alcanzar objetivos organizacionales. Significa motivar a los subalternos, interactuando con ellos de manera eficaz en situaciones colectivas, y comunicándose de forma estimulante sobre los esfuerzos para cumplir sus tareas y alcanzar las metas organizacionales. (p.26).

Asimismo, Melinkoff (2008), plantea que el proceso de dirección es:

Conciliar los intereses de la organización y obtener los objetivos predeterminados. Los medios que se disponen para ello son, la autoridad, el cuerpo social o factor humano, el conjunto de principios científicos y morales que envuelven a la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección y la responsabilidad, entre otros. (p.13).

De este modo, el proceso de dirección hace referencia a las medidas utilizadas para poner al grupo en acción de las actividades a ejecutar. De allí pues, que en toda organización es indispensable la autoridad, la persona que dirija las funciones para cumplir con los objetivos institucionales, este proceso administrativo tiene relación con el liderazgo que es de suma importancia para el avance de toda organización por cuanto influye en la motivación de los empleados.

En tal sentido, Grados (2011), manifiesta “en el proceso de inducción la dirección se relaciona con “la ejecución y puesta en marcha dicho plan de capacitación, es la fase donde se lleva a cabo los planes establecidos” (p.224).

Por lo tanto la Gerencia de Talento Humano, del Complejo Industrial “Socialismo Tuyero”, en su función administrativa deben asignar a una persona encargada de ejecutar el proceso de inducción en la organización. Estudiando previamente el perfil

de la persona a ocupar el cargo, tal como lo expresan los autores antes descritos, resaltando que el proceso de dirección guarda relación con el liderazgo, de allí la importancia de las competencias que debe poseer la persona que lleva a cabo el proceso de inducción, a fin de que éste pueda desarrollar en el nuevo trabajador interés por la organización, haciéndolo sentir indispensable para alcanzar el éxito organizacional.

Control

Por último y no menos importante se menciona el proceso de control definido por Hitt (2006), como:

Es el proceso que consiste en regular el trabajo de quienes un administrador es responsable. La regulación podría hacerse de distintas formas, incluyendo el establecimiento anticipado de estándares de desempeño, la supervisión continua (en tiempo real) del desempeño y de manera significativa, la evaluación del desempeño general. Los resultados de la evaluación se retroalimentan al proceso de planeación. (p.26).

Por consiguiente, se puede decir, que el proceso de control es considerado el cierre del proceso administrativo, pues permite verificar si se han cumplido o si se están cumpliendo los objetivos previamente planificados por la organización. De acuerdo con Terry, (2008) El control “se trata de realizar un seguimiento para ver que el trabajo planeado se esté haciendo con propiedad y si, no es así, aplicar las medidas correctivas adecuadas” (p.58).

Sobre las consideraciones de los autores antes mencionados, se infiere que la función principal del proceso de control radica, en detectar las eventuales desviaciones a fin de efectuar los ajustes pertinentes a tiempo, a la vez que conocer los posibles errores cometidos, para tomar las medidas apropiadas y evitar que se repitan. Además de ello, el proceso de control se basa en el seguimiento y evaluación

de las actividades para guiar a la organización a un camino que le permita alcanzar los objetivos organizacionales.

Al respecto Grados (2011), señala

La corroboración y comprobación de lo alcanzado con respecto a lo planeado, sirve para tomar medidas correctivas debe estar presente en todo el proceso desde los instrumento de diagnóstico de necesidad hasta el mecanismo de control, formativos, medios de disfunción y herramientas de seguimiento y evaluación. (p.225).

Es decir, el seguimiento va a permitir verificar si se está realizando de manera satisfactoria la actividad planificada con la finalidad de dar por cumplidos los objetivos establecidos o si hay que realizar alguna medida de corrección según fuese el caso. En el marco de la inducción, el proceso de control es el que va a indicar si se están logrando los objetivos planificados en la ejecución del mismo, como estrategia de verificación se recomienda la retroalimentación y evaluación de manera que se pueda visualizar si el contenido y estrategias ofrecido está siendo interpretado por los participantes que serán miembros de la organización.

Por consiguiente, se puede decir que los procesos administrativos (planificación, organización, dirección y control), son indispensables para lograr el éxito de toda organización. En este sentido, para tener éxito en todo lo emprendido, se deben realizar planes, estrategias, políticas, plazos de realización-tiempo, organización de recursos materiales y humanos, saber motivar al personal, construir compromisos a través de la dirección, supervisar el trabajo realizado, entre otros.

De allí la importancia de implementar un programa de inducción en el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” Ubicado en Yare, estado Miranda, aplicando los procesos administrativo, ya que éstos son los elementos que van a permitir controlar y verificar el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos tanto por la organización como los de la Gerencia de Talento Humano, formando al nuevo personal desde sus inicios para disminuir los errores en las funciones a ejecutar diariamente y de esta manera orientar a la institución a lograr el éxito ya que cuenta con el personal calificado para ello, más aún si se les brindará una

formación como base fundamental desde sus inicios tal como se propone en la presente investigación.

Teorías relacionadas con la inducción

Teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de las relaciones humanas, también denominada escuela humanística de la administración, desarrollada por Elton Mayo en (1930), surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne de la Western Electric Company, empresa de equipos y componentes telefónicos, en el cual se trató de una investigación promovida por el Consejo Nacional de Investigaciones que tenía como fin estudiar la productividad de los empleados.

Al respecto Chiavenato (2006), plantea lo siguiente:

El estudio de Hawthorne, desarrollado por Mayo en (1930), descubrió que la cantidad de trabajo desarrollado por un empleado no está determinado por su capacidad física sino por capacidad social, también descubrieron que las consideraciones no económicas desempeña un papel central en la determinación de la motivación y en la felicidad del trabajador. (p.23).

En este sentido, pertenecer y ser considerado como miembro significativo de un grupo y la afiliación son necesidades humanas fundamentales, aporte importante para la presente investigación, ya que el problema observado en el Complejo Industrial “Socialismo Tuyero”, es la ausencia de un programa de inducción de los nuevos trabajadores que facilite la integración y familiarización para con la organización. En atención a esa necesidad, se plantea un programa de inducción para los nuevos trabajadores de la organización, tomando como base los fundamentos proporcionados por la teoría de relaciones humanas en la industria.

Asimismo, Chiavenato (ob.cit), señala los principios básicos sobre la que se estableció la teoría de relaciones humanas que desembocó en una nueva perspectiva

a la administración basada en el desarrollo de la ciencias humanas, donde para el caso del presente estudio realizado, los principios básicos más resaltantes que apoya esta investigación son:

- El nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica sino por normas sociales y expectativas grupales. Entre mayor sea la integración social en grupo de trabajo, mayor será la disposición para producir.
- El comportamiento de los trabajadores está apoyado totalmente en el grupo, y está condicionado por normas y patrones sociales, que influyen en las actitudes, en las normas y en los patrones de comportamiento que el grupo define como aceptable.
- Se le hace énfasis a los aspectos emocionales del comportamiento humano, ya que son de gran importancia como: el comportamiento social de los empleados, creencias, actitudes y expectativas, motivación, entre otros.

Por otra parte, la teoría de las relaciones humana de Mayo (1930), ayudaron al desarrollo de la teoría de las relaciones humanas, cuyo objetivo principal es resaltar la importancia que tiene el talento humano para la organización, por lo que contrarrestó la fuerte tendencia de los modelos administrativos anteriores, que se basaba con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente y se comienza a explicar el comportamiento de las personas y sus motivaciones, donde se observó que el trabajador no solo trabaja por la obtención de dinero, sino también para satisfacer sus necesidades psicológicas y sociales.

Visto de otro modo, a través de la teoría de las relaciones humanas se comienza a concebir la felicidad humana desde otro punto de vista, porque se empieza a ver a los trabajadores como criaturas sociales, que tienen sentimientos, deseos y temores y que su comportamiento en el trabajo como en cualquier lugar, es consecuencia de muchos factores motivacionales. Estas motivaciones, están influidas por ciertas necesidades que logran satisfacer en los grupos sociales en que interactúan. Si hay dificultades en

la participación y las relaciones con el grupo, aumenta la rotación de personal, baja la moral, aumenta fatiga psicológica, y se reducen los niveles de desempeño.

Se pone en manifiesto que cuando se dan a conocer los objetivos de la organización al trabajador, éste evalúa cómo su trabajo ayuda a concebir los objetivos y entonces cambia su actitud hacia el trabajo y se presenta la satisfacción laboral. Por lo que se puede inferir que lograr lealtad, estándares elevados de desempeño y compromiso del trabajador con los objetivos de la organización, depende de las políticas empleadas en la organización.

Es por eso que a partir de estas consideraciones, se plantea dar respuestas a la problemática presentada en el Complejo Industrial Socialismo Tuyo en cuanto al proceso de inducción que se lleva a cabo por la Gerencia de Talento Humano, por lo que se diseñó un programa de inducción en el cual se pretende que el nuevo personal se sienta miembro significativo de la empresa y se integre socialmente al grupo de trabajo, se sienta identificado y motivado con el proceso formal establecido por la organización, y a su vez que se adapte a las normas establecidas por la empresa, lo cual guiará su comportamiento dentro de las instalaciones.

En este sentido, Silíceo (2001), señala que:

Todo individuo debe identificarse con el destino de su empresa, el cual implica conocer su misión, visión, metas, estrategias y objetivos de corto y mediano plazo, así como los objetivos particulares o contribución individual que habrá de aportar a los propósitos generales de la organización. (p.63).

De allí pues, que las primeras impresiones que el trabajador asimile en sus primeros días pueden generar identificación positiva o negativa hacia la organización, por lo que repercutirá en su productividad y actitud hacia el trabajo. Entonces, para explicar el comportamiento de las personas se utiliza la teoría de los supuestos de Kurt Lewin que se basó en la motivación del comportamiento. Dentro de este orden de idea, Kurt Lewin señalado por Chiavenato (2006), manifiesta:

Los autores de la escuela de las relaciones humana, en sus investigaciones sobre comportamiento social, se refirió al importante papel que cumple la

motivación. Y para explicarla postuló las teorías del campo, basada en dos supuestos fundamentales: a). El comportamiento humano se deriva de la totalidad de hechos coexistentes.; b). Estos hechos coexistentes tienen las características de un campo dinámico en que cada parte depende de su interrelación con los demás. (p.38).

Es decir, el comportamiento humano no depende del pasado ni del futuro, sino del campo dinámico actual, que es el espacio de vida de la persona y su ambiente psicológico. En este sentido, Kurt Lewin, (citado por Chiavenato 2006), señala que toda necesidad crea un estado de tensión en la persona, una predisposición a la acción. El estudio de la motivación humana del comportamiento supone el conocimiento de las necesidades humanas. Los tres niveles o estados de motivación corresponden a la necesidad fisiológica, psicológicas y de autorrealización tal como se muestran a continuación:

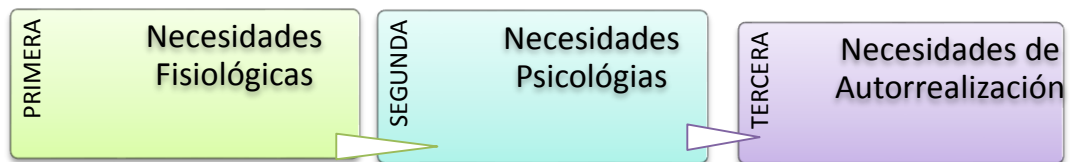


Gráfico 1. Los tres niveles o estados de motivación. Elaborado con datos tomados de <<Introducción a la Teoría General de la Administración>> por Chiavenato, 2006

a) Necesidades Fisiológicas: Corresponde a las necesidades primarias, vitales o vegetativas; están relacionadas con la supervivencia de la persona, y son innatas e instintivas. Situadas en el nivel más bajo. Estas necesidades requieren satisfacción periódica y cíclica. Las principales necesidades fisiológicas son alimentos, sueños, actividades físicas, satisfacción sexual, abrigo y protección contra los elementos y seguridad física contra peligros.

Si un individuo tiene hambre, busca alimentos; no obstante cuando la persona come con regularidad, el hambre deja de ser una motivación importante. Las necesidades fisiológicas pueden ser satisfechas por anticipado, sin actuar sobre el comportamiento humano.

b) Necesidades Psicológicas: Son necesidades secundarias, adquiridas y desarrolladas en el transcurso de la vida. Representa el patrón más elevado y complejo de las necesidades que casi nunca quedan satisfechas a plenitud. La persona busca satisfacer cada vez más esas necesidades, que se desarrollan y crecen de modo gradual. Las principales necesidades psicológicas son

Necesidad de seguridad íntima: necesidad que lleva al individuo a auto defenderse y protegerse contra el peligro o la privación. Esta necesidad conduce a la búsqueda incesante de sosiego y tranquilidad personal.

1. Necesidad de participación: Necesidad de formar parte de un grupo, de tener contacto humano, de participaren alguna iniciativa con otras personas. Elton Mayo (1930), enfatizó bastante en la necesidad de participación para explicar el comportamiento en grupo.
2. Necesidad de autoconfianza: Resulta de la autovaloración de cada individuo. Se refiere a cómo se ve y se evalúa cada persona, al autorrespeto y la consideración de sí misma.
3. Necesidad de afecto: necesidad de dar y recibir afecto, amor y cariño.

c) Necesidad de Autorrealización: Es la necesidad más elevada, producto de la educación y la cultura. Al igual que las necesidades psicológicas, rara vez son satisfechas a plenitud, pues el hombre busca, de modo gradual, mayor satisfacción y establece metas cada vez más complejas. La necesidad de autorrealización es la síntesis de las demás necesidades, es el impulso de cada individuo a realizar su propio potencial y estar en continuo desarrollo.

Como se indicó en párrafos anteriores, Lewin, señala que toda necesidad no satisfecha motiva un comportamiento; sin embargo, si no se satisface dentro de un tiempo razonable, pasa a ser motivo de frustración. Esta puede originar ciertos comportamientos:

1. Desorganización del comportamiento: la conducta de la persona puede volverse ilógica de repente, sin que haya, en apariencia, ninguna explicación.

2. Agresividad: la persona frustrada puede volverse agresiva. La tensión acumulada puede liberarse mediante la agresividad física, verbal, simbólica, etc.
3. Reacciones emocionales: la tensión reprimida por la insatisfacción de la necesidad puede provocar ansiedad, aflicción nerviosismo, problemas circulatorios y digestivos. Etc.
4. Alienación y apatía. La insatisfacción puede ocasionar alienación, apatía y desinterés por alcanzar los objetivos plantados, como mecanismo de defensa del ego.

Una respuesta negativa dependerá en gran medida de la desmotivación, por ejemplo, un empleado que tiene una percepción negativa de su trabajo, presentará conductas como: ansiedad, depresión, apatía, deseo de abandonar el trabajo, entre otros, comportamientos debido a la insatisfacción laboral, situación que afecta tanto el rendimiento del trabajador como la productividad de la empresa. De acuerdo con el estudio realizado, los efectos negativos que se pueden acarrear por una mala inducción a los nuevos trabajadores de una organización, según Rodríguez, (2011) son:

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. (p. 13).

Desde esta perspectiva, la inducción, la socialización, la integración entre otros, es la etapa de particular importancia desde el punto de vista psicológico y social, ya que el programa de inducción es el procedimiento por el cual se espera minimizar los problemas que aquejan o puedan inquietar al nuevo trabajador, le brinda dos aspectos importantes: se informa al trabajador recién ingresado acerca de quiénes somos como

empresa, qué hacemos, cómo lo hacemos y para qué lo hacemos, las normas, políticas y reglamentos existentes en la empresa, todo esto dentro de la estructura formal de la misma, lo que le proporcionará al trabajador una base sólida para ubicarse dentro de la organización. El segundo aspecto lo constituyen los esfuerzos de la empresa por transmitir al trabajador las actitudes, valores y conductas que se esperan de él, dentro de la empresa, para que se sienta útil y reconocido, y baje su ansiedad, angustia, y que tenga un comienzo productivo.

Sobre la base de lo antes mencionado, Rosales (2010), señala que otros beneficios de la inducción para la motivación del trabajador que ingresa como nuevo a la organización, se encuentra:

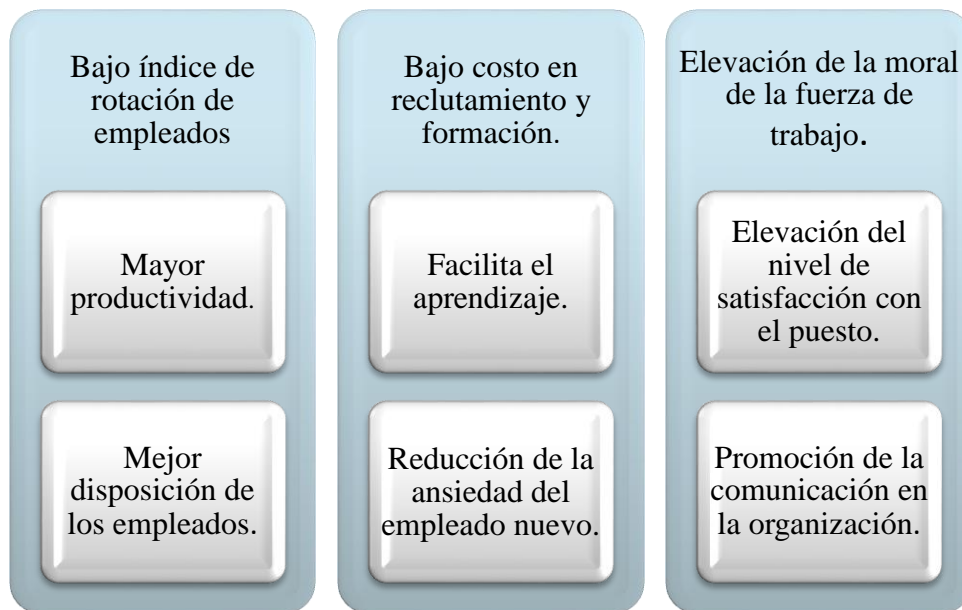


Gráfico 2. Beneficios de la inducción. Elaborado con datos tomados de <<Programa de Inducción Para el Personal del Departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Roosevelt>> por Rosales, 2010

Es por eso que en el Complejo Industrial “Socialismo Tuyero” es conveniente llevar a cabo un programa de inducción, proceso que permitiría conseguir que los nuevos empleados tengan un buen comienzo en la organización, y se integre socialmente, además, que se sientan motivados y realicen su trabajo de forma eficaz logrando un estado de bienestar.

Teoría del Comportamiento

De acuerdo a Chiavenato (2006), la teoría del comportamiento o también llamado teoría conductista de la administración surge a finales de la década de 1940, trayendo una nueva concepción y un nuevo enfoque dentro de la teoría administrativa: el enfoque de las ciencias de la conducta. Se inició con Douglas McGregor y otros, quienes son autores muy importantes de esa teoría. Asimismo dentro de la motivación humana sobresalen Abraham Maslow, Frederick Herzberg y David McClelland.

En efecto, Chiavenato (ob.cit) señala que la teoría del comportamiento surge a partir de la Teoría de las Relaciones Humanas, donde se desarrollan estilos de administración y sistemas de organización para tratar a las personas, como resultado de los conflictos entre objetivos organizacionales y objetivos individuales de los participantes se da el comportamiento organizacional.

Para explicar el comportamiento organizacional, la teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas, analizando cómo se comportan las personas. En consecuencia, uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento en la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió una voluminosa contribución.

Los teóricos de la teoría del comportamiento constataron que el administrador necesita conocer las necesidades humanas para comprender mejor el comportamiento del hombre y utilizar la motivación como un poderoso medio para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones. Es decir, esta teoría orienta la labor del directivo, lo que se busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa o institución.

Dentro de esta corriente del comportamiento como ciencia de la conducta organizacional encontramos las principales teorías como es la teoría de las necesidades humana de Abraham Maslow (1943), la cual alcanzó una importante repercusión, no sólo en el campo de la psicología sino en el ámbito empresarial del marketing o la publicidad. Paraphraseando a Chiavenato (2011), Maslow propuso una

teoría interesante relacionada con las necesidades y su efecto en la conducta humana. Y formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas donde se expresa que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, es decir la parte inferior de la pirámide denominada necesidades primarias, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, ubicados en la parte superior de la pirámide, llamados necesidades secundarias la cual se representa en la siguiente figura:

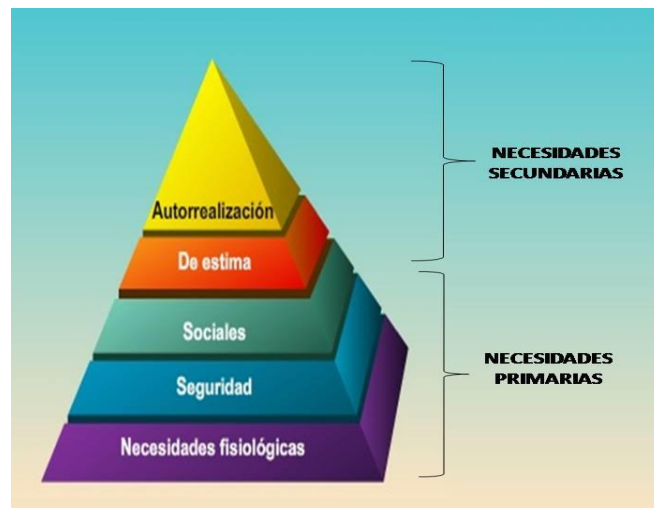


Gráfico 3. La Jerarquía de las necesidades de humanas. Tomado de <<Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones>> por Chiavenato, 2011.

En este sentido, Maslow, citado por Chiavenato (ob.cit), colocó las necesidades humanas desde las más primitivas o inmaduras en términos de los comportamientos que originan, a necesidades civilizadas o maduras, dentro de cinco sistemas de necesidades. Él creía que hay un proceso natural por medio del cual los individuos satisfacen sus necesidades en forma ascendente, desde las más primitivas hasta las más racionales. Esta progresión a través de la jerarquía de las necesidades es vista como el escalar una cima en donde el individuo tiene que experimentar que pisa con completa seguridad una capa, para que pueda experimentar la necesidad de ascender a la capa siguiente.

De este modo, se encuentra que las primeras necesidades serían las necesidades fisiológicas, tales como respiración, alimentación, homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), el saciar la sed, descanso, cobijo, sexo y otras necesidades básicas. El desequilibrio fisiológico dirige la orientación de la conducta. El segundo nivel de jerarquía consiste en las necesidades de seguridad. Cuando el individuo ha tenido, por lo menos, parcialmente, la satisfacción de las necesidades básicas del primer nivel de la pirámide, experimentará las tensiones relacionadas con las necesidades de estabilidad, protección, orden y en general de evitar riesgos.

Una vez la persona siente cierta seguridad, y ya una vez satisfecha esta etapa, empieza a querer establecer relaciones interpersonales, es decir, el deseo de relacionarse efectivamente con otras personas y de pertenecer como miembro de un grupo, en consecuencia, es la necesidad de amor y pertenencia, el éxito relativo de esta necesidad de filiación, va a resultar en que se sienta aceptado y apreciado por los demás, por lo tanto, este tercer nivel de necesidades está relacionado con la familia, las amistades, membrecía de grupo, llamado por Maslow necesidades sociales, y cuando no son debidamente satisfechas, las personas muestran resistencia, antagonismo y hostilidad frente a quienes se les acercan.

Por consiguiente, si surge la vida social del individuo con otras personas, probablemente buscará ganar cierto estatus dentro del grupo, y con esto satisfacer las necesidades de estima de como la persona se ve y se valora, su autoestima, la confianza en sí mismo. La satisfacción de estas necesidades conduce a un sentimiento de autoconfianza, de valor, fuerza, prestigio. Su frustración puede producir sentimiento de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo que, a su vez, pueden generar desánimo.

Por último se encuentra con el nivel de autorrealización, que surge cuando el individuo ha obtenido cierto reconocimiento y le surge la necesidad o la preocupación por el crecimiento personal, lo cual incluye conductas de toma de riesgos, ambiciones, desarrollo de libertad para actuar, entre otros, el individuo quiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

En este sentido, Chiavenato (ob.cit), señala que: “las necesidades una vez satisfechas ya no motivan la conducta; una necesidad satisfecha no es una motivación para la conducta, solo las necesidades no satisfechas, orientándola a objetivos personales” (p.44). Otro aspecto importante que hay que señalar es que las necesidades inferiores como lo es la necesidades fisiológicas y de seguridad son prioritarias (básicas) en toda persona, y por lo tanto, más poderosas que las necesidades superiores de la jerarquía. Y por último cabe destacar que solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, aunque lo haga de modo relativo, entran gradualmente en su atención las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas.

De acuerdo con la pirámide de Maslow en las empresas es usual que abandonen todas sus necesidades secundarias y se dediquen más en pro de satisfacer sólo las necesidades primarias de las personas con un salario adecuado, estabilidad laboral, seguros, sistemas de alarmas, entre otros, ya que las necesidades de una persona se determinan a partir de allí, pero la frustración de las necesidades secundarias conduce a la falta de motivación y desinterés por el trabajo.



Gráfico 4. Relación de las necesidades humanas. Tomado de <<Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones>> por Chiavenato, 2011.

En relación con el gráfico anterior, se puede decir que las necesidades secundarias (necesidades de socialización, estima y autorrealización) son de igual importancia para el bienestar de los trabajadores en la organización, y trabajar en pro de su desarrollo fomentará el sentimiento de identificación con la empresa. De allí, la importancia del proceso de adaptación en la organización, ya que motivado a la relación que tenga el trabajador dentro de la organización influye con mucha frecuencia en lo que impulsa a la persona a producir, restringir su producción, pertenecer en el trabajo o abandonarlo.

Para terminar se puede decir, que aunque el enfoque de Maslow es genérico y amplio, representa un modelo valioso para la Gerencia de Talento Humano para entender el comportamiento de su personal en el ámbito laboral. En este orden de ideas esta teoría representa un aporte significativo para el presente estudio, ya que en pro de satisfacer las necesidades de socialización, estima y autorrealización de los trabajadores, para el desarrollo eficaz de las personas en el ámbito de la organización en cumplimiento de objetivos personales y organizacionales, se justifica la importancia de diseñar un programa de inducción para el personal nuevo ingreso, en el Complejo Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”,

En este sentido, Guth (2007), señala que:

Las necesidades de seguridad, pertenencia, estima y reconocimiento se satisfacen en el nuevo trabajador con un programa bien diseñado e implementado de integración del talento humano. Los procedimientos improvisados, las bienvenidas causales y la falta de información pueden precipitar la ansiedad, la desilusión, la conducta defensiva o en caso extremo, la renuncia súbita. (p.110).

Es por ello, que un programa de inducción es importante para el modo eficaz y eficiente de direccionar las organizaciones basadas en valores humanos y sociales, creando oportunidades para el auto superación de las personas, ya que proporciona las condiciones para que las personas puedan alcanzar sus objetivos personales, dirigiendo sus propios esfuerzo en dirección a los objetivos de la empresa, sin la necesidad de usar las amenazas y el castigo. Al contrario, lograría que el trabajador se

comprometa con la organización y a su vez satisfaga su autoestima o realización personal y no únicamente sus necesidades fisiológicas o de seguridad.

En relación con esta perspectiva Frederick Irving Herzberg psicólogo, se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas, el cual investigó más sobre la satisfacción del trabajador, y llevó a cabo diferentes estudios de campo que lo llevaron a proponer la teoría Dual: que explica la conducta de las personas en situación de trabajos, de acuerdo a esto, Herzberg propuso la Teoría de Motivación e Higiene (1949).

Dentro de este orden de ideas, Chiavenato (2006) señala que la teoría de motivación de Maslow y Herzberg presenta puntos de concordancia. Los factores higiénicos de Herzberg se relacionan con las necesidades primarias de Maslow, mientras que los factores motivacionales se relacionan con las necesidades secundarias:

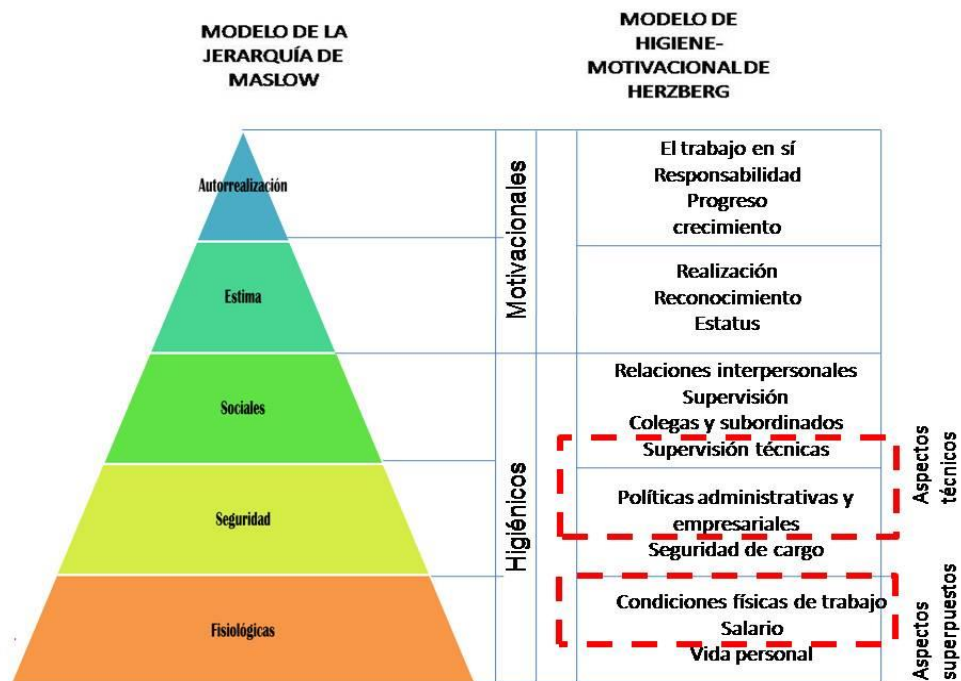


Gráfico 5. Comparaciones de los modelos de motivación Maslow y Herzberg. Tomado de <<Introducción a la Teoría General de la Administración >> por Chiavenato, 2006.

Chiavenato (ob.cit), señala que Frederick Herzberg, plantea la existencia dos factores diferentes que afectan u orientan el comportamiento de las personas como lo es los factores higiénicos o factores extrínsecos, que son los que:

Se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo, es decir, son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Generalmente éstos están fuera del control de las personas, ya que son administradas y decididas por la empresa, por ello están relacionados con la insatisfacción. Los principales factores higiénicos son: salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y normas de la empresa, reglamentos internos, relaciones con los compañeros de trabajo, seguridad laboral, entre otros. (p.286).

En concordancia a lo antes citado, es importante destacar lo planteado por Chiavenato (ob.cit), con respecto a las investigaciones realizada por Herzberg, en la cual señala, que cuando los factores higiénicos son excelentes, éstos únicamente evitan la insatisfacción de los empleados; si elevan la satisfacción no logran mantenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son precarios, éstos provocan la insatisfacción de los empleados, pues son esencialmente preventivos, ellos nada más evitan la insatisfacción, pero no provocan la satisfacción.

De acuerdo al precitado autor, el otro factor en el que establece la teoría de Herzberg (1949) son los factores motivacionales o factores intrínsecos en la cual están relacionado con:

La satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, motivo por el cual los factores motivacionales están bajo el dominio del individuo, pues se dependen con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran: los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. (p. 288).

De allí pues, que Chiavenato (ob.cit), señala que el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y

estable; cuando son excelentes provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son escasos, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción. Cualquier cambio o mejoramiento en estos factores podrá motivar a un mejor desempeño. Ver gráfico n° 4.



Gráfico 6. La satisfacción y no satisfacción (frustración) de las necesidades humanas. Tomado de <<Introducción a la Teoría General de la Administración >> por Chiavenato, 2006.

Por consiguiente, las estrategias motivacionales hechas en años anteriores que establecen mejorar las relaciones humanas, condiciones de trabajo, entre otros, según Herzberg “no generan mayor motivación, sino que actúa previendo o eliminando la insatisfacción”(Chiavenato, 2006, pág. 286), en este sentido se comprende, que la teoría de los dos factores o motivación e higiene (1949), sigue siendo un recordatorio útil de que hay dos aspectos importantes en todos los ambientes laborales con respecto a la motivación, perspectiva de gran importancia, ya que es un tema algo

novedoso para las organizaciones el de cómo motivar a su personal, en especial para el área del talento humano.

En este sentido, Chiavenato (2009) señala que los empleados que no son satisfechos son los más improductivos, tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional. Es por ello, que para el presente estudio, en el cual se estima que aplicar un programa de inducción para los nuevos trabajadores del Complejo Industrial “Socialismo Tuyero”, de acuerdo la teoría dual de motivación e higiene, es base para prevenir la insatisfacción laboral, es decir, para cubrir esas necesidades ya sea extrínsecas e intrínsecas que repercuten en el empleado a la hora de ingresar a una organización.

Debido a que, principalmente el trabajador va ser informado de los beneficios salariales, de seguridad, políticas, entre otros, con el fin de orientar a simple vista el contexto del puesto del ambiente laboral en el cual va a pertenecer. Y una vez que el trabajador no necesita estímulos del exterior (aspectos higiénicos), este busca logro de los objetivos y metas personales, asignación de responsabilidades, entre otros, temas que entrarían con fuerza en el campo de los Recursos Humanos, por lo que un programa de inducción implica una estimulación en el sentimiento de autorrealización, el reconocimiento laboral, el logro y cumplimiento de metas aumentando la autoestima del trabajador y sobre todo la motivación de hacer su trabajo mejor y cada día esforzarse por conseguir cumplir sus objetivos personales y a su vez cumplir los objetivos de la organización.

Finalmente, de acuerdo a las teorías antes mencionadas, las motivaciones humanas sirven para la comprensión del talento humano en el ámbito laboral, por lo cual es necesario hacer un análisis de las causas que originan la conducta humana, ya que el comportamiento es causado, motivado y orientado hacia unos objetivos. En tal sentido, mediante el manejo de la motivación, la organización puede que funcione adecuadamente y los miembros de ésta se sienten más satisfechos.

Por consiguiente, se evidencia que en la práctica de las organizaciones, la gestión de la misma es de suma importancia para la satisfacción o insatisfacción del trabajo por parte del trabajador, por lo que de allí la importancia de justificar el valor de proponer el programa de inducción a los nuevos trabajadores, para que sea aplicado por la Gerencia de Talento Humano en la organización, con el fin de motivar al nuevo personal, permitiendo así canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organización y a la misma persona.

Talento humano en las organizaciones y el proceso de inducción

A lo largo del tiempo, las teorías administrativas le han venido dando cada vez más importancia al área de Talento Humano. Resaltando, que el capital humano es quien logra el éxito organizacional y por ello las instituciones invierten el crecimiento de su personal, debido a que no puede ser visto como un costo, sino más bien como una retribución en cuanto a ganancias para la organización

Al respecto, Bonnet (2010) plantea:

Aunque no se tiene un conocimiento exacto del momento en que aparecieron las áreas encargadas de los asuntos del talento humano, en la escena organizacional, se puede afirmar que dicho surgimiento está ligado al movimiento de relaciones humanas promovido por Elton Mayo. (p.37).

Dentro de esta perspectiva, inclusive el nombre ha sufrido cambios en la terminología, desde la era de la revolución industrial hasta estos tiempos. Y es así, que los enfoques modernos de la administración, especialmente en el presente siglo, época de tendencia humanista en el que, el manejo inteligente del personal es fundamental para el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones, se ha llevado a denominar a los trabajadores de la organización como “Talento Humano”, terminología que hoy por hoy se adapta a la evolución y relevancia que tienen estas áreas en las organizaciones.

De acuerdo con Chiavenato (2009), el talento humano es:

La capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) destrezas, experiencias y aptitudes. (p.49).

Por su parte, Alles (2010), señala:

El talento es una combinación de conceptos: conocimientos, competencias, valores, experiencias, una mezcla adecuada de estos elementos permitirá a una persona en particular tener talento o ser considerada con talento. (p.11).

Analizando los autores antes mencionados, se puede afirmar que las personas han pasado a ser consideradas, con sus esfuerzos y actividades, como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones de la organización y un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional.

Sin embargo, López (2009), plantea:

El talento humano no se basa tan sólo en la cantidad de conocimientos que se tengan sobre un campo del saber determinado o sobre muchos campos y su aplicación práctica; el talento humano también se basa en otras competencias que incluyen otras perspectivas del ser, como sus gustos, intereses y proyecciones que pueden ajustarse o no a la propia organización. Es decir, si el trabajador o trabajadora presenta los conocimientos y competencias para el trabajo pero no muestra interés, su desempeño no será del todo favorable.

Del mismo modo, Alles (2011), en su obra titulada Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias sostiene que:

El talento requiere capacidades justamente con compromiso y acción, los tres al mismo tiempo. Si el profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarias no alcanzará los resultados aunque haya tenido buenas intenciones. Si, por el contrario, dispone de las capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con el proyecto, puede que alcance los resultados. (p.35).

En relación a esta perspectiva, el talento humano de la organización involucra no solo conocimiento, experiencia, sino también otros factores como compromiso que permiten el logro de la organización. Por lo tanto, la organización debe proporcionar un clima agradable, ya que ésta será valorada por los empleados y trabajarán con agrado, compromiso y satisfacción.

Al respecto Baguer (2001), cuando expresa que “el clima influye en la motivación y por tanto en el comportamiento de las personas, en su actitud en el trabajo y por tanto en su rendimiento” (p.143). En este sentido, el talento humano, permite el logro de la organización y por tanto, debe ser considerado el mayor activo que labora dentro de ella, ya que sin ese talento humano, la organización no funcionaría.

De allí la importancia, que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, para competir dentro de un entorno globalizado, altamente competitivo, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas desde su inicio de la relación laboral. Ya que si éste no se siente satisfecho en el ambiente que lo rodea, es difícil que trabaje de manera amena, productiva, eficiente y con calidad.

En relación a esto último, surge la necesidad de motivar al personal desde su inicio, de manera que en el momento en que ejecuta sus actividades muestre todo su conocimiento para la obtención del mejor resultado posible, de allí la relevancia del presente trabajo de grado, el cual consiste en impulsar un programa de inducción para los nuevos trabajadores que ingresen al Complejo Industrial Socialismo Tuyero brindándole toda la información general bien sea, de las instalaciones, de su filosofía de gestión, de los beneficios que ofrece entre otros, de manera de desarrollar identidad corporativa y estar preparados para solventar cualquier inconveniente según su área de trabajo en la organización, además de equilibrar los objetivos organizacionales e individuales para la satisfacción de ambas partes.

Gestión del talento humano y la inducción

Partiendo de la idea de que las personas son el principal activo con que cuenta toda organización para lograr los objetivos de la misma, la gestión de talento humano radica por cuanto se encarga de velar el cumplimiento de las acciones de cada área a fin de cumplir con los objetivos de la organización.

Según Bonnet (2010), plantea:

El talento humano es considerado como una verdadera ventaja competitiva y supone una labor de concientización y la decisión organizacional de lograr el fortalecimiento de la dimensión humana para responder a los nuevos retos de internacionalización y globalización, se debe plantear nuevas tendencias de gestión de talento humano.

Por su parte, Chiavenato (2009), concibe la gestión del talento humano como:

El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o talento humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, motivación, mantenimiento y monitoreo de las personas que integran la organización. (p.42).

Con respecto a los autores antes mencionados, se infiere que la gestión de talento humano es un proceso administrativo que se encarga de direccionar y coordinar las acciones correspondientes de cada área del talento humano de la organización, para lograr el propósito de la misma. De allí, la importancia de tomar medidas y acciones que permitan el crecimiento y desarrollo de ese talento dentro de la organización a manera de obtener un ambiente agradable de trabajo, un desempeño elevado de parte del trabajador y que se encuentre motivado al desarrollar sus actividades diariamente.

Por ello, la gestión de talento humano implica dedicación desde el inicio al fin de una relación laboral, y entre las tareas más importante están: reclutamiento y selección, contratación, inducción del personal, compensación, formación, desarrollo del talento humano, higiene y seguridad laboral, entre otros. Sin embargo la tarea que se pretende abordar en este trabajo de grado es la relativa al proceso de inducción como parte del proceso de formación en la organización.

En este sentido, López (2009), plantea:

No basta solo en que la persona tenga talento, sino que la gestión de talento humano “debe centrarse en tres puntos claves: 1). Identificar las pasiones, intereses, gustos y proyecciones del individuo.; 2). Darle espacio al individuo dentro de la organización para que desarrolle su potencial, brindándole las herramientas y capacitación necesarias; 3). Darle el merecido reconocimiento (refuerzo positivo) y avance personal en la organización.

Asimismo, Chiavenato (2009), sostiene lo siguiente:

Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate, por lo que la gestión de talento humano debe contribuir a la eficacia organizacional y buscar, atraer, formar, desarrollar, retener, entre otros, a los trabajadores de la misma. (p.42).

Por lo que es preciso señalar, que las organizaciones no sólo deben garantizar que el talento humano tenga los conocimientos, experiencias y habilidades, de acuerdo al área a desempeñar, sino también desde su inicio a la organización fortalecer la formación del nuevo personal con un adecuado programa de inducción.

De este modo, Llanos (2005), señala que los objetivos que busca alcanzar un programa de inducción son:

a). Lograr que el nuevo empleado comience a asimilar la identidad de la empresa; b). Establecer las condiciones necesarias para incorporar al empleado a un clima interno de trabajo, plagado de relaciones interpersonales de diferentes matices, adaptar eficazmente al nuevo trabajador; c). Fomentar la eficiencia y la eficacia de las labores y responsabilidades de nuevo empleado; d). Generar actitudes positivas entre lo que laboran en la organización y el nuevo individuo para estimular el sentido aceptación y pertenencia; e). Informar acerca de políticas, normas, valores, reglas y demás elementos pertenecientes a la organización; f). Motivar, inquietar y conducir al empleado hacia su superación y desarrollo en el beneficio del mismo y de la empresa. (p.188).

Analizando la cita anteriormente descrita, se puede decir, que el proceso de inducción es vital para el funcionamiento de cualquier organización y es parte importante de la gestión de talento humano, ya que es a través de las directrices de la

gestión del talento humano, que se coordinan las estrategias que permite al personal sentirse en un ambiente agradable, brindándole herramientas que permitan llevar a cabo las actividades dentro de la organización.

En este sentido, Llanos (ob. cit.), plantea:

Un programa de inducción debe estar siempre apoyado por la alta dirección...” (p.189) para así lograr: “Ubicar e incorporar a sus labores a los candidatos con los cuales se ha formalizado la relación de trabajo, en el menor tiempo posible, y en la que se transmiten desde inicio los valores de la cultura organizacional, así como sus normas y políticas. (p.35).

En conclusión, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si éste está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, (habilidades, conocimientos) la organización marchará; en caso contrario tendrá, dificultada en el cumplimiento de sus objetivos. De allí la importancia en incorporar un programa de inducción en las organizaciones, puesto que a este nuevo personal se le debe prestar primordial atención desde sus inicios, por cuanto éstos pasarán a formar parte del talento humano de la organización.

Desarrollo del talento humano y la inducción

Los cambios y transformaciones provocados en los entornos laborales, ha incentivado a las organizaciones de hoy en día, adoptar el desarrollo del talento humano como estrategia para encontrar soluciones a los problemas de gestión y motivación de los trabajadores de una organización.

Al respecto Cejas (2006), plantea:

El desarrollo del talento humano implica tener en cuenta el desarrollo de los conocimientos, habilidades, y las actitudes del individuo, en realidad suele interpretarse como el incremento de sus potencialidades y el desarrollo ilimitado de su potencial y talento. (p. 36).

Desde esta perspectiva de la gestión de talento humano, la formación a convertirse en una estrategia utilizada por las organizaciones para fortalecer el potencial del

talento humano que posee dentro de ellas, con el fin de alcanzar con éxito la competitividad de las organizaciones. Visto de otro modo, el desarrollo del talento humano va ligado de la formación, por ello, toda acción formativa en la organización conlleva a facilitar a los trabajadores la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para realizar correctamente sus tareas.

Se plantea entonces, para la presente investigación que la inducción forma parte de la formación y el desarrollo del personal, y se conciben precisamente como modelos de educación, a través de la cual es necesario primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en valores sociales de productividad y calidad de las tareas laborales.

En este sentido Silíceo (2001), señala:

Los retos de productividad, calidad y excelencia que tienen las organizaciones de hoy, serán logrados en la medida en que a través de un modelo educativo integral, se forme y transmita la cultura de productividad a partir de valores de calidad, excelencia, eficacia, entre otros. (p.17).

Dentro de este orden de ideas, el desarrollo del talento humano es un proceso sistemático en el que se modifica el comportamiento y a su vez la motivación de los empleados, con el fin de mejorar la relación entre las características del empleado y los requisitos del empleo.

De esta manera Mejías, Bravo y Montoya (2013), plantean:

Hoy es esencial que las actividades de potenciación del talento humano generen no solo nuevas técnicas productivas, sino también que tenga resonancia e influencia sobre el aspecto emocional y motivacional de quienes hacen parte de la organización empresarial.

De acuerdo al autor es importante señalar, que el desarrollo de las potencialidades humanas es uno de los principales elementos generadores de productividad, vinculado además, a una cultura organizacional y a la identificación del empleado, de allí la relación con la presente investigación donde se diseñó un programa de inducción encargado de realizar y administrar el proceso de desarrollo de las habilidades y

capacidades del talento humano desde su inicio a la organización, motivándolos y desarrollando su personalidad a través de una mayor preparación: creando, difundiendo, reforzando, manteniendo la cultura y valores organizacionales.

Por su parte Silíceo (2001), señala que: “No existe un vehículo que históricamente haya mostrado mejores resultado en este reglón, que los procesos educativos”.

De acuerdo a lo precitado la formación forma parte importante en el desarrollo de la organización y de sus miembros. Por lo que es necesario que la formación, se planifique para abordar las deficiencias que existen con respecto al cumplimiento de la misma.

Con base a la práctica profesional de las investigadoras, se concluye que uno de los propósitos que se debe perseguir, es la inducción y orientación del nuevo personal que ingresa a la organización. Ya que, como se ha mencionado anteriormente las primeras impresiones que un trabajador obtenga de su institución, habrán de tener un fuerte impacto en la productividad y actitud hacia el trabajo y hacia su propia organización.

Por lo que la alta dirección de la organización en este caso la Gerencia de Talento Humano debe asegurar que exista un programa de inducción sistemático bien elaborado con objetivos instruccionales que permita al nuevo trabajador conocer y entender su nueva organización.

De acuerdo con Silíceo (2001), el programa de inducción debe dar a conocer:

(a). Historia de la organización; (b). Su misión, valores y filosofía; (c). Sus instalaciones; (d). Ubicación geográfica; (e). Los miembros del grupo ejecutivo; (f). Las expectativas de la empresa respecto al personal; (g). Las políticas generales y específicas de relaciones industriales y recurso humano; (h). El proceso productivo y el producto mismo; (i). Los mercado y sistema de comercialización de la empresa; (j). Los medios y oportunidad de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, así como los sistemas de reconocimiento. (p.58).

Por consiguiente, ya son muchas las organizaciones que están conscientes de lo importante que es la formación y el desarrollo en el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, por lo que en presente investigación se plantea

desarrollar un programa de inducción al nuevo personal a fin de integrarlo con su nuevo entorno laboral y educarlos desde sus inicios. En este sentido Silíceo (ob. cit) señala que: “Un programa eficaz de inducción y orientación al personal nuevo ingreso, es sin duda un proceso que produce un alto nivel de éxito de la organización”. (p. 50)

Diseño instruccional

Una de las principales tendencias en el mundo de las organizaciones de hoy, es considerar al talento humano como ser importante en el pro del desarrollo de la organización. Motivo a sus conocimientos, habilidades y destreza que lo invitan al éxito laboral. Desde esta perspectiva, las organizaciones buscan a través de diferentes estrategias, potenciar mantener y fortalecer conductas, conocimientos y actitudes que orienten al trabajador hacia el desempeño exitoso de su labor.

Al respecto Argudín (2006), señala que “la formación es parte de la educación e implica la adquisición, de actitudes, normas, valores y un código ético...” (p.25) desarrollando así “un conjunto de comportamientos sociales, efectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo, un desempeño, una actividad o una tarea”. (p.15).

Es decir, la formación se convierte en unas de las alternativas base para orientar a los trabajadores nuevos, las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo en concordancia con los planes establecidos en la empresa hacia el desarrollo personal y profesional, a través del proceso de enseñanza y aprendizaje. De allí la importancia que tiene la presente investigación en diseñar un programa de inducción para el nuevo personal de ingreso, ya que implicaría la orientación del trabajador.

En este sentido, Galicia (citado por Hernandez, 2007) plantea lo siguiente:

Al seleccionar un aspirante a ocupar un puesto dentro de una organización, es necesario no perder de vista el hecho de que una nueva personalidad va a incorporarse en un medio con normas, políticas, procedimientos y costumbres desconocidas.(p.32).

Por lo que la institución debe plantearse entonces, la necesidad de diseñar planes y programas de formación que faciliten la identificación del individuo en el nuevo contexto laboral lo más rápido posible incluyendo: el cargo a ocupar, al jefe, al grupo o equipo de trabajo y a la organización en general.

En este mismo orden de idea, Medina (citado por Hernández, ob. cit.), señala:

El individuo no puede estar en la organización ignorante de lo que acontece a su alrededor, la información que se le suministre sobre la institución en general y sobre el ambiente laboral, facilitará en forma significativa su incorporación ante la nueva situación de trabajo; ya que si el trabajador conoce su trabajo y las diferentes implicaciones, se logrará de esta forma obtener una mejor participación y cooperación con el logro de los objetivos trazados por cualquier institución o empresa. (p.29).

También señala que la adaptación y familiarización que pueda brindársele al nuevo empleado contribuirá a favorecer su afecto y entusiasmo por los ideales de la institución lo que a su vez incide sobre el desarrollo de su sentido de pertenencia.

En este sentido, para elaborar un curso o taller en un sistema educativo, es necesario contar con un Diseño Instruccional bien estructurado. Mientras mejor estructurado se encuentre el diseño, mejor será su eficiencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para Dorrego (1991), el Diseño Instruccional es:

El proceso sistemático mediante el cual se analizan las necesidades y metas de la enseñanza y a partir de ese análisis se seleccionan y desarrollan las actividades y recursos para alcanzar las metas, así como los procedimientos para evaluar el aprendizaje en los alumnos y para revisar toda la instrucción. (p.84)

Según la precitada definición, se puede entender el Diseño Instruccional como la planificación metodológica de los elementos presentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje para la formación. Por lo que, para formar el personal que ingresa al Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, y que adquieran los conocimientos básicos sobre la institución, se propone el diseño de un programa de inducción, en la cual se llevó a cabo a través de un Diseño Instruccional, con el

propósito de incorporar a los nuevos trabajadores a la institución y asegurar una integración completa, dando a conocer las políticas y procedimientos más importante de la organización.

En tal sentido Rivera (citado por Prada 2009) plantea lo siguiente:

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. Es un factor de motivación para el personal. La organización puede aprender del personal nuevo, es decir se puede producir la retroalimentación. Puede tener un efecto beneficioso sobre el personal antiguo, porque el personal ya existente observa que éste trae nuevas ideas. Promueve la fidelidad en la organización, en la medida que la empresa cubra las expectativas del trabajador. Y La inducción facilita la rápida y efectiva adaptación del nuevo recurso humano. (Pág. 12).

Es evidente entonces, que para realizar un buen programa de inducción es necesario apoyarse en un Diseño Instruccional, en este sentido, Elena Dorrego (1991), basada en la teoría de la información y en la teoría instruccional desarrolla un modelo instruccional (ver gráfico 1) de ocho fases, en el cual se detalla una guía explícita para desarrollar un proceso formativo con el fin de lograr los objetivos de la instrucción, en la cual se especifica a continuación:

Cuadro 2. Fases del diseño instruccional.

| Nº | FASES | DESCRIPCIÓN |
|----|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Determinación de la necesidad instruccional. | Es donde se debe justificar la existencia de un problema cuya solución sea de tipo instruccional; deben así mismo establecer planes y objetivos curriculares, para cuyo logro se requiere diseñar e implementar el proceso instruccional. Se determina aquí los alcances de la instrucción. |
| 2 | Determinación del objetivo o los objetivos terminales. | Se establece el propósito de esa formación, que la persona debe evidenciar al finalizar la instrucción. |
| 3 | Análisis estructural. | Descomposición de las sub-habilidades a lograr en la formación a fin de alcanzar el aprendizaje final. Este análisis estructural será jerárquico, si el aprendizaje es cognoscitivo, procedimental, si es psicomotor, y también pudiera ser mixto o |

| | | |
|---|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | combinando las anteriores. |
| | Determinación de las conductas de entrada. | Se requiere establecer cuáles son los aprendizajes previos que deben poseer el participante en términos de conocimientos, habilidades y destrezas. |
| 4 | Los objetivos específicos. | Se deben especificar en términos operacionales, atendiendo las áreas y niveles de aprendizajes. Estos objetivos deben organizarse en la secuencia estructural respectiva, la cual se deduce del análisis de tareas ya sea jerárquica, procedimental o mixta. |
| 5 | Selección de estrategias instruccionales. | Se define el conjunto de eventos instruccionales diseñados para cada uno de las fases del proceso de aprendizajes en función del tipo de resultado a alcanzar. Comprende las actividades a ser realizadas tanto por el docente como por el alumno. |
| | Selección de los medios instruccional. | Se conciben como cualquier persona, dispositivo o material que transmita el mensaje requerido para el logro de un aprendizaje, la selección de los medios instruccionales apropiado depende los objetivos a alcanzar con la instrucción. |
| | Organización del contenido | Se establece y organiza del contenido en función de los objetivos a alcanzar y tomando en cuenta las orientaciones derivadas de las teorías del aprendizaje. |
| | Selección de las estrategias de evaluación. | Implica determinar cuáles son los procedimientos apropiados según el tipo de aprendizaje a alcanzar y cuáles son los instrumentos válidos para evaluar el logro de los objetivos. |
| 6 | La producción de los materiales instruccionales. | Implica el desarrollo de un diseño instruccional. |
| | La elaboración de los instrumentos de evaluación. | Atiende la validez confiabilidad y aspecto técnicos respectivos. |
| 7 | Evaluar formativamente la instrucción. | Se entiende determinar las fallas de la instrucción en término de su efectividad, es decir, en qué medida se logran los objetivos previstos. |
| 8 | Evaluación sumativa. | Tomar decisiones en cuanto a si se continuara o no utilizando |

el mismo diseño.

Nota. Cuadro elaborado con datos tomados de <<Dos Modelos para la Producción de Materiales Instruccionales>> por Dorrego, 1991.

Seguidamente, se muestra el gráfico donde se detalla todo el proceso a fin de llevar a cabo un diseño instruccional exitoso y de esta manera satisfacer la necesidad real que presenta el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” en cuanto al proceso de inducción que ejecuta actualmente.

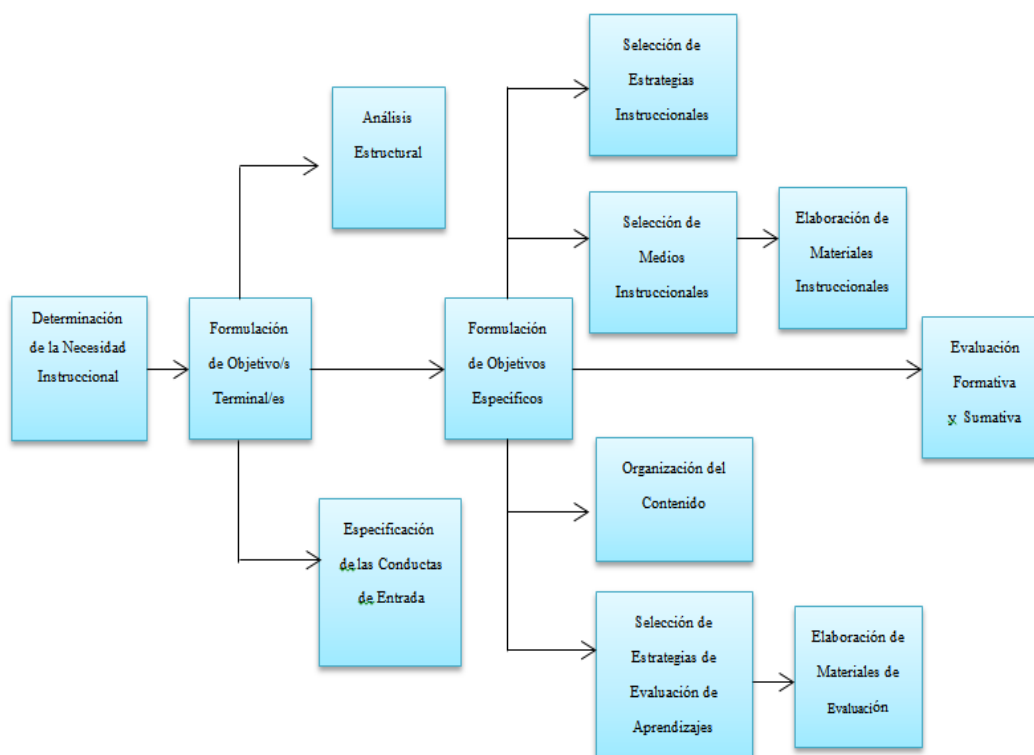


Gráfico 7. Elementos y procesos del diseño instruccional. Tomado de << Dos Modelos para la Producción de Materiales Instruccionales>> por Dorrego, 1991.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, para la realización, planificación y ejecución del programa propuesto en la presente investigación, se tomaron en cuenta los lineamientos o fases según el modelo propuesto por Elena Dorrego. Donde primeramente se detectó la necesidad del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, específicamente en la Gerencia de Talento Humano, en la que se observó en base al análisis del contexto real y a través de los resultados obtenidos

en la investigación, que no poseen un programa de inducción para los nuevos trabajadores que les permitan conocer a fondo todos los elementos que conforman la organización, y a su vez les faciliten a los nuevos trabajadores la integración con la institución y la información de sus deberes como parte de la empresa.

De acuerdo, a la necesidad instruccional detectada, se propuso entonces diseñar un programa de inducción, el cual pretende formar al nuevo trabajador del Complejo Industrial “Socialismo Tuyero”, en los aspectos relacionados a la gestión de la organización en sus diversos áreas funcionales, técnicas y operacionales. Creando así un sentido de compromiso e identificación en relación con el cumplimiento de los objetivos de la organización.

En efecto, es necesario que todo personal nuevo ingreso se involucre de manera activa en este proceso de aprendizaje para que logre adquirir todos los conocimientos en cuanto a la organización de la cual va a formar parte, y además se convertiría esta dinámica en una herramienta necesaria para la integración en el contexto laboral y permite a su vez mejorar el desempeño de las funciones en un determinado puesto de trabajo ya que ayuda a minimizar los índices de errores en el mismo.

En este sentido, los aprendizajes serán de tipo cognoscitivos, ya que, dicho programa genera nuevos conocimientos. Como es una iniciación en su ambiente laboral no es necesario, que el personal nuevo ingreso tenga conocimientos, particulares para participar en el programa de inducción, pero si es necesario de su presencia para iniciar este proceso educativo en cual consistirá en que los participantes tengan un conocimiento básico del puesto de trabajo en el que se va a desempeñar y el departamento adscrito dentro de la organización. Asimismo, deben tener interés en pertenecer al Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”. Además debe poseer una actitud de trabajo en equipo y disposición para acatar normas.

Seguidamente, se determinaron los objetivos específicos que se deben desarrollar durante el proceso de inducción, con el fin de cumplir con el objetivo general, y éstos fueron desplegados en relación a la taxonomía de Bloom (cognitiva, psicomotor y afectiva), los cuales son:



Gráfico 8. Objetivos específicos a desarrollar en el programa de inducción. Elaborado con datos tomados de la <<Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”>>, de Yare estado Miranda 2014.

En este mismo orden y dirección se determinó las estrategias instruccionales que se llevarán a cabo en el programa de inducción. En cuanto al facilitador será una enseñanza presencial donde éste va ser el guía que va dirigir la actividad dividiéndola en tres fases, inicio, desarrollo y cierre. Al inicio de la actividad dará la bienvenida y hará la actividad de presentación, luego en el desarrollo dividido en 4 etapas donde se hará la presentaciones de cada punto del curso dando la información de la organización, políticas normas, entre otros. Adicionalmente, se presentarán actividades y dinámica de grupo para alcanzar los objetivos propuestos. También se

hará el recorrido por las instalaciones y para culminar realizará la actividad de cierre con el fin de sistematizar todo lo aprendido. En cuanto al participante debe intervenir en todas las actividades programadas aportando ideas, opiniones, y finalmente conclusiones.

Por consiguiente, los medios que se utilizarán en el programa de inducción para los nuevos trabajadores del CIPPST, que permitirán lograr la efectividad del programa y lograr el objetivo son: La presentación de diapositivas, manuales, discusión en grupo, video y dinámicas individuales/grupales. Cabe agregar que el contenido que se transmitirá en el programa, está dividido en cuatro (4) sesiones en las cuales se distribuye de la siguiente manera:

Cuadro 3. Sesiones del manual de inducción.

| SESIÓN | CONTENIDO |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. | Caracterización de la organización Reseña histórica de la organización Ubicación geográfica de la organización Filosofía de gestión: Misión Visión Valores Objetivos Proceso productivo de la organización Proceso productivo: Materia prima maquinaria Proceso de transformación Producto terminado Primeros clientes |
| II. | Estructura organizativa y funciones Organigrama principal de la organización Funciones de las gerencias de la organización |
| III. | Deberes de los trabajadores en la organización Normas de la organización Políticas de la organización Derechos Salarios IVSS FAOV Prestaciones Sociales Guardería Beneficios HCM Primas por responsabilidad Programa de formación y desarrollo del personal |
| IV. | Seguridad e higiene laboral Seguridad en el trabajo Medio Ambiente de Trabajo más Saludable. Implementos de seguridad Enfermedades ocupacionales Instalaciones de la organización |

Nota. Elaboración propia. 2014

Selección de la estrategia de evaluación: las estrategias que se utilizarán para la evaluación de los aprendizajes, serán lecturas comentadas, aplicación y análisis del participante sobre los temas y dinámicas desarrollados, actividades inmersas en el manual que permita construir conceptos y reflexiones relacionados al tema y a través de dinámicas de grupo que permitan reforzar el conocimiento.

En la siguiente etapa comprende dos fase, por una parte es la producción de los materiales instruccionales, que en este caso para la presente investigación es el manual de inducción para el participante, donde se considera que el medio, además de transmitir una información según el aprendizaje a alcanzar, se utilizará para desarrollar destrezas requeridas por el procesamiento de información transmitida en el contenido del mensaje. Y por la otra parte, la elaboración del instrumento de evaluación,(ver anexo pág.156) que para efectos de la presente investigación se utilizara un instrumento, el cual se le aplicará a los participantes para que los mismo evalúen el proceso de inducción en forma general y objetiva.

En relación con este último, se realiza la penúltima fase que es la evaluación formativa de la instrucción, donde se aplicará el instrumento antes mencionado a cada uno de los participantes una vez finalizado todo el proceso de inducción, con la finalidad de recolectar la información acerca todo el proceso de formación y aprendizajes adquiridos. Y para culminar, se hará la evaluación sumativa, donde el participante dará las puntuaciones de acuerdo a sus criterios con relación al proceso de inducción que se aplicará, una vez recolectada la calificación se procederá a un análisis de los mismos y se debe tomar la decisión en cuanto si se continúa o no utilizando el mismo diseño.

Marco referencial de la organización

En este apartado se contempla los aspectos básicos del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, objeto de estudio para la realización del presente trabajo de investigación, en el que conlleva el diagnóstico de la situación

actual del proceso de inducción que se realiza en la organización, información adquirida directamente de manos del personal que laboran en la Gerencia de Talento Humano de la mencionada institución.

Descripción de la organización

El Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” es una empresa del Estado, adscrito actualmente a la Corporación Venezolana de Plásticos (COVEPLAS), pertenecientes al Ministerio del Poder Popular para la Industria. Ubicada en la Carretera Nacional Santa Teresa – Ocumare del Tuy, Zona Industrial. San Francisco de Yare, Municipio Simón Bolívar del estado Miranda.

Dedicada a la producción, distribución, comercialización a nivel nacional e internacional de productos elaborados en plásticos, mediante la transformación de materia prima (polipropileno, polietileno de alta y baja densidad) en productos terminados por el proceso de inyección. Y También se encarga del diseño y la fabricación de moldes, troqueles de acero, que satisfacen las necesidades del usuario final y contribuyendo al desarrollo endógeno de la República.

Hechos importantes en la reseña histórica de la organización

De acuerdo, al proceso social, político, económico y cultural que se estaba presentado a principios de año 2004, por idea central del presidente de la República Bolivariana de Venezuela para el año correspondiente: Hugo Chávez Frías, nace un proyecto en pro de la independencia y soberanía socialista del país, a través de un nuevo modelo industrializado, con el fin de satisfacer las necesidades del colectivo nacional, y modificar las bases productivas de la nación, para salir del modelo rentístico petrolero, mono-productor, y llegar a la revolución económica, con un nuevo modelo, productivo, diversificado, democrático, industrializado.

De allí surge el Convenio Binacional entre la República Islámica de Irán y la República Bolivariana de Venezuela a través del Ministerio del Poder Popular de Energía y Petróleo (MINEP). El cual implicó la creación de unas plantas para el procesamiento de plásticos, especialmente para fabricar envases para alimentos y contribuir en la construcción para convertir a Venezuela en una soberanía y potencia alimentaria inmersa dentro del próximo Plan de Desarrollo de la Nación.

Esta organización fue proyectada inicialmente con la intención de implantarlo en los terrenos de las empresas mixtas de PEQUIVEN, en el Municipio Juan José Mora del estado Carabobo en el año 2005. Sin embargo, luego de evaluar las condiciones del terreno se detectó alto nivel freático, laguna natural que limitaría el espacio físico requerido para su construcción. En el año 2006 llegan las máquinas de inyección de plástico, moldes y troqueles que se adquirieron en el marco de convenio Irán-Venezuela, con la empresa Behsazin Teheran, CIA., y se ven en la obligación de un cambio de ubicación de dicho complejo, para el estado Bolivariano de Miranda.

Por lo que para finales del año 2011, principio de 2012, es la culminación de las obras civiles y puesta en marcha del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, planta de Yare, inaugurado el 24 de marzo de 2012. La cual se destacó su importancia en la región, ya que, implica el desarrollo socio-productivo para la población de los Valles del Tuy y los polos de desarrollo industrial que se vienen confeccionado y desarrollando, trayendo como consecuencia la apertura de nuevos puestos de trabajo.

Seguidamente, se elaboró de acuerdo a la gran demanda de postulantes un programa de formación coordinado por Corporación de Industrias Intermedias de Venezuela (CORPIVENSA), donde se desarrolló programas individuales y masivos de inducción, capacitación y desarrollo para el personal del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, de 3 meses con el fin de garantizar el conocimiento y capacidades necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo y creando el valor de compromiso y pertenencia de la organización, de acuerdo al rendimiento y el compromiso del personal desempeñado en el proceso formativo, lo cual esto repercutió en el proceso de selección y contratación del personal.

Para comienzo del año 2013, CORPIVENSA entrega el proyecto, a la Promotora de Empresas Socialistas C. A (PROESCA) quien va ser el nuevo representante legal del Complejo, para tal año se realizaron diversas selecciones del personal masivo por la demanda de puesto y cargos que se estaban aperturando y se requerían cubrir, sin embargo el proceso de formación: inducción, capacitación y desarrollo del personal no estaba planificado formalmente, lo cual no se llevaba a cabo en la gestión de la organización.

Al comienzo del siguiente año por mandato del presidente Nicolás Maduro Moros, reemplaza a PROESCA, fusionando todas las plantas de plásticos a nivel nacional y crea la Corporación Venezolana de Plásticos S.A (COVEPLAS). Para tal gestión la formación y el desarrollo del personal comienza a tomar importancia y se comienza a planificar procesos formativos para la motivación y desarrollo del personal en la organización.

Filosofía de gestión del Complejo Industrial “Socialismo Tuyero”

Para la realización de las actividades de producción, distribución, comercialización, y otras, del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” posee elementos de planificación administrativa como misión, visión, objetivos, entre otros, los cuales se incluyen a continuación:

Misión

Empresa Socialista dedicada a producir y comercializar piezas de plástico fabricadas por el proceso de inyección y moldes de acero, a precios competitivos, en forma confiable y en condiciones de alta productividad y calidad, entregando a sus clientes productos que satisfagan sus necesidades y expectativas para así contribuir de forma sostenible y sustentable a fomentar el desarrollo endógeno de la República Bolivariana de Venezuela.

Visión

Ser la empresa líder en la producción de piezas de plásticos y moldes, en un mercado competitivo, con el compromiso de mejorar continuamente nuestros procesos productivos, sustentada con trabajadores formados y capacitados en un ambiente de bienestar y compromiso social.

Objetivos

Los objetivos del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, pretende alcanzar los siguientes objetivos organizacionales:

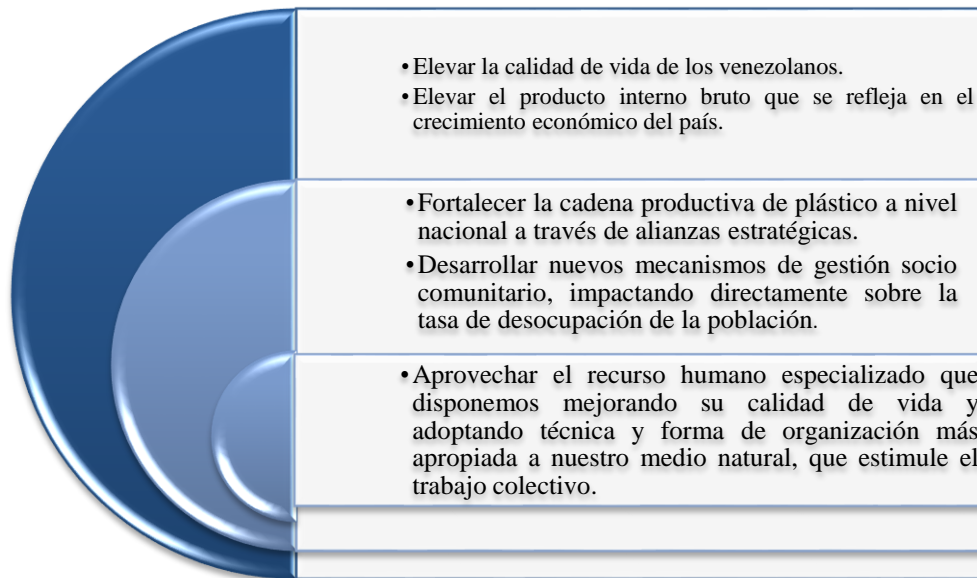


Gráfico 9. Objetivos del Complejo Industrial Procesador de Plástico "Socialismo Tuyero". Elaborado con datos tomados de la <<Gerencia de Talento Humano>>, de Yare estado Miranda 2014.

Valores

Los valores, que norman las conductas y ciertos comportamientos específicos que se muestran con orgullo y que se defienden en el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” son:



Gráfico 10. Valores del Complejo Industrial Procesador de Plástico "Socialismo Tuyero". Elaborado con datos tomados de la <<Gerencia de Talento Humano>>, de Yare estado Miranda 2014.

Estructura organizacional

El Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” para llevar a cabo los cumplimientos de sus objetivos organizacionales, en donde el talento humano altamente calificado ejecuta sus actividades, se comprende bajo el siguiente organigrama:

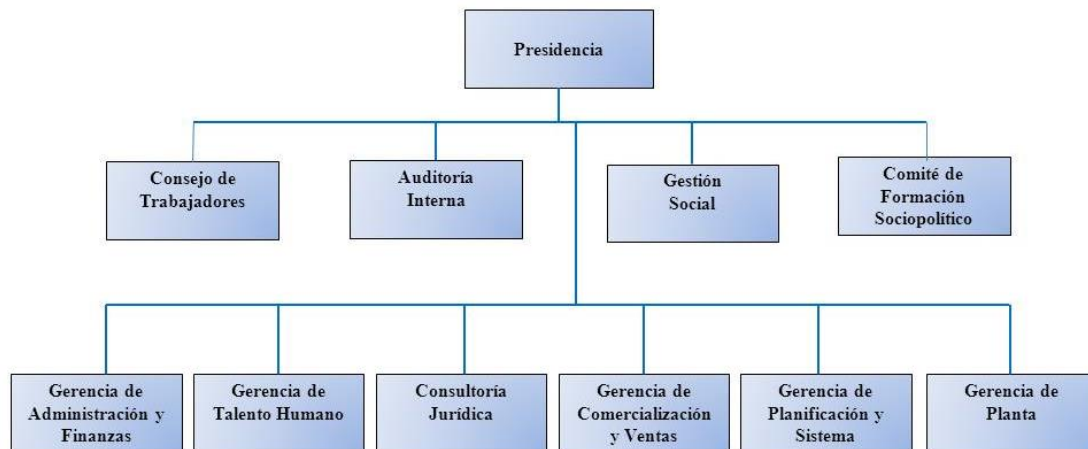


Gráfico 11. Organigrama del Complejo Industrial Procesador de Plásticos "Socialismo Tuyero". Elaborado con datos tomados de la << Gerencia de Talento Humano>>, de Yare estado Miranda 2014.

De acuerdo a la estructuración, la Junta Directiva representa la máxima autoridad de la empresa y la integran: la Presidencia, quien tiene a su cargo la gestión estratégica de la organización. Seguidamente para dar apoyo en la toma de decisiones y en la gestión se encuentra, el consejo de trabajadores; auditoría interna; gestión social y comité de formación sociopolítica que velan para que los objetivos, políticas y estrategias de acuerdo con las particularidades de la organización se cumplan. Y el último lo constituye el nivel gerencial, quienes tienen a su cargo la gestión específica de su departamento de acuerdo con los planes generales; son responsables de la dirección del personal a su cargo, ejecución de planes operativos, y reporte de resultados periódicos a la Gerencia General.

Descripción del área de intervención (Gerencia de Talento Humano)

Debido a que no existe al momento de ingresar el personal a la organización, un programa de Inducción ya establecido para los nuevos trabajadores en la empresa, se deberá intervenir en la Gerencia del Talento Humano, como ente rector que tiene la facultad de gestionar todo lo relacionado al personal en la organización, teniendo como objetivo principal proporcionar a los empleados, nuevos o actuales las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con el fin de incrementar su desarrollo profesional.

Por lo tanto, la formación en las organizaciones es una herramienta fundamental para la gestión del talento humano, con el fin de ayudar a todos los empleados actuales y nuevos ingresos de todos los niveles a alcanzar los objetivos requeridos, generando un equilibrio entre los objetivos organizacionales y personales. En tal sentido, la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero para dar cumplimiento a los objetivos de la organización establece en su filosofía de gestión los siguientes aspectos, los cuales se describen a continuación.

Misión

Planificar organizar y coordinar, los procesos concernientes a la gestión de talento humano en la organización, que garantice el cumplimiento de las Leyes, políticas, normativas en cumplimiento de los objetivos y políticas de la organización.

Visión

Ser reconocido como parte integral de la organización, en la consecución de sus objetivos, mediante la gestión eficaz del talento humano, con base a estrategias innovadoras y proporcionando los servicios necesarios para lograr los niveles de alta calidad en la organización.

Objetivo

Incorporar, mantener y desarrollar de manera eficiente a las personas que conforman el complejo industrial procesador de plástico “socialismo Tuyero”, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión institucional del servicio.

Organigrama

La Gerencia de Talento Humano para llevar a cabo sus objetivos, organiza y distribuye a su talento humano, de acuerdo a la siguiente estructura organizativa:

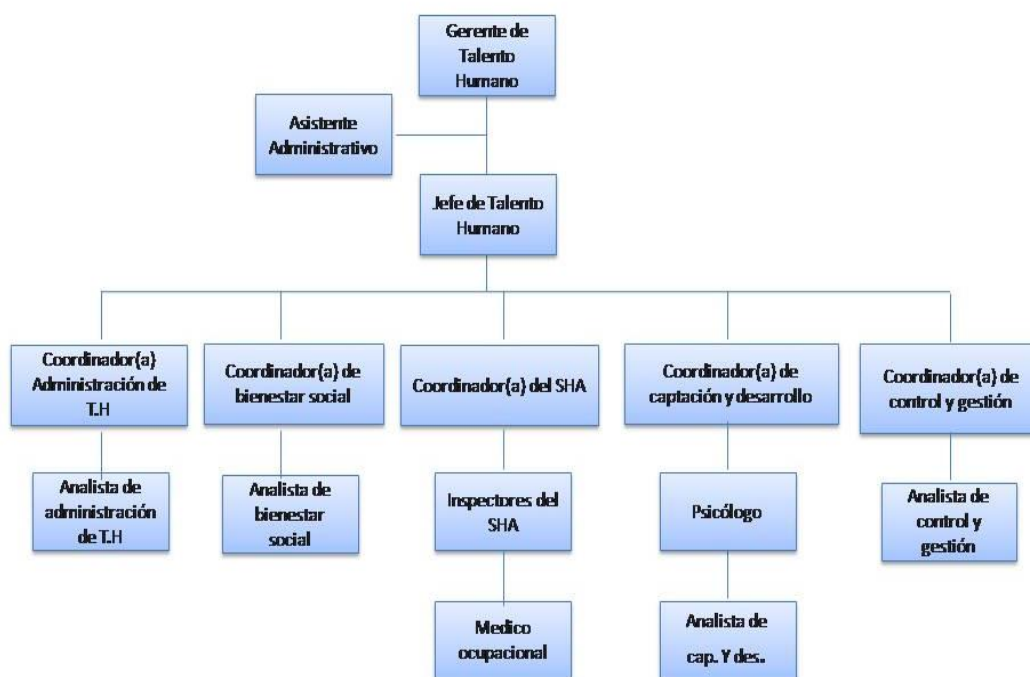


Gráfico 12. Organigrama de la Gerencia de Talento humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”. Elaborado con datos tomados de la <<Gerencia de Talento Humano>> de Yare estado Miranda 2014.

De acuerdo con la representación gráfica de la estructura organizativa de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero, se observa la posición de las áreas que la integran dicha gerencia, sus niveles jerárquicos, líneas de autoridad y responsabilidad de cada área. De acuerdo con esta estructura quien encabeza tal estructura es el Gerente de Talento humano, seguido de su asistente, posteriormente se encuentra la jefa de talento humano, en el siguiente nivel se encuentran los cinco coordinadores con sus respectivos analistas de cada departamento: coordinación de administración de talento humano, bienestar social, seguridad, higiene y ambiente, captación y desarrollo y por último control y gestión.

Bases legales:

Las bases legales hacen referencia a las leyes que justifican la presente investigación, en tal sentido Palella y Martins (2010), señalan que las bases legales se refieren a “la normativa jurídica que sustenta el estudio. Desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones, decretos, entre otros.” (p. 64).

En consecuencia, la necesidad de brindar formación a los trabajadores, tanto para su propio beneficio, como para la organización donde laboran, se encuentra reflejada en varios instrumentos jurídicos, los cuales se detallan a continuación distribuidos en cuadros según la ley que corresponda:

Cuadro 4. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

| Artículos | Vinculación con la Investigación |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 87: “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho...”</p> <p>Artículo 89: “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras...”</p> <p>Artículo 102: “La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todas sus modalidades y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad...”</p> | <p>De acuerdo con los artículos antes señalados, se puede observar que el Estado a través de la CRBV, garantiza el trabajo como derecho y deber, que posee cada ciudadano y ciudadana de nuestra república, por ende el Estado tendrá la responsabilidad de velar las condiciones basado todo en un empleo digno que aporten al desarrollo personal (económico, moral e intelectual) de todo trabajador.</p> <p>De igual manera plantea, que la educación es un derecho, un deber social fundamental y es un servicio público, que el Estado como ente regulador velará por su cumplimiento, para desarrollar todas las facultades del ser humano, garantizando una educación de calidad, integral, permanente, para todo ciudadano y ciudadana en igual oportunidades.</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 103: “Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones...”</p> | <p>Cabe agregar, que están estrechamente relacionados la educación y el trabajo, ya que de alguna manera aportan en el desarrollo individual e intelectual de cada persona.</p> <p>De allí la relación que guarda la CRBV, con la presente investigación, la cual se encargó de diseñar un programa de inducción para el personal nuevo ingreso del Complejo Industrial Socialismo Tuyero brindándole formación desde sus inicios para el crecimiento profesional y de esta manera puedan sentirse familiarizados con la institución.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Nota. Cuadro elaborado con datos tomados de <<Constitución de la República Bolivariana de Venezuela >> 1999.

Cuadro 5. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)

| Artículo | Vinculación con la Investigación |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 293: “La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela.”</p> <p>Artículo 294: “Se concibe como formación colectiva, integral continua y permanente, la realizada por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social del trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales.”</p> | <p>De acuerdo con los artículos antes descritos se puede decir, que el trabajo y la educación, son los procesos fundamentales para el desarrollo de toda persona y del país. Por tal razón, la LOTTT, con el fin de crear las condiciones sociales y culturales necesarias para el desarrollo integral de la familia y su comunidad, se centran en la formación (educación) como aspecto fundamental para el proceso social del trabajo. Además de ello, señala la educación como un derecho de los trabajadores y de las trabajadoras, que brindan formación técnica, y tecnológica vinculada al proceso productivo, trayendo consigo beneficios para el desarrollo del ciudadano, en pro de las</p> |

Artículo 298:

“Así mismo con base a los planes de desarrollo económico y social de la Nación, el Estado garantizará el cumplimiento de la formación colectiva en los centros de trabajo, asegurando su incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador.”

Artículo 299:

“Crear las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades, y orientados al desarrollo integral de la Nación.”

Artículo 312:

“Recibir los estudios técnicos y tecnológicos relacionados con los procedimientos, equipos y maquinarias donde va a trabajar; y a conocer todas las actividades que se requieran para cumplir con la función de la Empresa, ya sea la elaboración de un producto o la prestación de un servicio. Para ello, el patrono/a deberá organizar para el trabajador/a, cursos de formación sobre las distintas tareas que la empresa deba realizar para cumplir con sus funciones.”

construcción de la sociedad y del Estado.

Del mismo modo planeta que el estado garantizará el cumplimiento de la formación colectiva en los centros de trabajo, asegurando su incorporación al trabajo.

De allí la vinculación que muestra la LOTTT con el presente trabajo de investigación el cual responde a una necesidad real que presenta el Complejo Industrial “Socialismo Tuyero” ubicado en Yare, estado Miranda.

En tal sentido, el programa de inducción que acá se plantea responde a objetivos tanto cognitivos, afectivos y psicomotor, con el fin de hacerle saber al nuevo trabajador los aspectos relevantes de la organización en donde pasará gran parte de su vida.

Otro aspecto de resaltar en el programa de inducción, es que permite familiarizar al nuevo trabajador con las instalaciones de trabajo incluyendo en ello la maquinaria y materia prima puesto que el Complejo Industrial es una zona de fabricación.

Aunado a esto, se detallará de manera global el proceso que se realiza para la obtención del producto final propio de la organización que en este caso son piezas de plástico, a fin de que el personal nuevo ingreso conozca la razón por el que fue creada la organización.

Nota. Cuadro elaborado con datos tomados de <<Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras>> 2012.

Cuadro 6. Ley Orgánica de Educación

| Artículo | Vinculación con la Investigación |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 22:</p> <p>“De acuerdo con sus características y en correspondencia con las políticas intersectoriales del Estado y los planes generales de desarrollo endógeno, local, regional y nacional, están obligadas a contribuir y dar facilidades a los trabajadores y las trabajadoras para su formación académica, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento profesional...”</p> <p>“Las empresas públicas y privadas están obligadas a facilitar instalaciones, servicios, personal técnico y profesional para la ejecución y desarrollo de programas en las áreas de formación para el trabajo liberador.”</p> | <p>Con le artículo ante descrito se puede decir, que en esta ley se establece el compromiso de las organizaciones con los trabajadores, a fin de facilitar la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas que incrementen su potencial ocupacional y profesional.</p> <p>De allí la vinculación que tiene esta ley con la presente investigación, pues con el programa de inducción que se plantea se incrementa la formación en el trabajador a fin de garantizar mejor su desempeño en el entorno laboral, siendo la educación fundamental para las organizaciones y el personal que labora en ellas.</p> |

Nota. Cuadro elaborado con datos tomados de <<Ley Orgánica de Educación>> 2009.

Cuadro 7. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

| Artículo | Vinculación con la Investigación |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 53:</p> <p>“Todo trabajador y trabajadora debe: “ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar...”</p> <p>“De igual manera el literal N°2 dice, que todo trabajador y trabajadora debe: “Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad...”</p> <p>Artículo 58:</p> <p>“El empleador o empleadora, el o la contratante o la empresa beneficiaria según el caso adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al</p> | <p>En mención a los artículos antes señalados, se puede decir que la LOPCYMAT respalda la formación como parte importante en el trabajo, haciendo énfasis en la formación teoría y práctica del trabajador y trabajadora desde el inicio de su relación de trabajo, para que éste conozca todo lo relacionado a su puesto de trabajo incluyendo las condiciones de trabajo.</p> <p>Otro aspecto importante, que se toma en cuenta en esta ley es el compromiso que le otorgan las</p> |

inicio de su labor, los trabajadores y trabajadoras a que se refiere el artículo anterior reciban información y capacitación adecuadas acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos así como los medios o medidas para prevenirlas.”

organizaciones a la formación de los trabajadores tanto en el inicio de su desempeño laboral como en la formación permanente del trabajador dentro de la organización. Asimismo, plantea el cuidado al que se le debe prevenir al trabajador ante situaciones de riesgo.

De allí la relación que guarda esta ley para con la presente investigación pues en el programa de inducción existe una sesión dedicada a los posibles riesgos que se posee dentro de la organización y la manera de prevenirlos.

Nota. Cuadro elaborado con datos tomados de <<Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo >> 2005.

Cuadro 8. Proyecto Nacional Simón Bolívar

| Artículo | Vinculación con la Investigación |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>En el primer objetivo histórico de la patria 2013-2019: defender, expandir y consolidar nuestra independencia nacional en el objetivo 1.5.1.4 establecen: Impulsar la formación para la ciencia, el trabajo y la producción, como soporte para el avance de la revolución científica y tecnológica, a través de la formación que vincule la ciencia y la tecnología con la producción y el trabajo en formas organizativas(...) en el objetivo 1.5.2.1.Recomienda actualizar y direccionar los programas formativos, con el fin garantizar la formación técnica, profesional y ocupacional del trabajo, y en el 1.5.2.2. Propiciaron sólo de mejorar los niveles de preparación para el trabajo, sino más aún la cultura del mismo, la organización en consejos de obreros y el punto y círculo como elementos sustanciales del cambio del modelo productivo.</p> | <p>En este punto es necesario mencionar que el momento de abordar la presente investigación se trabajaba con el proyecto Nacional Simón Bolívar 2007-2013y hoy en la actualidad se gestiona con el Plan de la Patria 2013-2019 que se encarga de dar continuidad a los objetivos que no fueron alcanzados durante el período 2007-2013 y profundizar en las áreas de mayor necesidad según lo requiera la sociedad.</p> <p>En base a ello se puede decir, que en Venezuela sus bases legales y normativas, reconocen la educación, la formación y el aprendizaje permanente en el trabajo, siendo esto de gran importancia, ya que propician el desarrollo</p> |

personal, por consiguiente, con el basamento legal de la educación y la formación en el trabajo, se propone un programa de inducción para los trabajadores del Complejo Industrial Socialismo Tuyero para los nuevo ingreso, que será aplicado por la Gerencia Talento Humano, como formación previa al empleo, con el fin de ofrecer la información necesaria que le permitirán conocer, identificar las condiciones de trabajo, las cuales van a permitir que el personal se sienta motivado y desarrolle el sentido de pertenencia hacia la organización, y de esta manera pueda ejecutar las actividades adecuadamente y lograr los objetivos tanto personales como institucionales.

Nota. Cuadro elaborado con datos tomados de <<Proyecto Nacional Simón Bolívar>>2007-2013.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo, se describen cada uno de los componentes metodológicos que las investigadoras seleccionaron para cumplir con los objetivos de la investigación. En el campo metodológico está relacionado con el Diseño de un Programa de Inducción para una Gerencia de Talento Humano en el Sector Industrial. En este sentido Arias (2012), sostiene que: “La metodología incluye el tipo y diseño de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el ¿cómo? se realizará el estudio para responder al problema planteado”. (p.110).

En términos generales, se puede decir entonces, que la metodología responde al método, donde se expone de manera clara cómo se va a realizar el estudio lo implica la elaboración de un plan y la selección de las técnicas más idóneas para su desarrollo. Por consiguiente en este capítulo se abordaron los aspectos metodológicos que guiaron esta investigación.

Paradigma de la investigación

El estudio de la investigación está apoyado en el paradigma positivista, con base en la investigación cuantitativa.

En este sentido, las autoras toman como referencia a Hurtado (2012), para abordar los postulados que definen los modelos epistémicos, en el entendido que éstos son representaciones conceptuales en las cuales se indaga sobre una realidad a partir de una estructura de ideas, con base en un modelo conformado por principios, símbolos, normas y criterios, de acuerdo a la cultura y formación académica de todo investigador.

Conviene señalar lo siguiente, en el entendido como lo plantea Hurtado (ob.cit.), que del realismo se deriva el positivismo como complemento del modelo epistémico cuando el precitado autor considera que:

El positivismo concede primacía a los hechos ante las ideas, a las ciencias experimentales ante las teóricas y las leyes físicas y biofisiológicas ante los postulados de la filosofía. En este modelo, la experiencia priva sobre las ideas y sobre la razón, y la comprobación emerge como condición necesaria para determinar la validez de lo conocido y de aquello que está por conocerse. El positivismo corresponde a una forma de abordar los problemas del conocimiento y de la ciencia a partir del realismo pues, según lo postulado por Comte, los hechos superan las ideas... (p.57)

Sobre lo anterior, la presente investigación se enmarcó dentro del paradigma positivista porque se requirió de la comprobación del conocimiento para garantizar su validez científica, basándose en instrumentos de recolección de información. El cual se aplicó a los trabajadores de la Gerencia de Talento Humano. Este instrumento estuvo estructurado de forma dicotómica y en algunas ocasiones de selección simple. El mismo contenía un total de veinticuatro (24) preguntas, con la finalidad de conocer el proceso de inducción que se lleva a cabo en la institución objeto de estudio. Lo cual pudo determinar la ausencia de un programa de inducción en el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, y de esta manera permitió poder dar respuesta en este entendido, para lo cual, se propone un programa de inducción que permita fortalecer el proceso socialización con la finalidad de integrar de manera oportuna a los nuevos trabajadores que formarán parte de la plantilla de personal de la organización, influyendo de forma favorable, el que se logren beneficios, tanto a nivel organizacional, como individual.

De acuerdo con la fundamentación epistémica en la cual se basó la presente investigación, se puede apreciar que su enfoque es cuantitativo, ya que se requirió de la obtención y manejo de datos estadísticos. De estos datos se obtuvieron los resultados del instrumento aplicado, y posteriormente fueron analizados, en base a métodos estadísticos, donde se comprobaron los hechos, el conocimiento establecido.

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue de campo con apoyo documental. La investigación se realizó en su ambiente natural, es decir, en la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” ubicado en Yare, estado Miranda.

Atendiendo a lo expresado por, Bravo (citado por Ramírez 2007), el autor define la investigación de campo como aquella en la que “se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural” (p.66). Es decir, se estudia al objeto de investigación en el medio o contexto social donde éste se manifiesta.

Del mismo modo, Arias (2012), sostiene que:

La Investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir que el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.(p. 31).

Sobre la base de los precitados autores, se fundamenta la presente investigación de campo, por cuanto recogieron los datos en forma directa, con miras a dar respuestas concretas a la solución del problema evidenciado en el objeto de estudio.

En este sentido, se realizó un diagnóstico de la situación descrita en relación con el proceso de inducción que se lleva a cabo en el Complejo Industrial. Asimismo, se describió su estructura organizativa y los procedimientos inherentes al objeto de estudio, con la finalidad de obtener resultados confiables y precisos.

Para complementar, Hurtado (2012), expresa que “el diseño campo es aquel en el cual el investigador obtiene sus datos de fuentes directas en su contexto natural” (p.702). Por lo cual, las investigadoras acogiendo a este postulado, utilizaron este diseño para el caso de estudio, objeto de esta investigación.

Para efectos de la presente investigación, las autoras acudieron tanto a fuentes vivas o directas, además de informantes claves que otorgaron datos vitales en el proceso investigativo, en este caso, los profesionales que laboran en la Gerencia de Talento Humano de la organización objeto de estudio. Por otro lado, se acudió a fuentes documentales, (libros de textos, documentos, fuentes electrónicas, entre otros), con el fin de fundamentar teóricamente la relevancia del llevar a cabo, procesos de inducción.

Es importante señalar, que para efectos de la presente investigación se le concedió preminencia a las fuentes primarias, es decir las fuentes de los sujetos que se encuentran dentro de la realidad objeto de estudio, y un segundo orden a las fuentes bibliográficas documentales.

Nivel de la investigación

La presente investigación se ubica en un nivel descriptivo; de acuerdo con Hurtado (2012), cuando se refiere al sintagma gnoseológico del tipo de investigación descriptiva, expresa que:

Básicamente debe contener las definiciones y explicaciones relativas al objeto, evento o característica que se pretende describir, intentos de descripciones anteriores, aspectos estudiados y no estudiados de dicho evento y la teoría dentro de la cual podría interpretarse la descripción obtenida. En la investigación descriptiva el sintagma gnoseológico define, contextualiza y explica tanto el evento a describir, como los eventos de contexto. (p.104).

Es decir, que de acuerdo con Hurtado (ob.cit), fue necesario utilizar criterios sistemáticos, (teóricos y metodológicos), para especificar el comportamiento de los eventos, a partir de su definición y de su contexto para poder describir los hechos.

En este sentido, las investigadoras a partir de los datos obtenidos, especificaron las características precisas a indagar, a partir del análisis de los datos obtenidos donde se describieron los aspectos resaltantes e importantes, con la finalidad de argumentar el carácter descriptivo de la investigación objeto de estudio.

Asimismo, Hernández, Fernández y Batista (2010) manifiestan:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren... (p.80).

Por consiguiente, el propósito de este nivel consistió en interpretarlas realidades de los hechos, de allí, que este nivel de investigación permitió la descripción detallada y así la identificación en el estado y sus características importantes de la manera en que se lleva a cabo el proceso de inducción de los nuevos trabajadores del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”.

En tal sentido, a través de una recolección de datos desde un entorno natural, se aplicó una encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, el cual estaba conformado con un total de veinticuatro (24) preguntas en su mayoría dicotómica y algunas de selección simple y fue aplicado a los profesionales de la Gerencia de Talento Humano, con el fin recolectar información sobre el proceso de inducción que se desarrolla en el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, y a su vez determinar las variables que lo componen, a fin de dar respuesta al problema objeto de estudio.

Población y muestra

Dentro de las investigaciones cuantitativas, un aspecto importante es la descripción y selección de las unidades de estudio. Tal como la población o universo de estudio y una vez que se ha situado, se requiere definir la muestra, las cuales se detallan a continuación:

Población o universo de estudio

Al momento de emprender una investigación de campo, se ubicó dentro del universo el grupo de unidades observables, sobre las cuales las investigadoras de la presente investigación tuvieron que conocer e indagar. A dicho conjunto se le denomina población, elemento importante del marco metodológico. Para definir población, Hurtado (2012), se refiere al “conjunto de seres que poseen las características o evento a estudiar...” (p. 148). Mientras que Palella y Martins (2010), señala que la población es el “conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones” (p.105).

De este modo, se dio por sentado, que el sector de la población fue aquel que se seleccionó con las características específicas para dar cumplimiento a los objetivos de la presente investigación.

En este sentido, Arias (2012), define población como:

Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (p.82).

Asimismo, Arias (ob.cit), plantea que la población finita es entendida: “como una agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además, existe un registro documental de dichas unidades”. (p. 82). Tipo de población que se ajusta de manera adecuada a la presente investigación, por cuanto la población está

comprendida por un total de 26 trabajadores pertenecientes a la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial “Socialismo Tuyero”.

En este orden de ideas, se presenta el cuadro de la población de estudio de la presente investigación.

Cuadro 9. Distribución Poblacional del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”

| Participantes | Cantidad | Porcentajes |
|----------------------|-----------------|--------------------|
| Gerente | 1 | 4% |
| Jefe | 1 | 4% |
| Coordinadores | 3 | 11% |
| Analista | 14 | 54% |
| Inspectores | 6 | 23% |
| Asistente | 1 | 4% |
| Total | 26 | 100% |

Nota. Datos tomados de la <<Gerencia de Talento Humano, del Complejo Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”>>ubicado en Yare estado Miranda, 2014.

Muestra del estudio

La muestra en todo proceso de investigación pasa a convertirse en la reducción de aquello que solo va a ser evaluado en representación del universo. Al respecto, Palella y Martins (2010), plantean la muestra como: “la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características reproducen de la más exacta posible. (p.106). Asimismo, Arias (2012), expone que “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (p. 83).

De acuerdo, al presente estudio, se definió como población a la Gerencia de Talento Humano el cual está integrado por veintiséis (26) personas. En este sentido, Veliz (2011), señala que “... cuando se trate de poblaciones muy pequeñas, las muestra puede ser equivalente a la misma” (p.23). Por su parte, Hernández,

Fernández y Batista (2010), sostienen que “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra” (p. 69).

Por consiguiente, en el presente trabajo de investigación no se tomó ningún tipo de criterio muestral, debido a que la población está constituida por veintiséis (26) profesionales, que forman parte de la plantilla de personal y que trabajan diariamente en la gerencia de talento humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” ubicado en Yare estado Miranda, por lo que el tamaño de la muestra fue igual al tamaño de la población.

A continuación se presenta el cuadro de la distribución muestral, clasificado según el cargo que ocupan dentro de la institución:

Cuadro 10. Distribución muestral del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”

| Participantes | Cantidad | Porcentajes |
|----------------------|-----------------|--------------------|
| Gerente | 1 | 4% |
| Jefe | 1 | 4% |
| Coordinadores | 3 | 11% |
| Analista | 14 | 54% |
| Inspectores | 6 | 23% |
| Asistente | 1 | 4% |
| Total | 26 | 100% |

Nota. Datos tomados de la <<Gerencia de Talento Humano, del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” >> ubicado en Yare estado Miranda, 2014.

Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Una vez que se realizó el plan metodológico, se dio inicio a la recolección de datos a través del contacto directo con la realidad objeto de la investigación de campo, es entonces cuando las investigadoras seleccionaron e hicieron uso de las técnicas e instrumento mediante las cuales se obtuvo la información necesaria para llevar a cabo la presente investigación.

En este sentido Arias (2012), el autor define las técnicas de recolección de datos como: “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”.(p. 67).

Asimismo, Hurtado (2012), plantea que “la técnica tiene que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos, es decir, el cómo. Estas pueden ser de revisión documental, observación, entre otras”. (p.161).

En base a las consideraciones de los autores antes citados, se infiere que la técnica hace referencia a la estrategia que se utiliza para recolectar la información. En apoyo a estos procedimientos, de obtener información relevante respecto al proceso de inducción actual en la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial “Socialismo Tuyero” se utilizaron instrumentos de recolección de datos

Para Arias (2012), define instrumento de recolección de datos “como cualquier recurso, dispositivo o formato en papel o digital, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.” (p. 69).

Por su parte, Ramírez (2007), expresa que “el instrumento de recolección de datos es un dispositivo de sustrato material que sirve para registrar los datos obtenidos a través de las diferentes fuentes”. (p.108).

Es decir los instrumentos de recolección y análisis de los datos son todos aquellos recursos, de los que en este caso los investigadores hacen uso para acercarse a la realidad objeto de estudio y de ella extraer información necesaria para la recolección y desarrollo de este proyecto de investigación.

Por consiguiente, en la presente investigación se aplicó la técnica de la observación y como apoyo para recolectar la información se llevó a cabo el registro de observaciones. Asimismo, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento para recoger los datos se empleó el cuestionario, los cuales se detallan a continuación todo ello con el fin de Diseñar un Programa de Inducción para la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, Ubicado en Yare estado Miranda

La observación

Con respecto a la observación Arias (2006), señala:

Una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos. (p. 69).

Es decir, la observación es el proceso mediante el cual se visualiza en el entorno laboral los procedimientos en relación al problema detectado. En este caso, se utilizó además la observación no estructurada definida por Arias (2012), como “la modalidad en la que no se dispone de una guía de preguntas elaboradas previamente”. (p.73). Esta técnica permitió detallar la situación actual en cuanto a proceso de inducción a fin de alcanzar los objetivos previamente establecidos.

Para el desarrollo de la investigación en estudio la fase de observación se desarrolló de la siguiente manera; se realizó un registro de observación (ver anexo pág. 156) que permitió a las investigadoras llevar un control de la información obtenida durante las visitas a la organización y en este ciclo se resaltaron los siguientes aspectos:

El proceso de reclutamiento es permanente, debido a que la organización es nueva y se encuentra en crecimiento lo que genera la necesidad de crear nuevos puestos de trabajo y a su vez vacantes por cubrir. Es a partir de allí donde comienza con la revisión de currículum vitae entregados por familiares y conocidos de trabajadores actuales, alcaldías, consejos comunales, comunidades aledañas a la organización, entre otros.

Posteriormente, estos expedientes son analizados y acorde al perfil que requiere el cargo son preseleccionados y se les contacta vía telefónica coordinando una cita para la aplicación de pruebas psicotécnicas y entrevista de empleo. Una vez que el aspirante asiste a la cita, algunas veces se les da una charla de aproximadamente cinco (5) minutos donde se les ofrece una breve información de la organización en

cuanto algunos aspectos relevantes de la misma. Este procedimiento es realizado por la coordinadora de Captación y Desarrollo Profesional. Una vez analizado y teniendo los resultados de los mismos, son seleccionados los candidatos que serán los nuevos miembros de la familia del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”. Finalmente se inicia con el proceso de contratación, recolección de documentación requerida para preparar los expedientes para los ingresos.

Cabe destacar, que en esta fase de observación se evidenció que algunas veces el primer día de trabajo se le brinda otra charla aproximadamente de 15 minutos dirigida por el personal de la Coordinación de Seguridad, Higiene y Ambiente, indicándoles brevemente la filosofía de la organización, los posibles riesgos y accidentes laborales y sus precauciones. Por último es ubicado en su puesto de trabajo con el supervisor inmediato.

Por otra parte, en ocasiones el proceso de las charlas es obviado, y solo se realiza las pruebas psicotécnicas y entrevistas de trabajo, una vez determinados los participantes a ocupar las vacantes se seleccionan y se da inicio al proceso de contratación y se ubica directamente a su puesto de trabajo dirigido igualmente por la Coordinadora de Captación y Desarrollo Profesional

La encuesta

De igual manera, para la obtención de los datos necesarios a fin de llevar a cabo la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, este procedimiento permitió conocer las motivaciones, actitudes u opiniones de los individuos con relación al proceso de inducción que se lleva a cabo en la nombrada organización.

En tal sentido, Arias (2006), define la encuesta como: “Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.” (p. 117).

En este caso, para obtener información precisa y relevante sobre el proceso de inducción, se aplicó como instrumento un cuestionario de forma escrita en papel

clasificados entre preguntas selección simple y en algunos casos de opción dicotómica, con un total de veinticuatro (24) preguntas, lo que facilitó a los profesionales, generar respuestas de forma más cómoda y selectiva. Además de ello, el cuestionario fue aplicado de forma transversal, a todo y cada uno de los miembros de la población, que labora en la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” Ubicado en Yare estado Miranda.

En este sentido, el cuestionario aplicado (ver anexo pág. 151) fue entregado a la población en estudio explicando las instrucciones desde los inicios para que los mismos completaran el formato y de esta manera obtener información veraz y valiosa para la investigación. Cabe acotar, que los sujetos en estudio tuvieron alrededor de tres (3) días para completar el cuestionario en su totalidad, sin intervención del encuestador.

Validación del instrumento

La validación del instrumento consistió en solicitar la ayuda de expertos para que por medio de sus conocimientos comprobaran que el instrumento posee elementos valiosos para recolectar información pertinente para el desarrollo de la presente investigación. Al respecto Bernal (2006), plantea: “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado la validez indica el grado con que puede inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos”. (p.214).

Atendiendo a esta consideración, una vez diseñado el instrumento para la recolección de los datos, se procedió a la validación; proceso que fue desarrollado de la siguiente manera, se recurrió al juicio de tres (3) experto: profesor Rodolfo Ron, adscrito al Departamento de Administración Educativa, en segundo lugar al profesor Ramón Ferrer adscrito al Departamento de Currículo, y en tercer lugar a la profesora Deyanira Yaguare, igualmente adscrita al Departamento de Currículo. Cabe destacar que los tres (3) expertos que prestaron su colaboración y apoyo a la presente

investigación, son profesores de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Una vez obtenidas sus revisiones, los profesores antes señalados, sugirieron modificaciones ocasionándose así otra versión del instrumento, que fue la que finalmente se aplicó a los actores sociales seleccionados para llevar a cabo el estudio. A continuación, se detallan las observaciones realizadas por los profesores:

Cuadro 11. Sugerencias del Instrumento.

| Profesor Ron, R. | Profesor Ferrer, R. | Profesora Yaguare, D. |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Reducir pregunta n° 2; Continuar escala dicotómica en la pregunta N°11 y 17. | Agregar en el encabezado de la pregunta C.I.P.P.S.T e incorporar 2 preguntas más. | Continuar escala dicotómica 11-17-25; Fusionar pregunta N°24. |

Nota. Elaboración propia.2014.

Definición de variables

Variable es una palabra que representa aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio. Se trata de algo que se caracteriza por ser inestable, inconstante y mudable. Un aspecto que es de resaltar en este punto, es que las variables son una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse

De este modo, para facilitar el procesamiento de información, comprensión y análisis de los datos obtenidos para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación, las variables se convirtieron en los componentes que las investigadoras midieron y evaluaron con las técnica e instrumentos anteriormente descritos. No obstante, existen muchas formas de clasificación de las variables, en esta sección se clasificaron de acuerdo con los objetivos de la investigación.

Al respecto, Arias (2006), plantea: “una variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación”. (p.57).

Para efectos de la presente investigación, las variables utilizadas se describen a continuación.

Cuadro 12. Definición de variables.

| Objetivos Específicos | Variable | Definición Conceptual |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diagnosticar las necesidades de la Gerencia de Talento Humano Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, en cuanto a un proceso de inducción de personal. | Detección de necesidades de la Gerencia de Talento Humano. | Es la carencia que se solventa y resulta indispensable, vital y obligatorio para el cumplimiento de los objetivos de un proceso para el desarrollo del Talento Humano. |
| Determinar los elementos que se requieren en un Diseño Instruccional para un programa de inducción el cual será utilizado y aplicado por la Gerencia de Talento Humano. | Elementos del Diseño Instruccional dirigido al nuevo personal. | Proceso sistemático, planificado y estructurado, que se apoya en la orientación psicopedagógica del aprendizaje adecuada a las necesidades del aprendizaje del educando. |
| Elaborar el diseño Instruccional dirigido al nuevo personal que ingresa al Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” el cual será utilizado y aplicado por la Gerencia de Talento Humano. | | |
| Diseñar un manual de inducción dirigido al nuevo personal que ingresa y que va ser utilizado por la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” el cual será utilizado y aplicado por la Gerencia de Talento Humano. | Distribución organizativa del programa de inducción. | Es la planificación metodológica y sistemática de un proceso de inducción. |

Nota. Elaboración propia.2014.

Operacionalización de las variables

La operacionalización de variables consiste en desglosar el objetivo en pequeñas parte (desde lo macro hasta lo micro) a manera de centralizar realmente lo que se quiere evaluar a fin de alcanzar los objetivos previamente diseñados.

Según el Manual de la UPEL (2012), define la operacionalización de variables como: “El procedimiento por el cual se pasa de variables generales a indicadores”. (p. 43).

Asimismo, Hurtado (2012), señala: “que la operacionalización de variables se realiza cuando el investigador desea hacer un abordaje focalizado de la investigación, cuando ya tiene un concepto específico del evento y su intención es construir un instrumento estructurado” (p.139)

Para tal efecto, en la presente investigación las autoras realizaron el desglose de variables en dimensiones definidas por Arias (2006), como “un elemento, que resulta de su análisis o descomposición” (p.61). Posteriormente, éste fue delimitado sobre subdimensiones, y finalmente a manera de canalizar realmente lo que se quiere medir y evaluar se obtienen los indicadores que de acuerdo con este mismo autor, lo define como “un indicio, señal o unidad de medida que permite estudiar o cuantificar a sus dimensiones”. (p.62).

A continuación se muestra la operacionalización de variables utilizadas para el abordaje de la presente investigación.

Cuadro 13. Operacionalización de Variables.

| VARIABLE | DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | INDICADORES | ITEMS |
|-----------------------------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| Detección de necesidades de la gerencia de talento humano | Organización | Talento humano | Formación | 1, 2 |
| | | | Motivación | 3 |
| | | | Compromiso | 4 |
| | | | Desempeño | 5 |
| | | | Procesos administrativos | Planificación |
| | | Procesos administrativos | Control | 9 |
| | | | Dirección | 10 |
| | | | Evaluación | 11 |
| | | Filosofía de gestión | Reseña histórica | |
| | | | Misión | 12 |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------|-------|
| | | | Visión | |
| | | | Objetivos | |
| | | | Valores | |
| | | | Políticas | |
| | | | Organigrama | |
| | | | Normas | |
| | | | Beneficios | 13 |
| Elementos del Diseño InstruccionaI dirigido al nuevo personal | Elementos del diseño InstruccionaI | Detección de necesidades de formación | Análisis | 14,15 |
| | | Desarrollo del Diseño InstruccionaI | Identificación | 16 |
| | | | Objetivos de aprendizaje | 17 |
| | | | Contenido temático | 18 |
| | | | Estrategia didácticas | 19 |
| | | | Recursos instruccionales | 20 |
| | | | Tiempo | 21 |
| | | Implementación de Diseño InstruccionaI | Inducción | 22 |
| Distribución organizativa del programa de inducción | Elementos constitutivos del manual de inducción | Componentes Estructurales | Filosofía de gestión de la organización | 23 |
| | | | Reglamentos internos de la organización | |
| | | | Seguridad y salud laboral | |
| | | | Estructura organizativa | |
| | | | Derechos de los trabajadores | 24 |
| | | | Deberes y obligaciones de los trabajadores | |

Nota. Elaboración propia.2014.

Ruta documental

La ruta documental consistió en la recopilación, organización y clasificación de la información, tanto en las fuentes primarias como en las fuentes secundarias, para realizar el análisis respectivo a fin de seleccionar la información necesaria para dar cumplimiento a los objetivos de la presente investigación.

A continuación se mencionan los medios utilizados en la presente investigación: bibliotecas, libros especializados, páginas web, consulta a expertos y otros,

construyéndose una fuente documental, a través de técnicas de análisis, técnicas de fichaje.

En la fase de revisión documental, que se realizó en la presente investigación, se siguió el procedimiento sugerido por Ramírez (2007), quien plantea: “...cuatro (4) etapas, a saber: Realización de un arqueo bibliográfico y documental, lectura rápida de cada obra, lectura reflexiva de cada obra y registro de información documental...” (p.20).

Posteriormente, se contactó información a través del portal de la web, (internet), en distintas páginas, e igualmente, en revistas de investigación arbitradas, así como también se adquirieron textos en librerías especializadas.

De igual forma, para el estudio previo de la presente investigación se destaca la utilidad de la revisión documental de textos a través de métodos de investigación, sugeridos por autores como: Arias (2012), Hernández y otros (2010), Hurtado (2012), Ramírez (2007), entre otros.

Construcción de objetivos

Luego de la revisión bibliográfica y las interrogantes planteadas surgieron los objetivos que orientaron la presente investigación, a partir de su relación con las interrogantes, a partir de preguntas sobre el tema para su conocimiento disciplinario, entre ellas:

- ¿Cuáles son las necesidades que presenta el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” al momento de realizar el proceso de inducción?
- ¿Qué elementos se requieren en la elaboración de un Diseño Instruccional para facilitar un Programa de Inducción?
- ¿Qué tipo de pedagogía es recomendable para facilitar un Programa de Inducción a los nuevos ingresos del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”?

- ¿Qué material didáctico es recomendable para facilitar un Programa de Inducción a los nuevos ingresos del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero?”

A partir de la reflexión y algunas interrogantes con respecto al tema, las investigadoras, fueron construyendo los objetivos de la investigación y delineando el desarrollo de la misma.

Construcción del marco teórico

Para efectos de la presente investigación, se tomaron en cuenta los postulados de Ramírez (2007), en cuanto a los antecedentes de la investigación, “... consistió en dar al lector toda la información posible acerca de las investigaciones que se han realizado, tanto a nivel nacional como internacional, sobre el problema que se pretende investigar” (p.53).

Por otra parte, el precitado autor al referirse a los fundamentos y referentes teóricos de la investigación, considera que éstos son “el conjunto de teorías que se han elaborado para interpretar el objeto de estudio y sus relaciones con otros fenómenos de la realidad” (p.57), por ello, las autoras realizaron una aproximación conceptual y teórica de los descriptores presentes en la investigación de acuerdo a los planteamientos de autores como: Chiavenato (2011), Dessler (2004), Alles (2011), Dorrego (1991), entre otros; en cuanto a las teorías se mencionan: la teoría de Maslow, que trata sobre la motivación y la teoría de Herzberg que trata del comportamiento del trabajador, todo ello vinculando al proceso de inducción.

Además de ello, en esta fase de la investigación, se hizo referencia a la definición de los descriptores presentes en la misma que fueron necesarios para abordar el caso de estudio el cual fue el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero?”.

Construcción del marco metodológico

La realización de esta investigación, requirió del desarrollo de una metodología acorde con la investigación en estudio. Se utilizó el tipo de investigación de campo con nivel descriptivo.

De la misma forma, se siguieron los lineamientos en cuanto a las fases del proceso investigativo, donde la estructura contiene los siguientes elementos: Informantes claves del proceso investigativo y las técnicas e instrumentos de recolección de datos de información. En este último apartado se diseñó un instrumento con un total de veinticuatro (24) preguntas el cual fue sometido a tres expertos de la Universidad Central de Venezuela a manera de validar el grado de confiabilidad del mismo.

Informantes claves

Para el desarrollo de la presente investigación, los informantes claves fueron la Gerente del área, Licda. Ada Di Giorgi y la Coordinadora de Captación y Desarrollo, psicóloga Yelitza García, ambas profesionales que laboran en la Gerencia de Talento Humano de la organización objeto de estudio. Cabe señalar que las profesionales antes mencionadas, aportaron la información necesaria que no fue factible observar. Adicionalmente, a lo largo de la investigación, clarificaban aspectos del proceso inherente a la inducción dentro de la organización.

Se destaca el hecho de que las autoras de la presente investigación consideran que una de las principales fuentes de información fue el talento humano que ha hecho y hace vida en la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” ubicado en Yare, estado Miranda.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez establecida la metodología a utilizar y aplicadas las técnicas definidas anteriormente para el abordaje de la presente investigación, se procedió a la recolección de los datos para su posterior análisis. En este caso, los resultados obtenidos verifican la realidad del problema actual y a su vez, son de gran utilidad para sugerir las recomendaciones dependiendo del problema detectado.

Con el fin de conocer el proceso de inducción se aplicaron unos cuestionarios al personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, y éstos arrojaron unos resultados, los cuales se encuentran agrupados por subdimensiones, excepto aquellas preguntas que fueron categorizadas por selección simple y que se detallan a continuación:

Cuadro 14. Distribución absoluta y porcentual del personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según La Subdimensión: Talento Humano. Dimensión: Organización.

| Escala | Formación | % | Motivación | % | Compromiso | % | Desempeño | % |
|--------------|-----------|------|------------|------|------------|------|-----------|------|
| Si | 14 | 54 | 5 | 19 | 4 | 15 | 6 | 23 |
| No | 12 | 46 | 21 | 81 | 22 | 85 | 20 | 77 |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% |

Nota. Elaboración propia.2014

TALENTO HUMANO

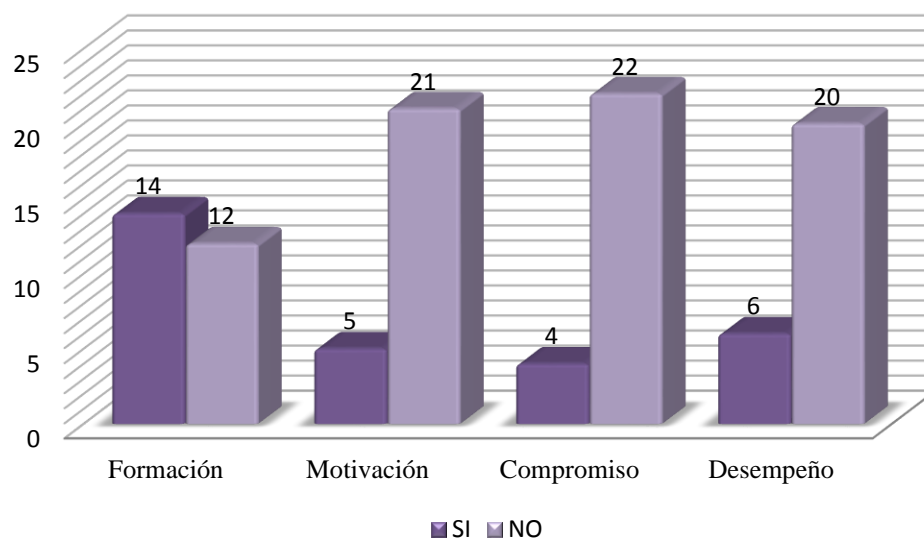


Gráfico 13. Talento Humano. Dimensión: Organización. Elaborado con datos tomados de la aplicación de cuestionario en la <<Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico "Socialismo Tuyero">> ubicado en Yare estado Miranda 2014.

En cuanto a la formación, de acuerdo a los resultados obtenidos, se obtiene que la mayoría de la población encuestada representada en un 54%, conocen las áreas de mayor relevancia que se le debe mostrar al personal nuevo ingreso, mientras que el 46% de la población indicó no estar al tanto de los temas principales que se les debe indicar al personal que ingresa a la organización.

En este sentido, la Gerencia de Talento Humano debería conocer las áreas que necesita saber el personal nuevo de la organización. Ya que, en relación con el problema planteado, es fundamental tener a todo el personal formado con la filosofía organizacional y con las estrategias que la empresa que desea implementar. En apoyo a este punto, cabe considerar lo expresado por Newstrom (2007), donde señala: “toda formación se realiza para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo o potencial de los empleados y a su vez trayendo beneficios para la organización.”. (p.169).

En este sentido, de acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que una parte de la población encuestada debe ser formada en estos aspectos, más aún cuando son personas pertenecientes al área de talento humano. Pues ellos, son los encargados de

facilitar la formación y orientación del nuevo ser que va a formar parte del equipo de trabajo del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”,

En cuanto a la motivación, una pequeña parte de la población consultada, representada en un 19% manifestó que la Gerencia de Talento Humano si propicia actividades para que el personal se sienta motivado, mientras que el 81% restante de la población negó por completo la versión anterior. En este caso, la mayoría de los encuestados señala que la Gerencia de Talento Humano del C.I.P.P.S.T no propicia que el personal se sienta motivado, despertando el interés y la pertinencia con el proceso de la organización.

Al respecto, Blum y Naylor (1976), plantean: “una motivación más efectiva para los trabajadores puede ser imposible si las metas del patrón y las del empleado difieren entre sí”. (p.517). En concordancia con el precitado autor, es importante señalar, que la motivación en los trabajadores es una base fundamental para que estos se sientan a gusto con su trabajo y esto pueda influir en el mejor desempeño de la jornada laboral.

Para ello, las organizaciones cuentan con diversas estrategias que permiten elevar el entusiasmo en sus empleados y así lograr el éxito de la organización. Motivado a que las personas son el principal activo de toda la organización para lograr el éxito de la misma, tal como lo plantea Chiavenato (2009), citado en el marco teórico de la presente investigación.

En relación con el compromiso, según los resultados obtenidos, el 85% de la población expresó que no se le facilita información al nuevo personal para que éste genere compromiso con el proceso de la organización mientras que el 15% de la población consultada afirmó lo contrario.

Resultados que certifican la observación directa realizada en el C.I.P.P.S.T. donde se evidencio que la Gerencia de Talento Humano en ocasiones suministra información al nuevo personal, sin embargo no es información relevante donde dé a conocer los elementos importante la organización, aspecto significativo que desarrollaría en ese nuevo integrante responsabilidad, sentido de pertenencia y se comprometa con la organización.

En el indicador de desempeño, de acuerdo con los datos recopilados la gran mayoría de la población encuestada totalizada en un 77% indicó que la Gerencia de Talento Humano no apoya la adaptación del nuevo trabajador para su buen desempeño en la organización mientras que el 23% restante opinó lo opuesto.

En este sentido, se muestra que el nuevo personal se debe recibir de la mejor manera por cuanto este va a pertenecer al equipo de trabajo indistintamente del área donde se va a desempeñar, el éxito de la organización siempre va a depender de alcanzar los objetivos en sus distintas gerencias.

En este orden de ideas, los resultados evidencian la gran problemática que presenta la Gerencia de Talento Humano, en cuanto al proceso de inducción y por ello la necesidad de implementar un programa de inducción que contenga estrategias que permitan la adaptación de manera acelerada del nuevo personal y a su vez de familiarizarlo con su ambiente de trabajo, brindándole una nueva visión del contexto en donde pasará gran parte de su tiempo. En este sentido, es prioridad ofrecerle información al nuevo personal para que tengan un buen desenvolvimiento en el desarrollo de sus funciones durante su práctica laboral.

Cuadro 15. Distribución absoluta y porcentual del personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare, estado Miranda. Según La Subdimensión: Procesos administrativos. Dimensión: Organización.

| Escala | Planificación | % | Control | % | Dirección | Evaluación | % |
|--------------|---------------|------|---------|------|-----------|------------|------|
| Si | 10 | 38 | 8 | 31 | 9 | 35 | 31 |
| No | 16 | 62 | 18 | 69 | 17 | 65 | 69 |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% | 100% |

Nota. Elaboración propia.2014.

PROCESOS ADMINISTRATIVOS

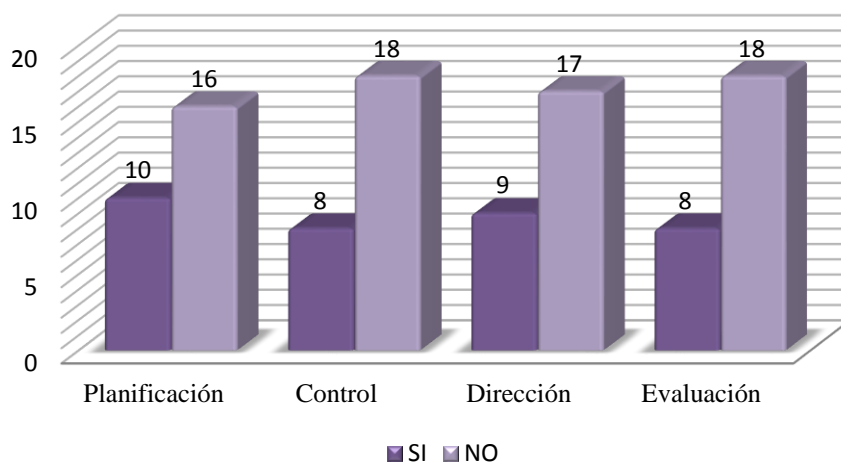


Gráfico 14. Procesos administrativos. Dimensión: Organización. Elaborado con datos tomados de la aplicación de cuestionario en la <<Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialista Tuyero”>> ubicado Yare estado Miranda 2014.

Según la muestra evaluada representada por una totalidad de 26 integrantes pertenecientes a la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, la mayoría de la población representada en un 62% opinó en cuanto a la planificación, que no se les ofreció un taller de inducción como personal nuevo ingreso, tampoco se proyectaron planes de formación, así como tampoco, propósitos de carrera para incrementar el crecimiento profesional, mientras que el 38% restante indicó lo contrario.

Siendo la planificación un proceso de vital importancia, porque es donde se detallan los objetivos, estrategias, recursos y tiempo para llevar a cabo una actividad que permita contribuir al alcance de los objetivos organizacionales, expresado en otras palabras, la planificación pasa a convertirse en lo que la organización tiene pensado ejecutar para alcanzar el éxito incluyendo en ello los costos y factibilidad del proyecto.

Vinculándolo con el programa de inducción, la planificación es la base fundamental para implementar el proceso como tal, pues de allí dependen las decisiones de la organización, si se cuenta o no con el presupuesto para llevarlo a cabo, si es viable implementarlo o no, entre otros.

Respecto al proceso de control, de acuerdo con los datos obtenidos se evidencia que la gran mayoría de la población consultada representada en un 69% afirma que la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial “Socialismo Tuyero”, no aplica un instrumento que permita medir cuan identificado se encuentra el personal con la organización, mientras que el 31% restante afirma lo contrario.

En relación con este punto, el control permite verificar el cumplimiento de los objetivos, en el caso del programa de inducción es el que va a permitir verificar si el programa que se está presentando está cumpliendo con los objetivos planteado.

En cuanto al proceso de dirección, como puede apreciarse en el gráfico los resultados obtenidos reflejan que el 35% de la población encuestada manifestó que la Gerencia de Talento Humano si conduce y dirige el proceso de inducción para el nuevo personal más sin embargo un porcentaje significativo de la población representado en un 65% manifestó lo contrario.

En este sentido, las autoras infieren que existe disparidad entre los resultados porque ciertamente el proceso de inducción es propiamente de la Gerencia de Talento Humano y aun así, el personal de ésta dependencia no pareciera estar claro dentro de sus funciones. Sobre este punto, Bohlander, Snell y Sherman (2001), señalan: “El Departamento de Recursos Humanos es responsable de coordinar las actividades de inducción y de brindar a los empleados de recién ingreso información sobre las condiciones de empleo”. (p.250).

Otro aspecto que se debe tomar en cuenta en este postulado, es el de coordinar si se cuenta con el personal calificado para gestionar el proceso de inducción dentro de la organización retomando lo planteado en el marco teórico por Llanos (2005), quien manifiesta que “un programa de inducción debe estar siempre apoyado en la alta dirección”. (p.189).

Por último y no menos importante, el paso que se ejecuta para cerrar este ciclo es el de la evaluación, que de acuerdo con el gráfico refleja que 18 personas de la población encuestada expresaron que la Gerencia de Talento Humano no aplica un test para medir el involucramiento afectivo y conformidad con la estructura

organizacional mientras el resto de los integrantes representados por 8 personas manifestaron lo contrario.

En este caso, se asume que durante el desarrollo del programa de inducción se generaran actividades que permiten al facilitador verificar cuan efectivo está siendo el taller, si se está logrando o no con los objetivos previamente establecidos y además de ello verificar si el mensaje realmente está llegando a la audiencia destinada, o por el contrario una vez implementado el programa es donde se procede a evaluar el proceso de inducción, si las estrategias utilizadas alcanzaron las expectativas de la organización. Se hace necesario destacar, que existe un breve hilo que conecta el proceso de control con el de evaluación, sin embargo, el proceso de evaluación se visualiza de mejor manera una vez que ya ha sido implementado el programa de inducción por cuanto éste permite corregir errores para próximas repeticiones.

Cuadro 16. Distribución absoluta y porcentual del personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” Yare, estado Miranda. Según la subdimensión: Filosofía de gestión-I. Dimensión: Organización.

| Escala | Reseña Histórica | % | Misión | % | Visión | % | Objetivos | % |
|--------------|------------------|-----|--------|-----|--------|-----|-----------|-----|
| Si | 0 | 0 | 3 | 12 | 1 | 4 | 6 | 23 |
| No | 26 | 100 | 23 | 88 | 25 | 96 | 20 | 77 |
| Total | 26 | 100 | 26 | 100 | 26 | 100 | 26 | 100 |

| Escala | Políticas | % | Valores | % | Organigrama | % | Normas | % |
|--------------|-----------|-----|---------|-----|-------------|-----|--------|-----|
| Si | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 27 |
| No | 26 | 100 | 26 | 100 | 26 | 100 | 19 | 73 |
| Total | 26 | 100 | 26 | 100 | 26 | 100 | 26 | 100 |

Nota. Elaboración propia.2014.

FILOSOFÍA DE GESTIÓN-I

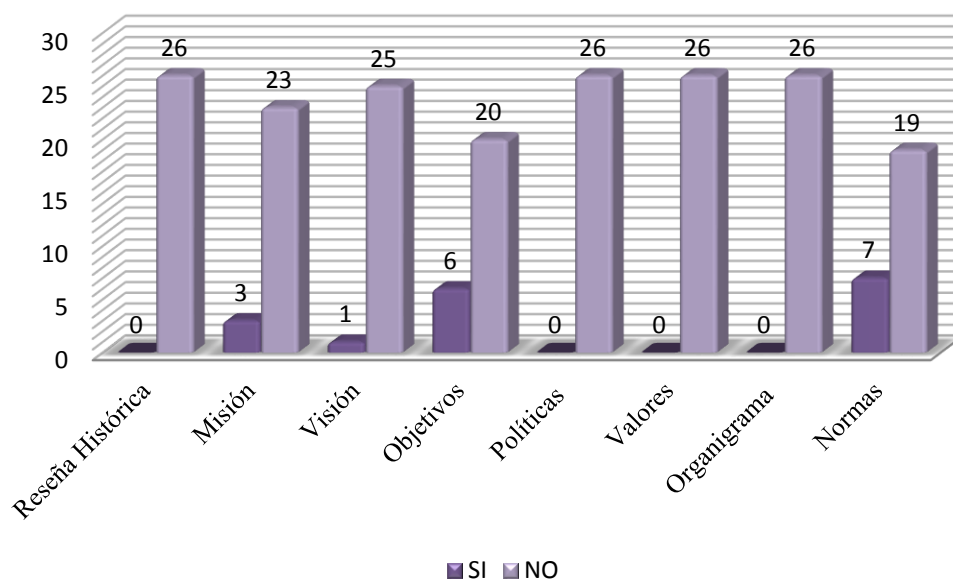


Gráfico 15. Filosofía de gestión-1. Dimensión: Organización. Elaborado con datos tomados de la aplicación de cuestionario en la <<Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialista Tuyero”>> ubicado Yare estado Miranda 2014.

Como puede apreciarse en el gráfico, los resultados obtenidos reflejan que el 100% de la población consultada opinó que la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, no ofrece información respecto a la reseña histórica, políticas, valores y organigrama de la institución.

Cabe mencionar que es esencial para cualquier trabajador conocer desde los inicios de la organización, como se creó quienes fueron o son sus fundadores como ha ido surgiendo o como ha ido avanzando en el tiempo para de esta manera familiarizarlo con el lugar en donde pasará un número importante de horas, producto de su jornada laboral.

En el caso de las políticas organizacionales, éstas deben ser incorporadas al programa de inducción, ya que el no contar con un documento que contenga las políticas de la organización hace que la información en ocasiones llegue distorsionada

al nuevo trabajador, lo cual genera dudas y confusiones durante su permanencia en la organización.

En cuanto a los valores organizacionales, es parte de la identidad propia de la organización por eso su vitalidad dentro del programa de inducción, pretendiendo sensibilizar a ese nuevo trabajador que pasará a formar parte de la familia de la organización “Socialista Tuyera”, adaptándose a los valores promovidos.

Respecto al organigrama de la organización objeto de estudio, es importante que todos los empleados tengan una noción de la misma y esto no escapa el personal nuevo ingreso, ya que puede ver en forma gráfica, cuál es la estructura jerárquica y cómo es el funcionamiento de la organización de acuerdo a la aplicación y distribución de los puestos de trabajo y sus responsabilidades, además de estar claros en cuál es la línea de mando por la cual se regirá, y por último visualizar la jerarquía y así conocer quiénes serán sus jefes inmediatos dentro de la institución.

Dentro de esta dimensión, también se encuentran aspectos como la misión, visión objetivos y normas que dentro del gráfico puede visualizarse que fueron los indicadores que recibieron disparidad entre los resultados.

Tal es el caso de la misión, que de acuerdo con la población encuestada el 88% manifestó que la Gerencia de Talento Humano no ofrece información al quehacer de la organización a la llegada del nuevo personal. Información que es vital presentar al personal que está ingresando porque ésta representa el día a día de la organización y por ello su importancia dentro de un programa de inducción. Al respecto Chiavenato (2009) señala que la misión es “el motivo por el que fue creada la organización”. (p.64).

Es decir, pasa a convertirse en el corazón de la organización, de allí la necesidad de que el Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero proporcione esta información en el programa de inducción, ya que es a partir de aquí que se desglosan todas las actividades propias de la organización; en otras palabras, todo procedimiento interno gira acorde a la misión de la organización.

Seguidamente, se encuentra la visión que de acuerdo con los datos obtenidos el gráfico demuestra, que el 96 % de la población evaluada indicó que la Gerencia de

Talento Humano no proporciona información respecto a la visión al personal que ingresa a la organización, mientras que el 4% restante manifestó lo contrario.

Ciertamente la visión, es la proyección de la organización a largo plazo, tal como se fundamenta en el marco teórico cuando Chiavenato (2009) expresa que “la visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Por lo general, está más bien dirigida hacia aquello que se pretende ser que hacia lo que es hoy”. (p.67).

Por ello su vitalidad dentro de un programa de inducción pues, se le tienen que dejar claro al personal nuevo ingreso cuales son las funciones de cada gerencia a manera de alcanzar con los objetivos organizacionales debido a que el desconocimiento de las actividades principales a las que se dedica la organización, trae consigo consecuencias como la falta de identificación corporativa de los trabajadores, por lo que es necesario que todo el personal tenga conocimiento de la misma información con el propósito de fortalecer la identidad del colaborador hacia la institución.

Respecto a los objetivos, se tiene que del 100% de la población consultada, el 77% indicó que la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” no ofrece información de los mismos al nuevo personal, mientras que el 23% restante manifestó lo contrario. Por consiguiente, resulta relevante mencionar que antes de ejecutar cualquier actividad indistintamente del cargo que ocupe la persona, éste tiene un objetivo es decir, un fin. De allí su importancia de que éstos sean manifestados al nuevo personal e incorporados en el programa de inducción, ya que la organización no busca un único objetivo, porque necesita satisfacer una gran cantidad de exigencias no sólo por el ambiente externo sino por sus miembros.

En cuanto a las normas, el 73% de la población encuestada indicó que la Gerencia de Talento Humano no proporciona información respecto a las mismas, mientras que el 27% restante manifestó lo contrario. Porcentaje que resulta significativo y se tiene que invitar a la reflexión a los empleados de la Gerencia de Talento Humano Del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, en tanto que las

normas son lineamientos que rigen la conducta de las personas dentro de la organización de allí su importancia en el proceso de inducción.

Al respecto Chiavenato (2009), citado en el marco teórico señala los puntos principales que debe contener un programa de inducción los cuales se encuentran detallado en el cuadro n°1 de la presente investigación.

En este orden de ideas, los resultados obtenidos evidencian una vez más la realidad del problema que presenta el Complejo industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, en cuanto el proceso de inducción, de allí la importancia que tiene la presente investigación en diseñar un programa de inducción el cual será aplicado por la Gerencia de Talento Humano de la institución dirigido al personal nuevo ingreso.

Cuadro 17. Distribución absoluta y porcentual del personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la Subdimensión: Filosofía de gestión- 2. Dimensión: Organización.

| Escala | Salarios | | Prestaciones Sociales | | Beneficios | |
|--------------|----------|------|-----------------------|------|------------|------|
| Si | 12 | 46 | 13 | 50 | 8 | 31 |
| No | 14 | 54 | 13 | 50 | 18 | 69 |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% |

Nota. Elaboración Propia. 2014.

FILOSOFÍA DE GESTIÓN-2

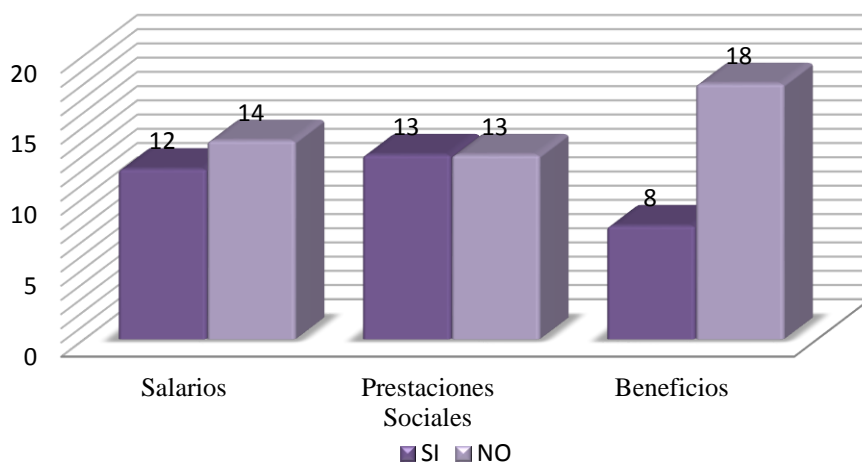


Gráfico 16. Filosofía de gestión-2. Dimensión: Organización. **Elaborado con datos tomados de la aplicación de cuestionario en la <<Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialista Tuyero”>> ubicado en Yare estado Miranda 2014.**

Como puede apreciarse en el gráfico, los resultados obtenidos reflejan que el 54% de la población indicaron que la Gerencia de Talento Humano no ofrece información del salario al momento de ingresar el nuevo personal mientras que el 46% restante expresó lo contrario. Información muy valiosa para el personal pues de la base económica que ofrezca la institución el nuevo empleado podrá decidir si acepta o no el empleo y a su vez podrá hacer planes con su ingreso.

En cuanto a las prestaciones sociales existe equidad entre los resultados obtenidos, es decir, 50 % de la población encuestada manifestó que la Gerencia de Talento no informa al nuevo personal sobre el proceso de prestaciones sociales mientras que el 50% indicó lo contrario.

Al respecto se hace necesario mencionar, que la LOTT, en su artículo 141 hace mención a que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de despido calculado con el último salario devengado, de allí su importancia en que se le manifieste al nuevo personal cuánto devengará acorde al puesto que ocupe dentro de la institución y de esta manera sea incorporado en el programa de inducción.

Asimismo, esta ley ofrece otros beneficios señalados en el cuadro n° 5 de la presente investigación.

En cuanto al ítem de beneficio dentro de esta dimensión, de acuerdo con los datos recopilados se tiene que el 69% de los integrantes consultados informaron que la Gerencia de Talento Humano no ofrece información respecto a los beneficios que otorga la organización mientras que el 31% restante manifestó lo contrario.

A esta gran parte de la población consultada se le tiene que formar para que brinden esta información al nuevo personal, para que así cada trabajador conozca cuales son los beneficios a los cuales tienen derecho y así éstos puedan disfrutarlo dentro del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”. Otra ventaja que tiene que presentar los beneficios dentro del programa de inducción, es que permitirá informar e incentivar más a las personas que ingresan a la organización.

Cuadro 18. Distribución absoluta y porcentual del personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la Subdimensión: Detección de necesidades de formación-1. Dimensión: Elementos del D.I

| Escala | Análisis | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Si | 12 | 46 |
| No | 14 | 54 |
| Total | 26 | 100% |

Nota. Elaboración Propia. 2014.

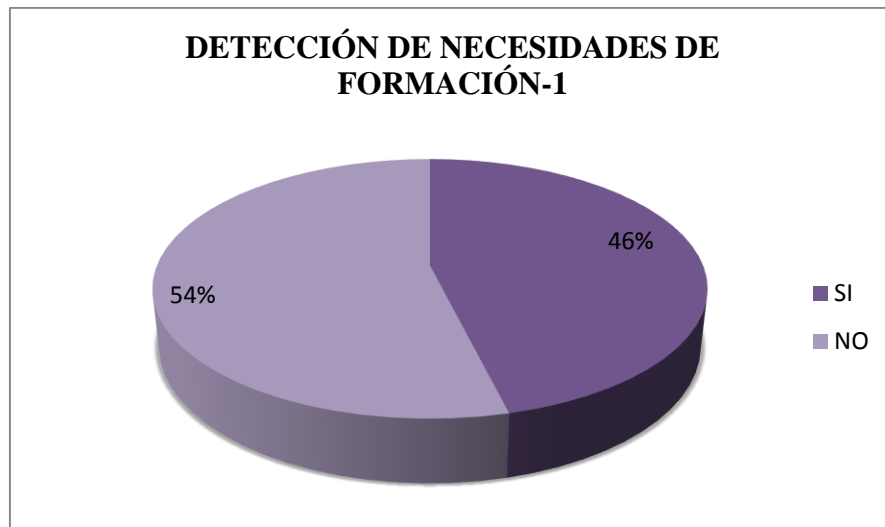


Gráfico 17. Detección de necesidades de formación-1. Dimensión: Elementos del diseño instruccional. Elaborado con datos tomados de la aplicación de cuestionario en la <<Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialista Tuyero”>> ubicado en Yare estado Miranda 2014.

Los datos recolectados evidencian que el personal administrativo encuestado representados por un 54% lo que se refiere a la mayoría de la población indicaron que la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial no tienen planificado un programa de inducción y el 46% restante manifestó lo contrario.

En este entendido, la Gerencia de Talento Humano poseen el conocimiento de lo que es un proceso de inducción, sin embargo se puede observar de acuerdo a los resultados obtenidos que no tienen planificado un proceso de inducción formal. Lo que ratifica nuevamente lo expresado en el planteamiento del problema de la presente investigación cuando se hace mención a la descripción del proceso de inducción que implementa la gerencia y se reafirma la necesidad de implementar un programa de inducción formal sistematizado para llevar a cabo el proceso de inducción dentro de la institución reflejando en ellos la identidad corporativa y los elementos que debe contener un programa sustentado por los diversos autores que tienen una postura con respecto al tema.

Cuadro 19 Distribución absoluta y porcentual del personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la Subdimensión: Detección de necesidades de formación-2. Dimensión: Elementos del D.I

| ESCALA | CHARLA | % | TALLER | % | CURSO | % | NINGUNO | % |
|--------------|--------|------|--------|------|-------|------|---------|------|
| Si | 18 | 69 | 2 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| No | 8 | 31 | 24 | 92 | 26 | 100 | 26 | 100 |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% |

Nota. Elaboración Propia.2014.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN -2

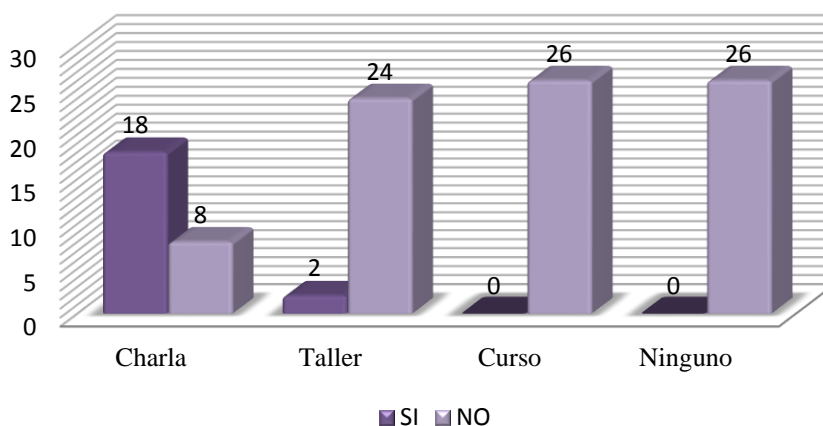


Gráfico 18. Detección de necesidades de formación-2. Dimensión: Elementos del diseño instruccional. Elaborado con datos tomados de la aplicación de cuestionario en la <<Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialista Tuyero”>> ubicado en Yare estado Miranda 2014.

De acuerdo con la tabla, el 69% de la población consultada expresó que la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” utiliza la charla como mecanismo para llevar a cabo el proceso de inducción mientras que el 31% restante expresó lo contrario.

En cuanto al siguiente aspecto, solo dos personas indicaron que la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” utiliza el taller como estrategia para desarrollar el proceso de inducción y las 24 personas restantes manifestaron lo contrario.

En particular entre el curso y la opción de ninguno la población consultada arrojaron resultados de igual totalidad, es decir, ambos aspectos coincidieron al

expresar que la organización no utiliza ninguno de estos dos aspectos para ejecutar la inducción en la organización.

Evidentemente, entre los ítems que representan esta dimensión, la charla fue quien obtuvo mayor porcentaje lo que verifica una vez más la realidad del problema planteado tal como detalla en el capítulo I de la presente investigación cuando se hace mención al proceso de inducción que lleva a cabo la organización objeto de estudio.

Sin embargo, cada uno de ellos, excepto ninguno pueden ser válidos para llevar a cabo un proceso de socialización dentro de la organización argumentado Guth (2007), señala que entre las estrategias a utilizar para llevar a cabo un proceso de inducción se encuentran:

- (a). Entrevista de entrada con quién será el jefe inmediato; (b). Entrevista con el titular de recursos humanos; (c). Visita explicada a todas las instalaciones de la empresa; (d). Folleto de bienvenida que contenga la información y recomendaciones al empleado de nuevo ingreso; (e). Conferencia por parte del director general; (f). Curso, seminario o taller de integración de la empresa; (g). Presentación de un audiovisual con información relevante de la empresa; (h). Designación de un tutor que ayude al nuevo trabajador a adaptarse a su ambiente laboral; (i). Presentación gradual con los demás trabajadores; (j). Entrevistas de seguimiento o de ajustes; entre otras. (p.112).

De lo anteriormente expuesto, se puede decir que cualquier mecanismo es apropiado en combinación con otros mecanismos entre sí, ya que en el proceso de inducción se hace necesario la utilización de diferentes equipos tecnológicos así como también la aplicación de varias técnicas de grupo que permita llevar a cabo un sistema más dinámico y con armonía, que le proporcione al nuevo empleado las informaciones necesarias para su pronta adaptación e integración con la organización y grupo de personas que allí laboran. De allí la necesidad de la presente investigación de implementar en el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” un programa de inducción formal que permita brindar la información relevante al nuevo trabajador a manera de familiarizarlo en el menor tiempo posible con la institución.

Cuadro 20. Distribución absoluta y porcentual del personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la Subdimensión: Desarrollo Del Diseño Instruccional. Dimensión: Elementos de D.I

| Escala | Identificación | % | Objetivos De Aprendizaje | % | Contenido Temático | % |
|--------------|----------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------|-------------|
| Si | 11 | 42 | 10 | 38 | 13 | 50 |
| No | 15 | 58 | 16 | 62 | 13 | 50 |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% |

| Escala | Estrategias Didácticas | % | Recursos Instruccionales | % | Tiempo | % |
|--------------|------------------------|-------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|
| Si | 12 | 46 | 12 | 42 | 17 | 65 |
| No | 14 | 54 | 14 | 54 | 9 | 35 |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% |

Nota. Elaboración Propia. 2014.

DESARROLLO DEL DISEÑO INSTRUCCIONAL

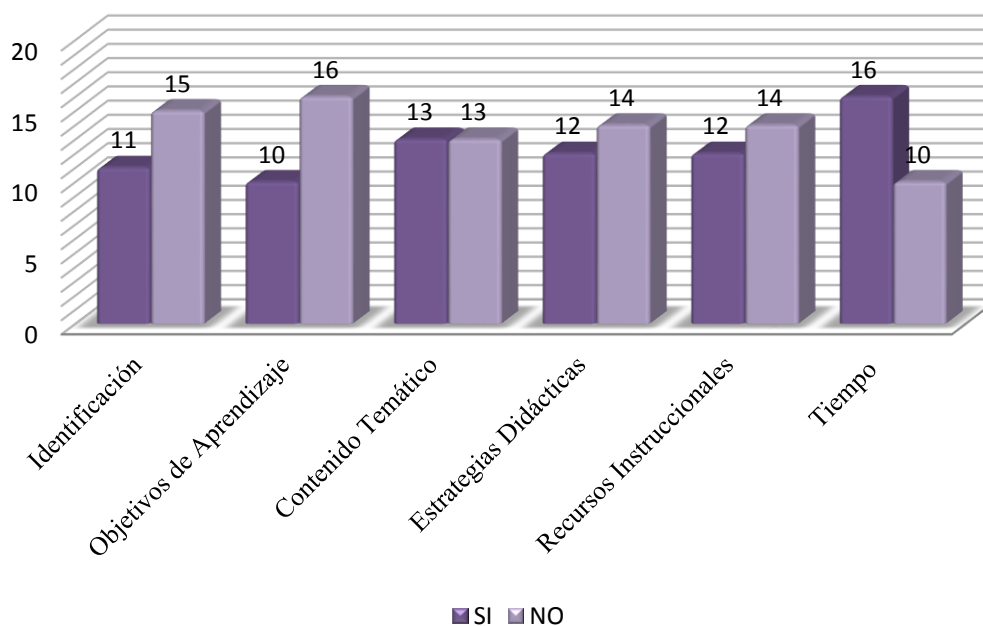


Gráfico 19. Desarrollo del diseño instruccional. Dimensión: Elementos del diseño instruccional. Elaborado con datos tomados de la aplicación de cuestionario en la <<Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialista Tuyero”>> ubicado en Yare estado Miranda 2014.

El 58% de los empleados entrevistados indicaron que no conoce lo que es un Diseño Instruccional mientras que el 42% restante indicó que si posee conocimiento sobre el tema.

Respecto a los objetivos de aprendizaje un 62% de la población consultada manifestó que la Gerencia de Talento Humano no diseña ni definen objetivos de aprendizajes con el propósito de integrar al nuevo personal y el 38% por su parte expreso lo contrario.

En cuanto al contenido temático, de acuerdo con los resultados obtenidos existe equidad en la respuesta, es decir el 50% de la población evaluada indicó que si se tienen establecido el contenido temático para alcanzar los objetivos de inducción, mientras que el 50% restante expresó la versión contraria, lo que se puede observar la discrepancia en los resultados en relación con los indicadores analizados, ya que si no poseen unos objetivos definidos para dar el proceso de inducción, como se supone que tienen unos contenidos diseñados para cumplir ciertos objetivos. Lo que se infiere que el personal de la Gerencia de Talento Humano establece el contenido para su proceso de inducción, pero sin unos objetivos a cumplir.

En relación con el siguiente aspecto, el 46% de la población entrevistada indicó que las estrategias didácticas si logran captar la atención e interés de los participantes con la organización mientras que el 54% lo que representa la mayoría de la población manifestaron lo contrario.

Por su otra parte, el 42% de la población entrevistada indicó que la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial utiliza recursos instruccionales como apoyo para llevar a cabo el proceso mientras que el 54% de la población restante expresó la versión contraria.

De la misma forma, el 65% de la población consultada expresó que el tiempo utilizado para llevar a cabo el proceso de inducción en la institución si alcanza para dar a conocer con los objetivos y temas necesarios a fin de integrar el nuevo personal mientras que el 35% restante expreso lo contrario.

Los resultados obtenidos demuestran una vez más que la institución no cuenta con un programa de inducción ordenado para desarrollar el proceso de integración del

nuevo personal en la organización, y que no conocen que es el Diseño Instruccional y la importancia del mismo, lo que se infiere que respondieron motivo a la asociación de palabras conocidas, en este sentido se hace necesario planificar la inducción partiendo de la necesidad real por medio del Diseño Instruccional y adaptándolo a la realidad objeto de estudio como lo plantea Elena Dorrego donde señala que un Diseño Instruccional responde a una realidad formativa

En este mismo orden de ideas, se plantea en la presente investigación tomar el modelo de Elena Dorrego (2001), para diseñar el programa de inducción donde se procede a la planificación, iniciando con los objetivos que éste perseguirá para luego proceder al desarrollo de las actividades necesarias para cumplir con los objetivos previamente establecidos, seguidamente se identifican los recursos que serán utilizados en cada una de las actividades y por último se establece el tiempo en que será implementado el programa de inducción.

Cuadro 21. Distribución absoluta y porcentual del personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la Subdimensión: Implementación del diseño instruccional. Dimensión: Elementos de D.I

| Escala | Implementación del Diseño Instruccional | Porcentaje |
|--------------|-----------------------------------------|------------|
| Si | 19 | 73 |
| No | 7 | 27 |
| Total | 26 | 100% |

Nota. Elaboración Propia. 2014.

IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO INSTRUCCIONAL

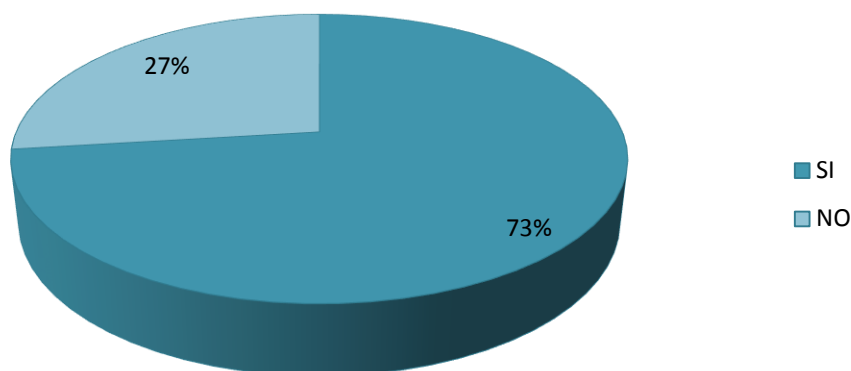


Gráfico 20. Implementación del diseño instruccional. Dimensión: Elementos del diseño instruccional. Elaborado con datos tomados de la aplicación del cuestionario en la <<Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialista Tuyero”>> ubicado en Yare estado Miranda 2014.

De lo antes observado, se puede mencionar que la gran mayoría de los empleados de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” representados por 73% de la población consultada está de acuerdo en que se deba implementar un programa de inducción a través de un Diseño Instruccional, mientras que el 27% restante manifestó lo contrario.

En ente entendido las autoras infieren, que es de vital importancia la aplicación de un Diseño Instruccional, al programa de inducción donde este ayude pedagógicamente a la planificación y desarrollo del mismo. Y de esta manera se pueda dar respuesta a la necesidad real que presenta la organización.

Resaltando que el proceso de inducción debe ser aplicado en el momento que los nuevos trabajadores ingresen a laborar en la institución, ya que si no se les aplica un proceso de inducción al nuevo trabajador traería varias consecuencias negativas las cuales no son favorables ni para él, ni para la Gerencia de Talento humano, mucho menos para la organización, puesto que en ese proceso es donde se le ofrece la orientación respectiva sobre muchas informaciones tanto a nivel general como específica que le son de vital importancia para el desarrollo de sus actividades y funciones.

Sobre este entendido Bohlander, Snell y Sherman (2001), señalan:

Mientras más tiempo y esfuerzo se dediquen a ayudar a los nuevos empleados a sentirse bienvenidos, más probable será que se identifiquen con la organización y se vuelvan miembros valiosos de la misma. A diferencia de la formación, que hace énfasis en el qué y el cómo, la inducción suele acentuar el por qué. (p.205).

Cuadro 22. Distribución absoluta y porcentual del personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare estado Miranda. Según la Subdimensión: Componentes estructurales-1. Dimensión: Elementos constitutivos del manual.

| Escala | Filosofía de Gestión de la Organización | % | Reglamentos Internos de la Organización | % | Normas de Seguridad y Salud Laboral | % | Estructura Organizativa | % |
|--------------|-----------------------------------------|-------------|-----------------------------------------|-------------|-------------------------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| Si | 19 | 73 | 12 | 46 | 13 | 50 | 18 | 69 |
| No | 7 | 27 | 14 | 54 | 13 | 50 | 8 | 31 |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% |

Nota. Elaboración Propia. 2014

COMPONENTES ESTRUCTURALES -1

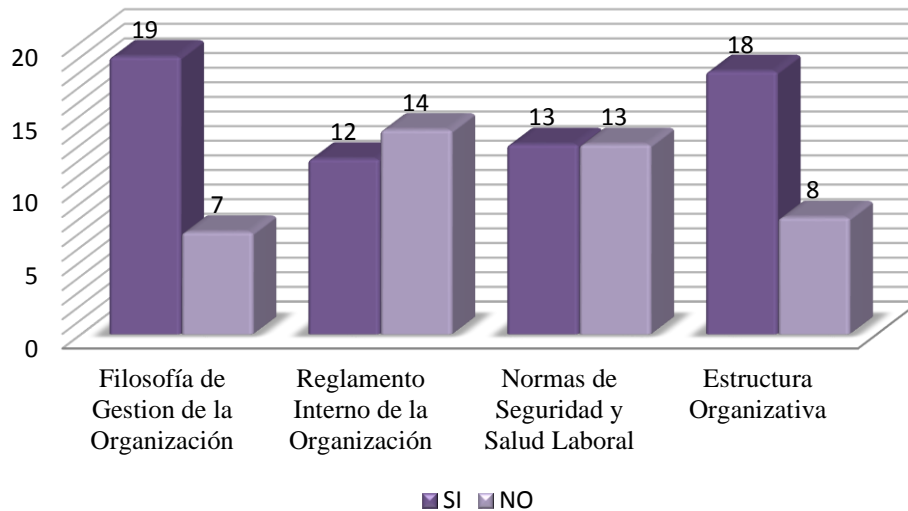


Gráfico 21. Componentes estructurales-1. Dimensión: Elementos constitutivos del manual de inducción. Elaborado con datos tomados de la aplicación del cuestionario en la <<Gerencia de

Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”>> ubicado en Yare estado Miranda 2014.

Como puede apreciarse en la tabla, los datos obtenidos reflejan que la mayoría de la población evaluada representada en un 73%, está de acuerdo en que la Gerencia de Talento Humano deba incorporar la filosofía de gestión de la organización en el programa de inducción mientras que 42% manifestó lo contrario.

Al mismo tiempo, se puede resaltar que éste ítems es el que obtuvo mayor puntuación en comparación a los demás indicadores que se describen en esta subdimensión, lo que reafirma el problema y la razón de ser de la presente investigación, pues formalizando el programa de inducción se tomarán en cuenta todos los aspectos que la Gerencia de Talento Humano debe informar al personal nuevo ingreso.

Respecto al reglamento interno de la organización, existe equidad en los resultados recolectados, es decir, el 50% está en desacuerdo en que esto deba ser incorporado al programa de inducción y el 50% de la población restante manifestó lo contrario.

En este sentido, el personal nuevo ingreso desconoce por completo los elementos que forman parte de la organización, por ello, la necesidad de hacérselo saber para que éstos se familiaricen con su entorno laboral, por consiguiente el basamento legal forma parte de ello, y es aquí donde se incluye el reglamento interno de la organización.

Otro aspecto que se destaca en esta subdimensión, son las normas de seguridad y salud laboral que conforme con los resultados obtenidos 12 personas están de acuerdo en que estas sean incorporadas al programa de inducción mientras que las 14 personas restantes indicaron lo contrario.

En este sentido, se puede decir, que si existe personas que desconocen el riesgo al cual se le expone en su jornada laboral en tanto que el Complejo Industrial “Socialismo Tuyero” es una planta de fabricación tal como se detalla en el marco teórico, y por ende, los riesgos son muy elevados, es obligación de la Gerencia de Talento Humano indicarle al trabajador el peligro al cual se expone y la forma de prevenirlos. De allí la importancia de incorporar este contenido al programa de

inducción a manera de que todos los trabajadores posean información acerca de higiene y buenas prácticas de fabricación de los mismo.

En cuanto a la estructura organizativa, 69% de la población consultada indicó que la Gerencia de Talento Humano deba agregar esta información al manual de inducción mientras que el 31% restante manifestó lo contrario.

Al respecto se puede decir, que es de vital importancia incorporar la estructura organizativa al programa de inducción, ya que permite visualizar de manera clara y precisa la jerarquía y grado de responsabilidad que poseen las gerencias dentro de la institución. A su vez, permite al nuevo empleado ubicar en el esquema en la gerencia a la cual va a pertenecer.

Cuadro 23. Distribución absoluta y porcentual del personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” de Yare, estado Miranda. Según la Subdimensión: Componentes estructurales-2. Dimensión: Elementos constitutivos del manual.

| Escala | Beneficios | % | Modalidad de Pago | % |
|---------------|------------------------------------|----------|------------------------------------|----------|
| Si | 19 | 73 | 13 | 50 |
| No | 7 | 27 | 13 | 50 |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% |
| Escala | Deberes de los Trabajadores | % | Derecho de los Trabajadores | % |
| Si | 17 | 65 | 12 | 46 |
| No | 9 | 35 | 14 | 54 |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% |

COMPONENTES ESTRUCTUALES-2

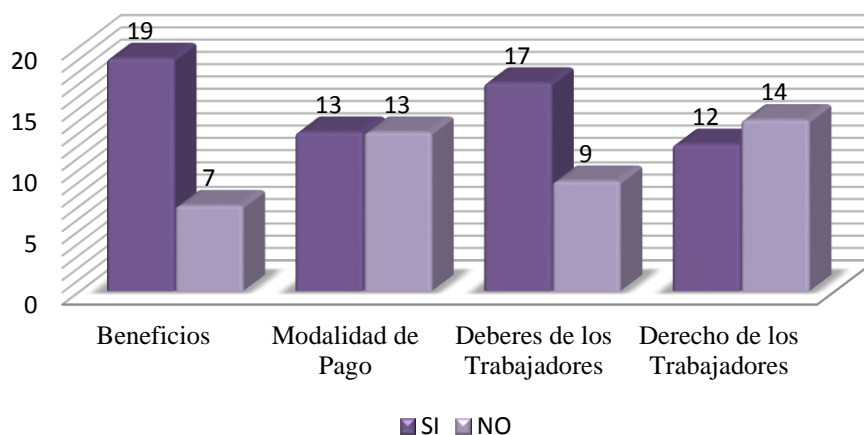


Gráfico 22. Componentes estructurales-2. Dimensión: Elementos constitutivos del manual de inducción. Elaborado con datos tomados de la aplicación del cuestionario en la <<Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”>> ubicado en Yare estado Miranda 2014.

Dentro de esta subdimensión, los resultados obtenidos reflejan que la mayoría de la población consultada representada en un 73% está de acuerdo en añadir los beneficios que ofrece la institución al programa de inducción mientras que el 27% restante manifestó lo contrario.

De lo anteriormente expuesto se puede decir, que al momento de ingresar personal a la organización es de vital importancia brindarle la información necesaria a manera de que este se sienta identificado con la organización, más aun cuando se trata de los beneficios puesto que éstos en ocasiones son utilizados como estrategias a manera de retener al personal dentro de la organización, de allí en que éste sea incluido al programa de inducción.

Respecto a la modalidad de pago, existe equidad entre los resultados recolectados, es decir, 50% de la población entrevistada está de acuerdo en agregar esta información al programa de inducción mientras que el 50% restante indicó lo contrario. En este punto, se infiere que es necesario dar a conocer en qué momento se establece los pagos al personal para que éstos estén conscientes y así puedan planificar sus gastos acorde a la fecha en que perciban su remuneración.

En cuanto a los deberes de los trabajadores según los resultados obtenidos, se tiene que 17 personas están de acuerdo en que éstos sean incorporados al programa de inducción mientras que las 9 personas restantes expresaron lo opuesto. Ciertamente, toda persona al asumir un compromiso en este caso, un contrato con la organización tiene que cumplir una serie de obligaciones descritas en el documento. Por ello, su valor dentro del programa de inducción.

Otro aspecto que se destaca en este ítems, son los derechos de los trabajadores que se acuerdo con la opinión de la población consultada se obtuvo que la mayoría de estos, representados en un 54% no están de acuerdo en que sean incluidos en el programa de inducción, mientras que el 46% restante opinó lo contrario. Del mismo modo, así como se le tiene que hacer saber los deberes de los trabajadores se le debe informar cuáles son sus derechos, pues que posean estos conocimientos será considerado como una fortaleza, debido a que los trabajadores pueden realizar sus actividades de forma efectiva.

En general, logra inferirse de acuerdo a los resultados extraídos que existe diversidad entre los puntos considerados por la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial “Socialismo Tuyero”, para la aplicación del proceso de inducción respectivo, los cuales ordenados de manera lógica pueden dar armonía y viabilidad al material que debiera ofrecerse en dicho programa, logrando esto que todo individuo al momento de su ingresar al Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” posea los conocimientos necesarios que aseguren su identificación con la organización, tales como: el sentido de pertenencia con la misma, las medidas de seguridad que deben tomarse antes de la ejecución de las actividades laborales y todos aquellos aspectos que de una u otra forma permitirán el desarrollo eficiente de las labores pertinentes.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

Estrategias instruccionales

Es de vital importancia para la integración e identificación del trabajador y trabajadora de nuevo ingreso, que el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, tenga un programa de inducción que le permita a la organización dar a conocer todos y cada uno de los elementos que los conforman, como lo es la filosofía de gestión, estructura organizacional, sus políticas, entre otros.

Por consiguiente, para efectos de la presente investigación se diseñó un programa de inducción, que facilita la adaptación y el manejo de información básica para el personal, de forma concreta y explícita relacionada con las condiciones de trabajo. Desarrollado bajo el modelo de Diseño Instruccional que plantea Elena Dorrego (2001). El objetivo principal de este programa es integrar al personal que ingresa en el Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” con los elementos propios de la organización.

El presente programa tendrá aproximadamente una duración de ocho (8) horas lo que comprende un día laboral, divididas en dos (2) jornadas de tres (3) horas y treinta (30) minutos, considerándose un periodo de receso de una (1) hora. Para ello, se planificaron diferentes Estrategias Instruccionales que se aplicarán para lograr los objetivos.

A continuación se presenta el Diseño Instruccional del programa de inducción:

Planificación del programa de inducción:

Objetivo general

Formar al nuevo trabajador del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero, en los aspectos relacionados a la gestión de la organización en sus diversas áreas funcionales, técnicas y operacionales. Creando así un sentido de compromiso e identificación en relación con el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Cuadro 24. Planificación del programa de inducción.

| | Objetivos Específicos | Contenido | Contenido específico | Estrategias Instruccionales de enseñanza – aprendizaje | | Medios Instruccionales | Duración | Evaluación |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------|------------|
| | | | | Facilitador | Participante | | | |
| I N I C I O | Integrar a los participantes en el inicio del taller | Bienvenida | Presentación del facilitador y participante | Actividad 1: Quién soy Da las instrucciones para realizar la actividad a presentar | Los participantes reflexionaran de forma individual y luego grupal quien “soy yo” | Manual y lápiz | 45 min | Formativa |
| | Identificar que perspectiva espera el participante en cuanto al taller. | | Expectativas | Actividad 2: Mis expectativas Da las instrucciones para realizar la actividad a presentar | Deliberar acerca de las expectativas que trae consigo el participante respecto al proceso de inducción. | Manual del participante y lápiz o lapicero | 10 min | Formativa |
| | Dar a conocer el propósito del taller | | Normas del taller | Actividad 3: Lluvia de ideas. Da las instrucciones para realizar la actividad a presentar | Los participantes escribirán en el manual las normas que crean y luego las compartirá con el grupo. | Pizarra, marcador, lápiz o lapicero y manual del participante | 15 min. | Formativa |
| | Generar las reglas de comportamiento del taller | | Objetivos del taller | Exposición con apoyo visual | Internalización de los objetivos | Video beam y laptop con presentación de power point | 10 min | No aplica |

Nota: Elaboración Propia 2014

Planificación de las estrategias instruccionales

Sesión I

Cuadro 25. Planificación de las estrategias instruccionales sesión I.

| | Objetivos Específicos | Contenido | Contenido específico | Estrategias Instruccionales de enseñanza – aprendizaje | | Medios Instruccionales | Duración | Evaluación | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------|------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | Facilitador | Participante | | | | | |
| D E S A R R O L L O | Presentar los elementos que componen la filosofía de gestión de la organización | Caracterización de la organización | Reseña histórica de la organización | Presentación de video de inauguración y del proceso productivo de la organización | Reflexionar acerca del video presentado | Video beam y laptop con presentaciones de power point y video | 60 min | Formativa | | |
| | | | Ubicación geográfica de la organización | | | | | | Exposición con apoyo visual | Analizar de manera individual cada una de las preguntas descrita en la actividad número 4 del manual. |
| | | | Filosofía de gestión: Misión Visión Valores Objetivos | | | | | | Actividad 4: preguntas generadoras. | |
| | | Proceso productivo de la organización | Dinámica 1: El himno del equipo | Los subgrupos deben redactar una letra para el himno del equipo. Luego los himnos son mostrados, actuados y cantados frente al grupo. | | | | | | |
| Proceso productivo: Materia prima maquinaria Proceso de transformación Producto terminado | El Facilitador solicita a los subgrupos que redacten la letra de un himno en la cual se pondere los elementos que componen la filosofía de gestión de la organización | | | | | | | | | |
| | | Principales clientes | | | | | | | | |
| RECESO | | | | | | | 15 min. | No aplica | | |

Nota: Elaboración Propia 2014.

Planificación de las estrategias instruccionales

Sesión II.

Cuadro 26. Planificación de las estrategias instruccionales sesión II.

| | Objetivos Específicos | Contenido | Contenido específico | Estrategias Instruccionales de enseñanza – aprendizaje | | Medios Instruccionales | Duración | Evaluación |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------|------------|
| | | | | Facilitador | Participante | | | |
| DESARROLLO | Mostrar la estructura jerárquica de la organización y sus funciones | Estructura organizativa y funciones | Organigrama principal de la organización | Dinámica 2: Phillips 66 Da las instrucciones para realizar la actividad a presentar | Los participantes deberán discutir en forma grupal sobre el contenido tratado en el video a manera de responder las preguntas detalladas en la actividad número 8 del manual y luego presentarla al grupo | Manual del participante y lápiz o lapicero Laptop, video beam. | 30 min | Formativa |
| | | | Funciones de las gerencias de la organización | Exposición con apoyo visuales Presentación del Video No es mi problema. Actividad 5: preguntas generadoras. Da las instrucciones para realizar la actividad | | | | |
| RECESO ALMUERZO | | | | | | | 60 min. | |

Nota: Elaboración Propia 2014

Planificación de las estrategias instruccionales

Sesión III.

Cuadro 1.

Cuadro 27. Planificación de las estrategias instruccionales sesión III.

| | Objetivos Específicos | Contenido | Contenido específico | Estrategias Instruccionales de enseñanza – aprendizaje | | Medios Instruccionales | Duración | Evaluación |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------|------------|
| | | | | Facilitador | Participante | | | |
| D E S A R R O L L O | Comunicar al nuevo personal aspectos importantes como las normas y política de la organización | Deberes y derechos de los trabajadores en la organización | Normas de la organización Políticas de la organización Salarios IVSS FAOV Prestaciones Sociales Guardería | Dinámica 3: conoce a tu empresa El Facilitador divide a los participantes en subgrupos y explica a los participantes que deberán preparar una presentación en relación con el tema asignado. | Los participantes deberán preparar una presentación en relación con el tema asignado y realizara su exposición. | Hojas de rotafolio o cartulinas, marcadores para cada subgrupo y manual. | 50 min | Formativa |
| | Informar al personal nuevo ingreso los beneficios que ofrece la institución | Beneficios | HCM primas por responsabilidad Programa de formación y desarrollo del personal | | | | | Formativa |
| RECESO | | | | | | | 15 min. | |

Nota: Elaboración Propia 2014.

Planificación de las estrategias instruccionales

Sesión IV.

Cuadro 28. Planificación de las estrategias instruccionales sesión IV.

| | Objetivos Específicos | Contenido | Contenido específico | Estrategias Instruccionales de enseñanza – aprendizaje | | Medios Instruccionales | Duración | Evaluación |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|
| | | | | Facilitador | Participante | | | |
| D E S A R R O L L O | Concientizar al personal nuevo ingreso sobre las medidas de seguridad que deben tener en cuenta en la jornada laboral | Seguridad e higiene laboral | Seguridad en el trabajo Medio Ambiente de Trabajo más Saludable. Implementos de seguridad Enfermedades ocupacionales | Exposición con apoyos visuales. Actividad 6: imágenes comentadas | Los participantes deberán comentar las imágenes descritas en la actividad número 9 del manual localizando en ella los posibles riesgos, peligros y accidentes. | Laptop, video beam con presentaciones de power point, manual del participante y lápiz o lapicero | 20 min | Formativa |
| | Dar a conocer las instalaciones de la organización | Recorrido por la organización | Instalaciones de la organización | Actividad 7: Visita guiada Dinámica 4: Rally en la organización | Los participantes deberán recorrer las instalaciones y en el transcurso deberán responder las preguntas que les asigne el facilitador y hallar las pistas, acertijos que deben llenarse en el transcurso del recorrido. | Implementos de seguridad para ingresar a instalaciones Hojas y lápiz | 20 min | Formativa |

Nota: Elaboración Propia 2014.

Cierre del programa de inducción

Cuadro 29. Planificación del cierre del programa de inducción.

| | Objetivos Específicos | Contenido | Contenido específico | Estrategias Instruccionales de enseñanza – aprendizaje | | Medios Instruccionales | Duración | Evaluación |
|----------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|
| | | | | Facilitador | Participante | | | |
| C I E R R E | Concluir el programa de inducción | Cierre del programa de inducción Reflexionar lo aprendido en el proceso de inducción. | Reflexiones y conclusiones | Dinámica 5: Carta a mi empresa. Actividad 8 Conclusiones | Los participantes deberán llenar el formato carta a mi empresa descrita en la actividad en el manual. | Manual del participante y lápiz o lapicero | 20 min | Formativa |
| | | | Evaluación del grupo hacia el facilitador | Entregar formato de evaluación Comentarios finales Aprendizajes Sugerencias | De manera voluntaria deberán realizar sugerencias respecto al programa de inducción y llenar el formato de evaluación del taller entregado por el facilitador | Laptop, video beam con presentación de power point, manual del participante y lápiz o lapicero | 20 min | Sumativa |

Nota: Elaboración Propia 2014.

Actividad ¿QUIÉN SOY?

Objetivo: Permitir retener los nombre de otros/as compañeros/as y favorecer un clima positivo desde el comienzo.

Recurso: Manual y lápiz

Descripción:

- Se le da el mensaje a los participante “ la vida merece vivirse, pero solo viven los que saben quién son y lo que saben que quieren”
- Se entrega el manual en el cual el participante tiene que responder las siguientes preguntas:

QUIEN SOY: Escribe cómo crees que eres tú: enumera todos tus valores, cualidades, habilidades, antivalores y defectos.

QUE QUIERO SER: Escribe que pretendes en la vida, cuáles son tus metas, tus ilusiones, y tus objetivos personales y profesionales.

COMO VOY ACTUAR PARA LLEGAR A SER LO QUE QUIERO SER: Indica como actúas y cómo vas actuar en tu vida para lograr tus metas y propósito.

- Una vez que el participante concluya su reflexión personal, se comparte con el grupo, con el fin de conocerse
- Se flexiona cómo se sintieron descubriéndose y comunicándolo a sus compañeros
- El facilitador concluye con la dinámica exponiendo la relación de la dinámica con el presente taller.

Dinámica el himno del equipo

Objetivo: Incrementar la cohesión de un equipo de trabajo.

Recurso: Hojas blancas, lápiz o bolígrafo y manual para los participantes.

Descripción:

- El Facilitador divide a los participantes en subgrupos.
- El Facilitador solicita a los subgrupos que redacten la letra de un himno en la cual se pondere los elementos que componen la filosofía de gestión de la organización.
- Es muy importante que se haga hincapié en la fuerza narrativa que debe tener la letra.
- Se les da un tiempo de ensayo para preparar la presentación de su himno.
- Después de que los himnos son mostrados, actuados y cantados frente al grupo, la primera tarea es determinar en forma grupal cuál es el himno que a juicio de todos, logra ser el primer lugar, por expresar mejor el compromiso del participante en cuanto a los objetivos de la organización y reunir la calidad musical suficiente.
- Se destacan todos aquellos elementos de los himnos que sirvan como retroalimentación al grupo y a los individuos.
- Se continúa la discusión y reflexión inquiriendo sobre los sentimientos que se experimentaron y de cómo, en cada caso, se enfrentaron. Se pregunta también sobre qué idea se manifiesta más persistente en todos los himnos y cuál es su implicación.
- El Facilitador guía un proceso para que el grupo expresen sus opinión en cuanto a la experiencia en la presente dinámica Se hace un resumen global y se trata de llegar a conclusiones.

Dinámica conoce a tu empresa

Objetivo: Que los participantes conozcan y valoren la empresa donde trabajan.

Recurso: Hojas de rotafolio o cartulinas, marcadores para cada subgrupo y manual.

Descripción:

- El Facilitador divide a los participantes en subgrupos y reparte a cada subgrupo el tema.
- El Facilitador explica a los participantes que cada subgrupo deberá preparar una presentación en relación con el tema asignado:
 - Equipo 1: Deberes de los trabajadores en la organización.
 - Equipo 2: Derecho de los trabajadores en la organización.
 - Equipo 3: Beneficios de los trabajadores en la organización.
- Los equipos preparan su presentación.
- El Facilitador reúne al grupo en sesión plenaria y solicita que cada subgrupo presente su tema.
- Al final de cada presentación el Facilitador precisa las ideas que estime convenientes.
- El Facilitador guía un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

Dinámica rally en la organización

Objetivo: Dar a conocer las instalaciones de la organización, integrando la mente, el cuerpo y el espíritu de una persona o de un grupo.

Recurso: manual, hojas y lápiz

Descripción:

- Invitar a los participantes a conocer las instalaciones de la organización, y dar instrucciones de que en el recorrido deben buscar algo.
- Forman equipos, cada equipo elegirá un nombre que los identifique.
- A cada equipo se le proporciona una hoja con varias pistas, acertijos que deben llenarse en el transcurso del recorrido.
- Una vez finalizado el recorrido, cada participante expone sus resultados.
- El facilitador debe fijarse en cada respuesta, el que haya llenado los ítems con respuestas correctas será el ganador.

- Al final el animador resume las motivaciones del grupo.

Dinámica la carta a mi empresa

Objetivo: Facilitar la transferencia de la capacitación al trabajo.

Recurso: El formato de Carta a mi Jefe para cada uno de los participantes.

Desarrollo:

- Cuando concluye el programa, a menudo existe una sensación positiva entre los participantes con respecto a lo que han aprendido. Su labor es atrapar ese entusiasmo y canalizarlo hacia el mejoramiento del rendimiento en el puesto de trabajo.
- Se distribuye a los participantes el formato carta a mi empresa y se les pide que la llenen.
- Después que las cartas son llenadas, compartir en experiencias con el grupo de participantes.
- El facilitador debe destacar todos aquellos elementos importantes expuestos por los participantes.
- Concluir la actividad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La sociedad es un mundo globalizado en donde se encuentran inmersas las organizaciones, las cuales están conformadas por personas, llámese talento humano que realizan actividades diarias haciendo uso de los recursos tanto de materiales financieros y tecnológicos para lograr el éxito organizacional. Aunado a esto, las organizaciones dependen en gran parte en dar respuesta a los problemas y necesidades que presenten una determinada comunidad y así poder favorecer sus metas.

De forma que, más allá de asignar tareas y responsabilidades a los trabajadores, se trata de fomentar el compromiso personal, haciendo énfasis en la formación de sus habilidades y conocimientos para así lograr la suficiente motivación, creando sentido de pertenencia con la organización y mejorando la calidad de su desempeño laboral.

De la misma manera, existe una realidad en el día a día de las organizaciones, en las que se encuentran ciertas dificultades al proponerse planes y proyectos de cambios, vinculadas directamente con la formación de talento humano, de modo que el cambio no es un proceso sencillo, sino que da pie a la planificación estratégica de la organización aspecto que es de gran relevancia dentro de la misma ya que ésta consiste en el poder de anticipación, la iniciativa y la reacción oportuna del cambio, sustentando sus actos no en corazonadas sino con un método, plan o lógico, establecimiento así los objetivos de la organización y la definición de los procedimientos adecuados para alcanzarlos.

Se hace necesario mencionar, que para ingresar a una organización el personal es sometido a una serie de procedimientos que inicia desde la preselección, que es cuando se estudia el perfil de la persona para ocupar un determinado cargo hasta finalmente, el proceso de selección que es cuando se procede a la contratación. Posteriormente la persona debe ser sometida al proceso de integración que es cuando entra en acción el programa de inducción que va a permitir la familiarización del nuevo personal para con la organización.

Dentro de este orden de ideas, el objetivo del presente Trabajo de Grado fue Diseñar un Programa de Inducción para una Gerencia de Talento Humano del sector industrial bajo el modelo de Elena Dorrego (1991) y tiene como fin moldear las conductas del nuevo personal además de vincularlo directamente con los elementos propios de la organización minimizando así los altos índices de ansiedad que trae consigo una persona al iniciarse en un nuevo contexto laboral.

En este sentido, el personal de la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” ubicado en Yare, estado Miranda al no contar con un programa de inducción presenta grandes vacíos en los procesos de integración por lo que ingresa a su personal sin percibir toda la información necesaria con el fin de socializar e integrar al recién llegado con los elementos propios de la organización. Tal como lo son: La reseña histórica, la misión, visión, objetivos, valores, la cultura organizacional, organigrama, beneficios que ofrece, deberes y derechos de los trabajadores, entre otros.

En general, se puede decir que todas las informaciones señaladas anteriormente son importantes llevarlas a cabo en un proceso de inducción para que las actividades del nuevo trabajador se ejecuten eficientemente y así conseguir que adquiriera todos los conocimientos necesarios a manera de desarrollar la identidad corporativa y que los proyecte hacia la obtención de los objetivos particulares, departamentales y organizacionales.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el personal que labora en la Gerencia de Talento Humano del mencionado Complejo hay quienes no poseen información sobre aspectos de la institución y por ende no permite la alineación efectiva de las labores con lo establecido por la organización, creando incomodidad e incertidumbre al trabajar debido a que no sabrá si está actuando de forma correcta o incorrecta dentro de la organización.

Por consiguiente, implementar un programa de inducción bien planificado brindará el desarrollo requerido para orientar el liderazgo e integrar a los trabajadores. La presentación del proceso inducción también contribuye a crear una buena imagen de la organización ayudando a que el nuevo miembro tenga una buena percepción de la

organización donde empieza a trabajar trayendo consigo consecuencias positivas para la ejecución de su trabajo.

Cabe agregar, que uno de los principales objetivos del programa de inducción son el de reducir la ansiedad inicial que siente todo el personal nuevo ingreso cuando inicia sus actividades en su nuevo puesto de trabajo. Además, de adaptar al nuevo empleado a su contexto laboral formándolo desde sus inicios a manera de prevenir las costumbres que traen consigo de las laborales que ejecutaban en trabajos anteriores.

Por lo tanto se concluye, la necesidad de haber desarrollado el presente trabajo de grado, de manera que la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” ubicado en Yare, estado Miranda, obtenga la herramienta adecuada para integrar a sus nuevos trabajadores eficazmente, acelerando el periodo de tiempo de adaptación del nuevo trabajador al contexto laboral, además de familiarizarlo con los elementos propios de la organización. Cabe señalar, que la formación no debe verse como un costo sino más bien como una inversión que será retribuida en acciones para la organización

Por lo antes expuesto, la base del trabajo de investigación desarrollado incluyendo los aspectos teóricos, metodológicos y los resultados obtenidos, mediante la aplicación la encuesta y las demás técnicas utilizadas se obtuvieron las siguientes recomendaciones:

- En primera instancia, debe existir un compromiso por parte de la gerencia de talento humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” hacia el programa de inducción de personal para que puedan cumplirse los resultados esperados en el nuevo trabajador.
- Designar a una persona que se encargue de ejecutar el proceso de inducción
- Formar a la persona encargada de desarrollar el programa de inducción puesto que la persona que ocupa este cargo debe mostrar seguridad y lograr la concientización del nuevo trabajador para con los elementos propios de la organización.

- Orientar de manera precisa los detalles particulares de la organización al personal nuevo ingreso para que contribuya de una manera eficiente a los objetivos que la organización desea alcanzar.
- Utilizar las técnicas y herramientas necesarias para brindar un completo y efectivo proceso de inducción, con la finalidad de que el nuevo empleado adquiera la mayor información posible.
- Iniciar el programa de inducción con el personal que ya labora en el Complejo Industrial ya que existen personas que laborando allí no se sienten identificado con la organización
- Desarrollar planes de carrera y de formación que permitan el crecimiento de los trabajadores dentro de la organización.
- Desarrollar actividades que permitan la socialización del personal a manera de gestionar la integración laboral en la institución.
- Realizar la revisión periódica al programa de inducción, para que no pierda vigencia, y que pueda tomarse en cuenta la evaluación realizada por parte de los participantes.
- Brindar todo el apoyo a los nuevos trabajadores, durante el periodo de adaptación, resolviendo dudas que durante el desarrollo de sus actividades éstos pudieran tener, ya que durante este periodo el nuevo trabajador está dispuesto a aprender y cumplir todo lo que le sea indicado.
- Implementar el Programa de Inducción propuestos por las autoras Bejarano y Subero 2014.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2010). *Construyendo Talento: Programa de Desarrollo para el Crecimiento de las personas y la Continuidad de las Organizaciones.* (1a. Ed.) Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2011). *Desarrollo del Talento Humano: Basado en Competencias.* (3a. ed.). Buenos Aires: Granica.
- Argudin, J. (2006). *Educación Basado en Competencias: Nociones y Antecedentes.* Mexico: Trillas.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica.* (6a. Ed.) Caracas: Episteme, C.A.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (5ta ed.). Caracas: Episteme.
- Baguer A. (2001) *Un Timón en la Tormenta.* [Artículo en línea]. Disponible: [Artículo en línea] http://books.google.co.ve/books?id=LONBsIcmWYEC&pg=PA83&lpg=PA83&dq=un+timon+en+la+tormena.&source=bl&ots=UcmE9x4OK&sig=A7fkjUmAscXplGTIoQLbexu767s&hl=es&sa=X&=yVWeU5aFHY_IsAT434HIAw&ved=0CEsQ6AEwCA#v=onepage&q=un%20timon%20en%20la%20tormenta.&f=false[Consulta: 2014, Mayo 30]
- Blum, M. y Naylor, J. (1976). *Psicología Industrial: Sus Fundamentos Teóricos y Sociales.* México: Trillas.
- Bohlander, G. Snell, S. y Sherman, A. (2004) *Administración de recursos humano.* (12vo. Ed). México: Thomson Learning
- Bonnet, L. (2010) *La gerencia del talento humano en el siglo XXI.* [Artículo en línea] Universidad ICESI. N° 48. Disponible: <http://hdl.handle.net/10906/2454>[Consulta: 2014, Junio 04]
- Cejas M. (2006). *La Formación por Competencias: Una Visión Estratégica en la Gestión de Personas.* [Artículo en línea]. Disponible: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25077/2/articulo2.pdf>[Consulta: 2014, Mayo 30]

- Chiavenato I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7a. Ed.). México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.). México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones* (9na ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chinchilla, O. (2010). *Programa de Inducción para Colaboradores de Nuevo Ingreso, Empresa Distribuidora de Alimentos, S. A.* [tesis en línea]. Trabajo de grado de Maestría no publicado, Universidad de San Carlos de Guatemala. Disponible: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3660.pdf [Consulta: 2013, Enero 28]
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5453, Marzo, 3,2000
- Dessler, G. (2004). *Administración de Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano*. Mexico: Person Educación.
- Dorrego, E. y García A. (1991). *Dos Modelos Para la Producción de Materiales Instruccionales*. Caracas: Facultad de Humanidades y Educación UCV.
- Etkin, J. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder y la voluntad creativa*. (1a. Ed.). Buenos Aires: Granicas
- Fernández, D., y Fernández, E. (2010). *Comunicación Empresarial y Atención al Cliente*. [libro en línea] disponible : http://books.google.co.ve/books?id=6LxMsmrC34C&pg=PA13&dq=organigramas&hl=s&sa=X&ei=491mU8_OC9HhsATE1ILoBQ&ved=0CFYQ6AEwBTgK#v=onepage&q=organigramas&f=false [Consulta: 2013, mayo 04]
- González, J., y Rodríguez, Y. (2008). *Diseño de un programa de Inducción para el cuerpo de guía del aula magna - sala de concierto de la Universidad Central de Venezuela*. Caracas. Tesis de pregrado no publicada. Universidad central de Venezuela, Caracas.
- Grados, J. (2003). *Reclutamiento, Selección Contratación e Inducción* (3a. ed.). México: El Manual Moderno.
- Grados, J. (2011). *Capacitación y desarrollo personal*. (4ª. Ed.) México: Trillas

- Guth, A. (2007). *Reclutamiento y Selección e Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Guzman, N. (2009). *Diseño de un Programa de Inducción para los nuevos trabajadores de la Industria Petrolera. Caso: Instituto Tecnológico Venezolano de Petroleo (PDVSA INTEVEP)*. Tesis de pregrado no publicada. Universidad Central de Venezuela, caracas.
- Hernández R., Fernández C. y Batista M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª.ed.). México: Mc Graw Hill companies.
- Hernandez, M. (2007) *Programa de Inducción para Asesores Académicos de los Centros Locales de la Universidad Nacional Abierta*. Trabajo de Ascenso. Caracas
- Hitt, M. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Hurtado, J. (2012). *El Proyecto de Investigación, Comprensión Holística de la metodología de Investigación*. (7ma. Ed.) Caracas:Quiron.
- Ley Orgánica de Educación (República Bolivariana de Venezuela). (2009, Agosto 15).[transcripción en línea].Disponible: <http://www.mppeu.gob.ve/web/uploads/documentos/marcolegal/3.pdf>. [Consulta: 2014, Enero 04]
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela38.236, Mayo, 26, 2005
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6076, Mayo,4, 2012
- Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos Huamanos*. México: Trillas .
- López, O. (2009), *¿Qué Significa el talento en una organización?*[Artículo en línea] disponible:<http://www.tisoc.com/el-rincon-del-coach/talento-que-significa-el-talento-en-una-organizacion.php?18>[Consulta: 2014, Mayo 20]
- Mejía, A. Bravo, M. y Montoya, A. (2013).*El factor del talento humano en las organizaciones*. [Revista en línea].Vol. 34, n.1 pp. 2-1. Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S181559362013000100002&script=sci_art_text[Consulta: 2014, Enero 04]

- Melinkoff, R. (2008). *Los Procesos Administrativos*. Venezuela: Panapo.
- Mora, F. (2011). *Los Procesos de Inducción de Personal en la Construcción de la Cultura de Servicio, en las empresas dedicadas a la operación logística en la ciudad de Cali*. [Tesis en línea]. Trabajo de grado de Maestría no publicado. Universidad Nacional de Colombia. Disponible:<http://www.bdigital.unal.edu.co/4867/1/7709014.2011.pdf>[Consulta: 2013, Enero 28]
- Newstrom, J. (2007). *Dirección: Gestión Para Lograr Resultado*.(9a. ed.). México: Mc Graw Hill
- Parella S. y Martins F.(2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3a. ed.) Caracas: fondo editorial de la universidad pedagógica experimental (FEDUPEL)
- Paredes, S. (2006). *Manual de Planificación Estratégica*.Lima: Alide.
- Plan de la Patria (República Bolivariana de Venezuela) (2013, Noviembre [transcripción en línea]. Para periodo de 2013-2019 Disponible: http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/botones/bot_90998c61a54764da3be94c3715079a7e74416eba.pdf
- Prada M. y Rivas L. (2009).*Procesos de Captación e Inducción de Personal en la Empresa Suministros Industriales MarvalC.A*. Universidad de Oriente. Trabajo de grado Cumaná-Estado Sucre
- Ramírez, T. (2007).*Cómo Hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Reyes, A. (2005). *Administración de Empresas 2: Teoría y Prácticas*. [libro en línea], disponible : <http://books.google.co.ve/books?id=ITDo2nGhyQC&pg=PA227&dq=organigramas&hl=es&sa=X&ei=X9tmU6SLKZLLsQTvuYKYBw&ved=0CEcQ6AEwAw#v=onepage&q=organigramas&f=false> [Consulta: 2014, mayo 04]
- Rincones, J. (2011). *Elaboración de un Manual de Inducción para los Trabajadores de Toyota de Venezuela C.A, Planta Cumaná*. [Tesis en línea] trabajo de grado para optar la licenciatura no publicado. Universidad de Oriente. Disponible:

<http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2353/1/Tesis%20johannys%20digitalizada.pdf>[Consulta: 2013, Enero 21]

Rodriguez, K. (2011). *Validación del programa de seguimiento a la inducción en una empresa multinacional. Caso: Tata Solution Center S. A.*[Tesis en línea].trabajo de grado para optar la licenciatura no publicado, Universidad Politecnica Salesiana sede Quito.Disponible:[http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1980/1/TESIS %20 KATALINA%20RODRIGUEZ%20MOREANO.pdf](http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1980/1/TESIS%20KATALINA%20RODRIGUEZ%20MOREANO.pdf) [Consulta: 2013, Enero 30]

Rosales, A. (2010). *Programa de Inducción Para el Personal del Departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Roosevelt.* [Tesis en línea].trabajo de grado para optar la licenciatura no publicado, Universidad de San Carlos de Guatemala. Disponible:http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3602.pdf [Consulta: 2014, Enero 30]

Sanchez, L. (2010). *Elaboración de la Inducción Institucional y en Puesto de Trabajo Para los Nuevos Ingresos de Banesco Banco Universal.* Caracas. Tesis de pregrado no publicada. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Silíceo, A. (2001). *Capacitación y Desarrollo de personal.* (3a. Ed.) México: Editorial Limusa S.A.

Stephen, R., y Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson Educación.

Terry, F. (2008). *Principios de Administración* (4 ed.). México: Patria.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2012).*Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.* (4a. Ed.). Caracas: Fondo editorial de la universidad pedagógica experimental libertador (FEDUPEL)

Veliz A. (2011).*Cómo Hacer y Defender Tesis.*(20.vo Ed.)

ANEXOS



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

Estimados señores:

Por medio de la presente me dirijo a usted, en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración al responder a las preguntas que aparecen en el presente instrumento, el cual ha sido diseñado para recoger su opinión en relación con el proceso de inducción que maneja la Gerencia de Talento Humano del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” (C.I.P.P.S.T.).

El presente instrumento consta de preguntas dicotómicas con dos posibles respuestas, y preguntas de selección simple donde tiene varias opciones y usted debe seleccionar las opciones que considere más adecuada.

La información requerida forma parte de una investigación de grado para optar el título de licenciatura en Educación, mención Desarrollo de Recursos Humanos.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas antes de responder.
- Marque con una equis (X) la respuesta que usted considere que se acerque más a su realidad.
- Las respuestas deben obedecer a la mayor sinceridad posible, a fin de obtener resultados confiables.
- Responda a todas las preguntas formuladas.
- El cuestionario es anónimo, por lo tanto no es necesario identificar.

CUESTIONARIO

| N° | PREGUNTA | SI | NO |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|
| 1 | ¿La Gerencia de Talento Humano conoce las áreas que necesita saber el personal nuevo de ingreso del Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero (C.I.P.P.S.T)? | | |
| 2 | ¿La Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T) realiza actividades formativas con el propósito de mejorar el proceso de incorporación del nuevo personal, a la organización? | | |
| 3 | 3.- ¿La Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), propicia que el nuevo personal se sienta motivado, despertando el interés y la pertenencia con el proceso de la organización? | | |
| 4 | ¿La Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T),facilita la información de la organización al nuevo personal, generando compromiso hacia el proceso de la organización? | | |
| 5 | ¿La Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), apoya en la adaptación, rápida y efectiva del nuevo personal para su buen desempeño en la organización? | | |
| 6 | ¿Cuándo ingresó como nuevo personal a la organización la Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), le suministró un taller de inducción? | | |
| 7 | ¿Cuándo ingresó como nuevo personal a la organización la Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), planificó su carrera en el cargo a desempeñarse? | | |
| 8 | ¿Cuándo ingresó como nuevo personal a la organización la Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), planificó un plan de formación para su crecimiento profesional? | | |
| 9 | ¿La Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), aplica un instrumento que permita medir cuan identificado se encuentra su personal con la organización? | | |
| 10 | ¿La Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), es la encargada de coordinar, planear, conducir y dirigir el proceso de inducción para el nuevo personal? | | |
| 11 | ¿La Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), realiza test al nuevo personal, para medir involucramiento afectivo y conformidad con la estructura organizativa de la organización? | | |
| 12 | 12.- En el momento de ingresar el nuevo personal, la Gerencia de Talento Humano ofrece información, tales como: | Reseña histórica | |
| | | Misión de la organización | |
| | | Visión de la organización | |
| | | Objetivos de la organización | |
| | | Valores de la organización | |
| | | Políticas de la organización | |
| | | Organigrama de la organización | |
| | | Normas de la organización | |

| N° | PREGUNTA | SI | NO | |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----|--|
| 13 | ¿Al ingresar el nuevo personal a la organización, la Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), les suministra información sobre? | Salarios | | |
| | | Prestaciones Sociales | | |
| | | Beneficios | | |
| 14 | ¿En la actualidad la Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), tiene planificado un programa formal de inducción para el nuevo personal? | | | |
| 15 | ¿Qué tipo de estrategia utiliza la Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), para la integración e inducción del nuevo personal? Tipos: | Charla | | |
| | | Taller | | |
| | | Curso | | |
| | | Ninguno | | |
| 16 | ¿Conoce usted, lo que es un Diseño Instruccional? | | | |
| 17 | En caso de tener un proceso de inducción ¿la Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), diseña y define objetivos de aprendizaje con el fin de integrar el nuevo personal a la organización? | | | |
| 18 | En caso de tener un proceso de inducción la Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T), ¿establece los contenidos temáticos para alcanzar los objetivos planteados en el proceso de inducción? | | | |
| 19 | En caso de que el complejo industrial tenga una política de inducción ¿las estrategias didácticas implementadas en el proceso de inducción logran captar la atención e interés de los participantes para con la organización? | | | |
| 20 | ¿La Gerencia de Talento humano del (C.I.P.P.S.T), actualmente utiliza recursos didácticos (presentación de PowerPoint, Pizarra, un manual de inducción actualizado con información relativa de la organización e información) como apoyo en el proceso de inducción? | | | |
| 21 | En caso de que el complejo industrial tenga la política de inducción ¿el tiempo estimado cubre los objetivos y temas necesarios para da a conocer al nuevo personal? | | | |
| 22 | Considera usted, que ¿La Gerencia de Talento humano del (C.I.P.P.S.T), deba implementar un programa de inducción a través de un Diseño Instruccional? | | | |
| 23 | ¿La Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T) debe incorporar al programa de inducción? | Misión | | |
| | | Visión | | |
| | | Valores | | |
| | | Objetivos | | |
| | | Reseña histórica | | |
| | | Reglamentos internos | | |
| | | Normas de seguridad | | |
| Estructura organizativa | | | | |

| | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--|--|
| 24 | ¿La Gerencia de Talento Humano del (C.I.P.P.S.T) debe agregar en la planificación del programa de inducción elementos tales como?: | Salarios | | |
| | | Prestaciones | | |
| | | Modalidad de pago | | |
| | | Permisos | | |
| | | Reposos | | |
| | | Deberes y derechos de los trabajadores | | |

Gracias por su colaboración

Apariencia global del experto sobre el cuestionario

Indicaciones

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas del cuestionario a validar y marque con una equis (x) la respuesta que se acerque a su apreciación. Si tiene alguna recomendación favor escribirla con letra legible en la columna destinada para las observaciones.

| N° | Acepta la pregunta tal como está formulada | Mejorar la pregunta | Eliminar la pregunta | Observaciones |
|-----|--------------------------------------------|---------------------|----------------------|---------------|
| 01 | | | | |
| 02 | | | | |
| 03 | | | | |
| 04 | | | | |
| 05 | | | | |
| 06 | | | | |
| 07 | | | | |
| 008 | | | | |
| 09 | | | | |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |
| 16 | | | | |
| 17 | | | | |
| 18 | | | | |
| 19 | | | | |
| 20 | | | | |
| 21 | | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 22 | | | | |
| 23 | | | | |
| 24 | | | | |

| REGISTRO DE OBSERVACIÓN | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| LUGAR: | Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero” |
| FECHA: | 15 Enero – 30 Abril del 2013 |
| HORA: | De 8:00 am a 5:00 pm |
| OBSERVADORES: | Ainyhel Subero, Rosanni Bejarano |
| OBJETIVO: | Observar como es el proceso de inducción en la organización |
| Descripción de lo Observado | |
| <p>Al ingresar al Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, como pasantes de la Coordinación de Captación y Desarrollo Profesional, se realizó una serie de observaciones durante tres meses, respecto al proceso de reclutamiento, selección e integración del talento humano a la organización.</p> <p>El proceso de reclutamiento es permanente, debido a que la organización es nueva y se encuentra en crecimiento lo que genera la necesidad de crear nuevos puestos de trabajo y a su vez vacantes por cubrir. Es a partir de aquí donde comienza con la revisión de currículum vitae entregados por Familiares y conocidos de trabajadores actuales, alcaldías, consejos comunales de comunidades aledañas a la organización, entre otros. Lo cual se analizan de acuerdo a las vacantes presentadas, seleccionando los aspirantes.</p> <p>Se les llama y se les coloca una cita para aplicación de pruebas psicotécnicas y entrevista de empleo, cuando el aspirante asiste a la cita, algunas veces se les da una charla de aproximadamente cinco minutos donde se les da una breve información de la organización: razón social de la organización, los productos que se fabrican, se les enseña la materia prima, los posibles clientes y algunas norma de la organización. La cual está a cargo de la Licda. Yelitza García. Coordinadora de Captación y Desarrollo Profesional. Luego se le aplica las pruebas psicotécnicas y por ultimo las entrevistas. Una vez analizado y teniendo los resultados de los mismos, son seleccionados los candidatos que serán los nuevos miembros de la familia del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”.</p> <p>Es decir, se inicia con el proceso de contratación, recolección de documentación requerida para preparar los expediente para sus ingresos. Algunas veces el primer día de trabajo se le brinda otra charla aproximadamente de 15 minutos dirigida por el personal de la Coordinación de Seguridad, Higiene y Ambiente, , indicándoles brevemente la filosofía de la organización los posibles riesgo y accidente laborables y sus precauciones. Por último es ubicado en su puesto de trabajo con el supervisor inmediato.</p> <p>Cabe destacar que en ocasiones el proceso de las charlas es obviado, y solo se realiza las pruebas psicotécnicos y entrevistas de trabajo, una vez determinado los participantes a ocupar las vacantes se seleccionan se hace el proceso de contratación y se ubica directamente a su puesto de trabajo.</p> | |

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El presente instrumento, tiene como objetivo recoger su opinión con respecto al Programa de Inducción que acaba de finalizar, consta de dos partes: la primera, se refiere a preguntas de selección simple, y la segunda, son preguntas de desarrollo. Sus sinceras respuestas, son importantes para el mejoramiento de nuestra posterior realización de actividades. Por favor debe responder todas las preguntas formuladas.

A) A continuación encontrará una serie de ítems, agradecemos marcar con una "X" si se encuentra de acuerdo o no con el enunciado:

| ENUNCIADO | SI | NO |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Considero que el programa de inducción cumplió con los objetivos planificados | | |
| Los temas trabajados se ajustaron a los objetivos y a sus necesidades | | |
| Los temas programados en el programa de inducción se desarrollaron en su totalidad | | |
| El tiempo programado en el programa de inducción para abordar cada tema fue suficiente | | |
| El material didáctico (manual, diapositivas de PowerPoint) utilizado en el programa de inducción apoyó el aprendizaje | | |
| El facilitador demostró conocer el tema | | |
| El facilitador logró mantener la atención de los participantes | | |
| La actividad fue conducida de manera organizada | | |
| Se resolvieron las dudas presentadas | | |
| Se abordó con claridad el contenido de los temas | | |
| Se propició la participación de los asistentes | | |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| La actitud del educador hacia el grupo fue amable y cordial | | |
| Se cubrieron sus expectativas | | |
| Fueron adecuadas las estrategias utilizadas en el programa de para la comprensión de los contenidos | | |

Por favor responda las siguientes interrogantes con la mayor claridad y sinceridad posible:

¿Qué fue lo que más le agradó y disgustó del evento?

¿Calificaría ésta, como una actividad pésima, regular, buena o excelente? ¿Por qué?

¿Cómo se sintió durante la actividad?

¿Siente que el tiempo que le dedicó a la actividad fue productivo y le traerá beneficios?

¿Por qué?

¿Cuáles aspectos considera que pudieron mejorarse?

¡Gracias por su participación!



Manual de Inducción del Participante

INTRODUCCIÓN

Es de vital importancia para la integración e identificación de los trabajadores de nuevo ingreso al entorno laboral, tener una herramienta que le permita conocer la Organización en la cual prestará sus servicios, es por este motivo que se elaboró este Manual de Bienvenida e Inducción al Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, que facilitará la adaptación y el manejo de información básica para el personal, de forma concreta y explícita relacionada con las condiciones de trabajo.

Este manual presenta brevemente las políticas, los derechos y obligaciones que adquiere al formar parte fundamental de su fuerza laboral. Con el fin de cubrir las expectativas del trabajador de nuevo ingreso y facilite la incorporación efectiva del mismo en la organización.

BIENVENIDA

El Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, a partir de este momento te da la más cordial bienvenida como miembro que conforma nuestro equipo humano.

Estamos muy contentos de que usted esté con nosotros. Es un placer, que sea parte esencial dentro nuestra Organización, siendo nuestra esperanza que nos apoye y comparta con nosotros sus conocimientos, experiencias, habilidades y capacidades.

Por nuestra parte contribuiremos a que desarrolle sus aptitudes y destrezas para que se integre y logre una satisfacción a nivel personal y organizacional. Contamos con su participación activa para mantener nuestro progreso y alcanzar los objetivos de la empresa, los cuales reflejan el esfuerzo conjunto de todos los que aquí laboramos.



BIENVENIDO A NUESTRO EQUIPO

PRESENTACIÓN Y EXPECTATIVAS

Actividad N° 1:

¿Quién soy?

Te invito a reflexionar un poco acerca de tu personalidad, respondiendo las siguientes preguntas:

¿CÓMO CREES QUE ERES TÚ? Haciendo una referencia a un valor, una cualidad, una habilidad, un antivalor y un defecto de tu personalidad.

¿QUE QUIERES SER?: escribe que pretendes en la vida, cuáles son tus metas, tus ilusiones, y tus objetivos personales- profesionales.

¿COMO VAS ACTUAR PARA LLEGAR A SER LO QUE QUIERES SER? indica como actúas y cómo vas actuar en tu vida para lograr tus metas y propósito de vida.



Actividad N°2:

MIS EXPECTATIVAS

Nosotros tenemos expectativas, ¿cuéntanos la tuya?



Actividad N° 3

NORMAS DE CONVIVENCIA

¡Vamos juntos a construir las normas de convivencia del presente taller!



OBJETIVOS DEL MANUAL

Objetivo general

Facilitar una mayor integración y adaptación del nuevo trabajador con la institución; asimismo, logrando el desempeño eficaz y eficiente en el puesto que se va a ocupar.

Objetivos específicos

- Informar la filosofía de la organización, las políticas, políticas, derechos y obligaciones correspondientes al trabajador del Complejo Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”.
- Lograr que el trabajador y trabajadora de nuevo trabajador del Complejo Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, se integre al ambiente laboral.
- Contribuir en la Sensibilización e identificación del nuevo trabajador del Complejo Procesador de Plástico Socialismo Tuyero.



CONTENIDO

Bienvenida

Sesión I:

- Caracterización de la organización.
- Proceso productivo de la organización.

Sesión II:

- Estructura organizativa y funciones.

Sesión III:

- Deberes de los trabajadores en la organización.
- Derechos de los trabajadores en la organización.

Sesión IV:

- Seguridad e higiene laboral.

CIERRE

Sesión I

Reseña Histórica de la Organización

Surge del Convenio Binacional entre la República Islámica de Irán y la República Bolivariana de Venezuela (Año 2004 a través del MINEP).

Paralización de obras por detectarse alto nivel freático y laguna natural.

Ubicación inicial Morón – Estado Carabobo, se inicia movimiento de tierra y contratación de proyecto con INELMECA (Año 2005).

Llegada de equipos a Venezuela (Año 2006).

Cambio de ubicación del Complejo de Plástico a los Valles del Tuy (Año 2007 Ocumare – año 2008 Yare).

Culminación de las obras civiles y puesta en marcha del Complejo (Año 2011-2012).

Ubicación Geográfica

Dirección: Carretera Yare – Santa Teresa Kilometro 9 Municipio Simón Bolívar



Filosofía de Gestión



Somos una Empresa Socialista dedicada a Producir y Comercializar piezas de plástico fabricadas por el proceso de inyección y moldes de acero, en forma confiable y en condiciones de alta productividad y calidad, a precios competitivos, entregando a nuestros clientes productos que satisfagan sus necesidades y expectativas para así contribuir de forma sostenible y sustentable a fomentar el desarrollo. endógeno de la República Bolivariana de Venezuela.



Ser la empresa líder en la producción de piezas de plásticos y moldes en Venezuela, con el compromiso de mejorar continuamente nuestros procesos productivos, sustentada con trabajadores formados y capacitados en un ambiente de bienestar, solidaridad y compromiso social.



Compromiso

Responsabilidad

Excelencia profesional

Interes social

Honestidad

Solidaridad

Igualdad

Orientación al cliente



- Elevar la calidad de vida de los venezolanos.
- Elevar el PIB que se refleja en el en el crecimiento económico del país.
- Aprovecha el recurso humano especializado para estimular el trabajo colectivo.
- Desarrollar nuevos mecanismo de gestión socio comunitario.
- Fortalecer la cadena productiva del plástico a nivel nacional.

Actividad N° 4

Preguntas Generadoras

Tomando como referencia la información suministrada, se les invita en equipo de dos personas a responder las siguientes preguntas:

¿De qué manera puedes contribuir en el logro de los objetivos, la misión y visión del Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero?

¿Existe algo de ti que te impida contribuir en el logro de los objetivos, la misión, y la visión Complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero?

¿Estoy verdaderamente comprometido con la organización?

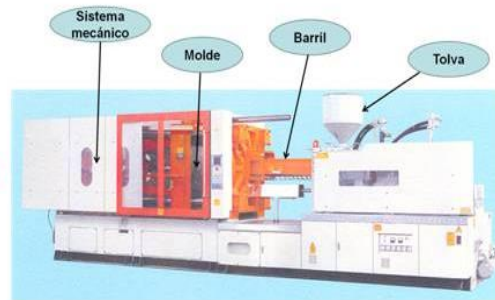
Proceso Productivo

El Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”, está concebido para la producción de piezas y partes de plástico, mediante la transformación de materia prima hacia productos semi-terminados y terminados por el proceso de inyección. La cual se cuenta con una (1) unidad de diseño y fabricación de moldes y diez (10) módulos de inyección.

Refinación del gas natural y el petróleo sale las resinas poliméricas sintéticas.



Se utilizará el proceso de INYECCION: la material se funde Se le aplica presión para que entre en el molde, la pieza se solidifica y se extrae.



Resinas poliméricas:
Polipropileno, Polietileno,
Master Bach blanco y rojo

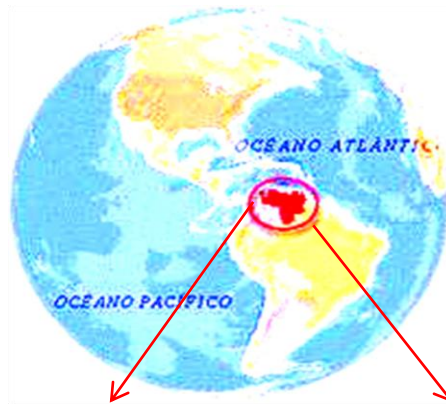
Entre los productos que se fabrica se tiene:
Artículos para la construcción: Cestas de plástico;
Tinas y tapas para mantequillas; Envase de yogurt, gelatina, y cuñetes para pintura o alimentos.

Principales Clientes Nacionales



Y OTROS...

Proyecto a futuro de comercialización:



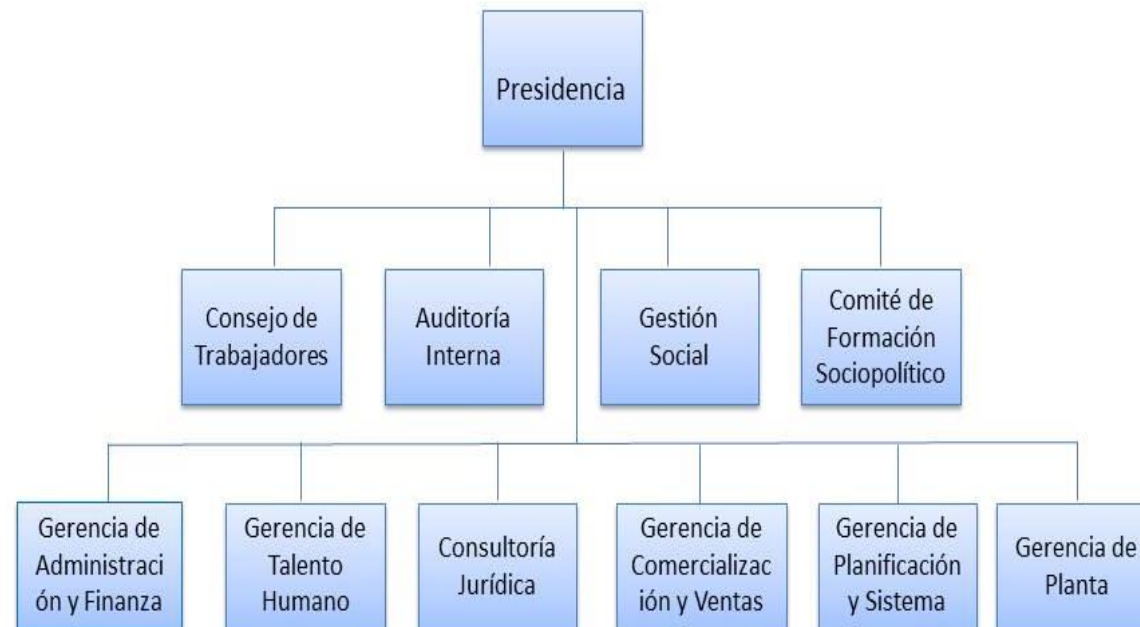
ALBA



MERCOSUR

SESIÓN II

Estructura Organizativa del Complejo Industrial Procesador de Plástico “Socialismo Tuyero”.



Funciones de las Gerencias.

- GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

OBJETIVO:

Administrar y controlar los recursos materiales y aplicar racionalmente los recursos monetarios de la organización.

PRINCIPALES FUNCIONES:

Custodiar los valores en efectivo y aplicar las normas de control interno para el uso razonable de los recursos de la empresa

Preparar los estados financieros y suscribir los mismos avalando la información presentada.

Preparar y proponer los presupuestos, planes y estrategias financieras de la empresa.

Tomar decisiones administrativas, financieras y efectuar análisis, planificación, toma de decisiones sobre inversiones y financiamientos a corto, mediano y largo plazo.

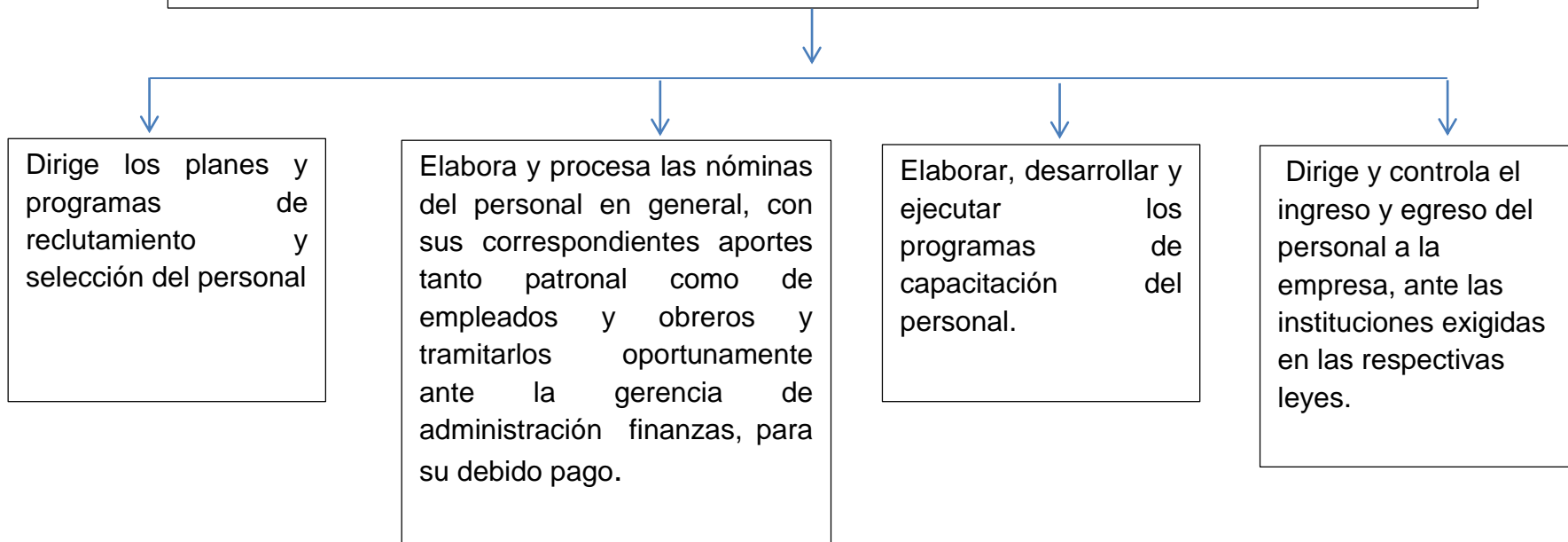


• GERENCIA DE TALENTO HUMANO



OBJETIVO:

Aplicar las políticas de reclutamiento, selección y desarrollo profesional del personal.



- **GERENCIA DE COMERCIALIZACION Y VENTAS**



OBJETIVO:

Planificar la demanda de productos. Ejecutar, coordinar, dirigir y controlar los programas de ventas a corto, mediano y largo plazo

Dirige, supervisa y ejecuta las actividades de mercadeo, ventas y distribución del producto generado en la empresa.

Verifica continuamente con el área de Producción los programas de producción con el fin de asegurar el cumplimiento de los pedidos solicitados por los clientes.

Dirige, supervisa y prepara el presupuesto anual de ventas.

Coordina y realiza estudios de Benchmarking.

• GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y SISTEMA DE GESTIÓN



OBJETIVO:

Dirigir, planificar y controlar los procesos, procedimientos y actividades relacionados con la gestión de la calidad.

0Crear, planificar, organizar, dirigir, difundir y mantener la política de calidad y los principios de gestión de la empresa.

Coordina las acciones derivadas para la corrección de las no conformidades.

Mantener las normas y procedimientos de calidad a las líneas de producción.

Asesora y orienta sobre métodos, normas y otros dispositivos propios del sistema de calidad.

• GERENCIA DE PLANTA



OBJETIVO:

Planificar, dirigir, implementar, coordinar y supervisar integralmente el proceso productivo del Complejo.

Desarrolla los planes de trabajo y los objetivos de la unidad que sirvan de guía a la gestión global de producción.

Ejecuta los planes de producción de los piezas a fabricar a fin de garantizar las metas establecidas a nuestros clientes.

Supervisa los planes de mantenimiento de toda la maquinaria, equipos y sistemas de la línea de producción y los servicios relacionados con ellos.

Mantiene las actividades de producción bajo las políticas de calidad de la empresa a fin de garantizar a nuestros clientes una excelente calidad en los productos

Actividad N° 5:

No es mi problema

A partir del video presentado, organícese en grupo de tres (3) personas, para responder las siguientes preguntas:

En el video ¿De quién es la culpa ¿ y ¿Por qué?

En el video ¿Por qué esta organización mejora y logra cambios positivos?

¿En relación con el video, que enseñanza tomarías, como aporte para el buen funcionamiento de la organización a la cual perteneces?

Sección III

Deberes de los Trabajadores en la Organización

Normas Internas de la organización:

Se establece que las modalidades de estas normas de condiciones de trabajo están regidas por la ley Orgánica de trabajo, de los trabajadores y trabajadoras (LOTTT), y otras normas vigentes inherentes, todo ello con la finalidad de proteger al trabajo y garantizar el derecho y seguridad del trabajador y trabajadora, a continuación quedan debidamente notificados:



RECUERDA QUE:

Recuerde que los intereses de la organización y su personal están íntimamente ligados y que solo podemos alcanzarlos trabajando en equipo.



- El trabajador y/o trabajadora debe cumplir las normativas de la empresa.
- El trabajador y/o trabajadora debe asistir regular y puntualmente a la empresa de acuerdo a su horario establecido.
- El trabajador y/o trabajadora debe usar y conservar el uniforme dotado por la empresa.
- El trabajador y/o trabajadora debe conservar y cuidar los equipos e implementos recibidos, de manera responsable.

- Todo trabajador, está en la obligación de portar su carnet de identificación en un lugar visible y con la fotografía expuesta, mientras permanezcan en cualquier dependencia de la institución.
- Es responsabilidad del trabajador y/o trabajadora firmar su hora de entrada y salida en la vigilancia y de la misma manera registrar su firma en la asistencia en su sitio de trabajo.
- La hora de entrada y salida, a efectos administrativos será la indicada en la asistencia de su lugar de trabajo, quedando como responsabilidad del supervisor inmediato o de la persona que este designe verificar y conformar que la misma sea la correcta, en el momento que el trabajador o trabajadora asuma sus funciones.
- El trabajador o trabajadora deberá permanecer en su puesto de trabajo durante su turno.



Nuestro objetivo es ser los mejores, y con su trabajo esfuerzo y dedicación estamos seguros que lo lograremos.

- Realizar con eficiencia las tareas encomendadas.
- Mantener un trato cordial con sus compañeros y dirigirse a sus superiores con respeto.
- No se permite el consumo de bebidas a alcohólicas, cigarrillos y otras sustancias nocivas para la salud.
- Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de la empresa.
- No se permite en forma alguna, la venta de objetos personales, rifas y otros, o cosa alguna que entorpezca las labores de trabajo o cause inconvenientes al desenvolvimiento de las obligaciones del personal.

Normas de Seguridad y Salud Laboral:

- ✓ Respetar los carteles, avisos y advertencias fijados y que se fijen en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de salud y seguridad.
- ✓ Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto trabajo
- ✓ Antes de iniciar su jornada debe portar los equipos de protección personal exigidos.



- ✓ Área hasta tanto no sea solucionado el problema.
- ✓ Si observa alguna irregularidad al momento de comenzar sus labores, que atente contra su seguridad o la de otras personas avise inmediatamente al supervisor inmediato, y no ejecute ninguna acción.
- ✓ Evite juegos de manos, así como el uso de vocabulario ofensivo , no utilizar sobre nombres para llamar a sus compañeros de trabajo.
- ✓ Concéntrese en lo que está haciendo.
- ✓ No realice ninguna maniobra con equipos o maquinarias, si no está debidamente autorizado y/o entrenado para tal fin.
- ✓ Notifique a su supervisor cualquier incidente o accidente de trabajo que sucediese, inmediatamente después de ocurrido.
- ✓ Mantenga limpios y en buen estado los baños (duchas y urinarios).



“Su contribución es imprescindible para continuar avanzando y lograr el éxito, tenemos confianza plena en su labor”

- ✓ Mantenga limpios y ordenados lockers y vestuarios.
- ✓ Cuide y mantenga el buen uso de las instalaciones, herramientas, maquinarias, equipos y espacios físicos donde labora.
- ✓ Si va a realizar trabajos en espacios confinados debe tener previa autorización de la coordinación de SHA y estar bajo la supervisión del jefe inmediato, como también estar acompañado de otros trabajadores, nunca realice estos trabajos solo.
- ✓ Queda prohibido el uso del celular durante el horario de trabajo. Podrá previa autorización ejecutar recibir la llamada en un área segura.
- ✓ No Ingerir alimentos fuera del comedor.
- ✓ Cumplir con los horarios de trabajo establecidos y aprobados por el Ministerio del Trabajo.
- ✓ Respetar las advertencias, los avisos y señales en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- ✓ Hacer buen uso de los implementos y demás equipos de protección personal suministrado por la empresa.
- ✓ Permanecer dentro de su área de trabajo asignada, en caso de que tenga de alejarse de su puesto de trabajo deberá notificar a su supervisor inmediato.
- ✓ Debido a Los Riesgo Físico-Químicos (Gas Metano, Gas Propano y Gasoil) presente en el complejo queda terminantemente prohibido fumar dentro de las instalaciones.

Normas de Buenas Prácticas para la Fabricación, Almacenamiento, Transporte de Envases, Empaques o Artículos Destinados a estar en Contacto con Alimento.

La fabricación de todos los envases, empaques o articulo a estar en contacto con alimentos, deben realizarse en condiciones higiénicas sanitarias aptas, e fin de resguardar la calidad e inocuidad de los alimentos.

Las normas de buenas prácticas de envases son las siguientes:

1. mantener una esmerada limpieza personal
2. practicas higiénicas en sus labores
3. lavarse las manos con agua y jabón bien, cada vez que salga y regrese al área asignada y después de manipular cualquier material.
4. no se deben colocar lápices detrás de las orejas
5. no utilizar anillos, zarcillos, joyas, u otros accesorios mientras realiza sus labores
6. en caso de utilizar lentes , estos deben asegurarse mediante bandas u otros medios
7. mantener las uñas cortas, limpias y sin esmalte.



8. el manipulador de envases , paquetes , mientras ejecuta su labores de producción debe adoptar las siguientes medidas:
 - Usar vestimenta acorde con el trabajo para protegerse y evitar contaminación.
 - Usar calzado de seguridad cerrado.

- Mantener el cabello recogido cubierto totalmente con el gorro.
- Usar los guantes limpios sin roturas.
- No está permitido comer, beber (en excepción agua potable).
- No escupir en las áreas de producción.
- No deben pasarse la mano por la frente u otra parte del cuerpo, ajustarse los lentes, colocarse los dedos en los oídos, nariz, boca, entre otras.
- No ingresar personas por enfermedades transmisibles, con heridas infectadas u otras afecciones cutáneas y de cualquier otro signo infeccioso.

Políticas de la Organización

Horarios de trabajos

Debido a la variedad de actividades que existen dentro del Complejo Procesador de Plástico Socialismo Tuyero, se manejan varios horarios, para los distintos departamentos. Dentro de los principales turnos se encuentran:

- Para personal administrativo y almacén jornada única de 8:00 a 5:00 pm, con descanso sábado y domingo.
- Control de calidad, mantenimiento industria, sha, seguridad patrimonial, servicio médico. labora en turnos rotativos 4 días trabajado: dos días de 07:00am a 07:00 pm, y dos días de 07:00pm a 07:00 am y 4 días consecutivos de descanso.



Horario de descanso y alimentación:

El tiempo de descanso y alimentación es de una hora diaria. Para horario administrativo y para horario rotativo tiene dos horas de descanso.

Días feriados



Los contemplados en la LOTTT y días feriados regionales.

Asistencia

- Es responsabilidad del trabajador y la trabajadora firmar su hora de entrada y salida en la vigilancia y de la misma manera registrar su firma en la asistencia de su sitio de trabajo
- La hora de entrada y salida, a efectos administrativos será la indicada en la asistencia de su lugar de trabajo, quedando como responsabilidad del supervisor inmediato o de la persona que este designe verificar y conformar que la misma sea la correcta, en el momento que el trabajador o trabajadora asuma sus funciones.

Retardos

- Los retardos diarios no justificados serán computados hasta completar una jornada de trabajo efectiva de acuerdo al horario del trabajador o trabajadora, lo cual será descontado posteriormente.



Reposo

- En caso de ausencia por enfermedad, el trabajador deberá presentar constancia médica máximo de 2 días de la fecha de emisión.
- Todo reposo superior a los 3 días debe ser validado en el seguro social, los reposos por enfermedad común se cancela por un 33% del sueldo del trabajador y el seguro debe responder por el otro 67 %.
- En caso de ausencia por enfermedad, el trabajador deberá presentar constancia médica y/o reposo del instituto venezolano de los seguros sociales.
- Todo el proceso durante el cual perdura la suspensión de relación de trabajo por causa de reposos, será regido por lo indicado en la LOTTT y todo lo referido a la legislación en materia de seguridad social.

Permisos

- Todos los permisos serán solicitados con dos días de anticipación, con su respectivo permiso por escrito (según formato), con el compromiso de que se deberá presentar un soporte que lo justifique quedando a criterios de la Gerencia de Talento Humano determinar su carácter remunerativo.
- En caso de una actividad no planificada o emergencia, donde el trabajador tenga que retirarse más temprano deberá entregar igualmente su respectivo permiso de salida (según formato) firmado por el supervisor inmediato y la Gerencia de Talento Humano.

Permisos Especiales

Permiso por estudio: En cuanto a los permisos para el estudio, se cita textualmente el art 316 de la LOTTT “los patronos y las patronas , podrán otorgar permisos a los trabajadores y trabajadoras que cursen estudio”, por lo tanto se aclara que no es obligación otorgarlos, sin embargo para



su análisis y consideración los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios deberán presentar una carta motivo solicitando tal permiso adjuntando su horario y constancia de estudio vigente en original y copia, con su respectivo sello húmedo. Luego de ello deberá esperar de parte de la gerencia de talento humano la decisión de su caso, la cual se le dará por escrito.



Permiso por muerte de un familiar: (padres, hijos, conyugue o hermanos): se concederá permiso especial remunerado de cinco (05) días hábiles al trabajador o trabajadora, en caso de descenso de los siguientes familiares: padres, hijos, conyugue o hermanos.

Si el caso tuviera lugar en un estado diferente del lugar de trabajo donde se preste servicio se concederán tres (03) días hábiles adicionales, y si el mismo ocurriera en el exterior de la república, se concederá seis (06) días hábiles adicionales. el permiso será tramitado a través del supervisor directo. El trabajador o trabajadora deberá presentar copia del acta de defunción respectiva en el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo.

Permiso por matrimonio: en el caso de matrimonio se concederá permiso especial remunerado de cinco (05) días hábiles al trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio, el cual será otorgado por la gerencia de talento humano con la autorización.

Permiso actividad especial: son de concesión potestativa los siguientes permisos, diligencias personales que el trabajador o la trabajadora no pueda delegar en otras personas, ni realizarlas fuera de su jornada de trabajo, en las oportunidades y por los lapsos determinados cada vez que sean necesarios. en todo caso se deberá demostrar la utilización del permiso con el medio de prueba legal (cedula, pasaporte, licencia, certificado médico u otros, atención a citaciones, realización de gestiones antes las autoridades civiles, judiciales, administrativas y militares;



también a las madres trabajadoras por enfermedad del niño niña o adolescente conformen a la orden medica expresa del médico tratante, adicionalmente otras que se consideren convenientes por parte del supervisor y la gerencia de talento humano.

Permiso por enfermedad de familiar: (padres, hijos, conyugue o hermanos): se considera hasta diez (10) hábiles de permiso especial remunerado a trabajador o trabajadora en caso de enfermedad o accidente grave de los siguientes familiares: padres, hijos, conyugue y hermanos. Si la enfermedad o accidente grave de las personas antes indicadas tuviera lugar en un estado diferente al sitio donde se presta el servicio, se concederá tres (03) días hábiles adicionales, y si el mismo ocurriere en el exterior de la república se concederá seis (06) días hábiles adicionales. este permiso será tramitado a través del supervisor inmediato directo y para ello el trabajador deberá consignar informe médico detallado del caso, el cual deberá contar con el visto bueno de la gerencia de talento humano.

Permiso por maternidad y paternidad: Los permisos de maternidad y paternidad se otorgaran de acuerdo a LOTTT. Y la trabajadora o trabajador deberá presentar el acta de nacimiento a la brevedad posible a su supervisor que a su vez la entregara a la gerencia de talento humano.

Derechos de los Empleados

- **Sueldos y Salarios**

El pago del salario, se realizan haciendo un deposito en la cuenta bancaria de cada uno de los trabajadores y trabajadoras la primera quincena y segunda quincena el 50 % de su asignación. Los trabajadores recibirán, estado de cuenta (recibo) cada vez que se le realiza un depósito a su cuenta.

Se les hará los descuentos IVSS, LRPE; LRPVH quincenal como obligación fiscal.

- **Utilidades**

90 días de salario prorrateado por meses completos trabajados de año fiscal de enero a diciembre.

- **Vacaciones**

Todo trabajador con antigüedad mayor de un (1) año de servicio le corresponden 15 días hábiles de disfrute de vacaciones anuales más 45 días de bono vacacional.



- **Ley de alimentación para los trabajadores y trabajadoras**

Se les otorgara a todos los trabajadores y trabajadoras que laboren en nuestra empresa el beneficio del ticket de alimentación. El valor del ticket es equivalente al 50 % de U.T. por día trabajado, y se cancelara el beneficio los últimos días del mes.

- **Fideicomiso y prestaciones sociales**

La prestación social es la indemnización que debe cancelársele a un trabajador como compensación por sus años de servicio, al terminar la relación laboral. Depositada mensualmente en una institución financiera a través de un contrato de fideicomiso, cuyo rendimiento es distribuido entre los integrantes de dicho fideicomiso anualmente

Sobre esta prestación de antigüedad el trabajador puede solicitar anticipos hasta por el 75% de lo acumulado, para atender gastos de salud, vivienda o educación.



- **Guardería y maternidad**

Nuestra empresa da cumplimiento con el beneficio de guardería contemplado en la ley, por lo que se le otorga al trabajador y trabajadora el pago del 40% del salario mínimo por concepto de matrícula y de cada mensualidad.

Beneficios Adicionales que Ofrece la Organización

- **HCM**

La institución ofrece a su personal un programa integral de seguro para protección tanto del trabajador como de sus familiares: conyugue, hijos padres. Sin costo alguno.



- **Primas por Responsabilidad**

Es una retribución compensatoria solamente para el personal de alto nivel o de confianza o de libre nombramiento y remoción, que se otorga en razón de las tareas, de complejidad y responsabilidad desarrolladas por dicho personal.



- **Programa de formación y desarrollo del personal:**

El programa de formación y desarrollo del personal se elaborará tomando en cuenta de acuerdo a una detección de necesidades: solicitud presentada por los mismos empleados y las necesidades de formación detectada por los supervisores.

El programa incluye:

- cursos dictado por institutos o empresas calificadas
- cursos y talleres preparados y dictados internamente por el personal de nuestra empresa.

Los criterios básicos para la elaboración del programa de formación del empleado serán:

- conveniencia del curso o taller para el desarrollo del trabajador y trabajadora en su área de trabajo.
- Evaluación del empleado.
- Disponibilidad presupuestaria del departamento





Sección IV

Declaración de la Política de la Seguridad y Salud Laboral del Complejo Industrial Procesador de Plástico Yare “Socialismo Tuyero”.

El Complejo Industrial Procesador de Plástico Yare “Socialismo Tuyero”, empresa socialista dirigida a la Fabricación, comercialización y distribución de Productos y Subproductos de Plásticos, asume como elemento fundamental el desarrollo humano, la Salud y la Seguridad de los Trabajadores y Trabajadoras de este Complejo Industrial, por tal motivo consideramos una prioridad el bienestar de nuestro Talento Humano, y nos comprometemos a garantizar progresivamente condiciones de:

- ✓ Seguridad e Higiene laboral.
- ✓ Medio Ambiente de Trabajo más Saludable.
- ✓ Disfrute de Descanso, Utilización de tiempo libre y Turismo Social.

Por lo que el departamento del SHA establece el Sistema de Gestión Operativo de Seguridad y Salud Laboral, que permita alcanzar el cumplimiento de los niveles óptimos de bienestar para cada trabajador y trabajadora que labora en el Complejo Industrial Procesador de Plástico Yare “Socialismo Tuyero”, en concordancia con lo establecido en la normativa legal vigente:

| | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Constitución de la República Bolivariana de Venezuela | Art. 87 Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados... |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Teniendo como responsabilidad:


- ✓ Diseñar e Implementar el Programa de Seguridad y Salud Laboral.
- ✓ Establecer un Programa de Capacitación en materia de Seguridad Higiene y Ambiente, así como garantizar el descanso, utilización de tiempo libre y turismo social.
- ✓ Conformar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales.
- ✓ Fomentar la Conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral.



¿Sabías que?


Nuestra empresa trabaja para la prevención y seguridad del personal en la misma y evitar:

RIESGO




Es la probabilidad de que se produzca lo que se define como accidente y enfermedad ocupacional, de diversas índoles y gravedad en el trabajador.

PELIGRO



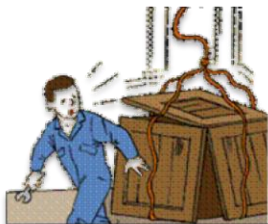
Es la condición física de un sistema o proceso que tiene el potencial para causar daño a las Personas, las Propiedades y/o al Ambiente

ACCIDENTE



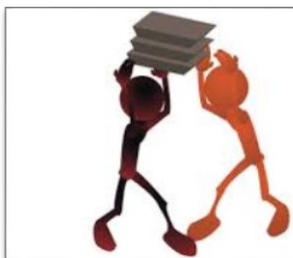
Es el evento no deseado e inesperado que causa lesiones personales y/o daños al medio ambiente y/o pérdidas materiales.

INCIDENTE



Es el hecho no deseado, no planificado, que altera e interrumpe la actividad, pudiendo ocasionar daños materiales y/o ambientales

ACTO INSEGURO



Es el comportamiento de las personas que conlleva al incumplimiento de un procedimiento comúnmente aceptado como seguro y que puede ocasionar un accidente.

CONDICION INSEGURA



Es la situación o característica física o ambiental que se desvía de aquella que es aceptable como normal o correcta, capaz de producir un accidente

Para proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente de forma integral. Parra evitar estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentran obligados a trabajar. Te dona de un Conjunto de elementos o dispositivos de uso personal, diseñados específicamente para proteger contra accidentes y enfermedades que pudieran ser causadas con motivo de sus actividades de trabajo como lo son:



Equipos de protección de pies

La gran mayoría de daños a los pies se deben a la caída de objetos pesados. Es fácil conseguir zapatos de seguridad que protejan en contra de esa clase de riesgo, Esa clase de zapatos pueden conseguirse en tamaños, formas, y estilos, que a la vez se adaptan bien a diferentes pies



Equipos de protección de manos y dedos

Por la aparente vulnerabilidad de los dedos, manos y brazos, con frecuencia se deben usar equipos protectores, tales equipos como el guante y de acuerdo a sus materiales y sus diversas adaptaciones hacen que tengan un amplio uso de acuerdo a las consideraciones correspondientes a su aplicación.



Equipo de protección de cabeza

La protección a la cabeza es una de las partes a ser mejor protegida, ya que es allí donde se encuentra nuestro centro de mando, es decir el cerebro y sus componentes.



Equipo de protección de oído

Se deben realizar disminuciones en la fuente de emisión, pero a veces no es suficiente y se debe acudir a la protección del oído, sea en su parte externa, o directamente en los canales auditivos.



Equipo de protección de ojos

Son de vital importancia para cualquier tipo de función a realizar motivado a que nos protegen los ojos y la cara de lesiones debido a entes físicos y químicos, como también de radiaciones, quemaduras y partículas proyectadas.



Equipo de protección de respiración

Existen situaciones de emergencia donde el personal esta expuesto a una condición insegura causada por vapores o gases, por ciertos periodos que pongan en peligro la salud de los trabajadores y trabajadoras.



**TE INVITAMOS A
USAR TUS
IMPLEMENTOS DE
SEGURIDAD**

Actividad N° 6:

Imágenes Comentadas

Las imágenes que se presenta a continuación, tiene como objetivo mostrar las condiciones de trabajo en la cual se encuentran diferentes trabajadores. Los invito a identificar cual es un: riesgo, peligro, accidente, incidente, acto inseguro y cuales son una condición insegura.

Imagen N°1



RIESGO

PELIGRO

ACCIDENTE

1 _____

1 _____

1 _____

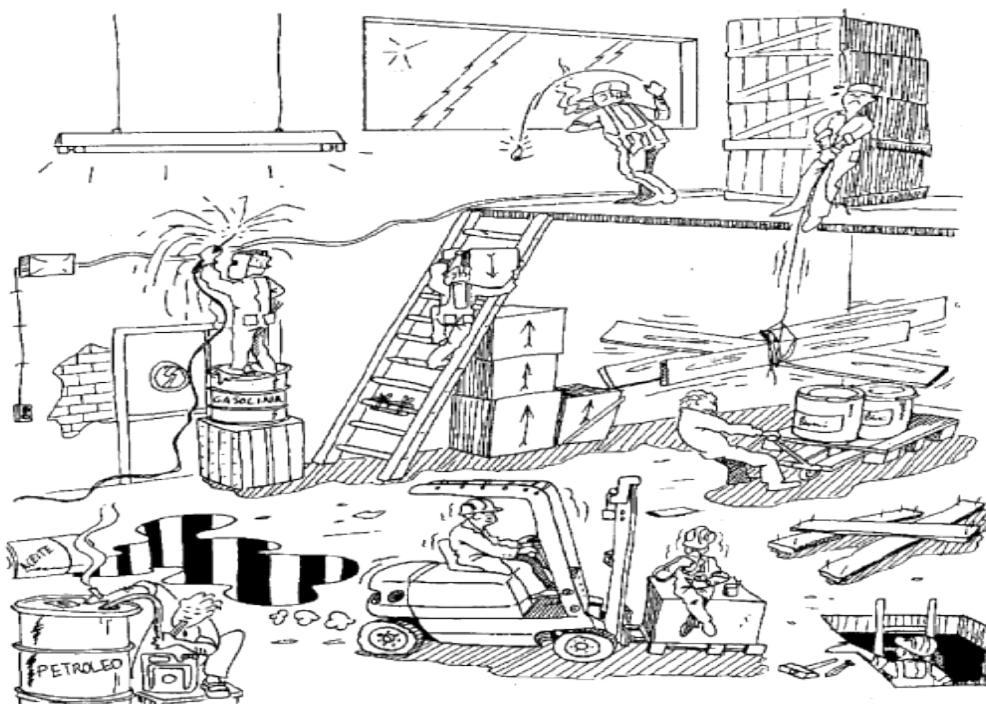
2 _____

2 _____

2 _____

| INCIDENTE | ACTO INSEGURO | CONDICIÓN INSEGURA |
|-----------|---------------|--------------------|
| 1 _____ | 1 _____ | 1 _____ |
| 2 _____ | 2 _____ | 2 _____ |

Imagen nº2



| RIESGO | PELIGRO | ACCIDENTE |
|---------|---------|-----------|
| 1 _____ | 1 _____ | 1 _____ |
| 2 _____ | 2 _____ | 2 _____ |

| INCIDENTE | ACTO INSEGURO | CONDICIÓN INSEGURA |
|-----------|---------------|--------------------|
| 1 _____ | 1 _____ | 1 _____ |
| 2 _____ | 2 _____ | 2 _____ |

RECUERDA

En nuestra Planta son muy importantes las normas de seguridad, es por ello que te invitamos a que prestes mucha atención a las siguientes recomendaciones antes de ingresar al área de producción.

NO PODEMOS INGRESAR A PLANTA CON:

1. Zarcillo, pulseras, collares, reloj
2. Zapatos abiertos
3. Cabello suelto
4. Sin gorro
5. Con audífono
6. Consumiendo alimentos
7. Con bolso, coala o algún otro accesorio.
8. En desorden



¡Cumple las normas!

Actividad N° 8:

Carta a mi empresa

A continuación se les presenta el siguiente formato, realice una carta a la empresa, donde exprese sus agradecimientos, sentimientos, ideas y opiniones y su compromiso que adquiere desde este momento con la misma. ¡ÁNIMO...!



| | |
|---|-----------------------------------------------------------------|
| ● | Yare, / / / |
| | Señor: |
| | Complejo Industrial procesador de plástico |
| | “Socialismo Tuyero” |
| | Acabo de concluir un programa de formación. Y deseo expresarle, |
| | |
| ● | |
| | |
| | |
| | |
| | Atentamente, |
| | |
| ● | |
| | |

El complejo Industrial Procesador de Plástico Socialismo Tuyero es muy grato dirigirse a usted a fin de darle la cordial bienvenida como parte de nuestro equipo de trabajo.

De acuerdo con su [perfil profesional](#), sabemos que usted es una persona capacitada y muy bien instruida en el campo en el que se desempeñará, por ello, sabemos que su aporte nos será beneficioso, y así podremos cumplir con todos los objetivos trazados.

Deseamos sinceramente, que usted se sienta en absoluta confianza en nuestra empresa; puesto que todos nuestros empleados se caracterizan por ser un gran equipo de trabajo y una gran unidad capaz de lograr todos los objetivos y metas que nuestra organización se fija constantemente; para así poder sacar todos juntos la empresa adelante.

