



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención
del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención Psicología
Industrial**

TEMA:

“LA INDUCCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN
LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”

AUTORA: Rosa Gabriela Falcón Maldonado

TUTOR: Dr. Msc. Wladimir Lach Tenecota

Ambato - Ecuador

2015

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Msc. Wladimir Lach Tenecota, con C.C.180186903-1 en mi calidad de Tutor del trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “La Inducción Laboral y el Desempeño Profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi “, desarrollado por la egresada: Rosa Gabriela Falcón Maldonado, considero que dicho informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Dr. Msc. Wladimir Lach Tenecota
C.C.180186903-1
TUTOR

AUTORIA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación de la autora, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Rosa Gabriela Falcón Maldonado
C.C. 0503615064
AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Rosa Gabriela Falcón Maldonado, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “LA INDUCCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”, autorizo parte de la reproducción de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Rosa Gabriela Falcón Maldonado
C.C. 0503615064
AUTORA

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema “LA INDUCCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”, presentada por la señorita Rosa Gabriela Falcón Maldonado, egresada de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Septiembre 2012 – Febrero 2013, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.

Ing. Mg. María Fernanda Vargas Ramos
MIEMBRO

Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios:

Ya que con él, día a día mi vida ha sido llena de bendiciones y ha iluminado mi camino de fe y esperanza, para seguir adelante.

A mi familia:

Mis padres por su apoyo, paciencia, amor y comprensión, ya que fueron un pilar fundamental para la formación de mi vida a lo largo de mi trayectoria universitaria.

A mis abuelitos que siempre me han dado fuerzas, ánimos y sobre todo han llenado de amor mi vida.

A mi hermano ya que fue mi motivación e inspiración para culminar mi proyecto, por darme su apoyo y siempre estar junto a mí.

Rosa Gabriela Falcón Maldonado

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial al Dr. Luis Indacochea por ser el amigo incondicional, quien me ha apoyado en la realización del trabajo de investigación.

Agradezco a todos los docentes que han estado conmigo en el transcurso de mi carrera, quienes con su impecable profesionalismo, me han impartido sus diversos conocimientos, los cuales fueron fundamentales para este trabajo

Por último, reitero mi total agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, a todo su personal administrativo, quienes facilitaron la realización de este trabajo.

Gracias

Rosa Gabriela Falcón Maldonado

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
A. PRELIMINARES	
Portada.....	i
Aprobación del Tutor	ii
Autoría del Trabajo de Investigación	iii
Cesión de Derechos de Autor.....	iv
Al Consejo Directivo.....	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de Contenidos.....	viii
Índice de Gráficos	xiii
Índice de Cuadros.....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xvi
Executive Summary	xvii
B. TEXTO	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
1.1. Tema.....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Análisis Crítico	7
1.2.3. Prognosis	8
1.2.4. Formulación del Problema	8
1.2.5. Preguntas directrices	8
1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación.....	9
1.2.6.1. Delimitación del contenido	9
1.2.6.2. Delimitación espacial	9
1.2.6.3. Delimitación Temporal	9
1.3. Justificación.....	9
1.4. Objetivos	11
1.4.1. Objetivo General	11
1.4.2. Objetivos Específicos.....	11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos.....	12
2.2 Fundamentación Filosófica	16
2.2.1. Fundamentación Epistemológica	16
2.2.2. Fundamentación Axiológica	17
2.2.3. Fundamentación Ontológica	17
2.2.1. Fundamentación Sociológica	17
2.2.2. Fundamentación Psicológica.....	18
2.3 Fundamentación Legal	18
2.4. Categorías Fundamentales	20
2.4.1. Variable Independiente	23
2.4.1.1. La Inducción Laboral	23
2.4.1.1.1. Conceptualización	23
2.4.1.1.2. Etapas de la inducción.....	23
2.4.1.1.3. Importancia	24
2.4.1.1.4. Aspectos Generales	24
2.4.1.1.5. Información sobre la empresa/ organismo	25
2.4.1.1.6. Disciplina Interior	25
2.4.1.1.7. Comunicaciones/ personal	25
2.4.1.1.9. Tipos de Inducción General	26
2.4.1.1.9.1. Inducción General	26
2.4.1.1.9.2. Inducción Específica	26
2.4.1.1.10. Evaluación.....	27
2.4.1.1.11. Capacitación.....	27
2.4.1.2 Gestión de Talento Humano.....	27
2.4.1.2.2. El papel expansivo de la función de Relaciones Humanas	27
2.4.1.2.3 Objetivos de la gestión del talento humano	28
2.4.1.2.5. Procesos de la Gestión del talento humano.....	29
2.4.1.3. Administración de recursos humanos	30
2.4.1.3.1. Capacitación y desarrollo	30
2.4.1.3.2. Administración de salarios	31
2.4.1.3.3. Sistema de información.....	31
2.4.1.3.4. Salud Ocupacional	31
2.4.1.3.5. Provisión y selección de personal	31
2.4.2.1. Variable Dependiente.....	32
2.4.2.1.1. Clima Organizacional	32
2.4.2.1.2. Variables que influyen en el clima organizacional	32
2.4.2.1.3. Importancia del clima organizacional	33
2.4.2.1.4. Elementos del clima organizacional.....	33
2.4.2.1.5. Elementos del clima organizacional.....	33

2.4.2.1.6. Criterios para establecer la calidad de vida en el trabajo	34
2.4.2.1.7. Cambios y transformaciones en la gestión del talento humano	34
2.4.2.1.8. Suficiencia en las Retribuciones	35
2.4.2.1.9. Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo.....	35
2.4.2.1.10. Oportunidades Inmediatas para Desarrollar las Capacidades Humanas	35
2.4.2.1.11. Oportunidades de Crecimiento Continuo y Seguridad	35
2.4.2.1.12. Integración Social en el Trabajo de la Organización	36
2.4.2.1.13. Eficiencia y eficacia administrativa	36
2.4.2.2. Desempeño Laboral	38
2.4.2.2.1. Definición.....	38
2.4.2.2.2. Importancia	39
2.4.2.2.3. Desarrollo del Talento Humano	39
2.4.2.2.4. Entrenamiento y capacitación	39
2.4.2.2.5. La evaluación en el desempeño en el cargo	40
2.4.2.2.6. Porque se debe evaluar el desempeño	41
2.4.2.2.7. Puntos débiles de la evaluación del desempeño.....	41
2.4.2.2.8. Quien debe evaluar el desempeño.....	41
2.4.2.2.9. Autoevaluación de desempeño.....	42
2.4.2.2.10. Equipo de trabajo	42
2.4.2.3. Desempeño Profesional.....	42
2.4.2.3.1. Evaluación de 360	43
2.4.2.3.2. Evaluación hacia arriba	44
2.4.2.3.4. Comisión de evaluación de desempeño	44
2.4.2.3.5. Recursos a expertos en el campo	45
2.4.2.3.6. Desarrollo profesional alentado por el departamento de personal	45
2.5 Hipótesis.....	46
2.6. Señalamiento de variables.....	47
2.6.1. Variable independiente	47

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación	48
3.1.1. Enfoque cualitativo	48
3.1.2. Enfoque cuantitativo	48
3.2 Modalidad básica de la investigación	48
3.2.1 Investigación Documental y Bibliográfica.....	49
3.2.2 Investigación de Campo	49
3.2.3. De interacción social	49
3.3 Nivel o tipos de investigación	49
3.3.1. Nivel Exploratorio.....	49
3.3.2. Nivel Descriptivo	50

3.3.3. Nivel Explicativo	50
3.3.4. Nivel De Asociación de Variables	50
3.4 Población y Muestra.....	50
3.4.1 Población.....	50
3.4.2 Muestra.....	51
3.5 Operacionalización de Variables.....	52
3.6. Técnicas e instrumentos	54
3.6.1. Técnica	54
3.6.1.1. Encuesta	54
3.6.2. Instrumentos.....	54
3.6.2.1. Cuestionario	54
3.6.3. Validez y confiabilidad	55
3.6.3.1. Validez y confiabilidad	55
3.6.3.2. Confiabilidad.....	55
3.8 Recolección de la Información.....	56
3.7. Procesamiento y análisis	57
3.7.1. Procesamiento	57
3.7.2. Análisis.....	57

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Encuesta dirigida a la planta administrativa del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi”	58
4.2 Encuesta dirigida al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi”	68
4.3 Verificación de la hipótesis	78
4.3.4 Modelo Lógico	78
4.3.5 Modelo Matemático	78
4.3.6 Modelo Estadístico.....	78
4.3.7 Nivel de Significación.....	79
4.3.8. Recolección de datos y cálculos estadísticos	80
4.3.8.1. Frecuencias Observadas	80
4.3.8.2. Frecuencias Esperadas	81
4.8.8.9. Cálculo de Chi Cuadrado	82
4.4. Decisión Estadística	83
4.4.1. Conclusiones:	83

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	84
-------------------------	----

5.2. Recomendaciones.....	85
---------------------------	----

**CAPÍTULO VI
PROPUESTA**

6.1. Datos Informativos.....	86
6.2 Antecedentes de la propuesta.....	86
6.3 Justificación de la propuesta.....	87
6.4 Objetivos.....	88
6.4.1 Objetivo General.....	88
6.4.2. Objetivos Específicos.....	89
6.5. Análisis de Factibilidad.....	89
6.5.1. Factibilidad Política.....	90
6.5.2. Factibilidad Técnica.....	90
6.5.3. Factibilidad Tecnológica.....	90
6.5.4. Factibilidad Organizacional.....	90
6.5.5. Factibilidad de Equidad de género.....	91
6.6. Fundamentación Teórica.....	91
6.6.1. Desempeño profesional.....	91
6.6.2. Inducción laboral.....	91
6.6.3. Programa de inducción.....	92
6.7. Fundamentación Técnica.....	94
6.7.1. Manual.....	94
6.7.2. Importancia.....	94
6.7.3. Características.....	94
6.7.4. Componentes básicos de un Manual.....	95
6.7.5. Talleres de socialización.....	95
6.7.8. Importancia.....	95
6.7. Modelo Operativo.....	113
6.8. Administración de la propuesta.....	116
6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta.....	117

C. MATERIAL DE REFERENCIA

Bibliografía.....	119
-------------------	-----

ANEXOS

Anexos 1. Encuesta dirigida a la planta administrativa.....	123
Anexos 2. Encuesta dirigida al Departamento de Talento Humano.....	125
Anexos 3. Fotografías.....	127

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Árbol de problemas	6
Gráfico N° 2: Categorías fundamentales	20
Gráfico N° 3: Constelación de ideas. Variable Independiente.....	21
Gráfico N° 4: Constelación de ideas. Variable Dependiente.	22
Gráfico N° 5: Proceso de Inducción Laboral	58
Gráfico N° 6: Funciones Específicas	59
Gráfico N° 7: Proceso de inducción.....	60
Gráfico N° 8: Información	61
Gráfico N° 9: Desarrollo profesional	62
Gráfico N° 10: Desempeño Profesional.....	63
Gráfico N° 11: Evaluaciones.....	64
Gráfico N° 12: Capacitaciones.....	65
Gráfico N° 13: Habilidades.....	66
Gráfico N° 14: Personal de Talento Humano	67
Gráfico N° 15: Inducción laboral.....	68
Gráfico N° 16: Funciones	69
Gráfico N° 17: Inducción Laboral	70
Gráfico N° 18: Tipos de Inducción Laboral.....	71
Gráfico N° 19: Desarrollo profesional	72
Gráfico N° 20: Planta Administrativa.....	73
Gráfico N° 21: Evaluaciones.....	74
Gráfico N° 22: Capacitaciones.....	75
Gráfico N° 23: Habilidades.....	76
Gráfico N° 24: Personal de Talento Humano	77
Gráfico N° 25. Zona de aceptación de la Hipótesis	82
Gráfico N° 26. Disposición al trabajo	110
Gráfico N° 27. Capacidad de trabajo	111

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Población investigada	51
Cuadro N° 2. Variable Independiente: Independiente: Inducción Laboral	52
Cuadro N° 3. Variable Dependiente: Desempeño Profesional.....	53
Cuadro N° 4: Recolección de la información.....	56
Cuadro N° 5: Proceso de Inducción Laboral	58
Cuadro N° 6. Funciones Específicas	59
Cuadro N° 7. Proceso de inducción.....	60
Cuadro N° 8. Información	61
Cuadro N° 9. Desarrollo profesional	62
Cuadro N° 10. Desempeño Profesional.....	63
Cuadro N° 11. Evaluaciones.....	64
Cuadro N° 12. Capacitaciones.....	65
Cuadro N° 13. Habilidades.....	66
Cuadro N° 14. Personal de Talento Humano	67
Cuadro N° 15. Inducción laboral.....	68
Cuadro N° 16. Funciones	69
Cuadro N° 17. Inducción Laboral	70
Cuadro N° 18. Tipos de Inducción Laboral	71
Cuadro N° 19. Desarrollo profesional	72
Cuadro N° 20. Planta Administrativa.....	73
Cuadro N° 21. Evaluaciones.....	74
Cuadro N° 22. Capacitaciones.....	75
Cuadro N° 23. Habilidades.....	76
Cuadro N° 24. Personal de Talento Humano	77
Cuadro N° 25. Distribución Chi Cuadrado Calculado	79
Cuadro N° 26. Frecuencias Observadas	80
Cuadro N° 27. Frecuencias Esperadas	81
Cuadro N° 28. Cálculo de Chi Cuadrado.....	82
Cuadro N° 29: Proceso de Inducción general	105
Cuadro N° 30: Actividades específicas de cada empleado	106

Cuadro N° 31: Proceso de jornadas de Inducción	107
Cuadro N° 32: Proceso de Inducción a empleados que no tuvieron inducción...	108
Cuadro N° 33: Modelo operativo	113
Cuadro N° 34: Administración de la propuesta.....	116
Cuadro N° 35: Previsión de la evaluación de la propuesta	117

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: “LA INDUCCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”

AUTOR: Rosa Gabriela Falcón Maldonado

TUTOR: Dr. Msc. Wladimir Lach Tenecota

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación inicia con el planteamiento y explicación del origen del problema, considerando que la incorporación de un nuevo integrante a la empresa debe estar respaldada por una orientación adecuada, entregarle información tanto de la compañía como del trabajo que desempeñará es fundamental para los primeros días laborales, se resalta que el proceso de inducción, también denominado de acogida, incorporación o acomodamiento, permite al empleado sociabilizarse de mejor manera con su nuevo entorno, integrando la misión, visión, objetivos e historia de la organización; políticas de la empresa, horarios laborales, días de descanso y pago; programas especiales, servicio de medicina preventiva, entre otros puntos que conllevan a una mejor administración del talento humano, alcanzando el desempeño profesional, logrando la eficiencia y eficacia, contribuyendo con la calidad profesional; en la metodología se presenta el enfoque cuantitativo y cualitativo, al igual que una modalidad básica, sobresale la investigación de campo, bibliográfica y documental, involucra además el nivel exploratorio, nivel descriptivo, nivel correlacional y asociación de variables; trabajando con Asumiendo una población de 414 administrativos y 10 personas del Departamento de Talento Humano; en la Operacionalización de las variables se enfoca en la variable dependiente como en la independiente, mientras que en el procesamiento de la información se abarca el análisis e interpretación detenida de cada una de las preguntas planteadas en la encuesta ejecutada, aplicándose para la verificación de la hipótesis la fórmula de grado de libertad y Chi cuadrado obteniendo como resultado: elaborar un manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi.

Descriptor: Inducción laboral, talento humano, administración de talento humano, desempeño profesional, calidad profesional.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TOPIC: “LABOR INDUCTION AND PROFESSIONAL PERFORMANCE MANAGEMENT PERSONNEL OF GAD CITY OF CANTON LATACUNGA COTOPAXI PROVINCE”

AUTOR: Rosa Gabriela Falcón Maldonado

TUTOR: Msc. Wladimir Lach Tenecota

EXECUTIVE SUMMARY

This research begins with the exposition and explanation of the origin of the problem, whereas the addition of a new member to the company must be supported by adequate guidance, deliver information from both the company and the work you perform is crucial for first business days, it is emphasized that the induction process, also called host, incorporation or accommodation, allows employees to socialize better with their new environment, integrating the mission, vision, goals and history of the organization; company policies, working hours, rest days and payment; special programs, preventive medicine service, among other points that lead to better management of human talent, reaching professional performance, achieving efficiency and effectiveness, contributing professional quality; in methodology quantitative and qualitative approach, as a basic mode occurs, Excel field research, bibliographic and documentary, also involves the exploratory level, descriptive level, correlational level variables and association; I work with Assuming a population of 414 administrative and 10 people from the Department of Human Resource in the operationalization of variables focuses on the dependent variable and independent, whereas in the information processing analysis and careful interpretation is comprised each one das questions in the survey executed, apply for verification of the hypothesis formula degree of freedom and Chi2 resulting in: develop a manual labor induction to improve professional performance in the Municipal GAD of Latacunga canton province of Cotopaxi .

Descriptors: labor induction, human talent, human talent management, professional performance, professional quality.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata a cerca de “La Inducción Laboral y el Desempeño Profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi”, resaltando que el proceso ayudará a producir en el empleado una sensación de pertenencia y aceptación, generando entusiasmo, elevando su nivel de interés por el trabajo.

La inducción es un proceso de vital importancia dentro de una organización a pesar de que varios gerentes no consideran la implementación de los programas que normalmente se ignoran en la mayoría; que es familiarizar al nuevo trabajador con la empresa y con los compañeros de trabajo, su cultura, sus principales directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la empresa.

Para un óptimo desempeño profesional, es trascendental la dedicación, el esfuerzo, para cumplir con obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, cumpliendo sus funciones de manera eficiente en el tiempo, siendo responsable en su gestión, produciendo resultados de calidad, utilizando adecuadamente los recursos que están a su alcance, contribuyendo positivamente al funcionamiento global de la organización.

El presente trabajo investigativo consta de seis capítulos, desarrollados de acuerdo las normas y lineamientos establecidos en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

CAPÍTULO I. El Problema, trata sobre la contextualización del problema desde un enfoque macro, meso y micro de la investigación, el análisis crítico se desarrolla en base a estudios de las causas y consecuencias, permitiendo establecer la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en sus niveles: cognitivo, espacial, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos, la Fundamentación Filosófica, Epistemológica, Pedagógica, Axiológica, Psicológica, Sociológica, y Legal; comprende las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables dando lugar la hipótesis y señalamiento de variables.

CAPÍTULO III. Metodología de la investigación con sus enfoques: cualitativo, cuantitativo, la modalidad: bibliográfica documental, de campo; sus niveles descriptivo, exploratorio; población y muestra, planteándose técnicas e instrumentos, la operacionalización de variables, el plan de recolección de la muestra, el plan para el procesamiento y análisis de la información.

CAPÍTULO IV. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación; las interrogantes planteadas en los diferentes cuestionarios, verificación de la hipótesis; planteamiento y la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, finalmente se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

CAPÍTULO V. Hace referencia a las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación, estableciéndose la el planteamiento y realización de la propuesta.

CAPÍTULO VI. Denominado propuesta, contiene: datos informativos, antecedentes de la respuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración, dando solución al problema.

Finalmente se concluye con la bibliografía, Web grafía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental a utilizarse en el desarrollo del trabajo, haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de internet, en los anexos se presenta documentos referentes al trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

La inducción laboral y el desempeño profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

En nuestra sociedad ecuatoriana, innovadora y acelerada se vuelve exigente cuando se atraviesan tiempos económicos como el actual, las personas que afortunadamente están trabajando tienen como finalidad fomentar el éxito empresarial, sin embargo su objetivo primordial no se fundamenta en tener el personal idóneo, debido a la dificultad en reclutar, seleccionar y contratar al mejor personal para su organización.

(Pozo, 2012). El desconocimiento de un proceso de selección, limita las organizaciones disponer de nuevos recursos humanos para efectuar de una manera eficiente y eficaz las actividades para la cual han sido designados, existiendo aspectos que no se han considerado sobresaliendo los siguientes: capacidad de iniciativa, capacidad de trato con los demás de forma positiva, reduciendo situaciones favorables, elevando el índice de retardo y ausentismo laboral, accidentes laborales, actitudes negativas hacia la empresa, y bajo rendimiento.¹²⁴

En diferentes empresas de la provincia de Cotopaxi el objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, desafortunadamente, los fines o razón social de la empresa, la organización y la estructura no se orienta a estimular al nuevo

empleado para su integración al grupo de trabajo dificultando la recepción propicia de los compañeros de labores, afectando en la coordinación integral de la fuerza de trabajo.

La escasez que implica la socialización para un proceso de inducción laboral y la insuficiente inducción en la actualidad no son consideradas como factores importantes en la adaptación de los trabajadores en la organización, observándose la necesidad de relacionarlos y realzar su importancia para optimizar el talento humano en las organizaciones.

En las empresas se considera la inducción como un sistema social, sin embargo, los nuevos miembros que ingresan no constituye el conjunto de procesos mediante los cuales aprenden el sistema de valores, las normas, y los patrones de comportamiento requeridos por la empresa en la que ingresan, de igual manera, el nuevo empleado no emprende el cumplimiento de objetivos básicos de la organización, siendo inadecuado los medios elegidos para lograr los objetivos, las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñará en la empresa.

Además los inadecuados patrones de comportamiento no cumplen con los requerimientos para el desempeño eficaz de la función, incumpliendo con reglas o principios que mantienen la identidad e integridad de la empresa, repercutiendo en el adiestramiento presentando información inadecuada sobre la propia organización, sus políticas, reglamentos y beneficios que adquieren como trabajador.

En el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi no existe una adecuada inducción laboral, limitando el sentido de pertenencia del personal Administrativo, además; el proceso de inducción no está estructurado, los nuevos trabajadores no tienen total conocimiento acerca de sus funciones específicas para el cargo asignado, tampoco existen personas calificadas para un adecuado proceso de inducción laboral.

El propósito de la inducción no es definido debido al desconocimiento que tiene el personal de nuevo ingreso de la organización, siendo inexistente los programas, guías, instructivos y manuales, afectando en el cumplimiento de normas, políticas, procedimientos y costumbres.

En la empresa, se proporciona información general acerca de la organización, limitando las funciones del departamento de Recursos Humanos, perturbando en la presentación de temas que se relacionan con los empleados, como una visión panorámica de la empresa, provocando desconocimiento de las políticas, procedimientos y sueldos de la organización.

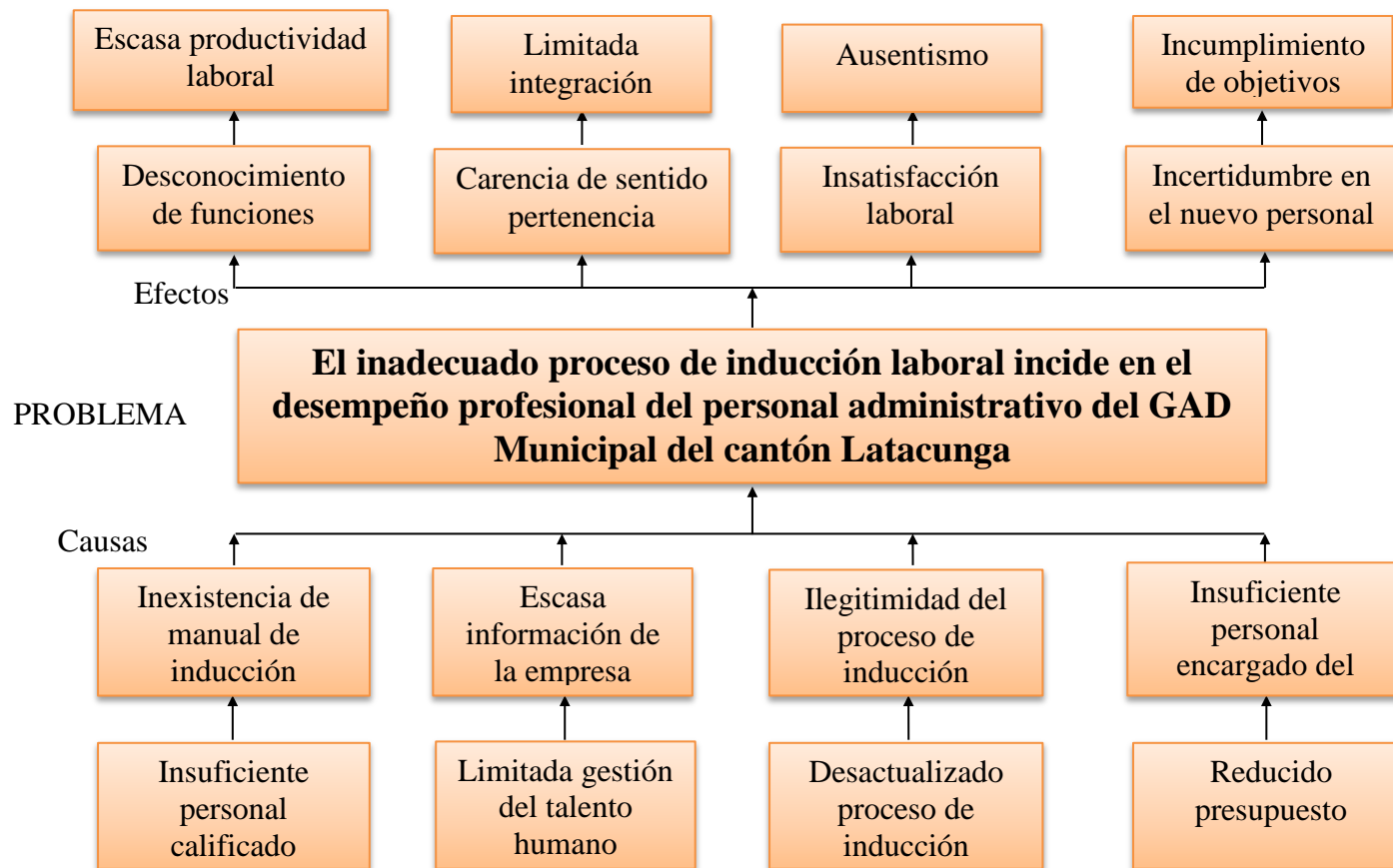


Gráfico N° 1: Árbol de problemas
Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga
Elaborado por: Gabriela Falcón

1.2.2. Análisis Crítico

En el GAD Municipal del Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, el inadecuado proceso de inducción laboral incide en el desempeño profesional del personal administrativo, afectando en la delegación de tareas generando inseguridad y desconfianza entre los colaboradores.

La inexistencia de un manual de inducción y el insuficiente personal calificado repercute en el desconocimiento de funciones y en la escasa productividad laboral, limitando el desempeño profesional, incumpliendo con las políticas, los criterios o lineamientos generales de acción que se determinan en forma explícita para facilitar la cobertura de los procedimientos

La escasa información de la empresa, la limitada gestión del talento humano genera carencia de sentido pertenencia, repercutiendo en la limitada integración, perjudicando en el recibimiento de los nuevos trabajadores, en la emisión de información relacionada con la organización, disminuyendo el desarrollo adecuado del programa de inducción, la retroalimentación el programa y la realización de ajustes.

La ilegitimidad del proceso de inducción, el desactualizado proceso de inducción, promueve insatisfacción laboral y ausentismo influyendo en el rendimiento del trabajador implicando la motivación y predisposición demostrando actitudes inadecuadas frente al cumplimiento de responsabilidades y funciones, deteriorando el cumplimiento metas y propósitos empresariales.

Además, el insuficiente personal encargado del proceso, la reducción del presupuesto genera incertidumbre en el nuevo personal e incumplimiento de objetivos, obteniendo como resultado una carencia del sentido de pertenencia, siendo constantes los cambios a nivel de rotación de personal, afectando en el éxito empresarial.

1.2.3. Prognosis

De no darse solución al problema planteado: El inadecuado proceso de inducción laboral incide en el desempeño profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga, continuaría el desconocimiento de funciones, seguiría escasa productividad laboral, permanecería la carencia de sentido pertenencia afectando en el cumplimiento de objetivos, metas, propósitos, generando un bajo rendimiento laboral.

Además, persistiría la limitada integración perduraría la insatisfacción laboral; seguiría el ausentismo afectando en el conocimiento de funciones específicas y generales de su puesto de trabajo cuestionándose unos a otros acerca de sus verdaderas funciones.

1.2.4. Formulación del Problema

¿Cómo incide el proceso de inducción laboral en el Desempeño Profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi?

1.2.5. Preguntas directrices

- ¿Cuál es el proceso de inducción laboral en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi?
- ¿Existe una alternativa frente a la problemática de la inadecuada aplicación laboral en el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi?

1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación

1.2.6.1. Delimitación del contenido

Campo: Empresarial

Área: Talento Humano

Aspecto: Inducción laboral. Desempeño profesional

1.2.6.2. Delimitación espacial

La investigación se realizó en el GAD Municipal del Cantón Latacunga:

Provincia: Cotopaxi.

Avenida: Calle Sánchez de Orellana. Junto al Parque Vicente León.

1.2.6.3. Delimitación Temporal

La investigación se realizó el periodo 2013-2014. En los meses de Septiembre 2013 a Noviembre de 2014.

1.3. Justificación

La importancia del presente trabajo de investigación es de **interés** por que propone un adecuado proceso de inducción el mismo que ayudará a los nuevos trabajadores a que se puedan familiarizar con la empresa y con sus compañeros de trabajo, su cultura, su historia, sus políticas, sus funciones específicas y generales.

El trabajo es de **importancia teórica práctica**, al constituirse en una fuente de información para diversas empresas que tengan como finalidad fomentar el desempeño profesional entre sus colaboradores, realizando una idónea inducción, apoyando en el cumplimiento de sus funciones, encaminándose hacia el desarrollo empresarial, conllevando al cumplimiento de las normas de conducta y disciplina

establecidas y las específicas de los puestos de trabajo en relación a sus características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.

La investigación es de **utilidad teórica práctica**, considerando que en el campo empresarial es trascendental la inducción y sus procesos, integrando al ser humano al ambiente laboral, estableciendo una comunicación afectiva, asertiva, productiva, enfocándose en el desarrollo personal, profesional, empresarial, a fomentando la demostración de habilidades, estimulando la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos, exigiéndose la calificación formal a través de certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo..

El trabajo investigativo es **novedoso**, resalta la implementación de un manual para la inducción apoyando en el fortalecimiento del clima laboral, englobando en la comunicación e información aspectos significativos como: la historia de la organización, visión, misión y sus objetivos, perfil del desempeño, horarios, días de pago, estructura de la organización, políticas de personal, prestaciones y beneficios

La investigación es de **impacto**, al señalar que con la correcta inducción laboral el trabajador estará preparado para poder direccionar a los usuarios, teniendo capacidad para enfrentar evaluaciones enfocadas en el desempeño laboral aplicándose técnicas que apoyen en la comparación de perfiles, estimulando la participación.

El trabajo de investigación es **factible**, al poseer el apoyo de los colaboradores del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, desarrollando la capacidad de auto-motivarse y en la obtención de satisfacciones para efectuar su trabajo de manera independiente, demostrando responsabilidad, acrecentando la buena integración en su manera colectiva.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Investigar la incidencia del proceso de inducción laboral y el Desempeño Profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi

1.4.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar el proceso de inducción laboral en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi
- Determinar el nivel de desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi
- Proponer una propuesta de solución a la inadecuada aplicación de la inducción laboral en el desempeño del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

En el Gobierno Autónomo Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, no se han encontrado trabajos relacionados con el tema de investigación, sin embargo en la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, se encontró los siguientes:

Tema: La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010.

Autora: Julia Irene Iturralde Torres

Tutor: Dr. José Villacís

Objetivo

- Proponer el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda. De la ciudad de Ambato.
- Analizar el Modelo de Evaluación de Desempeño Laboral que actualmente posee la Institución, para demostrar su inaplicabilidad.
- Analizar los resultados de las Evaluaciones de Desempeño Laboral del año 2010 para determinar el nivel de rendimiento de los trabajadores.
- Proponer la aplicación de un método de Evaluación de Desempeño Laboral denominado de 360 o por Competencias en la Cooperativa de Ahorro de Crédito OSCUS Ltda. (Iturralde, 2010)

Conclusiones

- El trabajo de campo nos ubica en un tiempo y en un espacio real, sale a flote muchas circunstancias en los distintos ámbitos, niveles, secciones que involucran al gran recurso de la cooperativa como es el Recurso Humano, hoy acertadamente llamado Capital Intelectual.
- El ambiente laboral de la institución se encuentra en un margen de apreciación de los trabajadores como bueno.

- Los empleados de la cooperativa no conocen en su mayoría los resultados de la su evaluación del desempeño. (Iturralde, 2010)

Recomendaciones

- Los directivos deberán poner más atención en los requerimientos y necesidades de los trabajadores, pues se convierte en el primer vínculo entre el socio - cliente y la cooperativa y de su desempeño dependerá el buen posicionamiento que tiene la Cooperativa.
- Buscar las alternativas que ayuden a profundizar y mejorar la apreciación de los trabajadores sobre su ambiente laboral.
- El plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores debe ser mejorado.
- Implementar un Plan de mejora que permita rescatar y motivar al trabajador por la excelencia en el servicio que proporcionada a los socios. (Iturralde, 2010)

Las conclusiones y recomendaciones aportan significativamente para la realización del marco teórico, resaltando la importancia del desempeño laboral y el rendimiento académico enfocándose en el éxito empresarial, en la eficiencia, eficacia, la productividad y la satisfacción del trabajador.

Tema: El síndrome de burnout y su influencia en la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Provincial de Salud de Tungurahua de la Ciudad de Ambato.

Tutor: Luis Miguel Malusin Recalde

Tutor: Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

Objetivos

- Diagnosticar la influencia del síndrome de Burnout en la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Provincial de Salud de Tungurahua de la ciudad de Ambato.
- Investigar la existencia del Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Dirección Provincial de Salud de Tungurahua de la ciudad de Ambato.
- Establecer el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Provincial de Salud de Tungurahua de la ciudad de Ambato.
- Plantear una alternativa de solución a la influencia del Síndrome de Burnout en la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Provincial de Salud de Tungurahua de la ciudad de Ambato. (Malusin, 2010)

Conclusiones

- En la institución el síndrome de Burnout ha generado dificultades en el desempeño profesional, afectando en el desarrollo emocional, en la seguridad, confianza y valoración perjudicando en la autorrealización en la adquisición de inteligencias emocionales y sobretodo en la evaluación desempeño laboral.
- Es escasa la utilización de una guía que contenga actividades para la prevención y control del Síndrome de Burnout, afectando en la evaluación del desempeño laboral, perjudicando en el comportamiento organizacional, y en el clima laboral lo cual limitando la interacción socio laboral de los colaboradores en la Dirección Provincial de Salud de Tungurahua de la ciudad de Ambato.
- El inadecuado e insuficiente desempeño laboral ha contribuido para el deterioro de la eficiencia y la efectividad que la institución debe desarrollar en los colaboradores.
- Es inexistente la realización de actividades que fomenten el desarrollo emocional que impulsen en el bienestar social, laboral y familia fortaleciendo el desempeño laboral, contribuyendo con el prestigio institucional. (Malusin, 2010)

Recomendaciones

- En la institución es importante establecer actividades que contribuyan en la superación de dificultades que afectan en el desempeño profesional, fomentando el desarrollo emocional, seguridad, confianza y valoración, estimulando en la autorrealización en la adquisición de inteligencias emocionales y sobretodo en la evaluación del desempeño laboral.
- Utilizar una guía que contenga actividades para la prevención y control del Síndrome de Burnout, facilitando la evaluación del desempeño laboral, mejorando el comportamiento organizacional, y el clima laboral alcanzando la interacción socio laboral de los colaboradores en la Dirección Provincial de Salud de Tungurahua de la ciudad de Ambato.
- Fortalecer el desempeño laboral para alcanzar el mejoramiento de la cultura organizacional, promoviendo la aplicación de valores que apoyen en la autorrealización del trabajador.
- Para mejorar el rendimiento académico es importante la realización de actividades que fomenten el desarrollo emocional impulsando el bienestar familiar, personal, social, laboral; apoyando en el desempeño laboral, contribuyendo con el éxito empresarial.

El trabajo apoya al desarrollo de la presente investigación, considerando que el Síndrome de Burnout afecta en el desempeño profesional, en el cumplimiento de obligaciones, responsabilidades y derechos deteriorándose por la designación de diferentes actividades fomentando dificultades en la inducción laboral y en las relaciones interpersonales.

Tema: Procesos de captación e inducción de personal en la empresa suministros industriales Marval C.A. Cumaná, Estado Sucre, año 2009.

Autores: Prada M., Carlos Rivas S., Lorena.

Tutora: Prof. Berna Colmenares.

Objetivos

- Analizar los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal interno de la empresa de Suministros Industriales Marval C.A SUMIMACA, Cumaná, Estado Sucre. Año 2009.
- Caracterizar el proceso de inducción del personal interno utilizado por la empresa SUMIMACA, en términos de información suministrada acerca de aspectos generales de la institución. (Prada & Rivas, 2009)

Conclusiones

- Los aspirantes al cargo de la empresa SUMIMACA, en su mayoría no le aplicaron ningún tipo de prueba, pudiendo generar esto que la organización no pueda saber con certeza si estos cumplen con los requisitos exigidos para ocupar la vacante existente.
- La empresa SUMIMACA no realiza ningún examen médico a los aspirantes como parte del proceso de selección, siendo esto una situación que pudiera desfavorecer a la empresa, ya que tal omisión podría poner en peligro en términos de salud tanto al aspirante al cargo como al resto de los trabajadores de la misma.
- No hacen uso de ningún mecanismo para informarle a los aspirantes al cargo los resultados de las evaluaciones que se le aplicaron como parte del proceso, quedando con ello un vacío al no saber las razones por las cuales no fueron seleccionados.
- El proceso de inducción se realiza de manera. La información sobre la misión y visión no fue impartida a toda la población trabajadora, contribuyendo esta al desconocimiento de aspectos fundamentales. (Prada & Rivas, 2009)

Recomendaciones

- Establecer políticas claras en materia de reclutamiento, selección e inducción de personal, así como las normas y procedimientos que deben seguirse en tales procesos. En concreto, se sugiere el diseño de un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal y un Manual de Inducción para el personal interno de la empresa.
- Incorporar en el Manual de Inducción de la empresa SUMIMACA los siguientes aspectos: información que debe ser obligatoriamente suministrada al personal de nuevo ingreso; responsables de la inducción al trabajo, al cargo y al personal; elaboración y difusión de un Manual de Bienvenida.
- Incluir en el proceso de inducción, dependiendo del cargo a ocupar, diversas técnicas como formación en el puesto, técnica de simulación, aprendizaje, formación en el aula, entre otros, con el fin de poner en

práctica los que más se adapten a los requerimientos del cargo, para contribuir a la integración rápida y efectiva del nuevo empleado tanto a la empresa como al cargo y sus funciones. (Prada & Rivas, 2009)

En el trabajo efectuado, se resalta que la suficiente información sobre misión y visión de la empresa, normas y procedimientos administrativos, beneficios a los que el trabajador tiene derecho, estructura organizativa y funciones inherentes al cargo fortalece la credibilidad empresarial fomentando en el trabajador seguridad, credibilidad y valoración.

2.2 Fundamentación Filosófica

(Castillo, 2006) El proceso de selección de personal se constituye en una herramienta fundamental para contribuir al éxito en el desempeño de un empleado para garantizar la adaptación de la persona al cargo y el logro de resultados en un corto, largo, mediano plazo, constituyéndose la inducción en un proceso necesario para maximizar las potencialidades que el nuevo empleado puede desarrollar, p.567.

Para la elaboración de la actual investigación se utilizara el paradigma crítico a lo largo de la investigación, planteando cuestionamientos que tienen como finalidad contribuir en el clima laboral, conllevando al desarrollo adecuado de funciones, actividades y trabajos en el campo organizacional, alcanzando un clima de sinergia y pro actividad.

2.2.1. Fundamentación Epistemológica

(Aguilar, 2012) En la empresa la capacitación a las personas que gestionan las áreas de recursos humanos apoya a descubrir las capacidades, los conocimientos en el trabajador; proporcionándole información y conocimientos necesarios para que tenga éxito en su nueva posición, aun cuando posea experiencia en el puesto, brindando al trabajador una positiva orientación sobre las funciones que ejercerá, los fines o razón social de la empresa estimulando al nuevo empleado para que pueda integrarse sin obstáculos al grupo de trabajo de la organización, p.567.

La capacitación apoya en el desarrollo de competencias, valores, mejorando su nivel conductual, procedimental; en un marco de respeto hacia las ideas, expresiones, sentimientos de los demás, desarrollando el autoestima, para fortalecer la toma de decisiones en el campo: personal, profesional, y laboral, constituyéndose en ente activo, creativo, participando en las actividades de una organización.

2.2.2. Fundamentación Axiológica

(Jofre, 2012). En la empresa es esencial fortalecer los valores, el cumplimiento de normas que apoya en el desarrollo de la organización, resaltando así que la persona busca aceptación, intenta adoptar las pautas de conducta que rigen en la empresa y tratan de tener actitudes favorables hacia las políticas y niveles de relación entre jefes y su equipo de trabajo, manteniendo la responsabilidad en el cumplimiento de obligaciones, teniendo como meta contribuir en el cumplimiento de los objetivos, planteados, sea a corto, mediano o largo plazo en un ambiente de armonía, comprensión y tolerancia. Pág. 123

El implementar un proceso de inducción, conlleva al mejoramiento de la organización tanto más fácil será el proceso de socialización, se involucrará a los nuevos colaboradores en las actividades que va a realizar en la organización, más fácil será su integración y mayor será su compromiso y rendimiento, apoyando en la construcción de un sentimiento de pertenencia y permanencia en la organización o reducir la rotación.

2.2.3. Fundamentación Ontológica

(Morales, 2010) “El ser humano mediante el conocimiento desarrolla los saberes: el saber ser que es adquirido mediante el aprendizaje o la experiencia teniendo como meta en el campo profesional mejorar su forma de ser para contribuir en el avance de objetivos empresariales” Pág. 345.

Se resalta que la selección del personal se efectúa mediante procesos de reclutamiento y capacitación, facilitándose la descripción de tareas, objetivos del puesto y del área, relación con otros puestos, presentación a compañero o equipo de trabajo y el sistema de evaluación de desempeño.

2.2.1. Fundamentación Sociológica

(Ritzer, 2001) El hombre es un ser social por naturaleza, que requiere de capacitaciones, talleres para integrarse al campo laboral, promoviendo las relaciones interpersonales en la organización, fomentando la responsabilidad, el compromiso con la entidad, fortaleciendo el trabajo en

equipo, teniendo como pilar para fortalecer las relaciones interpersonales la gestión de talento humano, que apoya en el desempeño de nuevos colaboradores p. 231

En el desempeño profesional sobresale los términos eficiencia, excelencia y competitividad utilizadas para considerar o razonar en una empresa, apoyando al alcance de la productividad centrándose en la búsqueda de la supervivencia dentro del entorno económico y el mercado.

2.2.2. Fundamentación Psicológica

(Reyes, 2013) A cada empleado de nuevo ingreso se le proporcionará un Manual de Bienvenida, en virtud de que las experiencias iniciales que vive un trabajador en la institución van a influir en su rendimiento y adaptación; es de suma importancia considerar al proceso de inducción y generar en el individuo un sentimiento de pertenencia y orgullo, por medio de cursos que deberá tomar sobre identidad universitaria.

El personal se mantendrá en programas de educación continua en donde se le preparará para conocer sobre identidad universitaria, sobre los planes, e información específica del espacio en el que labora, sobre la organización, políticas de personal, condiciones de contratación, plan de carreras, evaluación del desempeño.

2.3 Fundamentación Legal

La investigación tiene respaldo de los siguientes artículos de la Constitución Política y Código de trabajo de la República del Ecuador.

Código de Trabajo

Art. 2. Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es un derecho y un deber social. El Trabajo es obligatorio en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3. Libertad de trabajo y contratación. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a

realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar si no mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Título I. Del Contrato Individual de Trabajo

Art. 8. Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Constitución Política

Sección Octava. Trabajo y Seguridad Social

Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34. El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

2.4. Categorías Fundamentales

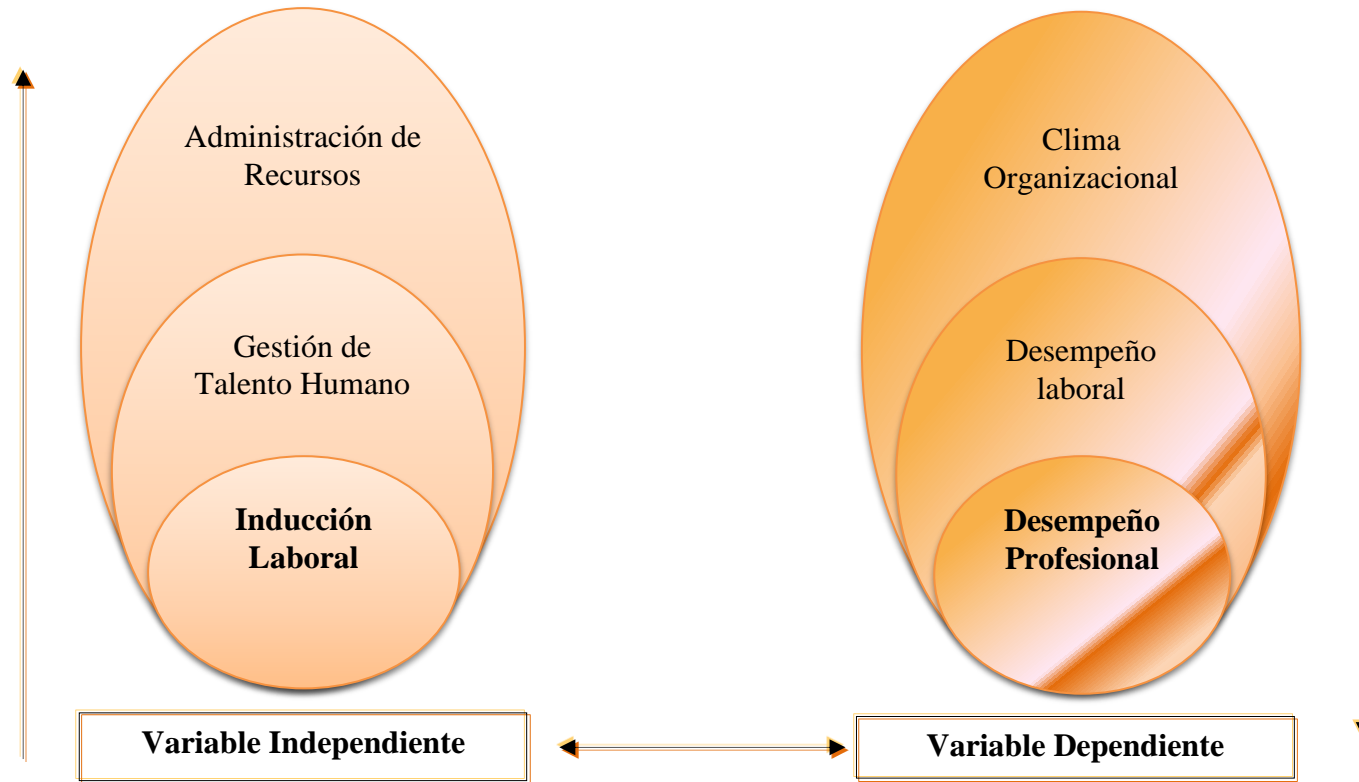


Gráfico N° 2: Categorías fundamentales
Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga
Elaborado por: Gabriela Falcón

Constelación de ideas para profundizar en el estudio de la Variable Independiente



Gráfico N° 3: Constelación de ideas. Variable Independiente.
Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga
Elaborado por: Gabriela Falcón, 2013

Constelación de ideas para profundizar el estudio de la variable dependiente



Gráfico N° 4: Constelación de ideas. Variable Dependiente.

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón, 2013

2.4.1. Variable Independiente

En la variable independiente sobresalen las siguientes categorías: Inducción, Gestión de TALENTO Humano. Administración de Talento Humano.

2.4.1.1. La Inducción Laboral

Consiste en la ubicación, orientación, establecimiento, supervisión, y control que se verifica a los trabajadores de reciente ingreso, pudiendo aplicarse asimismo a las transferencias de personal, durante el período de desempeño inicial o período de prueba.

2.4.1.1.1. Conceptualización

(González, 2011) Es el proceso de guiar al nuevo trabajador hacia la incorporación a su puesto. Es una etapa que inicia al ser contratado un nuevo empleado en la organización en la cual se le va a adaptar lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo a sus nuevos compañeros y a sus nuevas obligaciones p. 134.

El propósito fundamental de un programa de inducción según autores, es lograr que el nuevo trabajador identifique la organización como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que un buen desempeño de parte suya, influirá directamente sobre el logro de los objetivos organizacionales.

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

2.4.1.1.2. Etapas de la inducción

(González, 2011). Señala las siguientes etapas de inducción:

- **Primera etapa:** Se le proporciona información general acerca de la compañía.

- **Segunda etapa:** en esta etapa el responsable es el supervisor inmediato del empleado.

Las actividades de esta etapa son los requerimientos del puesto, la seguridad, una visita por el departamento, para que el empleado lo conozca, una sesión de preguntas y respuestas y presentaciones a los otros empleados.

2.4.1.1.3. Importancia

(González, 2011). Manifiesta la importancia de la inducción, sobresaliendo los siguientes aspectos:

- Los programas de inducción en las empresas son de suma importancia porque ayudan al nuevo trabajador a su adaptación en la misma.
- Disminuye la gran tensión y nerviosismo que lleva consigo el nuevo trabajador, ya que tiende a experimentar sentimientos de soledad e inseguridad en sí mismo

2.4.1.1.4. Aspectos Generales

(González, 2011). El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines o razón social de la empresa y organización y la estructura de ésta.

- La orientación debe perseguir estimular al nuevo empleado para que pueda integrarse sin obstáculos al grupo de trabajo de la organización. Exige, pues, la recepción favorable de los compañeros de labores que pueda lograrse una coordinación armónica de la fuerza de trabajo.
- Es de hacer notar que la inducción por lo general es una actividad dirigida al nuevo personal que ingresa a la organización.
- No obstante los nuevos trabajadores no son los únicos destinatarios de éstos programas, también debe dársele a todo el personal que se encuentre

en una situación total o parcialmente desconocida para ellos, como por ejemplo el personal que ha sido transferido a diferentes posiciones dentro de la organización y para quienes ascienden a otros puestos.

- La responsabilidad de llevar a cabo el proceso de inducción y orientación puede corresponder tanto al supervisor como al jefe de personal.

2.4.1.1.5. Información sobre la empresa/ organismo

- Misión y Visión.
- Historia
- Actividad que desarrolla. Posición que ocupa en el mercado.
- Filosofía – Objetivos.
- Organigrama General

2.4.1.1.6. Disciplina Interior

- Reglamentos de régimen interior (identificación para control de entrada y salida de personal, de vehículos, de uso de las instalaciones)
- Derechos y Deberes.
- Premios y sanciones. Disciplina.
- Ascensos.

2.4.1.1.7. Comunicaciones/ personal

- Fuerza laboral (obreros – empleados).
- Cuadros directivos.
- Representantes del personal.
- Subordinados.
- Compañeros.
- Servicios y ventajas sociales (beneficios socio-económicos) que brinda.

En cuanto al cargo específico que va a desempeñar el trabajador es preciso resaltar la siguiente información:

- Explicación de las actividades a su cargo y su relación con los objetivos de la empresa.
- Retribución (sueldo, categoría, nivel, rango, clasificación) posibilidades de progreso.
- Rendimiento exigible: Información sobre medidas a aplicar sobre rendimiento en el cargo.
- Información sobre las funciones que cumple la Unidad a la cual está adscrito.
- Seguridad, normas, reglamentos y funciones que debe cumplir para preservar su seguridad personal y la del resto del personal.

2.4.1.1.9. Tipos de Inducción General

2.4.1.1.9.1. Inducción General

Historia y evolución de la organización, su estado actual y posicionamiento. Puesto de trabajo que va a ocupar, características, funciones, relaciones con otros puestos, medios de trabajos que se utilizan, expectativas de desarrollo, salario (se recomienda la entrega de una copia de la descripción del puesto).

2.4.1.1.9.2. Inducción Específica

- Presentación entre los colegas
- Mostrar el lugar de trabajo
- Objetivos de trabajo del área, estrategia.
- Ratificación de las funciones del puesto y entrega de medios necesarios
- Formas de evaluación del desempeño
- Relaciones personales en lo referido al clima laboral, costumbres,, relaciones de jerarquía.
- Diagnóstico de necesidades de aprendizaje.

- Métodos y estilos de dirección que se emplean.
- Otros aspectos relevantes del puesto, área o equipo de trabajo.

2.4.1.1.10. Evaluación

Luego de finalizar el proceso de inducción, y antes de terminar o durante el período de entrenamiento y/o de prueba, el personal dirigente del cargo debe realizar una evaluación con el fin de identificar cuáles de los puntos claves de la inducción, no quedaron lo suficientemente claros para el trabajador, con el fin de reforzarlos o tomar acciones concretas sobre los mismos (re inducción, refuerzos y otros).

2.4.1.1.11. Capacitación

La capacitación es el proceso para enseñar a los empleados nuevos, las habilidades básicas que necesitan saber para desempeñar su trabajo.

2.4.1.2 Gestión de Talento Humano

(Chong, 2007), p. 97. Manifiesta que: “La gestión de talento humano, es un departamento de vital importancia, mediante el uso adecuado de programas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y desarrollo, se reúne para la empresa el personal adecuado de acuerdo a los objetivos de la misma”.

(Chong, 2007), Manifiesta que: “Las organizaciones poseen un elemento común; todas están integradas por personas que llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones, reafirmandose que constituyen el capital máspreciado. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideraran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible”. p. 97.

2.4.1.2.2. El papel expansivo de la función de Relaciones Humanas

(Chong, 2007), p. 107. Durante muchos años existió la creencia generalizada de que el obstáculo para el desarrollo de la industria era el capital. Sin embargo, la

incapacidad de una empresa para reclutar y mantener una fuerza laboral es el principal obstáculo para la producción. No existe ningún proyecto basado en buenas ideas, puesto en marcha con vigor y entusiasmo, que haya sido interrumpido por falta de efectivo o recursos financieros.

2.4.1.2.3 Objetivos de la gestión del talento humano

(Chong, 2007), p. 107. Las personas constituyen el principal activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados.

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: no se puede imaginar la función de RH sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.
- Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos.

Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos 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.

(Besley, 2000) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Calidad de vida en el trabajo es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.

Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevas tendencias traen nuevos enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

(Jofre, 2012) Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial para las personas que trabajan allí.

2.4.1.2.5. Procesos de la Gestión del talento humano

(Chong, 2007), p. 117. Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal: ¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas, (Psicólogos, Sociólogos).

Aplicación de personas, División de cargos y salarios: ¿Qué deberán hacer las personas?

Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).

Compensación de las personas, División de beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y

satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales.

Desarrollo de personas, División de capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).

Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad.

Evaluación de personas, División de personal: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerencial, (Auxiliar de personal, Analistas de disciplina)

2.4.1.3. Administración de recursos humanos

(Chong, 2007), p. 117. La administración del Talento Humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

2.4.1.3.1. Capacitación y desarrollo

- Las personas constituyen el recurso eminentemente dinámico de las organizaciones.

- El Recurso Humano presenta una increíble actitud para desarrollar nuevas habilidades, obtener nuevos conocimientos y modificar aptitudes y comportamientos.
- La sección de Capacitación y Desarrollo de Personal, realiza diagnósticos para identificar necesidades de formación.

2.4.1.3.2. Administración de salarios

(Joseph, 2011) Esta sección se encarga de establecer una estructura de salarios equitativos y justos que permiten mantener un ambiente laboral adecuado

La valoración de cargos se realiza de acuerdo a las políticas y reglas establecidas por la organización. Se inicia con el estudio del mercado laboral, se determina el sistema de valoración a utilizar, elaborando un manual hasta construir la estructura de salarios.

2.4.1.3.3. Sistema de información

Sistema de Información tiene como finalidad recolectar y sistematizar información relacionada con Talento Humano permitiendo la generación de informes útiles para la toma de decisiones.

2.4.1.3.4. Salud Ocupacional

(Chong, 2007), p. 127. Esta sección tiene como función velar por la seguridad de los empleados, determinando los riesgos que existen y que pueden resultar nocivos para su salud, su origen, sus posibles consecuencias, recomendar controles para prevenir futuros accidentes o enfermedades, para esto se diseñan unas herramientas como el Panorama de Riesgos.

2.4.1.3.5. Provisión y selección de personal

(Chong, 2007), p. 129. Una vez recibida la solicitud el encargado, revisa la base de datos para saber si se cuenta con personal que pueda cubrir la vacante y si

ninguno cumple con los requisitos procede a hacer una Convocatoria, utilizando como medio de divulgación las carteleras.

En el momento de recibir las hojas de vida se evalúan ciertas características y luego se examina quienes cumplen con los requisitos, se hace un informe de preselección con el objeto de informar quienes continúan en el proceso.

Se aplican métodos de selección, se realizan entrevistas, se solicita a la sección de salarios evaluar la hoja de vida para asignar el salario adecuado, se envía un informe de preseleccionados a quien hizo la solicitud para que tome la decisión final y una vez escogido el candidato se informa al seleccionado sobre la decisión.

(Chong, 2007), p. 137. Esta sección, tiene como objetivo liquidar, contabilizar y simular pagos de las nóminas mensuales de Talento Humano, con el fin de llevar un control sobre estos al igual que hacer respectivas afiliaciones al sistema de seguridad social y reportar novedades.

2.4.2.1. Variable Dependiente

En la variable dependiente sobresale: el clima Organizacional, desempeño laboral, desempeño profesional.

2.4.2.1.1. Clima Organizacional

- **Clima:** Tiene una raíz griega que significa "pendiente" o "inclinación", también deriva del latín "ambiente" que significa conjunto de condiciones que caracterizan una situación o su consecuencia, o de circunstancia que rodean a una persona.
- **Laboral:** Hace referencia al trabajo en lo económico, jurídico y social.

2.4.2.1.2. Variables que influyen en el clima organizacional

(Geneiveive, 2003). Manifiesta que en el clima organizacional influyen las siguientes variables:

- **Ambiente físico:** Como espacio físico, condiciones de ruido, calor, etc.
- **Estructurales:** Como la estructura formal, estilo de dirección, tamaño de la organización, etc.
- **Ambiente Social:** Tales como el compañerismo, conflictos, comunicaciones, etc.
- **Personales:** Como las actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- **Propias del comportamiento organizacional:** Como son la productividad, ausentismo, rotación, tensiones, satisfacción laboral, etc.

2.4.2.1.3. Importancia del clima organizacional

Es aquel que puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales, expresados en términos que caracterizan las experiencias con la organización está distribución significa que desde el punto de vista de los informantes.

2.4.2.1.4. Elementos del clima organizacional

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

2.4.2.1.5. Elementos del clima organizacional

(Chong, 2007), p. 237. El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización;

Los grupos dentro de la Organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles;

- La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo
- Liderazgo, poder, políticas, influencias, estilo
- La estructura con sus macro y micro dimensiones
- Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones

2.4.2.1.6. Criterios para establecer la calidad de vida en el trabajo

Algunos criterios son importantes si queremos implementar proyectos de calidad de vida laboral, estos criterios nos permitirán encaminar al personal de la organización a una mejor satisfacción de sus necesidades personales.

2.4.2.1.7. Cambios y transformaciones en la gestión del talento humano

Según (Chong, 2007), p. 147. “No se puede hablar en forma separada de la gestión del talento humano y del origen de la teoría científica de la administración; para la exigencia de la clase trabajadora en la reglamentación del trabajo manifiesta que no solo bastaría aplicar los preceptos legales; las relaciones que se establecían requerían estudio, entendimiento y elaboración de una serie de principios para la buena práctica de los mismos”.

La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercados finanzas, producción y en forma paulatina empezaron a aparecer los departamentos de relaciones industriales como consecuencia de la necesidad de poner en manos de los expertos una función importante de elaboración de nóminas y pago de seguro social.

Anteriormente las características del área de gestión del talento humano se centraban en:

- Concentración en la función de recursos humanos.

- Especialización de las funciones.
- Varios niveles jerárquicos
- Introversión y aislamiento.
- Rutina operacional y burocrática.
- Preservación de la cultura organizacional
- Búsqueda de la eficiencia interna
- Visión orientada hacia el pasado y el presente
- Administración de recursos humanos

2.4.2.1.8. Suficiencia en las Retribuciones

Esto puede ser logrado por suficiencia en los ingresos para mantener un estándar social aceptable para vivir.

2.4.2.1.9. Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo

Estableces condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños; una edad límite en el trabajo que es potencialmente perjudicial para aquellos de menor o mayor edad de lo establecido.

2.4.2.1.10. Oportunidades para Desarrollar las Capacidades Humanas

Se incluye en esta categoría la autonomía, el uso de múltiples habilidades más que la aplicación repetitiva de una sola, retroalimentación acerca de los resultados de una actividad como una base de autorregulación.

2.4.2.1.11. Oportunidades de Crecimiento Continuo y Seguridad

Este proceso abarca asignación de trabajo y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, oportunidades de ascenso, y seguridad en el empleo.

2.4.2.1.12. Integración Social en el Trabajo de la Organización

Esto significa liberarse de prejuicios; igualdad; movilidad; apertura interpersonal; apoyo constante a los equipos de trabajo.

2.4.2.1.13. Eficiencia y eficacia administrativa

Dentro del mundo de la gerencia de empresas y de la administración pública que como profesionales de la salud nos interesa, existen dos conceptos que nos son fácilmente definidos y sobre todo diferenciados uno del otro. Ellos son “Eficiencia” y el otro es eficacia

Eficiencia se define como la virtud y facultad para lograr un efecto determinado, En Economía se le define como el empleo de medios en tal forma que satisfagan un máximo cuantitativo o cualitativo de fines o necesidades humanas. Es también una adecuada relación entre ingresos y gastos. En palabras más aplicadas a nuestras profesiones, consiste en el buen uso de los recursos.

(Morales, 2010) En lograr lo mayor posible con aquello que contamos. Si un grupo humano dispone de un determinado número de insumos que son utilizados para producir bienes o servicios, "eficiente" será aquel grupo que logre el mayor número de bienes o servicios utilizando el menor número de insumos que le sea posible.

Eficiente es quien logra una alta productividad en relación a los recursos que dispone.

Eficiencia se emplea para relacionar los esfuerzos frente a los resultados que se obtengan. A mayores resultados, mayor eficiencia. Si se obtiene mejores resultados con menor gasto de recursos o menores esfuerzos, se habrá incrementado la eficiencia. Dos factores se utilizan para medir o evaluar la eficiencia de las personas u organizaciones: “Costo y Tiempo.

(Pozo, 2012) Eficiencia se refiere a la producción de bienes o servicios que la sociedad valora más, al menor costo social posible". Es el cociente entre

los resultados obtenidos y el valor de los recursos empleados. La eficiencia no es un valor absoluto que se alcanza por sí mismo sino que se determina por comparación con los resultados obtenidos por terceros, quienes actúan en situaciones semejantes a las que deseamos analizar.

Eficacia es la virtud, actividad y poder para obrar. Cuando un grupo alcanza las metas u objetivos que habían sido establecidos, el grupo es eficaz, se refiere a los resultados en relación con metas y cumplimiento de Objetivos organizacionales. Para ser eficaz se deben priorizar las tareas y realizar ordenadamente aquellas que permiten alcanzarlos mejor y más rápidamente.

Eficacia es el grado en que algo (procedimiento o servicio) puede lograr el mejor resultado posible. La falta de eficacia no puede ser reemplazada con mayor eficiencia porque no hay nada más inútil que hacer muy bien, algo que no tiene valor.

Se atribuye a Peter Druker la frase que "Un líder debe tener un desempeño eficiente y eficaz a la vez, pero aunque la eficiencia es importante, la eficacia es aún más decisiva. Eficacia es la capacidad de escoger los objetivos apropiados. Administrador eficaz y eficiente será aquel que selecciona los objetivos correctos para trabajar en el sentido de alcanzarlos con el menor costo posible, contribuyendo con el éxito empresarial.

- **Eficiencia:** Cuando se analiza y evalúa la gestión de un dirigente se dice que es eficiente, con una dimensión interna, de manera que hace las cosas bien, con el mínimo esfuerzo y consumo de recursos, optimizando a la empresa el factor humano, financiero, económico, técnico, tecnológico.
- **Eficacia:** Sin embargo, cuando se dice que es eficaz, se hace con una dimensión externa, considerando que cumple con los objetivos previstos, estando bien relacionado o adaptado con el entorno. (Manene, 2010)

Por otra parte, es conveniente también considerar el siguiente término:

- **Efectividad:** Es decir cuando un dirigente es efectivo se refiere a que es apto, capaz, competente, ya que hace las cosas y desempeña una acción favorable para los intereses de la organización, apoyando en un mejor desempeño. (Manene, 2010)

2.4.2.2. Desempeño Laboral

En el desempeño laboral sobresalen principios de control fundamentándose en los sistemas de control se basan en una serie de principios básicos, los cuales permiten alcanzar objetivos propuestos por todo sistema de control.

A saber son:

- Uso de la Contabilidad como elemento informativo.
- Economía del Control.
- Control por excepción.
- Control por responsabilidades.
- Integración de los sistemas de control.
- Coincidencia entre el presupuesto y el plan de cuentas contable.
- Información pertinente, precisa, sintética y oportuna.
- Medidas adecuadas como consecuencia del control. (Manene, 2010)

2.4.2.2.1. Definición

La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren objetivos del sistema administrativo.

Existen seis preguntas fundamentales en la evaluación de desempeño:

- ¿Por qué se debe evaluar el desempeño?
- ¿Qué desempeño se debe evaluar?
- ¿Cómo se debe evaluar el desempeño?
- ¿Quién debe evaluar el desempeño?
- ¿Cómo se debe comunicar la evaluación de desempeño? (Fernández, 2013)

2.4.2.2.2. Importancia

El desempeño humano en el cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastantes. Cada persona evalúa la relación costo-beneficio para saber cuánto vale la pena de hacer determinado esfuerzo.

A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar. (Fernández, 2013)

2.4.2.2.3. Desarrollo del Talento Humano

Son los procesos utilizados para capacitar de manera profesional y personalmente a los empleados, considerándose que desarrollar personas no es sólo dar información para aprender nuevos conocimientos, habilidades o destrezas, sino dar la formación para aprender nuevas actitudes que modifiquen sus hábitos alcanzando la eficacia en actividades que realizan, disponiendo de una variedad de medios para su fortalecimiento en el trabajo y actividades que realizarán. (Escamilla, 2006)

2.4.2.2.4. Entrenamiento y capacitación

El entrenamiento es el proceso de desarrollo de cualidades del Talento Humano, que contribuye en el mejoramiento de la personalidad, alcanzando los objetivos de la organización, su propósito es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos influyendo en sus comportamientos, enfocándose en la búsqueda de habilidades y capacidades relacionadas con el desempeño del cargo. (Escamilla, 2006)

Las etapas del entrenamiento son:

- **Diagnóstico:** necesidades de entrenamiento.
- **Diseño:** programa de entrenamiento.
- **Implementación:** aplicación del programa.

- **Evaluación:** verificación de resultados.

La capacitación es la educación profesional, en la cual se utilizan los métodos que permitan proporcionar a los empleados nuevos y actuales las habilidades para desempeñar su trabajo, apoyando a las personas en el desempeño de su labor actual, contribuyendo en el desarrollo del ser humano enfocado en el cumplimiento de actuales y futuras responsabilidades. (Escamilla, 2006)

Actualmente la capacitación busca básicamente:

- Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Las etapas de la capacitación son:

- Determinación de necesidades de capacitación.
- Planeación de la capacitación.
- Ejecución de los programas de capacitación.
- Evaluación, control y seguimiento de la capacitación. (Escamilla, 2006)

2.4.2.2.5. La evaluación en el desempeño en el cargo

La evaluación de desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas; pues, se debe tener en cuenta las siguientes líneas básicas.

- La evaluación debe abarcar no solo el desempeño en el cargo ocupado, sino también el alcance de metas y objetivos.
- La evaluación debe hacer énfasis en el individuo que ocupa el cargo y no en la impresión respecto de los hábitos personales observados en el trabajo.
- La evaluación se debe concentrar en un análisis objetivo del desempeño y no en la apreciación subjetiva de hábitos personales.
- La evaluación debe ser aceptada por ambas partes: evaluador y evaluado. Ambos deben estar de acuerdo en que la evaluación debe traer algún beneficio para la organización y para el empleado.

- la evaluación de desempeño se debe utilizar para mejorar la productividad del individuo en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia y eficiencia. (Andrade, 2003)

2.4.2.2.6. Porque se debe evaluar el desempeño

Toda persona debe recibir retroalimentación respecto de su desempeño, para saber cómo marcha en el trabajo.

Sin esta retroalimentación, las personas caminan a ciegas. Principales razones para que las organizaciones se preocupen por evaluar el desempeño de sus empleados son:

- Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y muchas ocasiones, despido de empleados.
- Permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.
- Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa de ellos. La evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño. (Andrade, 2003)

2.4.2.2.7. Puntos débiles de la evaluación del desempeño

Generalmente, los puntos débiles de la evaluación del desempeño son:

- Cuando las personas involucradas en la evaluación la perciben como una situación de recompensa castigo por el desempeño anterior.
- Cuando se hace más énfasis en el diligenciamiento de formularios que en la evaluación crítica y objetiva del desempeño.
- Cuando las personas evaluadas perciben el proceso como injusto o tendenciosos. La falta de equidad perjudica profundamente el proceso de evaluación.
- Cuando la evaluación es inocua, es decir, cuando está basada en factores de evaluación que no conducen a nada y no agregan valor a nadie. (Andrade, 2003)

2.4.2.2.8. Quien debe evaluar el desempeño

La evaluación reduce la incertidumbre del empleado al proporcionarle e intercambiar ideas para lograr la concordancia de conceptos entre el empleado y su gerente. El principal interesado en la evaluación de desempeño es el empleado.

2.4.2.2.9. Autoevaluación de desempeño

El ideal sería que cada persona evaluase su propio desempeño tomando como base algunas referencias como criterios para evitar subjetividad implícita en el proceso. En organizaciones abiertas y democráticas, el empleado es responsable de su desempeño y del monitoreo, con la ayuda superior. En estas organizaciones, cada persona evalúa constantemente su desempeño, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados parámetros fijados por el superior o por la tarea. (Silva, 2014)

Cada persona puede y debe evaluar su desempeño en la consecución de metas y resultados fijados y superación de expectativas, así como evaluar las necesidades y carencias personales, para mejorar el desempeño, las debilidades y fortalezas, las potencialidades y las fragilidades y, con esto reforzar y mejorar resultados personales.

2.4.2.2.10. Equipo de trabajo

En esta modalidad, el equipo de trabajo evalúa el desempeño de los miembros y programa con cada uno de ellos las medidas necesarias para mejorar.

El equipo se responsabiliza de la evaluación de desempeño de sus participantes y define los objetivos y las metas por alcanzar. (Silva, 2014)

2.4.2.3. Desempeño Profesional

Se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que ello conlleva. Pueden emprenderse varios pasos, considerando posibles resultados:

Obtención de mejores niveles de desempeño Es la forma más segura de lograr promociones y reconocimiento en el trabajo. Relación más estrecha con quienes toman decisiones Al ser mejor conocidos por las personas que efectúa promociones y transferencias, suben sus posibilidades de desarrollo, existe escasa disposición a promover personas desconocidas. Un empleado puede incrementar el grado en que es conocido mediante su desempeño, mediante informes escritos, presentaciones orales, trabajo en comités y

comisiones especiales, y horas consagradas a las labores cotidianas. (Silva, 2014)

Desarrollo de un sentimiento de lealtad a la organización Muchas personas anteponen sus intereses profesionales a la organización a que pertenecen.

Aunque el objetivo de mantener el nivel de rotación al mínimo posible es muy apreciado, la mayoría de las personas que consiguen escalar puestos ejecutivos ha trabajado para más de una empresa.

Con creciente frecuencia, el empleado medio se siente excluido de la organización a la cual presta servicios. Los ejecutivos de las grandes organizaciones tienden cada vez más a considerar a sus recursos humanos con la misma actitud con la que deciden adquirir nuevos equipos. En las empresas orientales, el sentimiento general es de intensa adhesión y lealtad a la empresa en la que se trabaja. (Silva, 2014)

Cuando el empleado considera que existen mejores oportunidades en otra organización posiblemente se vea obligado a renunciar. Algunos cambian de compañía como parte de una estrategia consistente.

Esta técnica sólo puede emplearse con cautela y cuidando siempre de no crear la impresión de falta de estabilidad. La organización muy rara vez se beneficia de las nuevas experiencias y conocimientos de la persona que parte, ya que es muy bajo el porcentaje de quienes vuelven al cabo de algunos años.

2.4.2.3.1. Evaluación de 360

Recientemente surgió otra novedad: la evaluación circular de desempeño, en la que participan todas las personas que mantienen alguna interacción con el evaluado. En la evaluación participan el jefe, los colegas y los pares, los subordinados, los clientes internos y externos, y los proveedores, en fin todas las personas en una amplitud de 360°. (Kartaya, 2011)

La evaluación realizada de este modo es más rica porque recolecta información de varias fuentes y garantiza la adaptabilidad y el ajuste del empleado a las diversas exigencias del ambiente de trabajo y de sus compañeros.

2.4.2.3.2. Evaluación hacia arriba

Constituye una faceta específica de la alternativa anterior. Al contrario de la evaluación del subordinado por el supervisor, la evaluación hacia arriba es la otra cara de la moneda, pues permite que el equipo evalúe como proporcione el gerente los medios y recursos para que el equipo alcanzara sus objetivos y como podría incrementar la eficacia del equipo y ayudar a mejorar los resultados. (Kartaya, 2011)

Permite que el grupo promueva negociaciones e intercambios con el gerente, exigiendo nuevos enfoques en términos de liderazgo, motivación y comunicación que den más libertad y eficacia a las relaciones laborales. Algunas organizaciones van más allá, al proponer que los empleados evalúen la compañía y se les proporcione retroalimentación de los resultados alcanzados y las medidas correctivas necesarias para ajustar el ambiente de trabajo a las expectativas de las personas.

2.4.2.3.4. Comisión de evaluación de desempeño

En algunas organizaciones, la evaluación de desempeño la lleva a cabo una comisión especialmente designada para este fin. En este caso, es una evaluación colectiva realizada por un grupo de personas directa o indirectamente interesadas en el desempeño de los empleados. La comisión constituida por personas pertenecientes a diversos órganos o unidades organizacionales, y en ella participan miembros permanentes y miembros transitorios. (Kartaya, 2011)

Los miembros permanentes y estables (el presidente de la organización o su representante, el director del órgano de Relaciones Humanas, y el especialista en evaluación de desempeño) participan en toda las evaluaciones y su papel es moderar y garantizar el equilibrio de los juicios, la atención a los estándares organizacionales y la constancia del sistema.

Los miembros transitorios son el gerente de cada empleado evaluado y su respectivo superior. Esta alternativa es centralista y de espíritu de juzgamiento, por eso es difícil que la comisión central consiga enfocarse en la orientación y el mejoramiento continuo del desempeño

2.4.2.3.5. Recursos a expertos en el campo

Los empleados jóvenes suelen recurrir a la experiencia y el consejo de personas de mayor edad, que no necesariamente tienen un nivel jerárquico superior. Este tipo de asociación informal depende en gran medida de factores puramente personales. Los directores de éxito suelen apoyarse en subordinados que contribuyen efectivamente al desarrollo de sus superiores. En ocasiones, el subordinado posee conocimientos especializados de gran valor, en otras sus habilidades administrativas se combinan con una gran dosis de lealtad personal. El impulso profesional que recibe el jefe en este tipo de asociación suele incluir también al subordinado. (Gestiopolis, 2001)

Los procedimientos suelen hacerse muy expeditos, y hay una tendencia general a mejorar el desempeño. Las asociaciones personales de este tipo corresponden con frecuencia a un sentimiento de lealtad que excluye a gran parte de los miembros de la organización. Cuando los empleados mejoran sus calificaciones complementan los objetivos de su organización. Tanto la experiencia en nuevos puestos como la obtención de nuevos conocimientos y habilidades constituyen vehículos para el crecimiento personal.

2.4.2.3.6. Desarrollo profesional alentado por el departamento de personal

El desarrollo profesional no debe apoyarse solamente en los esfuerzos individuales. La organización posee objetivos bien determinados y puede alentar a sus integrantes para que contribuyan a lograrlos.

Esto tiene un doble efecto: evitar que los esfuerzos de los empleados se dispersen, conduciéndolos a objetivos y campos que son ajenos a los que se propone la empresa, y asegurarse de que todos conocen bien las oportunidades presentadas por la organización.

En los planes de desarrollo profesional resulta esencial el apoyo que pueda prestar la gerencia.

- **Apoyo de la gerencia.** A menos que se cuente con el apoyo de los directivos de la empresa, los esfuerzos llevados a cabo por el departamento de personal surtirán escasos efectos. La gerencia general debe ir mucho más allá de sólo tolerar estas actividades, resulta

indispensable un interés activo por el desarrollo y crecimiento de todos los empleados.

- **El campo internacional.** Uno de los aspectos más importantes es la exposición a otras culturas. Un limitado grado de exposición e información sobre lo que ocurre en otras áreas conduce necesariamente a una limitada gama de posibilidades en el campo internacional. Indudablemente, las lenguas extranjeras constituyen un elemento de primera importancia para acceder al campo internacional.
- **Retroalimentación.** Sin retroalimentación que le permita conocer cómo se juzga en la empresa su desempeño profesional, el empleado tiene escasas posibilidades de saber si se encuentra en la ruta adecuada.
- **El departamento de personal.** Puede suministrar retroalimentación mediante los parámetros de desempeño que rijan en la empresa y por medio de información concerniente a las políticas de promoción y concesión de nuevos puestos.
- **Información concerniente a promociones** Si un empleado es promovido, puede provocar sentimientos de inadecuación entre los aspirantes a la vacante, que tienen derecho a recibir retroalimentación al respecto. En este caso, la retroalimentación cumple con tres objetivos:
- **Confirmar a los aspirantes.** A promociones que la compañía aprecia sus esfuerzos y los considera para futuras promociones. Explicar por qué fue seleccionado un empleado determinado.
- **Orientar a los aspirantes.** Respecto a las habilidades y conocimientos específicos que deben adquirir para obtener la promoción en el futuro. (Gestiopolis, 2001)

Desarrollo de un sentimiento de lealtad a la organización Muchas personas anteponen sus intereses profesionales a la organización a que pertenecen. Aunque el objetivo de mantener el nivel de rotación al mínimo posible es muy apreciado, la mayoría de las personas que consiguen escalar puestos ejecutivos ha trabajado para más de una empresa. Con creciente frecuencia, el empleado medio se siente excluido de la organización a la cual presta servicios. Los ejecutivos de las grandes organizaciones tienden cada vez más a considerar a sus recursos humanos con la misma actitud con la que deciden adquirir nuevos equipos. En las empresas orientales, el sentimiento general es de intensa adhesión y lealtad a la empresa en la que se trabaja.

2.5 Hipótesis

La inducción laboral incide en el desempeño profesional del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

2.6. Señalamiento de variables

2.6.1. Variable independiente

Inducción Laboral

2.6.2. Variable dependiente

Desempeño profesional

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

La investigación se enmarcó en un estudio que englobó los enfoques: cualitativo, cuantitativo.

3.1.1. Enfoque cualitativo

Se realizó un análisis, explicación de las causas del problema, las condiciones en que se producen y la relación que existe entre la variable independiente: Inducción Laboral y la variable dependiente: Desempeño profesional, contribuyendo en la elaboración del marco teórico.

3.1.2. Enfoque cuantitativo

Es cualitativa porque busca la comprensión de los fenómenos sociales, asume una realidad dinámica y tiene una observación naturalista, es una investigación cuantitativa porque busca las causas de los hechos que estudia, asume una realidad estable y en el transcurso de la investigación se obtendrán datos numéricos a ser procesados estadísticamente, estableciendo una comparación entre las variables: independiente como dependiente

3.2 Modalidad básica de la investigación

Para desarrollar, sustentar y profundizar el presente estudio de investigación se acudió a las siguientes fuentes de información:

3.2.1 Investigación Documental y Bibliográfica

Tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión, determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuente secundaria).

3.2.2 Investigación de Campo

La presente investigación es de investigación de campo por cuanto se desarrolló la investigación en el lugar de los hechos esto es en el GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi, esto nos ayudara a tener contacto directo con la investigación y su talento humano facilitando obtener referencias al problema en estudio.

3.2.3. De interacción social

Se desarrolló una propuesta de un modelo operativo viable para la solución del problema investigativo, admite el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen.

3.3 Nivel o tipos de investigación

La investigación se efectuó a nivel de asociación de variables, porque permitió estructurar predicciones a través de la medición de relación entre variable independiente y dependiente. El nivel de la investigación fue:

3.3.1. Nivel Exploratorio

Ya que la investigación tiene una metodología más flexible, es de mayor amplitud y dispersión, además busca descubrir las principales características de la

problemática El inadecuado proceso de inducción laboral incide en el desempeño profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga.

3.3.2. Nivel Descriptivo

Porque permite predicciones rudimentarias, es de medición precisa, requiere de conocimiento suficiente nos ayudara a describir el problema en una circunstancia temporal espacial determinada, además detalla las causas y consecuencias de la problemática El inadecuado proceso de inducción laboral incide en el desempeño profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga.

3.3.3. Nivel Explicativo

Al explicarse el problema tanto en sus causas como en sus consecuencias, teniendo como finalidad establecer alternativas de solución al problema El inadecuado proceso de inducción laboral incide en el desempeño profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga.

3.3.4. Nivel De Asociación de Variables

Porque evalúa las variaciones de comportamiento de una variable en función de variaciones de otra variable, además mide el grado de relación entre variables, en los mismos sujetos de un contexto determinado.

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

La población Investigada será el personal de la planta administrativa del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi. Asumiendo una población de 414 administrativos y 10 personas del Departamento de Talento Humano

3.4.2 Muestra

Por ser la población grande se procederá a sacar una muestra, aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{(PQ \times N)}{((N-1) \left(\frac{E^2}{K^2} \right) + PQ)}$$

$$n = \frac{(0.25 \times 414)}{((200-1) \left(\frac{(0,05)^2}{(2)^2} \right) + 0,25)}$$

$$n = 103,5 / (199 (0,0025) / 4 + 0,25)$$

$$n = 103,5 / (199 (0,000625) + 0,25)$$

$$n = 103,5 / (0,124375 + 0,25)$$

$$n = 103,5 / 0,374375$$

$$n = 276,46$$

La muestra real será de 276 personas del área administrativa y 10 personas del Departamento de Talento Humano

Simbología

n= Tamaño de la muestra

PQ= Constante de probabilidad de ocurrencia y de no ocurrencia $(0.5) (0.5) = 0.25$

E= Error de muestreo

K= Coeficiente de correlación del error (2)

La población a investigar está conformada por.

Cuadro N° 1: Población investigada

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Personal del Área Administrativa	276	97%
Personal del Talento Humano	10	3%
Total	286	100%

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

3.5 Operacionalización de Variables

Cuadro N° 2. Variable Independiente: Independiente: Inducción Laboral

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p>Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso, durante el periodo de desempeño inicial (“periodo de prueba”).</p>	Orientación	Ubicación del puesto de trabajo.	¿La ubicación del puesto de trabajo tiene una buena orientación acorde a sus funciones específicas del cargo?	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>
	Ubicación	Satisfacción del puesto de trabajo.	¿Existe satisfacción del puesto de trabajo en el colaborador?	
	Supervisión	Evaluación del desempeño laboral.	¿Hay una adecuada supervisión de la evaluación de desempeño laboral?	
	Desempeño Inicial	Capacitación	¿Los colaboradores están constantemente capacitados?	
		Adiestramiento	¿Existe un plan de adiestramiento en el GAD Municipal del cantón de Latacunga?	

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

Cuadro N° 3. Variable Dependiente: Desempeño Profesional

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas instrumentos
<p>El desempeño profesional es la forma en los empleados realizan su trabajo. Este se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.</p>	Rendimiento	Eficiencia y eficacia	¿Existe eficiencia y eficacia en los colaboradores al momento de cumplir sus funciones?	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>
	Liderazgo	Trabajo en equipo	¿Qué tipo de liderazgo tienen los colaboradores al momento de trabajar en equipo?	
	Habilidades	Virtudes y destrezas	¿En el GAD Municipal del Cantón Latacunga se evalúa las virtudes y destrezas a los colaboradores para saber acerca de sus habilidades?	
	Productividad	Calidad Resultados	¿La calidad y los resultados que se obtienen en la institución son óptimos?	

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

3.6. Técnicas e instrumentos

Como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario:

3.6.1. Técnica

La encuesta es una técnica de recolección de información, por lo cual los informantes responden por escrito a preguntas entregadas por escrito.

3.6.1.1. Encuesta

La encuesta, técnica destinada a obtener datos de varias personas por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso, definiendo con precisión La inducción laboral y el desempeño profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga, resaltando los objetivos de la encuesta facilitando la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.

3.6.2. Instrumentos

3.6.2.1. Cuestionario

El cuestionario sirve de enlace entre los objetivos de la investigación y la realidad estudiada. La finalidad del cuestionario es obtener, de manera sistemática, información de la población investigada, sobre las variables que interesan estudiar. Esta información generalmente se refiere a lo que las personas encuestadas son, hacen, opinan, sienten, esperan, aman o desprecian, aprueban o desaprueban, a los motivos de sus actos, etc.

El cuestionario se aplicara a los del personal administrativo y de talento humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi

Este instrumento es una serie de preguntas impresas sobre hechos y aspectos que interesan investigar, las cuales son contestadas por la población o muestra de estudio.

3.6.3. Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad de los instrumentos que se aplicaron se lo realizó con la técnica juicio de expertos.

Los instrumentos fueron analizados por expertos en investigación y en el área de aprendizaje que emitieron juicios de valor sobre la validación para su respectiva corrección y aplicación.

3.6.3.1. Validez y confiabilidad

Para procurar una validez cualitativa se realiza la operacionalización de las variables de las hipótesis (o de los objetivos en caso de proyecto factible), considerado conceptualización, dimensiones, indicadores e ítems.

La operación debe someterse al juicio de expertos (por ejemplo: un especialista en redacción, un especialista en elaboración de instrumentos de recolección, tres especialistas en el contenido científico).

3.6.3.2. Confiabilidad

La determinación de la confiabilidad consiste, pues, en establecer si las diferencias de resultados se deben a inconsistencias en la medida”. De la revisión de los expertos y de sus recomendaciones, se procederá a la modificación de los instrumentos, si es necesario.

Antes de la aplicación definitiva de los instrumentos de recolección de información, debe asegurarse de la validez y confiabilidad de los instrumentos, realizando una prueba piloto; es decir; aplicando los instrumentos a un grupo de personas que pertenezcan a un universo similar al escogido.

3.8 Recolección de la Información

Cuadro N° 4: Recolección de la información.

Preguntas Básicas	Explicación
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Personal administrativo y del departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi
3. ¿Sobre qué aspectos?	Matriz de operacionalización de variables
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Gabriela Falcón
5. ¿Cuándo?	Noviembre 2013
6. ¿Dónde?	En la planta administrativa de la empresa
7. ¿Cuántas veces?	Una vez
8. ¿Cómo? ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
9. ¿Con qué?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	En los departamentos

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

3.7. Procesamiento y análisis

3.7.1. Procesamiento

- Revisión crítica de la información corregida; limpieza de información defectuosa, contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Estudio estadístico de datos para representación de resultados

3.7.2. Análisis

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico.
- Comprobación de hipótesis
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Encuesta dirigida a la planta administrativa del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi”

1. ¿El Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Latacunga realiza proceso de Inducción Laboral?

Cuadro N° 5: Proceso de Inducción Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	72	26%
Frecuentemente	69	25%
Rara vez	107	39%
Nunca	28	10%
Total	276	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

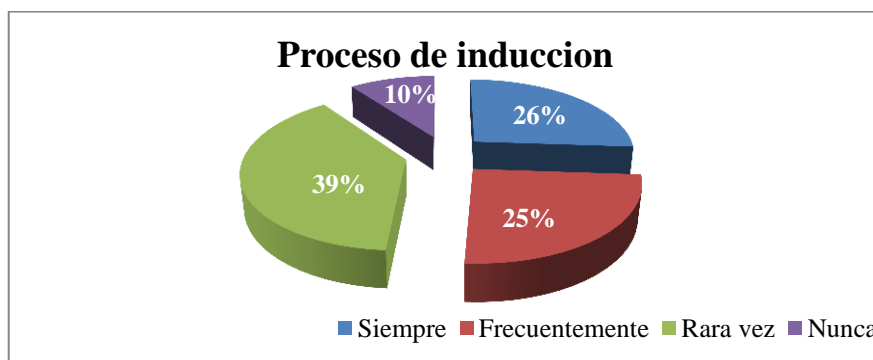


Gráfico N° 5: Proceso de Inducción Laboral

Análisis

Los encuestados responde así: 72 que siempre, lo que significa el 26%, 69 que Frecuentemente lo que representa el 25%, 107 que rara vez lo que significa el 39%, y 28 que Nunca, lo que significa el 10%, de un total del 100% de 276 personas de la planta administrativa.

Interpretación

La mayoría de encuestados manifiestan que Rara vez el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Latacunga realiza proceso de Inducción Laboral, por lo que ataca al desempeño de sus funciones.

2. ¿El proceso de Inducción Laboral permite conocer sus funciones específicas dentro del puesto a los colaboradores?

Cuadro N° 6. Funciones Específicas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	29%
Frecuentemente	71	26%
Rara vez	103	37%
Nunca	22	8%
Total	276	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

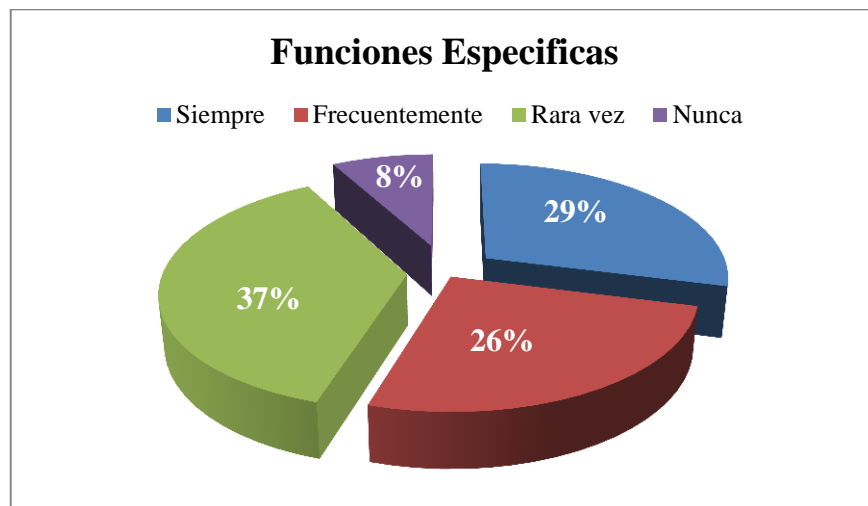


Gráfico N° 6: Funciones Específicas

Análisis

Los encuestados responden así: 80 que Siempre, lo que significa el 29%, 71 que Frecuentemente lo que significa el 26%, 103 que Rara vez lo que significa el 37%, 22 que Nunca lo que significa el 8%, de un total del 100% de 276 personas de la planta Administrativa.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que Rara vez el proceso de Inducción Laboral permite conocer sus funciones específicas dentro del puesto a los colaboradores. Lo que significa que varias personas no pueden desarrollar al 100% el cumplimiento de sus funciones.

3. ¿Cómo considera el proceso de inducción laboral en el GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 7. Proceso de inducción

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	69	25%
Muy bueno	81	29%
Bueno	98	36%
Regular	28	10%
Total	276	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

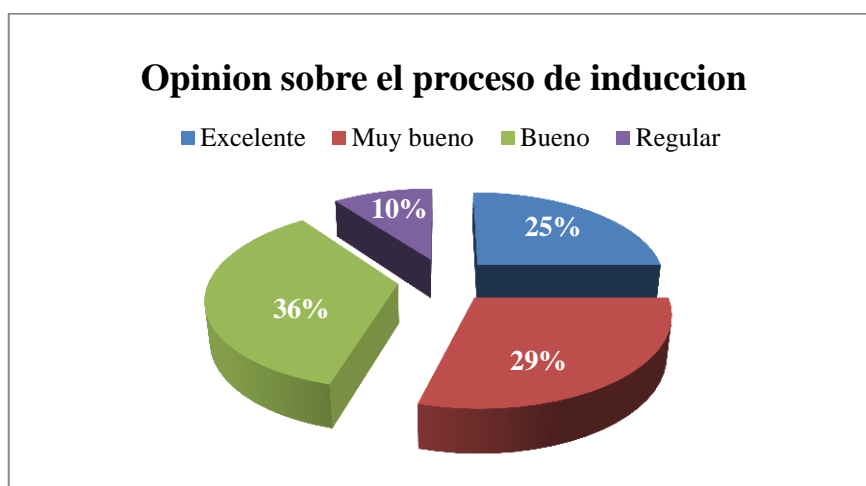


Gráfico N° 7: Proceso de inducción

Análisis

Los encuestados responden así: 69 que Excelente lo que significa el 25%, 81 que Muy bueno lo que significa el 29%, 98 que Bueno lo que significa el 36% y 28 que Regular lo que significa el 10%, de un total del 100% de 276 personas de la planta Administrativa.

Interpretación

La mayoría de los encuestados consideran que el proceso de inducción laboral en el GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi es bueno, por lo que se debería reforzar este proceso ya que afecta directamente al desenvolvimiento de sus funciones laborales.

4. ¿El proceso de inducción Laboral brinda la información necesaria acerca del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 8. Información

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	74	27%
Frecuentemente	96	35%
Rara vez	91	33%
Nunca	15	5%
Total	276	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

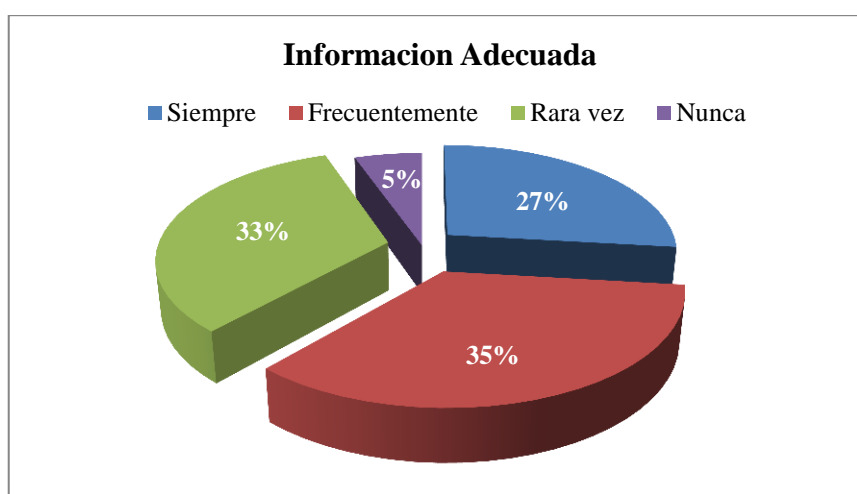


Gráfico N° 8: Información

Análisis

Los encuestados responden así: 74 que Siempre, lo que significa el 22%, 96 que Frecuentemente lo que significa el 35%, 91 que Rara vez lo que significa el 33%, 15 que Nunca lo que significa el 5%, de un total del 100% de 276 personas de la planta Administrativa.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que frecuentemente el proceso de inducción Laboral brinda la información necesaria acerca del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

5. ¿El proceso de Inducción Laboral permite el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga?

Cuadro N° 9. Desarrollo profesional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	72	26%
Frecuentemente	79	29%
Rara vez	109	39%
Nunca	16	6%
Total	276	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

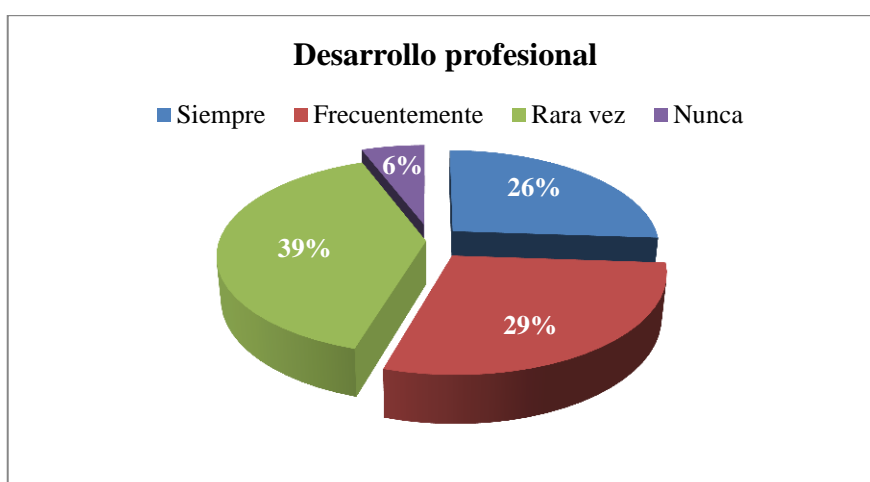


Gráfico N° 9: Desarrollo profesional

Análisis

Los encuestados responden así: 72 que Siempre, lo que significa el 26%, 79 que Frecuentemente lo que significa el 29%, 109 que Rara vez lo que significa el 39%, 16 que Nunca lo que significa el 6%, de un total del 100% de 276 personas de la planta Administrativa.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que rara vez el proceso de Inducción Laboral permite el desarrollo profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga, siendo este un gran problema para la Institución.

6. ¿Cómo considera el desempeño profesional del personal de la planta administrativa en el GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 10. Desempeño Profesional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	52	19%
Muy bueno	80	29%
Bueno	110	40%
Regular	34	12%
Total	276	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

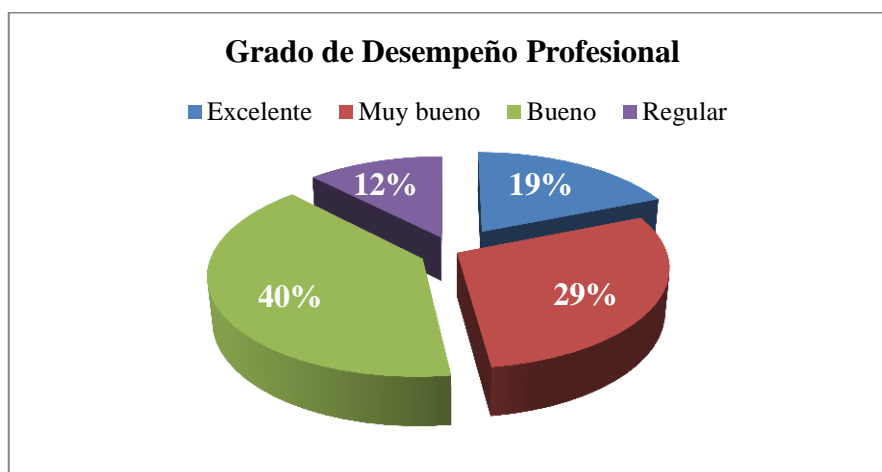


Gráfico N° 10: Desempeño Profesional

Análisis

Los encuestados responden así: 52 que Excelente lo que significa el 19%, 80 que Muy bueno lo que significa el 29%, 110 que Bueno lo que significa el 40% y 34 que Regular lo que significa el 12%, de un total del 100% de 276 personas de la planta Administrativa.

Interpretación

La mayoría de los encuestados consideran que el desempeño profesional del personal de la planta administrativa en el GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi es bueno, por lo que es importante que se realice evaluaciones del desempeño de manera continua para poder valorar su desempeño.

7. ¿Se realizan evaluaciones en el GAD Municipal del Cantón Latacunga para medir el desempeño profesional de los colaboradores?

Cuadro N° 11. Evaluaciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	60	22%
Frecuentemente	69	25%
Rara vez	132	48%
Nunca	15	5%
Total	276	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

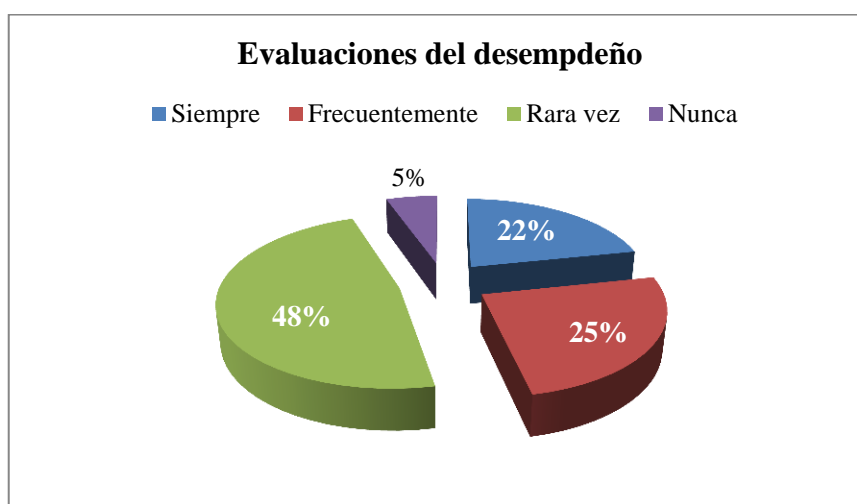


Gráfico N° 11: Evaluaciones

Análisis

Los encuestados responden así: 60 que Siempre, lo que significa el 22%, 69 que Frecuentemente lo que significa el 25%, 132 que Rara vez lo que significa el 48%, 15 que Nunca lo que significa el 5%, de un total del 100% de 276 personas de la planta Administrativa.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que rara vez se realizan evaluaciones en el GAD Municipal del Cantón Latacunga para medir el desempeño profesional de los colaboradores, por lo que su desempeño laboral no es valorado continuamente y no se puede ver resultados en la organización.

8. ¿Se realizan capacitaciones para mejorar el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga?

Cuadro N° 12. Capacitaciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	87	31%
Frecuentemente	104	38%
Rara vez	79	29%
Nunca	6	2%
Total	276	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

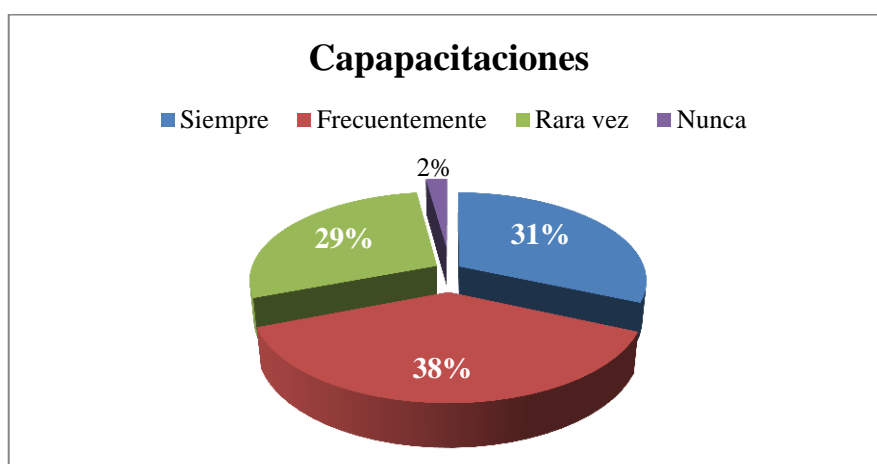


Gráfico N° 12: Capacitaciones

Análisis

Los encuestados responden así: 87 que Siempre, lo que significa el 31%, 104 que Frecuentemente lo que significa el 38%, 79 que Rara vez lo que significa el 29%, 6 que Nunca lo que significa el 2%, de un total del 100% de 276 personas de la planta Administrativa.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que frecuentemente se realizan capacitaciones para mejorar el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga, por lo que es importante que estos se los haga siempre para el crecimiento y desarrollo de los colaboradores.

9. ¿Posee habilidades necesarias para el desempeño de sus labores?

Cuadro N° 13. Habilidades

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	94	34%
Frecuentemente	107	39%
Rara vez	70	25%
Nunca	5	2%
Total	276	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

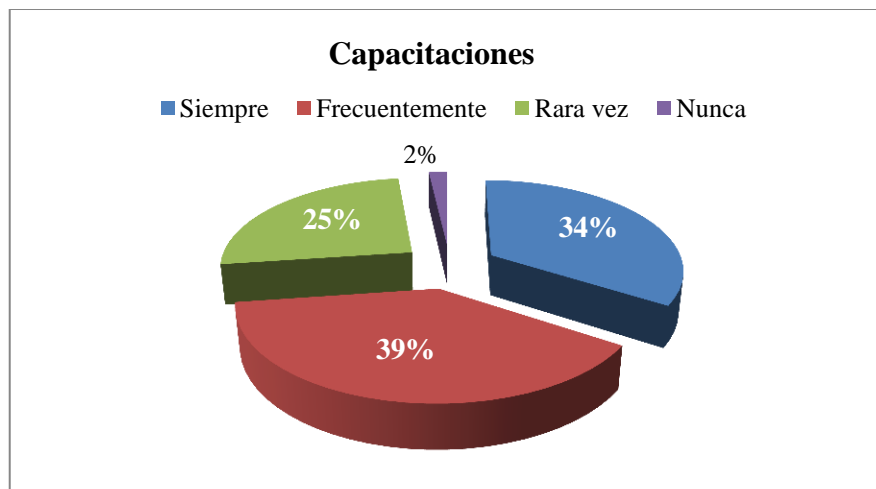


Gráfico N° 13: Habilidades

Análisis

Los encuestados responden así: 94 que Siempre, lo que significa el 34%, 107 que Frecuentemente lo que significa el 39%, 70 que Rara vez lo que significa el 25%, 5 que Nunca lo que significa el 2%, de un total del 100% de 276 personas de la planta Administrativa.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que frecuentemente poseen habilidades necesarias para el desempeño de sus labores, por lo que esto podía provocar que exista rotación o ausencia del personal en la organización.

10. ¿El personal de Talento Humano se encuentra capacitado para realizar el proceso de inducción laboral en GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 14. Personal de Talento Humano

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	102	37%
No	174	63%
Total	276	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela



Gráfico N° 14: Personal de Talento Humano

Análisis

Los encuestados responden así: 102 que Si lo que significa 37% y 174 que No por lo que significa el 63%, de un total del 100% de 276 personas de la planta Administrativa.

Interpretación

Por lo que la mayoría encuestados afirman que el personal de Talento Humano no se encuentra capacitado para realizar el proceso de inducción laboral en GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

4.2 Encuesta dirigida al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi”.

1. ¿Se realiza inducción laboral en los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga?

Cuadro N° 15. Inducción laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	10%
Frecuentemente	4	40%
Rara vez	4	40%
Nunca	1	10%
Total	10	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

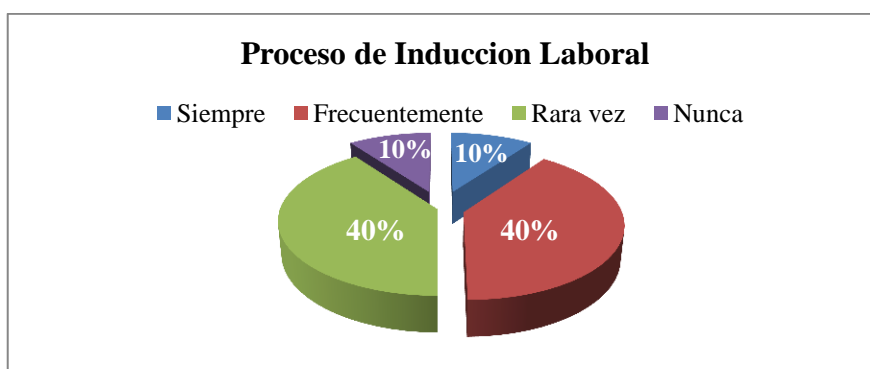


Gráfico N° 15: Inducción laboral

Análisis

Los encuestados responde así: 1 que siempre, lo que significa el 10%, 4 que Frecuentemente lo que representa el 40%, 4 que rara vez lo que significa el 40%, y 1 que Nunca, lo que significa el 10%, de un total del 100% de 10 colaboradores de Talento Humano.

Interpretación

La Mayoría de los encuestados manifiestan que Rara vez y Frecuentemente se realiza inducción laboral en los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga. Por lo que significa que el proceso de Inducción Laboral no se realiza de manera continua, afectando al conocimiento insuficiente por falta de información.

2. ¿En su puesto de trabajo desempeña funciones para las cuales fue contratado?

Cuadro N° 16. Funciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	20%
Frecuentemente	6	60%
Rara vez	1	10%
Nunca	1	10%
Total	10	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

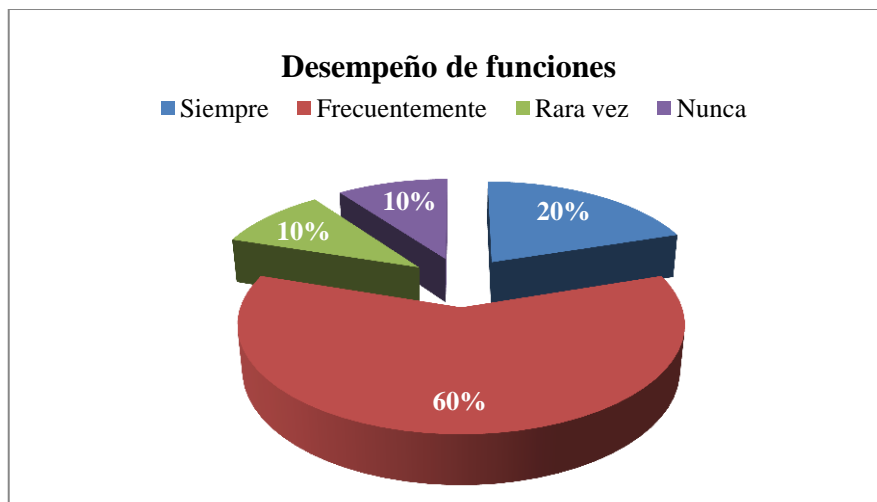


Gráfico N° 16: Funciones

Análisis

Los encuestados responde así: 2 que siempre, lo que significa el 20%, 6 que Frecuentemente lo que representa el 60%, 1 que rara vez lo que significa el 10%, y 1 que Nunca, lo que significa el 10%, de un total del 100% de 10 colaboradores de Talento Humano.

Interpretación

La mayoría de los encuestados indican que frecuentemente en su puesto de trabajo desempeñan funciones para las cuales fue contratado. Esto significa que los colaboradores no tienen un buen desarrollo profesional por lo que no todos están seguros de ejercer sus funciones específicas en el puesto de trabajo.

3. ¿Cómo considera el proceso de inducción laboral en el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 17. Inducción Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	2	20%
Muy bueno	3	30%
Bueno	2	20%
Regular	3	30%
Total	10	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

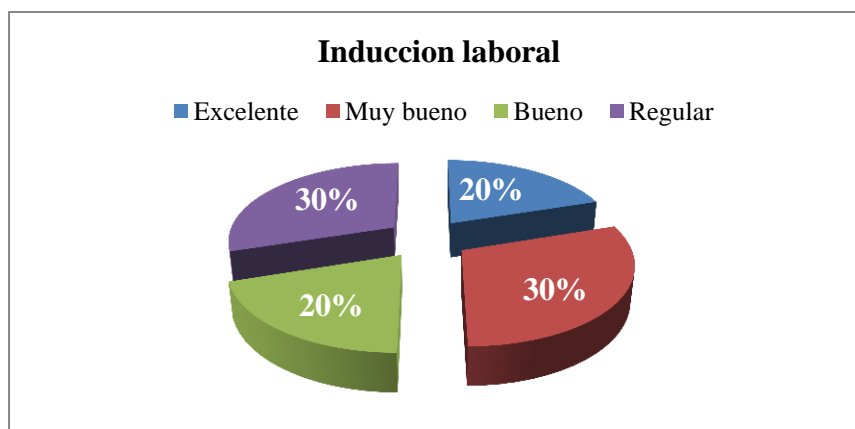


Gráfico N° 17: Inducción Laboral

Análisis

Los encuestados responden así: 2 que Excelente lo que significa el 20%, 3 que Muy bueno lo que significa el 30%, 2 que Bueno lo que significa el 20% y 3 que Regular lo que significa el 30%, de un total del 100% de 10 colaboradores de Talento Humano.

Interpretación

La mayoría de los encuestados consideran que el proceso de inducción laboral en el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi se encuentra entre regular y muy bueno. Por lo que es importante que el proceso sea actualizado y reforzado para ayudar a los colaboradores a que estén mejor informados y puedan cumplir sus actividades en su puesto de trabajo.

4. ¿El Departamento de Talento Humano realiza el proceso de inducción General e Inducción Específica en el GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 18. Tipos de Inducción Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	30%
Frecuentemente	4	40%
Rara vez	2	20%
Nunca	1	10%
Total	10	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

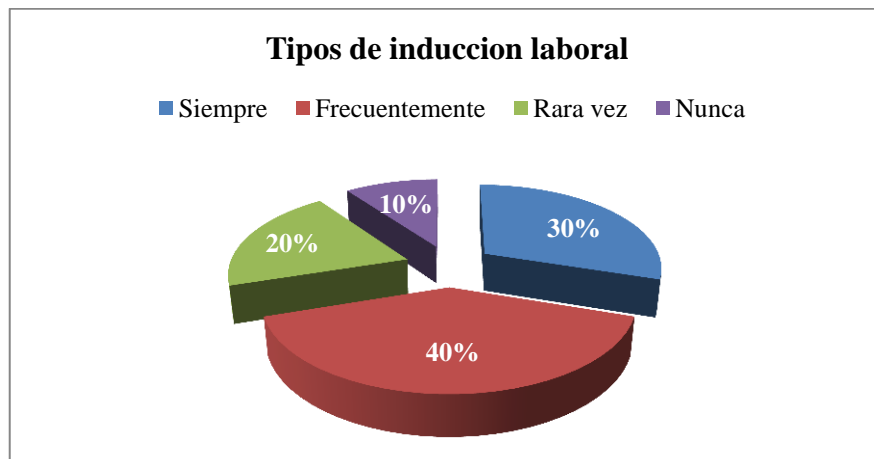


Gráfico N° 18: Tipos de Inducción Laboral

Análisis

Los encuestados responde así: 3 que siempre, lo que significa el 30%, 4 que Frecuentemente lo que representa el 40%, 2 que rara vez lo que significa el 20%, y 1 que Nunca, lo que significa el 10%, de un total del 100 %.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que Frecuentemente el Departamento de Talento Humano realiza el proceso de inducción General e Inducción Específica en el GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi. Por lo que es necesario realizar un proceso de Inducción actualizado, para que todos los trabajadores tengan conocimiento acerca de la empresa.

5. ¿El proceso de Inducción Laboral permite el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga?

Cuadro N° 19. Desarrollo profesional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	20%
Frecuentemente	3	30%
Rara vez	4	40%
Nunca	1	10%
Total	10	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

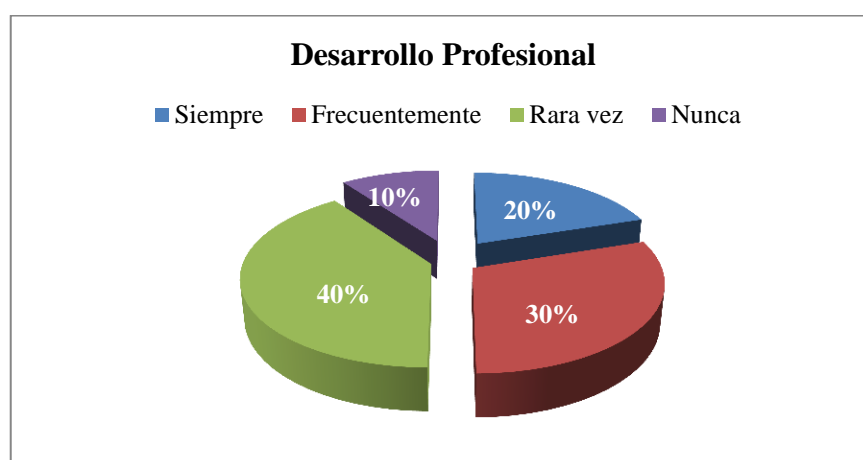


Gráfico N° 19: Desarrollo profesional

Análisis

Los encuestados responde así: 2 que siempre, lo que significa el 20%, 3 que Frecuentemente lo que representa el 30%, 4 que rara vez lo que significa el 40%, y 1 que Nunca, lo que significa el 10%, de un total del 100% de 10 colaboradores de Talento Humano.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que Rara vez el Departamento de Talento Humano aporta en el desarrollo profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga. Por lo que significa que el Departamento de Talento Humano no cumple con todos los requerimientos que exige un adecuado proceso de Inducción Laboral.

6. ¿Cómo considera el desempeño laboral del personal del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 20. Planta Administrativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	10%
Muy bueno	3	30%
Bueno	3	30%
Regular	3	30%
Total	10	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

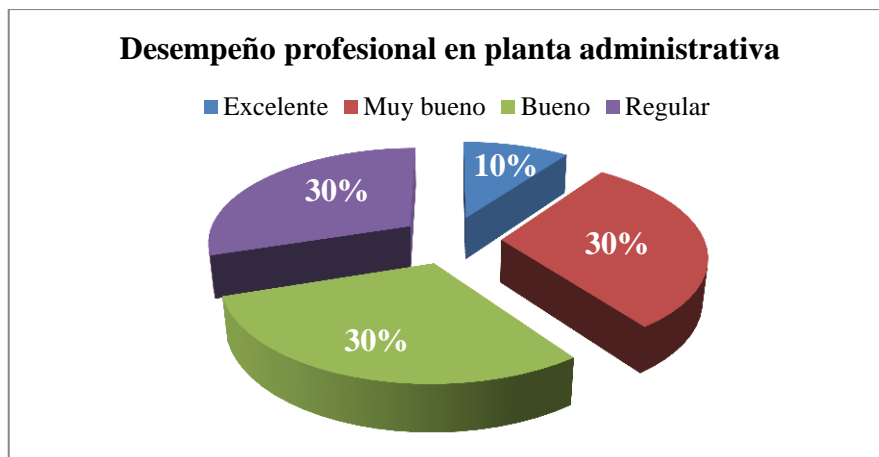


Gráfico N° 20: Planta Administrativa

Análisis

Los encuestados responden así: 1 que Excelente lo que significa el 10%, 3 que Muy bueno lo que significa el 30%, 3 que Bueno lo que significa el 30% y 3 que Regular lo que significa el 30%, de un total del 100% de 10 colaboradores de Talento Humano.

Interpretación

La mayoría de los encuestados consideran que el desempeño laboral del personal del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi esta entre regular, bueno, y muy bueno. Por lo que esto afecta a la empresa de una manera directa hacia el alcance de sus objetivos y cumplimiento sus metas empresariales.

7. ¿El Departamento de Talento Humano se encuentra capacitado para realizar evaluaciones y medir el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 21. Evaluaciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	30%
Frecuentemente	4	40%
Rara vez	2	20%
Nunca	1	10%
Total	10	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

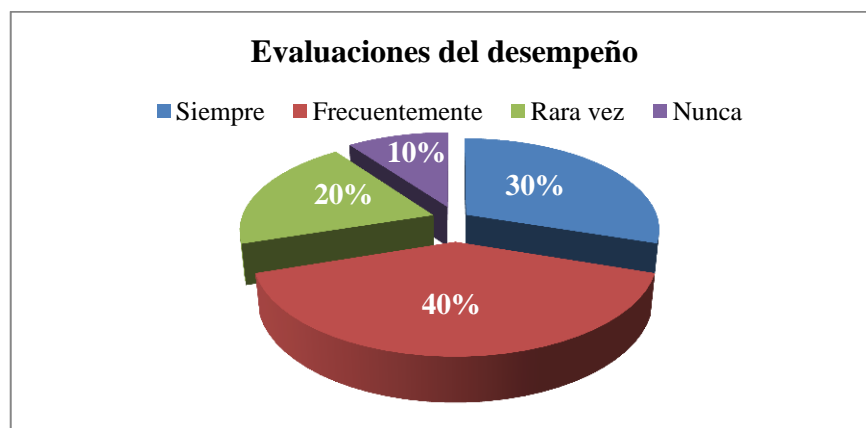


Gráfico N° 21: Evaluaciones

Análisis

Los encuestados responde así: 4 que siempre, lo que significa el 40%, 3 que Frecuentemente lo que representa el 30%, 2 que rara vez lo que significa el 20%, y 1 que Nunca lo que significa el 10%, de un total del 100% de 10 colaboradores de Talento Humano.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que frecuentemente el Departamento de Talento Humano se encuentra capacitado para realizar evaluaciones y medir el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi. Por lo que es necesario capacitar al personal de Talento Humano para que esté completamente capacitado y pueda evaluar y medir el desempeño laboral.

8. ¿El departamento de Talento Humano está constantemente capacitado para mejorar su desempeño profesional y adquirir nuevos conocimientos en beneficio del GAD Municipal del Cantón Latacunga?

Cuadro N° 22. Capacitaciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	20%
Frecuentemente	4	40%
Rara vez	4	40%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

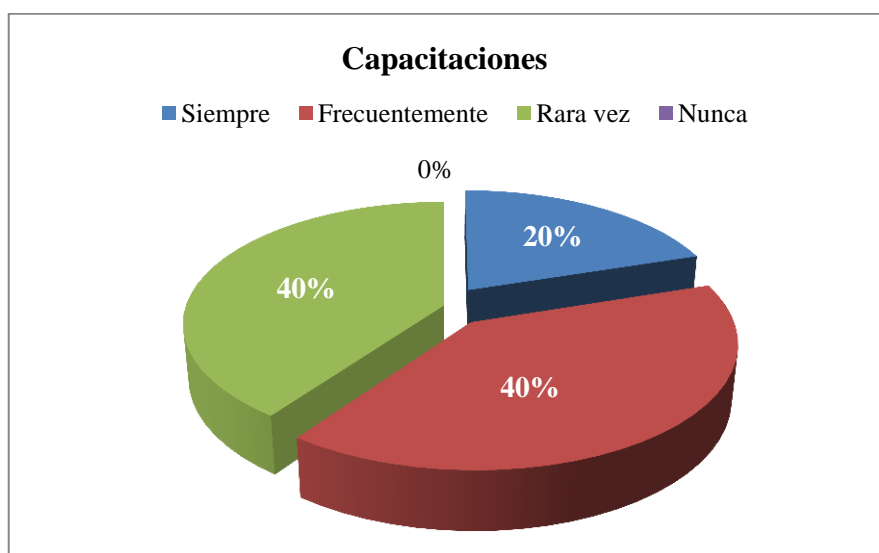


Gráfico N° 22: Capacitaciones

Análisis

Los encuestados responde así: 2 que siempre, lo que significa el 20%, 4 que Frecuentemente lo que representa el 40%, 4 que rara vez lo que significa el 40%, y 0 que Nunca, lo que significa el 0%, de un total del 100% de 10 colaboradores de Talento Humano.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que frecuentemente y rara vez el Departamento de RRHH capacita a su personal, para poder obtener mejores resultados en su desempeño profesional.

9. ¿Posee habilidades necesarias para el desempeño de sus labores diarias?

Cuadro N° 23. Habilidades

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	50%
Frecuentemente	4	40%
Rara vez	1	10%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela

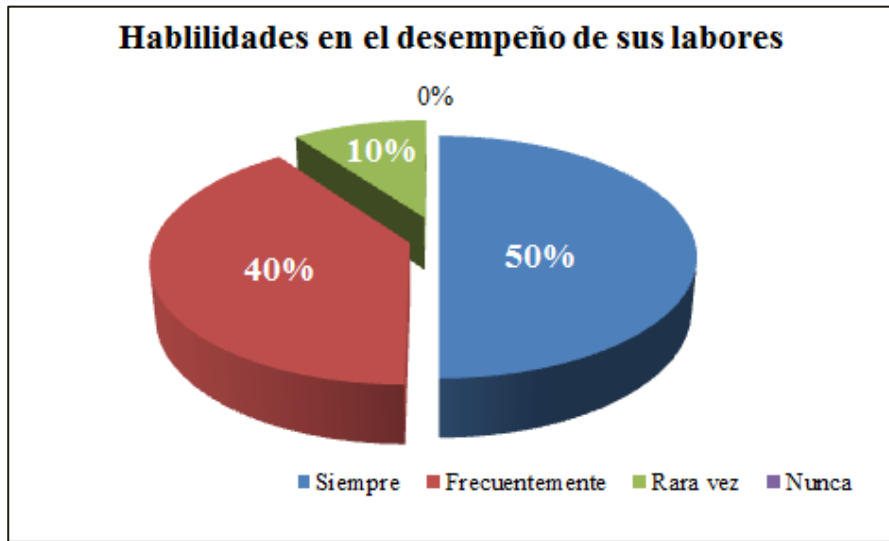


Gráfico N° 23: Habilidades

Análisis

Los encuestados responde así: 5 que siempre, lo que significa el 50%, 4 que Frecuentemente lo que representa el 40%, 1 que rara vez lo que significa el 10%, y 0 que Nunca, lo que significa el 0%, de un total del 100% de 10 colaboradores de Talento Humano.

Interpretación

La mayoría de los encuestados manifiestan que siempre poseen habilidades necesarias para el desempeño de sus labores diarias, es fundamental mantener este índice en los colaboradores y que el Departamento de Talento Humano pueda explotar al máximo las habilidades de todos los colaboradores de la organización.

10. ¿El personal de Talento Humano se encuentra capacitado para realizar el proceso de inducción laboral en GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

Cuadro N° 24. Personal de Talento Humano

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	40%
No	6	60%
Total	10	100%

Elaborado por: Falcón Gabriela



Gráfico N° 24: Personal de Talento Humano

Análisis

Los encuestados responden así: 4 que significa el 40% y 6 que significa el 60%. La mayoría de los encuestados manifiestan que el personal de Talento Humano no se encuentra capacitado para realizar el proceso de inducción laboral en GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

Interpretación

Esto significa que el personal de Talento Humano actualmente no está aportando a la indagación de conocimientos que necesitan los colaboradores, por lo que hay que tomar las medidas necesarias para que se implante el proceso de Inducción laboral para todos los trabajadores y sea de buen uso para cada uno, ayudando así a su desarrollo laboral y cumplimiento de sus funciones específicas y generales.

4.3 Verificación de la hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis es necesario contar con la utilización de la prueba del Chi cuadrado (X^2), por medio del cual permite establecer la correspondencia de valores observados y esperados, permitiendo la comparación global del grupo de frecuencias a partir de la hipótesis que se quiere verificar.

4.3.4 Modelo Lógico

H₀: La Inducción Laboral NO incide en el Desempeño Profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi.

H₁: La Inducción Laboral incide en el Desempeño Profesional del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi.

4.3.5 Modelo Matemático

H₀: O = E

H_a: O ≠ E

4.3.6 Modelo Estadístico

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

En donde:

X² = Chi Cuadrado

∑ = Sumatoria

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperado

4.3.7 Nivel de Significación

Se aplica un nivel de significación del 5% (confianza 95% y error 5%)

$$\alpha = 0.05$$

$$G1 = (f-1) (c-1)$$

$$gl = (2- 1)(4 -1)$$

$$gl = (1) (3) = 3$$

$$gl = 3$$

Distribución Chi Cuadrado Calculado

Cuadro N° 25. Distribución Chi Cuadrado Calculado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,457	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf

Elaborado por: Gabriela Falcón

Para un nivel de significación $\alpha = 0.05$, trabajando con tres filas (siempre, a veces, nunca) y cuatro columnas (dos preguntas de la variable independiente y dos de la variable dependiente), aplicando la fórmula $gl = (f-1) (c-1)$; se obtiene 6, observándose en la tabla de distribución el chi cuadrado 12,5916.

4.3.8. Recolección de datos y cálculos estadísticos

4.3.8.1. Frecuencias Observadas

Cuadro N° 26. Frecuencias Observadas

Interrogantes	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca	Subtotal
Pregunta N. 5. ¿El proceso de Inducción Laboral permite el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga?	72	79	109	16	276
Pregunta N. 6. ¿Cómo considera el desempeño laboral del personal del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?	1	3	3	3	10
SUBTOTALES	73	82	112	19	286

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

4.3.8.2. Frecuencias Esperadas

Cuadro N° 27. Frecuencias Esperadas

Interrogantes	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca	Subtotal
Pregunta N. 5. ¿El proceso de Inducción Laboral permite el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga?	70,45	79,13	108,08	18,34	276
Pregunta N. 6. ¿Cómo considera el desempeño laboral del personal del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?	2,55	2,87	3,92	0,66	10
SUBTOTALES	73	82	112	19	286

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

4.8.8.9. Cálculo de Chi Cuadrado

Cuadro N° 28. Cálculo de Chi Cuadrado

FO	FE	(O - E)	(O - E) ²	(O - E) ² /E
72	70,45	1,55	2,40	0,03
79	79,13	-0,13	0,02	0,00
109	108,08	0,92	0,85	0,01
16	18,34	-2,34	5,48	0,30
1	2,55	-1,55	2,40	0,94
3	2,87	0,13	0,02	0,01
3	3,92	-0,92	0,85	0,22
3	0,66	2,34	5,48	8,30
χ^2_c				9,80

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 9,80

Valor de la tabla: 7,8147

Es decir:

Chi cuadrado real 9,80

Chi-cuadrado teórico 7,8147

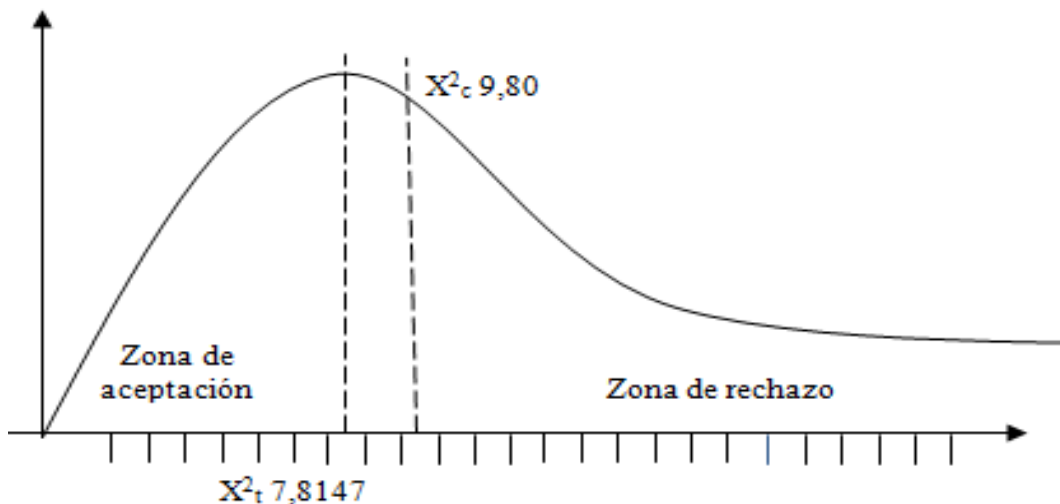


Gráfico N° 25. Zona de aceptación de la Hipótesis

Elaborado por: Gabriela Falcón

4.4. Decisión Estadística

Con 3 grados de libertad y 95% de confiabilidad la X^2_c es de 9,80; valor que cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X^2_t que es de 7,8147; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_a).

4.4.1. Conclusiones:

Se acepta la H_1 , por cuanto el valor de $X^2_c = 9,80 > X^2_t = 7,81$ por tanto de conformidad a la regla de decisión establecida, se acepta la hipótesis alterna, que manifiesta que el manual de inducción incide en el Desempeño Profesional del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En la institución es inexistente el proceso de inducción laboral en el GAD Municipal del Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, limitando el cumplimiento de objetivos empresariales, afectando en la estabilidad laboral, en el cumplimiento de funciones y en el éxito empresarial; dificultando la toma de decisiones, afectando en el comportamiento organizacional
- Es escaso el desarrollo de actividades que mejoren el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, siendo insuficiente la aplicación de políticas de compensación afectando en las decisiones de ubicación como: promociones, transferencias, incrementando las necesidades de capacitación y desarrollo, considerando que el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar.
- En la empresa no existe un manual, guía, folleto u otro medio de comunicación que difunda aspectos generales enfocados en el desarrollo de la empresa, generando imprecisión de la información, afectando en el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones.
- Se resalta que el desempeño insuficiente es provocado por la carencia de inducción laboral perjudicando en el mejoramiento del comportamiento, afectando en el cambio organizacional, en la interacción entre los miembros de la organización, perjudicando en la seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización.

5.2. Recomendaciones

- Establecer un proceso de inducción laboral en el GAD Municipal del Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, incrementando el cumplimiento de objetivos empresariales, posibilitando en la estabilidad laboral, en el cumplimiento de funciones y en el éxito empresarial; permitiendo la toma de decisiones, afectando en el comportamiento organizacional, logrando el compañerismo, simplificando los conflictos entre personas o entre departamentos, ampliando la comunicación y otros.
- Desarrollar actividades que mejoren el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, fortaleciendo la aplicación de políticas de compensación apoyando en las decisiones de ubicación como: promociones, transferencias, disminuyendo las necesidades de capacitación y desarrollo, considerando que el desempeño eficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar.
- Elaborar un manual, guía, folleto u otro medio de comunicación que difunda aspectos generales enfocados en el desarrollo de la empresa, generando precisión de la información, influyendo en el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones.
- Fortalecer la inducción laboral para mejorar el comportamiento, contribuyendo en el cambio organizacional, en la interacción entre los miembros de la organización, favoreciendo en la seguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones entre los miembros de la organización.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos Informativos

Título

Manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi.

Institución:	GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi
Región:	Sierra
País:	Ecuador
Ciudad:	Latacunga
Provincia:	Cotopaxi
Parroquia	La Matriz
Dirección:	Sánchez de Orellana y General Maldonado
Responsable	Departamento de Talento Humano: Sra. Elsa Díaz
Teléfonos:	(593) (3) 280 79 91 / (593) (3) 281 37 72 / (593) (3) 280 83 54

6.2 Antecedentes de la propuesta

Se resalta que en la empresa es inexistente el proceso de inducción laboral en el GAD Municipal del Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, limitando el cumplimiento de objetivos empresariales, afectando en la estabilidad laboral, en el cumplimiento de funciones y en el éxito empresarial; dificultando la toma de decisiones, afectando en el comportamiento organizacional

Además, el escaso el desarrollo de actividades que mejoren el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga, siendo insuficiente la aplicación de políticas de compensación afectando en las decisiones de ubicación como: promociones, transferencias, incrementando las necesidades de capacitación y desarrollo, considerando que el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar.

En la empresa no existe un manual, guía, folleto u otro medio de comunicación que difunda aspectos generales enfocados en el desarrollo de la empresa, generando imprecisión de la información, afectando en el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones.

Se resalta que el desempeño insuficiente es provocado por la carente inducción laboral perjudicando en el mejoramiento del comportamiento, afectando en el cambio organizacional, en la interacción entre miembros de la organización, perjudicando en la seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar de las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización, cultivando aptitudes, actitudes y expectativas.

6.3 Justificación de la propuesta

La propuesta presentada es de interés al establecer un proceso de inducción laboral en el GAD Municipal del Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, incrementando el sentido de pertinencia, logrando la participación en el proceso de análisis y de concertación de decisiones da como resultado una mejor resistencia a los cambios, menor abandono de las funciones por parte de los integrantes del grupo y genera una mayor productividad, cumpliendo con los objetivos, metas y propósitos establecidos por la empresa.

El manual de inducción laboral es de importancia teórica práctica, al contribuir en el mejoramiento del desempeño profesional, progresando en la satisfacción,

adaptación, actitudes laborales positivas, aprovechando conductas constructivas, ideas creativas para la mejora, conllevando a una alta productividad, obteniendo una baja rotación.

La propuesta es de utilidad teórica práctica porque mediante la realización de actividades que fortalecen la identidad empresarial, apoya en la transformación de las personas y organizaciones para agregar valor, buscando el beneficio de todos los actores que participan en el desarrollo de la empresa.

El trabajo presentado es de impacto porque en la empresa se aplicará diferentes acciones enfocadas en mejorar de su clima interno según su propia cultura, considerando que cada organización posee sus estructuras, y debe adaptarlas a las necesidades y requerimientos de los trabajadores, efectuando planes de manera responsable ofreciendo condiciones favorables para cada empleado, y fijando desafíos a cumplir para el establecimiento de un clima armonioso.

Resalta su novedad considerando que un buen ambiente laboral promueve el sentido de pertenencia a la compañía, y el compromiso con la misma y con las tareas que deben llevar a cabo, resaltándose que el clima laboral constituye un factor clave para provocar un óptimo rendimiento.

La propuesta denominada manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi es factible al considerar como factor esencial para el éxito empresarial el clima organizacional como producto de la cultura e identidad favoreciendo a cada trabajador en particular, como a la institución en general.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo General

- Elaborar un manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi

6.4.2. Objetivos Específicos

- Planificar las actividades del manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi
- Ejecutar las actividades del manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi
- Evaluar los logros alcanzados con la aplicación del manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi

6.5. Análisis de Factibilidad

La elaboración del manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, es **factible** porque la investigadora posee conocimientos, habilidades, relacionados con la empresa.

La propuesta presentada es de **interés**, porque favorece en el desarrollo empresarial, obteniendo mayor productividad, apoyando el cumplimiento de objetivos

Además es trascendental manifestar que para la validación del presente trabajo existe el apoyo de los colaboradores de la empresa, considerando que el manual de inducción laboral se encuentra enfocada en el mejoramiento del desempeño profesional teniendo como objetivos gestionar el capital humano es fomentar, establecer y mantener un clima laboral óptimo que conduzca a una satisfacción general, que permita el aumento de la productividad de la organización

6.5.1. Factibilidad Política

Considerando que el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, se rige principalmente por reglamentos establecidos en la Constitución Política de la República, posibilitando que los empleados se sientan parte de la empresa o que se involucren en el logro de los propósitos planteados.

6.5.2. Factibilidad Técnica

La elección de actividades para mejorar la inducción laboral y alcanzar el desarrollo profesional fomenta la buena convivencia, alcanzando un óptimo ambiente para sus trabajadores, buscando la manera de sentirse motivados para obtener el máximo rendimiento del equipo.

6.5.3. Factibilidad Tecnológica

La elaboración del manual de inducción posee actividades para lograr una fuerte ventaja competitiva, donde se fusionan competencias naturales con buenos y agradables ambientes de trabajo, consiguiendo la satisfacción laboral de sus trabajadores, estableciendo compromisos con el desarrollo empresarial para alcanzar mayor productividad, porque contar con un ambiente con condiciones físicas, psicológicas y administrativas adecuadas o diseñadas especialmente para la conformidad de todos los integrantes de la empresa, pueden ser elementos clave para su posicionamiento.

6.5.4. Factibilidad Organizacional

En el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, los cambios que se generan en el clima implican, en un sentido común, se orienta a las metas que la compañía necesita; siendo importante conocer la dinámica de las personas o del grupo que la integra, y de los mismos procesos de cambio, señalando que la riqueza de la empresa está en su capital humano, siendo esencial contar con buenos climas para el crecimiento de la organización

6.5.5. Factibilidad de Equidad de género

Las actividades propuestas en el manual se dirigen al crecimiento empresarial, busca integrar al recurso humano con la empresa generando sentido de pertenencia con la organización considerando que las personas satisfechas y motivadas, realizan de mejor manera su labor, con miras a una alta productividad y contribuir a la competitividad de la empresa.

6.6. Fundamentación Teórica

6.6.1. Desempeño profesional

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

(Schein, 2011) La lealtad y el desempeño de los trabajadores, dependen en gran medida de la capacidad de las empresas para manejar el proceso de socialización.

6.6.2. Inducción laboral

El objetivo que tiene un programa de Inducción laboral o de socialización, al interactuar con los trabajadores tanto la misión, visión como objetivos, políticas y normas, es que tanto la empresa como los empleados puedan crear condiciones satisfactorias tanto en su ambiente laboral como en su desempeño profesional y que además el individuo y la entidad se integran para mutuo beneficio.

El rápido crecimiento que se mueve en nuestro entorno en los últimos años, ha hecho necesario que las organizaciones posean un sistema persistente y adaptable a los innumerables cambios. Para ello, se propone que esté bien estructurada de manera que se conozcan los objetivos de la misma y se genere a su interior una

dinámica que fortifique la cooperación del trabajador como persona y no como objeto de la organización.

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

Ante esta necesidad de integración, las empresas hoy en día se han percatado de la importancia de inducción, ya que se han realizados estudios, en donde se demuestra que la adaptación del personal depende mucho que la organización se preocupe en acogerlos, como a continuación se demuestra en los siguientes investigaciones.

6.6.3. Programa de inducción

Estrada, P. (1999) en su estudio ‘La importancia de un programa de inducción para mejorar la adaptación del personal de nuevo ingreso a la organización’.

Olivares, M (2003) en su estudio “Importancia de un proceso de inducción para que los maestros se identifiquen con el programa de Hogares Comunitarios”, concluye con una muestra de 45 maestros de la región central distribuidas de la siguiente manera: Guatemala 25, Sacatepequez 7, Chimaltenango 13, de la institución hogares comunitarios; que la inducción es importante dentro de la institución ya que es un proceso que tiene como finalidad la adecuación y adaptación del nuevo empleado en su nuevo puesto de trabajo y en otros casos se da cuando el empleado cambia de puesto o departamento dentro de la misma institución.

Los elementos importantes que se deben incluir en un programa de inducción los desglosa Chacón, A. (2004) en su investigación “Propuesta de Manual de inducción Caso: Empresa dedicada a la venta, distribución y mantenimiento de vehículos automotores”, con una muestra de 92 empleados y por la diferencia entre los perfiles de los sujetos se dividió en 2 grupos; uno conformado por 15 personas del área administrativa y el segundo integrado por 77 personas del área operativa. Estos son: la misión y visión de la empresa, la estructura

organizacional, el sistema de pago, el reglamento interno, las presentaciones, información sobre capacitación y desarrollo, los procedimientos generales, horarios y distribución física de la empresa

Malave, Rosy (2002), realiza una “Propuesta de programa de inducción adaptado al personal fijo y al de nuevo ingreso de la empresa CP SHIPS Venezuela, S.A.” como resultado de un estudio diagnóstico, cuya información fue suministrada por los empleados de CP Ships Venezuela, el cual es una muestra de 15 personas; el total del personal, mediante la aplicación de un cuestionario y entrevista no estructurada, donde se observó que la mayoría de los empleados no recibieron una inducción adecuada, sino una pequeña bienvenida, en el cual no se le suministraba todos los aspectos que constituyen a CP Ships C.A, por lo que afectaba en el funcionamiento de la misma. La propuesta planteada está orientada a ofrecer un instrumento que permita a la empresa lograr que sus trabajadores se adapten e identifiquen con ella, de manera de mantener los elevados estándares de calidad de servicios y de formar y conservar trabajadores eficientes, altamente motivados, estimulados y capacitados.

El objetivo de Recursos Humanos es colaborar con la línea para garantizar el empleo, desarrollo y retención de los recursos humanos necesarios, en el marco de las estrategias de la empresa y de acuerdo con esas necesidades, manteniendo el conflicto al nivel más bajo posible en cada caso.

Se puede deliberar dentro de estas investigaciones que la inducción laboral o sociabilización, beneficia tanto al trabajador como a la institución ya que establece lazos favorables de comunicación, reduciendo conflictos y requiere menos supervisión y control.

(Castillo, 2006) La socialización informal o casual se presta para que el trabajador obtenga información distorsionada, conducente a la formación de una contra-cultura, que dificulta la integración de la empresa. Por esto es necesario establecer el subprograma de socialización con claros objetivos y medios .pag.149

Por último es importante señalar, que la información que se implante en el manual de Inducción laboral, o la información que se socialice al trabajador deberá ser la indicada y no se deberá distorsionar de ningún modo el tipo de información que se está dando, se deberá tener los objetivos muy claros y además de ello tendrá que ser sometida por terceros, para un análisis más profundo de dicho manual.

6.7. Fundamentación Técnica

6.7.1. Manual

De acuerdo a (Aretio, 2005): es un instrumento con orientación técnica para el usuario, incluye toda la información necesaria para el uso coordinado y correctamente programado, de manejo provechoso de los elementos y actividades que conforman la temática, incluyendo las actividades de aprendizaje y de estudio independiente de los contenidos de un curso. (Pág. 72)

El Manual debe cumplir su propósito de apoyar al usuario a decidir qué, cómo, cuándo y con ayuda de qué, estudiar o analizar los contenidos o temáticas, a fin de mejorar y perfeccionar el aprovechamiento del tiempo disponible y maximizar el aprendizaje y su aplicación.

6.7.2. Importancia

De acuerdo a (Ríos, 2009), “Es la propuesta metodológica que ayuda al usuario a estudiar el material, incluye el planteamiento de los objetivos específicos o particulares, así como el desarrollo de todos los componentes de aprendizaje incorporados por tema, apartado, capítulo o unidad”. (Pág. 92)

6.7.3. Características

- Ofrece información acerca del contenido y su relación con el programa de estudio de los temas para el cual fue elaborado.
- Presenta orientaciones en relación con la metodología y enfoque de la temática.
- Presenta instrucciones acerca de cómo construir y desarrollar el conocimiento (saber), las habilidades (saber hacer), las actitudes y valores (saber ser) y aptitudes (saber convivir) en los usuarios.
- Define los objetivos específicos y las actividades de estudio independiente. (Aretio, 2005, pág. 74)

Dentro de las características del manual, este debe procurar la orientación y la planificación de las lecciones que contiene, así mismo debe informar al usuario de todo lo que podrá lograr al concluir el estudio de su contenido y finalmente, le orientara en su evaluación.

6.7.4. Componentes básicos de un Manual

Los componentes básicos de un Manual que posibilitan sus características y funciones son los siguientes:

- Presentación
- Objetivo general
- Esquema resumen de los contenidos
- Temática de estudio
- Actividad o actividades a desarrollar
- Formato de evaluación
- Bibliografía sugerida. (Ríos, 2009, pág. 93)

Dentro de los elementos básicos que debe contener un Manual la presentación le permite al usuario a saber de forma breve y concisa qué información posee el manual, el objetivo le ayudará a saber que logrará al final del estudio, en el esquema de contenidos en cambio podrá ver cada una de las temáticas que abordará el manual, luego cada una de las temáticas que estarán desarrolladas de manera ordenada que oriente el trabajo o estudio de cada una de ellas, el formato de evaluación permitirá conocer el resultado de la aplicación del manual y saber si se cumplió o no el objetivo planteado y finalmente la bibliografía que es el respaldo de las fuentes de consulta del contenido del Manual.

6.7.5. Talleres de socialización

Son actividades planificadas mediante las cuales se da el proceso para que un grupo de personas aprendan e interioricen el contenido de: un proyecto, un plan, una guía, un manual, de una determinada asignatura o ciencia, de manera participativa y cooperativa. Este aprendizaje les permite obtener las capacidades necesarias para desempeñarse con éxito en la interacción social. (Rivera, 2011, pág. 39)

Los talleres de socialización permiten llegar a un grupo determinado de personas y formarlas, capacitándolas en un determinado tema que sea de interés común para el grupo, el mismo que no debe ser de número excesivo de integrantes de modo que facilite la interacción del grupo con el capacitador y con los demás.

6.7.8. Importancia

Los talleres de socialización son de vital importancia ya que pueden desarrollarse en cualquier momento es decir cuando un grupo determinado lo

amerite y abordar diferentes tipos de temáticas con grupo pequeños de personas en distintos ambientes, o sea el que sea más acogedor y cómodo para un grupo de individuos, además permiten abordar los temas de diferente manera, el uso de la creatividad es importante. (Rivera, 2011, pág. 42)

Para la presente investigación, al momento de realizar una inducción será necesario aplicar talleres, ya que es la actividad más apropiada para cumplir con el propósito de abordar diferentes temáticas sin ningún problema, además se podrá interactuar y permitir que los participantes intervengan durante su desarrollo.

**MANUAL DE INDUCCIÓN
LABORAL
PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL EN
EL GAD MUNICIPAL
DEL CANTÓN
LATACUNGA PROVINCIA DE
COTOPAXI**



Autora: Gabriela Falcón

PRESENTACIÓN

El Diseño de este programa es con el fin de facilitarle la información necesaria sobre GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi, todo acerca de qué pasos usted va a necesitar para poder ayudar a la Inducción del nuevo personal, como lograr para que el nuevo trabajador se acople a su puesto de trabajo y pueda desempeñar de forma correcta sus funciones, a tal grado que se sienta identificado al 100% con la organización.

Queremos contarle durante esta jornada los aspectos más fundamentales que se necesitan para la correcta Inducción del personal de nuevo ingreso del GAD Municipal de Latacunga, porque usted hace parte activa de nuestra organización.

Todas las personas que ingresan a nuestra organización, son seleccionadas buscando condiciones especiales, personas con gran perseverancia y legitimad, que a futuro puedan acoplarse a los cambios de la empresa, y formen parten del crecimiento de la misma.

DEDICATORIA

A Dios:

Ya que con él, día a día mi vida ha sido llena de bendiciones y ha iluminado mi camino de fe y esperanza, para seguir adelante.

A mi familia:

Mis padres por su apoyo, paciencia, amor y comprensión,

ya que fueron un pilar fundamental para la formación de mi vida a lo largo de mi trayectoria universitaria.

A mis abuelitos que siempre me han dado fuerzas, ánimos y sobre todo han llenado de amor mi vida.

A mi hermano ya que fue mi motivación e inspiración para culminar mi proyecto, por darme su apoyo y siempre estar junto a mí.

Rosa Gabriela Falcón Maldonado

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial al Dr. Luis Indacochea por ser el amigo incondicional, quien me ha apoyado en la realización del trabajo de investigación.

Agradezco a todos los docentes que han estado conmigo en el transcurso de mi carrera, quienes con su impecable profesionalismo, me han impartido sus diversos conocimientos, los cuales fueron fundamentales para este trabajo

Por último, reitero mi total agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, a todo su personal administrativo, quienes facilitaron la realización de este trabajo.

Gracias

Rosa Gabriela Falcón Maldonado

INTRODUCCIÓN

El presente manual pretende dar la iniciativa a las personas encargadas del proceso de Inducción del personal, para que puedan facilitar la adaptación e integración de colaborador de nuevo ingreso a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma, logrando que el GAD Municipal de Latacunga cuente con equipos de trabajo de alto rendimiento en todas sus dimensiones, lo que trae eficiencia y eficacia, amor al trabajo y la satisfacción de compartir con otros el desarrollo organizacional.

OBJETIVOS

Planificar las actividades del manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi

Ejecutar las actividades del manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi

Evaluar los logros alcanzados con la aplicación del manual de inducción laboral para mejorar el desempeño profesional en el GAD Municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi

CONTEXTO HISTÓRICO DE LATACUNGA

Latacunga es una ciudad de Ecuador, capital de la provincia de Cotopaxi y cabecera cantonal del cantón homónimo. Conocida como Latacunga Romántica, se encuentra en la Sierra centro del país, en las estribaciones de la cordillera de los Andes en Ecuador, cerca del volcán Cotopaxi. Se encuentra a 2750 metros sobre el nivel del mar y tiene una temperatura promedio de 12 grados centígrados.

Es una ciudad que en el siglo XXI ha demostrado un desarrollo sostenido que la ha colocado entre las ciudades más importantes de la sierra ecuatoriana en la actualidad. Todos los atributos históricos, arquitectónicos y culturales que posee Latacunga le han permitido ser considerada como Ciudad Patrimonial de la Nación.

Alrededor de la ciudad de Latacunga se encuentran un importante número de industrias florícolas que han dinamizado su economía convirtiéndola en el motor económico y generador de divisas de la Sierra Centro, además de eso Latacunga cuenta con industria minera de caliza y cemento, industrias metalúrgicas liviana y pesada, agroindustria, industria lechera y ganadera, posee un aeropuerto internacional y en la parte urbana se están construyendo grandes mercados y centros comerciales modernos que la convertirán en el centro comercial de la nación ecuatoriana.

ESTRUCTURA GENERAL DEL GAD MUNICIPALIDAD DE LATACUNGA

La estructura general del Gobierno Autónomo Descentralizado de Latacunga es la siguiente:

1. Alcalde Cantonal
2. Consejo Municipal
3. Directores Departamentales
4. Jefes de Oficina
5. Empleados
6. Personal de Apoyo

PROCESO DE INDUCCIÓN GENERAL EN CUANTO A LOS CONTEXTOS DE LA INSTITUCIÓN: HISTORIA, ASPECTOS GENERALES Y DE DISCIPLINA DEL EMPLEADO Y/O TRABAJADOR

Propósito: Brindar al nuevo empleado la orientación adecuada para que pueda trabajar de manera correcta dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Latacunga.

Alcance: El proceso establece las actividades relacionadas con el campo de Recursos Humanos y su alcance es a todos los empleados del GAD Municipalidad de Latacunga

Cuadro N° 29: Proceso de Inducción general

Responsables	Referencias y/o documentos habilitantes para el trámite	Duración	Actividades a realizarse
1.-Director(a) de Recursos Humanos 2.-Asistente de Recursos Humanos	Referencias: •Código de Trabajo •Reglamento Orgánico de Contratación Documentos Habilitantes: •Disposiciones de Alcaldía. •Quejas y/o problemas de los empleados. •Sugerencias del público o de las Direcciones municipales. •Reformas dispuestas por el Concejo Municipal y que constituyen cambios en los Procesos de Contratación e Inducción.	1 Día laborable	•Conocimiento de la Historia del GAD Latacunga •Historia de Latacunga como ciudad •Actividades que se realizan dentro del GAD Latacunga •Cuáles son las competencias de los empleados del GAD Latacunga •Sanciones y Obligaciones de los empleados

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

INDUCCIÓN A CERCA DE LAS ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE CADA EMPLEADO, LUGAR DE TRABAJO Y RESPONSABILIDADES

Propósito: Brindar inducción a los empleados que ingresan al GAD Municipalidad de Latacunga a cerca de sus actividades específicas, lugar de trabajo y responsabilidades

Alcance: El proceso establece el alcance a todos los empleados contratados e ingresados al GAD Municipalidad de Latacunga a fin de que sepan que trabajo deben realizar y los procesos para hacerlo.

Cuadro N° 30: Actividades específicas de cada empleado

Responsables	Referencias y/o documentos habilitantes para el trámite	Duración	Actividades a realizarse
1.-Director(a) Administrativo 2.- Coordinador Del Área del Empleado 3.-Director de Recursos Humanos 4.-Asistente de Recursos Humanos	Referencias: •Constitución de la República del Ecuador. •Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). •Reglamento orgánico por procesos •Ordenanzas existentes y aprobadas. •Código de Trabajo Documentos Habilitantes: •Requisitos solicitados según el tipo de proceso	5 días laborables	Según cada proceso para el cual el empleado fue contratado

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

Definiciones:

- **Doc Flow.** Sistema de registro de los trámites iniciados, en proceso y finalizados.
- **SP.** Servidor público.

PROCESO DE JORNADAS DE INDUCCIÓN A NUEVOS INTEGRANTES DEL GAD MUNICIPALIDAD DE LATACUNGA

Propósito: Brindar a los nuevos integrantes del GAD Latacunga los conocimientos y orientación necesaria para empezar en sus trabajos a cabalidad

Alcance: El proceso establece las actividades para la correcta atención al público y realización del trabajo para el que cada persona es contratada dentro del GAD Latacunga

Cuadro N° 31: Proceso de jornadas de Inducción

Responsables	Referencias y/o documentos habilitantes para el trámite	Duración	Actividades a realizarse
1. Director de Recursos Humanos 2. Asistente de Recursos Humanos 3. Director(a) Administrativo 4. Coordinadores de Cada Área	Referencias: •Constitución de la República del Ecuador. •Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). •Reglamento Orgánico por Procesos. •Ordenanzas existentes y aprobadas. Documentos Habilitantes: •Tarjeta de inicio de trámite con el número del mismo (para el caso de proyectos y anteproyectos: número del trámite y para recepción de solicitudes: número de doc flow). •Ticket del doc flow del trámite (Avalúos y Catastros). •Cédula de ciudadanía (consultas). •Carta de pago del predio (consultas).	5 días laborables	Las inherentes a cada proceso •Revisión de los deberes del empleado •Revisión de las sanciones al empleado •Revisión de la forma en la que se debe atender al cliente •Revisión de documentos importantes del GAD Latacunga

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

Definiciones:

- **Doc Flow.** Sistema de registro de los trámites iniciados, en proceso y finalizados.
- **Touch screen.** Hardware que proporciona información a usuarios, mediante el número del trámite correspondiente.
- **SP.** Servidor público.

PROCESO DE INDUCCIÓN A EMPLEADOS QUE TIENEN CIERTA ANTIGÜEDAD Y NO TUVIERON UN PROCESO DE INDUCCIÓN

Propósito: Brindar una inducción adecuada para que tengan buenas directrices de trabajo los empleados que ya han sido contratados dentro del GAD Latacunga a fin de que mejore su desenvolvimiento y desarrollo profesional.

Alcance: El proceso se establece con todos los trabajadores que no han recibido inducción al momento que ingresaron a la institución para que de esta forma tengan conocimientos de muchos aspectos que se pasaron por alto al momento de su entrada al GAD Municipalidad de Latacunga.

Cuadro N° 32: Proceso de Inducción a empleados que no tuvieron inducción

Responsables	Referencias y/o documentos habilitantes para el trámite	Duración	Actividades a realizarse
Director de Recursos Humanos Asistente de Recursos Humanos Director(a) Administrativo Coordinador (a) de Áreas	Referencias: •Plan de ordenamiento territorial (Urbanismo). •Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). •Ley de régimen tributario (Tributario). •Ordenanzas existentes y aprobadas. •Código de Trabajo •Reglamento Interno de Contratación •Reglamento de Normas de los Empleados Documentos Habilitantes: •Documentos solicitados según el tipo de trámite.	6 días laborables	•Las inherentes a cada proceso •Revisión de los deberes del empleado •Revisión de las sanciones al empleado •Revisión de la forma en la que se debe atender al cliente •Revisión de documentos importantes del GAD Latacunga •Conocimiento de la Historia del GAD Latacunga •Historia de Latacunga como ciudad •Actividades que se realizan dentro del GAD Latacunga •Cuáles son las competencias de los empleados del GAD Latacunga •Sanciones y obligaciones de los empleados

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

Definiciones:

- **Doc Flow.** Sistema de registro de los trámites iniciados, en proceso y finalizados.
- **SP.** Servidor público.

Desempeño profesional

Factores del Desempeño Profesional

Nuestra sociedad innovadora y acelerada se vuelve más exigente cuando se atraviesan tiempos económicos como el actual.

Las personas que afortunadamente están trabajando han de sacar adelante el trabajo que antes se repartía entre un mayor número de personas, han de hacerlo en un menor lapso de tiempo, bajo unos criterios de calidad cada vez más rigurosos y en simbiosis constante con todas las áreas que forman el organismo vivo que es la empresa.

Normalmente toda esta presión extra se acaba traduciendo en más horas de dedicación, de esfuerzo, e incluso de desgaste. Si bien es posible que esto no tenga otro remedio (simplemente ¡hay que trabajar más para salir adelante!) antes de resignarnos a seguir este arduo camino, vale la pena reflexionar sobre lo que es un alto desempeño profesional y sobre los distintos factores que lo hacen posible, para intentar sacar adelante ese trabajo extra sin tener que hacer más horas, ni experimentar más estrés.

Por desempeño profesional se entiende la manera en que se cumplen las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. No se trata solo de cumplir las obligaciones, sino de la manera en que éstas se cumplen.

De aquí provienen las expresiones ya habituales de tener un bajo o alto desempeño. Se dice que una persona tiene un alto desempeño cuando realiza sus funciones de manera eficiente en el tiempo, es responsable en su gestión, produce resultados de calidad, usa adecuadamente los recursos que están a su alcance, e intenta contribuir positivamente al funcionamiento global de la organización.

La disposición al trabajo

Se refiere básicamente a la actitud de la persona ante sus obligaciones, es decir, el grado de implicación, motivación y predisposición con la cual la persona encara su trabajo, independientemente de las circunstancias en que éste se desarrolle. Ante una misma circunstancia externa, dos personas pueden demostrar actitudes distintas que a su vez generan resultados diferentes.

Especialistas del tema señalan que en este nivel la clave principal está en la capacidad de auto-motivarse y en la obtención de satisfacciones intrínsecas (aquellas satisfacciones internas que la persona sienten al momento mismo de realizar su trabajo y que son totalmente independientes de cualquier resultado posterior que acontezca).

La disposición al trabajo es algo que en última instancia está, en muy buena medida, en las manos de la persona misma, pero también es cierto que ciertos factores externos, como formas ineficaces de funcionamiento en una empresa, la percepción de incapacidad a la hora de influir en un cambio colectivo positivo, o un estilo anticuado de liderazgo por parte de los responsables, pueden influenciarla negativamente.



Gráfico N° 26. Disposición al trabajo
Fuente: (Human, 2011)

La capacidad de trabajo

Aquí entran en juego las habilidades, competencias y conocimientos que tiene la persona para realizar adecuadamente sus obligaciones.



Gráfico N° 27. Capacidad de trabajo
Fuente: (Ignasi, 2011)

A un artista de artes gráficas no se le puede pedir que construya un edificio, pues incluso con la mejor actitud posible por su parte le faltarán conocimientos técnicos. Lo anterior es evidente, pero no lo es tanto que hoy en día no solo se requieren capacidades técnicas, sino también capacidades organizativas (que aseguren la mejor auto-gestión de la carga de trabajo), así como habilidades emocionales (importantes para que las personas puedan relacionarse de manera adecuada con el equipo bajo su cargo, con sus compañeros o superiores).

Recursos de trabajo

Bajo este último nivel, se agrupan todos los recursos que la empresa pone a disposición del trabajador para que éste cumpla sus obligaciones.

Implica tanto a los recursos materiales (económicos, tecnológicos, de soporte) como inmateriales (sensación de apoyo, conocimiento, estilo de liderazgo). Si los recursos no están disponibles, el desempeño de los trabajadores se limita a pesar de la buena actitud y las capacidades disponibles.

Un proceso eficaz de evaluación del desempeño permite a los gerentes evaluar y medir el rendimiento individual y documentarlo, alinear las labores del día a día de los empleados con los objetivos estratégicos del negocio, determinar si las expectativas de desempeño laboral fueron satisfactorias, apoyar las decisiones de planificación del recurso humano y planes de carrera, identificar las fortalezas y debilidades en los desempeños para diseñar programas de capacitación y medir la relación directa entre el desempeño y la productividad.

Por otra parte hay resaltar que los métodos utilizados para medir el desempeño de los trabajadores y el entrenamiento que tengan los evaluadores también aporta positivamente a la satisfacción laboral, la retención del personal y a la lealtad de los colaboradores para con la empresa.

Es importante que durante este proceso se tenga en cuenta la entrega de retroalimentación oportuna al evaluado, que se le comunique de forma clara y asertiva las expectativas de desempeño laboral, proporcionarle oportunidades de aprendizaje y desarrollo adecuadas y hacer un reconocimiento y entregar incentivos a los que obtuvieron las calificaciones más altas, así hay una motivación para mejorar cada día.

6.7. Modelo Operativo

Cuadro N° 33: Modelo operativo

No. De fase	Objetivos	Metas	Actividades	Recursos	Responsables	Tiempo
Primera fase Socialización	Socializar los resultados de la investigación.	La socialización del manual de Inducción, para fortalecer conocimientos acerca de la empresa y actividades que se realizan en la misma, con el fin de aportar al desarrollo profesional a los empleados.	Diálogo con las autoridades para la aprobación correspondiente. Citar al departamento de Talento Humano y Analizar los resultados de la investigación Socializar la propuesta Entrega fotocopias de la propuesta Establece cronogramas y responsables	Humanos Económicos	Directora del departamento de Talento Humano: Sra. Elsa Díaz Investigadora: Rosa Gabriela Falcón Maldonado	Septiembre a Diciembre del 2014
Segunda fase Planificación	Elaborar un manual de Inducción laboral para fortalecer conocimientos acerca de la empresa y actividades que	La elaboración de un manual de inducción ayudara a que los trabajadores fortalezcan sus conocimientos acerca de la Institución y a las actividades que se dedica la misma	Solicitud escrita para efectuar la implementación del manual de inducción,	Humanos Económicos Técnicos	Directora de Talento Humano: Sra. Elsa Díaz Investigadora: Rosa Gabriela Falcón Maldonado	Diciembre 2014

	se realizan en la misma, con el fin de aportar al desarrollo profesional a los empleados nuevos y personal que ya labora en la institución.					
Tercera fase Ejecución	Aplicación de manual de Inducción laboral Para fortalecer conocimientos acerca de la empresa y actividades que se realizan en la misma, con el fin de aportar al desarrollo profesional a los empleados nuevos y personal que ya labora en la	La utilización de un manual de inducción ayudara a que los trabajadores fortalezcan sus conocimientos acerca de la Institución y a las actividades que se dedica la misma		Humanos Didácticos Económicos	Directora de Talento Humano: Sra. Elsa Díaz Investigadora: Rosa Gabriela Falcón Maldonado	Diciembre 2014

	institución.					
Cuarta Fase Evaluación	Valorar el desarrollo manual de Inducción laboral Para fortalecer conocimientos acerca de la empresa y actividades que se realizan en la misma, con el fin de aportar al desarrollo profesional a los empleados nuevos y personal que ya labora en la institución.	La evaluación de un manual de inducción ayudara a que los trabajadores fortalezcan sus conocimientos acerca de la Institución y a las actividades que se dedica la misma		Humanos Económicos	Directora de Talento Humano: Sra. Elsa Díaz Investigadora: Rosa Gabriela falcón Maldonado	Diciembre del 2014

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

6.8. Administración de la propuesta

Cuadro N° 34: Administración de la propuesta

Institución	Responsables	Actividades	Presupuesto	Financiamiento
	Autoridades Investigador Talento Humano	Establecer un diálogo con las autoridades para la aprobación correspondiente. Obtener el permiso para citar al departamento de Talento Humano. Profundizar los resultados de la investigación Socializar la propuesta Conceder fotocopias de la propuesta Constituir cronogramas y responsables Organizar el grupo las actividades. Buscar la integración.	\$300	Investigadora: Rosa Gabriela Falcón Maldonado
GAD municipal del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi''	Investigador Autoridades Talento Humano	Diálogo con las autoridades para la aprobación correspondiente. Citar al departamento de Talento Humano y Analizar los resultados de la investigación Socializar la propuesta Entrega fotocopias de la propuesta Establece cronogramas y responsables	\$80,00	Investigadora: Rosa Gabriela Falcón Maldonado
	Investigador Talento Humano	Solicitud escrita para efectuar la implementación del manual de inducción	\$50,00	Investigadora: Rosa Gabriela Falcón Maldonado

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga
Elaborado por: Gabriela Falcón

6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta

Cuadro N° 35: Previsión de la evaluación de la propuesta

Preguntas básicas	Explicación
¿Quiénes solicitan evaluar?	Autoridades Departamento de Talento Humano
¿Por qué evaluar?	<p>Porque es importante medir el tipo de información y conocimiento que tienen los trabajadores acerca de las funciones de la Institución y de su puesto de trabajo. Es trascendental observar, analizar, las diferentes actividades que conllevan el mejoramiento de un buen proceso de Inducción laboral y los resultados que se obtienen con este trabajo.</p> <p>Se valúa para verificar el avance en el desarrollo de actividades de una manera más eficaz y eficiente, y para observar el desempeño laboral que los empleados tienen</p>
¿Para qué evaluar?	Para contribuir en el desarrollo de actividades de la empresa, y para que los empleados de nuevo ingreso puedan tener conocimiento absoluto de sus actividades específicas y generales de su puesto de trabajo.
¿Con qué criterios?	Los criterios de evaluación se realizarán mediante la validez, confiabilidad, practicidad y utilidad de actividades que mejoran el desempeño profesional de los trabajadores.
¿Indicadores?	<p>Realizar un proceso de medición del desempeño induciendo a la confianza, compromiso y productividad</p> <p>Fortalecimiento del desarrollo laboral fomentando la motivación.</p> <p>Estimulación en la toma de decisiones que promuevan la formación del empleado.</p> <p>Reforzamiento del vínculo entre los objetivos estratégicos del negocio y el día a día.</p>
¿Quién evalúa?	La evaluación es realizada por el Gad Municipal ciudad de la Latacunga Provincia de Cotopaxi. Departamento de Talento Humano.
¿Cuándo evaluar?	<p>Evaluar durante:</p> <p>El proceso enseñanza aprendizaje</p> <p>En la participación activa del educando.</p> <p>En la exteriorización de normas de cortesía.</p> <p>En el trabajo en equipo.</p>

	Mediante la evaluación cualitativa
¿Cómo evaluar?	La evaluación se efectúa con un instrumento de una ficha de observación, el método sería una ficha de cotejo. Un anecdotario.
Fuentes de información	AGUILAR, Campo Elías. (2008). Filosofía de la Educación. Serie: Educación y Desarrollo. Gráficas Ruiz. Quito. Ecuador. AGUIRRE ZABALETA, Javier. (2005). La aventura del movimiento. Desarrollo psicomotor y Grafo motricidad del niño de 0 a 6 años. Pamplona. Universidad Pública de Navarra. ARÉVALO HERRARTE, Ricardo Isaac. Didáctica General. Editorial. CODEU. Quito. 2010. ARMAS, Sonia (2008) las artes plásticas. Barcelona: Paidós. Educador. España.
¿Con que evaluar?	Se evalúa: Verificando el desenvolvimiento académico social, educativo y cultural

Fuente: GAD Municipal del cantón Latacunga

Elaborado por: Gabriela Falcón

MATERIAL DE REFERENCIA

Bibliografía

- Aguilar, M. (2012). *La Epistemología empresarial*. Argentina. Buenos Aires: Puerto Monte. Tomo Primero.
- Andrade, A. (2003). *Desarrollo de capacidades en gestión*. Perú: Ministerio de Educación.
- Aretio, L. (2005). *Plan de Actividades* (Tercera ed.). Badajoz – España, España: Editorial: UNED-Mérida.
- Besley, S. (2000). *Fundamentos de la Inducción de personal y el desempeño en el campo empresarial*. Barranquilla. Colombia: Mc GrawHill.
- Burga, E. (2005). *Aspectos fundamentales de un Plan de Actividades* (Quinta ed.). Barcelona, España: McGraw-Hill/Interamericana S.A.U.
- Castillo, J. (2006). *Administración del personal*. Bogotá. Colombia: ecoe ediciones.
- Chong, L. (2007). *Promoción de ventas*. Argentina. Buenos Aires: Granica.
- Contreras, L. (2013). *Características de la guía didáctica: Módulo I*. Medellín, Ecuador: Ediarte S.A.
- Escamilla, S. (2006). *Necesidades de formación para un desempeño profesional*. Barcelona: Bellaterra.
- Fernández, J. (11 de Octubre de 2013). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <http://www.monografias.com>:

<http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano5.shtml>

Geneiveieve, G. (2003). *Las Transformaciones Básicas del Conocimiento: Inducción o Generalización, Deducción*. Jalisco. México: México.

Gestiopolis. (1 de Marzo de 2001). *El desarrollo profesional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com>:
<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/no%206/desarrolloprofesional.htm>

González, A. (2011). *Diseño de un Manual de Funciones*. Ambato. Ecuador: Gráficas Ruiz. Primer Tomo.

Grados, J. (2010). *Reclutamiento Selección, contratación e inducción del personal*. Barcelona. España: Alpha.

Human, K. (7 de Julio de 2011). *Definición de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://sohumanmx.wordpress.com>:
<https://sohumanmx.wordpress.com/category/recursos-humanos-2/page/3/>

Ignasi, P. (19 de Febrero de 2011). *1ª práctica Psicología Evolutiva para Trabajo Social*. Obtenido de <http://blogs.ua.es>: <http://blogs.ua.es/psicologiaeducacio/tag/practicas-psicologia-evolutiva-ts/page/2/>

Iturralde, J. (2010). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Jofre, R. (2012). *Capacitación Organizacional*. Argentina. Buenos Aires: Pymes. Tomo Tercero.

- Joseph, E. (2011). *Manual de inducción y bienvenida. Secretaria de educación jalisco méxico*. Jalisco. México: México.
- Kartaya, Y. (2011). *Desempeño del personal*. Los Teques, Venezuela: Colegio Universitario de los Teques.
- Malusin, L. (2010). *El síndrome de burnout y su influencia en la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Provincial de Salud de Tungurahua de la Ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Manene, L. (19 de Agosto de 2010). *La eficiencia y la eficacia en administraciones públicas y organizaciones empresariales*. Obtenido de <https://luismiguelmanene.wordpress.com>:
<https://luismiguelmanene.wordpress.com/2010/08/19/la-eficiencia-y-la-eficacia/>
- Morales, J. (2010). *El desarrollo del ser humano en el Campo Empresarial*. Argentina. Buenos Aires: Astrea.
- Pozo, E. (2012). *Administración de Talento Humano*. Quito. Ecuador: Primera Edición. Gráficas Ruiz.
- Prada, C., & Rivas, L. (2009). *Procesos de captación e inducción de personal en la empresa suministros industriales Marval C.A. Cumaná, Estado Sucre, año 2009*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Reyes, F. (2013). *Sociología en la Empresa*. Quito. Ecuador: Gráficas Ruiz. Universidad Tecnológica Indoamérica. Tercer Módulo.
- Ríos, D. (2009). *Elementos de un Plan de Actividades* (Tercera ed.). Barcelona, España: Editorial: Paidós.

Ritzer, G. (2001). *Teoría Sociológica para Empresas Modernas*. Madrid. España: McGraw-Hill.

Rivera, J. (2011). *Talleres de socialización e inducción*. Barcelona: Ediciones Tarraza.

Silva, M. (18 de Junio de 2014). *Evaluacion del Desempeño*. Obtenido de <http://es.scribd.com>: <http://es.scribd.com/doc/230173497/Evaluacion-del-Desempeno-docx#scribd>

ANEXOS

Anexos 1. Encuesta dirigida a la planta administrativa.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Encuesta dirigida a la planta administrativa del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi”.

Objetivo: Recopilar información acerca del proceso de inducción laboral y el desempeño profesional de los colaboradores.

Indicaciones

Responda con toda libertad ya que la encuesta es anónima, y marque una X dentro de los paréntesis en las respuestas correctas.

Contenido

1.- ¿El Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Latacunga realiza proceso de Inducción Labora?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

2.- ¿El proceso de Inducción Laboral permite conocer sus funciones específicas dentro del puesto a los colaboradores?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

3.- ¿Cómo consideras el proceso de inducción laboral en el Gad Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

- Excelente ()
- Muy Bueno ()
- Bueno ()
- Regular ()

4.- ¿El proceso de inducción Laboral brinda la información necesaria acerca del Gad Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

5.- ¿El proceso de Inducción Laboral permite el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

6.- ¿Cómo considera el desempeño profesional del personal de la planta administrativa en el Gad Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

- Excelente ()
- Muy Bueno ()
- Bueno ()
- Regular ()

7.- ¿Se realizan evaluaciones en el Gad Municipal del Cantón Latacunga para medir el desempeño profesional de los colaboradores?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

8.- ¿Se realizan capacitaciones para mejorar el desempeño profesional de los colaboradores del Gad Municipal del Cantón Latacunga?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

9.- ¿Posee habilidades necesarias para el desempeño de sus labores?

- Si ()
- Casi siempre ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

10.- ¿El personal de Talento Humano se encuentra capacitado para realizar el proceso de inducción laboral en Gad Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

- Si ()
- No ()

Gracias por su colaboración

Anexos 2. Encuesta dirigida al Departamento de Talento Humano

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Encuesta dirigida al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi”.

Objetivo: Recopilar información acerca del proceso de inducción laboral y el desempeño profesional de los colaboradores del Departamento de Talento Humano.

Indicaciones

Responda con toda libertad ya que la encuesta es anónima, y marque una X dentro de los paréntesis en las respuestas correctas.

Contenido

1.- ¿Se realiza inducción laboral en los colaboradores del Gad Municipal del Cantón Latacunga?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

2.- ¿En su puesto de trabajo desempeña funciones para las cuales fue contratado?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

3.- ¿Cómo consideras el proceso de inducción laboral en el Departamento de Talento Humano del Gad Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

- Excelente ()
- Muy Bueno ()
- Bueno ()
- Regular ()

4.- ¿El Departamento de Talento Humano realiza el proceso de inducción General e Inducción Específica en del Gad Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

5.- ¿El proceso de Inducción Laboral permite el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

6.- ¿Cómo considera el desempeño laboral del personal del Departamento de Talento Humano del Gad Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

- Excelente ()
- Muy Bueno ()
- Bueno ()
- Regular ()

7.- ¿El Departamento de Talento Humano se encuentra capacitado para realizar evaluaciones y medir el desempeño profesional de los colaboradores del Gad Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

8.- ¿El departamento de Talento Humano está constantemente capacitado para mejorar su desempeño profesional y adquirir nuevos conocimientos en beneficio del Gad Municipal del Cantón Latacunga?

- Siempre ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

9.- ¿Posee habilidades necesarias para el desempeño de sus labores diarias?

- Si ()
- Casi siempre ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

10.- ¿El personal de Talento Humano se encuentra capacitado para realizar el proceso de inducción laboral en Gad Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi?

- Si ()
- No ()

Gracias por su colaboración

Anexos 3. Fotografías

Fotografía 1: Fachada principal



Fachada Principal del GAD municipal de la ciudad de Latacunga, ubicada en la parroquia La Matriz, en las calles Sánchez de Orellana y General Maldonado.

Fotografía 2: Entrada a la Dirección de Desarrollo de Talento Humano



Entrada al GAD Municipal de Latacunga, puerta de acceso a la Dirección de Desarrollo de Talento Humano y otras importantes dependencias de la municipalidad, contiguas a la misma.

Fotografía 3: Funcionaria de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano



El Departamento de Talento Humano, en jornada de trabajo habitual. En la imagen, la funcionaria encargada del mismo, atendiendo sus labores cotidianas.

Fotografía 4: Personal del GAD Municipal



Personal del GAD Municipal de Latacunga laborando en jornada habitual de trabajo, atendiendo requerimientos de la ciudadanía, tareas y responsabilidades de sus funciones diarias.

Fotografía 5: Aplicación de encuestas



Personal del GAD Municipal de Latacunga leyendo, analizando y respondiendo el cuestionario de encuesta, para recopilar información acerca del proceso de inducción laboral.

Fotografía 6: Aplicación de encuestas al resto del personal



Funcionarios del GAD Municipal de Latacunga que se encuestó en otra oportunidad para no interrumpir sus labores y responsabilidades diarias, analizan y contestan cada pregunta del cuestionario.