

# LA INDUCCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL GADPCH

## INDUCTION AND ITS IMPACT ON THE JOB PERFORMANCE OF GADPCH SERVANTS

Fausto Raúl Tayupanda Cuví<sup>1</sup>, Byron Napoleón Cadena Oleas<sup>2</sup>

{fausto.tayupanda@unach.edu.ec<sup>1</sup>, bcadena@esPOCH.edu.ec<sup>2</sup>}

Fecha de recepción: 28/11/2024 /

Fecha de aceptación: 11/12/2024 /

Fecha de publicación: 06/12/2025

**RESUMEN:** El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Chimborazo (GADPCH) enfrenta el desafío de maximizar el desempeño laboral de sus servidores públicos. A pesar de los esfuerzos por mejorar la eficiencia y satisfacción laboral, se ha observado una falta de uniformidad en el desempeño de los empleados. El objetivo de este estudio es analizar la incidencia de los programas de inducción en el desempeño laboral de los servidores del (GADPCH). Se empleó una metodología cuantitativa mediante la aplicación de un cuestionario a 100 servidores del GADPCH para evaluar el grado de incidencia y desempeño laboral, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. Este enfoque permitió obtener una visión objetiva y cuantificable de la relación entre la calidad de los programas de inducción. Los resultados indican que una inducción bien estructurada contribuye a una mejor integración y adaptación de los empleados, lo que a su vez se traduce en un rendimiento laboral superior, con un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0,97 y un valor  $p < 0,01$ . En conclusión, el estudio confirma que los programas de inducción bien diseñados y ejecutados tienen un impacto positivo en el desempeño laboral de los servidores del GADPCH. Estos programas no solo facilitan una mejor adaptación e integración de los nuevos empleados, sino que también mejoran la eficiencia y satisfacción laboral. Por lo tanto, es crucial que el GADPCH invierta en el desarrollo y mejora continua de sus programas de inducción para maximizar el potencial y rendimiento de sus servidores públicos.

**Palabras clave:** *Inducción, desempeño laboral, GADPCH, gestión del talento humano, administración pública*

**ABSTRACT:** The Provincial Decentralized Autonomous Government of Chimborazo (GADPCH) faces the challenge of maximizing the work performance of its public servants. Despite efforts to improve efficiency and job satisfaction, a lack of uniformity in employee performance has been observed. The objective of this study is to analyze the incidence of induction programs on the work performance of (GADPCH) servers. A quantitative methodology was used by applying a questionnaire to 100 GADPCH employees to evaluate the degree of incidence and work

<sup>1</sup>Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), Riobamba 060110, Ecuador. <https://orcid.org/0009-0001-1781-8111>.

<sup>2</sup>Facultad de Administración de Empresas, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), Panamericana Sur km. 1 1/2, Riobamba, 060155, Ecuador. <https://orcid.org/0000-0002-4535-5265>.

performance, using the Pearson correlation coefficient. This approach allowed us to obtain an objective and quantifiable view of the relationship between the quality of induction programs. The results indicate that a well-structured induction contributes to better integration and adaptation of employees, which in turn translates into superior job performance, with a correlation coefficient ( $r$ ) of 0.97 and a  $p$  value  $< 0.01$ . In conclusion, the study confirms that well-designed and executed induction programs have a positive impact on the work performance of GADPCH servers. These programs not only facilitate better adaptation and integration of new employees, but also improve efficiency and job satisfaction. Therefore, it is crucial that the GADPCH invests in the development and continuous improvement of its induction programs to maximize the potential and performance of its public servants.

***Keywords: Induction, job performance, GADPCH, human talent management, public administration***

## INTRODUCCIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Chimborazo (GADPCH) enfrenta el desafío de maximizar el desempeño laboral de sus servidores públicos. A pesar de los esfuerzos para mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral, se ha observado una falta de uniformidad en el desempeño de los empleados, lo cual podría estar relacionado con la calidad y efectividad de los programas de inducción. Este estudio se centra en identificar y analizar cómo los programas de inducción afectan el desempeño laboral de los servidores del GADPCH, buscando determinar si una inducción bien estructurada puede llevar a una mejor integración, adaptación y eficiencia en el trabajo.

La inducción se inicia desde el primer contacto del candidato con la organización, al ingresar a sus instalaciones. En ese instante, el nuevo integrante comienza a familiarizarse con la infraestructura de la empresa, explorando los distintos departamentos y áreas funcionales. Este primer acercamiento también incluye la lectura de la misión y visión de la empresa, lo cual ayuda a entender la filosofía y los objetivos estratégicos que guían a la organización. Además, el nuevo empleado recibe información detallada sobre los antecedentes históricos de la empresa, sus logros más significativos, y la gama de productos o servicios que ofrece, todo esto a través de materiales impresos como folletos y trípticos, así como presentaciones audiovisuales (1).

Es fundamental reconocer que las primeras impresiones juegan un papel crucial en la formación de la percepción del nuevo miembro sobre la empresa. Estas impresiones iniciales tienden a ser muy duraderas y pueden influir significativamente en su nivel de compromiso y motivación. Por ello, es esencial que las organizaciones pongan especial énfasis en crear una experiencia de inducción positiva, asegurándose de que el nuevo empleado se sienta bienvenido, valorado y apoyado desde el primer día. Esto no solo facilita una transición más suave y efectiva al nuevo rol, sino que también contribuye a la construcción de un sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa desde el inicio (2).

El proceso de inducción parte de la premisa de que el nuevo empleado necesita un periodo de adaptación a su puesto de trabajo. Este proceso es crucial para facilitar su integración, ya que es común que surja el temor ante el desconocimiento del entorno laboral y la falta de un sentido de pertenencia debido a su falta de conocimiento sobre la empresa (3).

Esto puede representar una debilidad para la organización, dado que el desconocimiento de las funciones, procedimientos y objetivos del cargo puede propiciar la ocurrencia de accidentes, no solo afectando al recién llegado, sino también a sus compañeros de trabajo. Para evitar estas situaciones, es imprescindible promover un ambiente de confianza y fomentar el sentido de pertenencia hacia la empresa. Además, es vital socializar las políticas y manuales necesarios que disminuyan el riesgo de accidentes o problemas relacionados con el desempeño del nuevo personal (4).

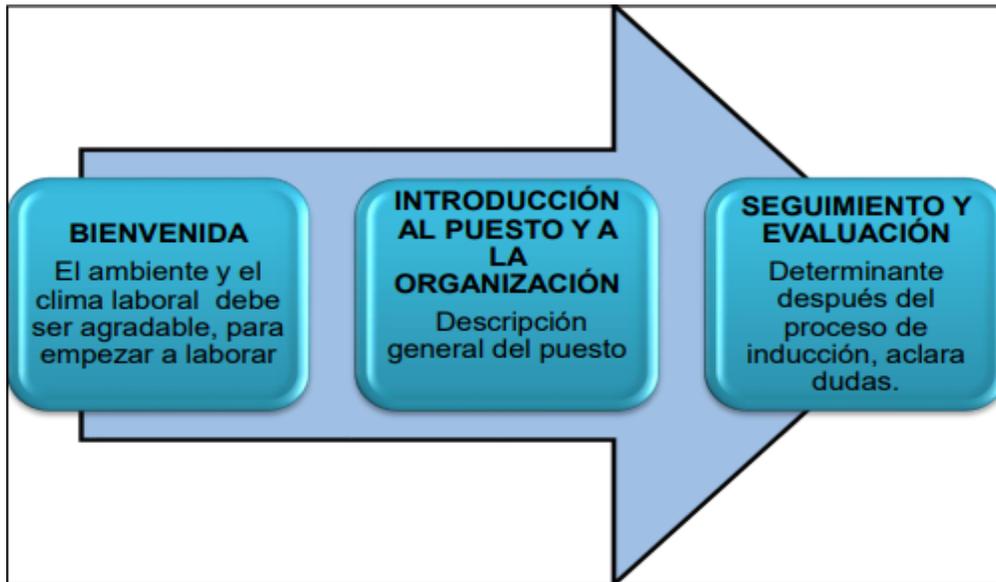
En la inducción es crucial para familiarizar a los nuevos empleados con la cultura organizacional, las expectativas de desempeño y los procedimientos operativos. Una inducción efectiva no solo proporciona la información necesaria para realizar el trabajo, sino que también ayuda a los empleados a sentirse valorados y apoyados desde el inicio. Esto, a su vez, puede incrementar su motivación y compromiso con la organización, llevando a un desempeño superior. Además, la inducción efectiva puede reducir la rotación de personal, ya que los empleados bien integrados tienen menos probabilidades de abandonar la organización (5).

Actualmente, a nivel global, el factor humano es crucial tanto para organizaciones públicas como privadas. En la búsqueda de resultados óptimos, estas entidades se esfuerzan por reclutar personal capacitado para cada posición. Por consiguiente, los departamentos de recursos humanos implementan procesos de selección meticulosos y eficientes para mejorar el rendimiento institucional (6). En este contexto, las empresas ecuatorianas, al igual que otras organizaciones, persiguen metas como el crecimiento, la competitividad y la productividad. Simultáneamente, los individuos tienen sus propios objetivos, como un salario adecuado y una mejor calidad de vida. Por lo tanto, es crucial que las empresas elijan candidatos que cumplan con los requisitos organizacionales y que al mismo tiempo satisfagan las expectativas de los empleados al integrarse en la organización (7).

En el contexto del GADPCH, es esencial evaluar la estructura actual de los programas de inducción y su impacto en el desempeño de los empleados. Factores como la duración de la inducción, la calidad de la información proporcionada, y el seguimiento y apoyo continuo deben ser considerados. Un programa de inducción bien diseñado puede servir como una herramienta estratégica para mejorar la cohesión del equipo, la comunicación interna y la satisfacción laboral, lo que en última instancia se traducirá en un mejor servicio a la comunidad. Este estudio pretende ofrecer recomendaciones basadas en evidencia para optimizar los programas de inducción del GADPCH, contribuyendo al desarrollo profesional de sus servidores y al logro de los objetivos institucionales (8).

Durante el proceso de inducción, es fundamental que el empleado adquiera conocimientos clave para integrarse efectivamente en la empresa. Entre estos aspectos se encuentran: familiarizarse con su jefe directo y la estructura jerárquica, comprender claramente las responsabilidades y

funciones de su puesto, conocer las metas, objetivos, misión y visión de la empresa, así como el código de ética que guía su actuación. Además, es importante que tenga información detallada sobre su remuneración, derechos y beneficios como miembro de la organización. Finalmente, se debe facilitar un espacio de comunicación abierto para que el empleado pueda plantear sus dudas y recibir respuestas claras y constructiva en la Figura 1 se muestra las etapas de inducción (9).



*Figura 1. Etapas de la inducción.*

*Fuente: (9)*

Por todo ello, el presente artículo tiene como objetivo general analizar cómo los programas de inducción afectan el rendimiento de los empleados en esta institución. Para lograrlo, se evaluará la calidad y estructura de los programas de inducción implementados en el GADPCH, examinando sus componentes y metodologías actuales (10).

## MATERIALES Y MÉTODOS

**Enfoque de investigación:** Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, el cual es ideal para examinar relaciones entre variables y generalizar resultados a partir de una muestra representativa. Se utilizó una encuesta estructurada como instrumento de recolección de datos, lo cual permite obtener información precisa y estandarizada de los participantes.

**Población y muestra:** La población objetivo del estudio incluye a todos los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Chimborazo (GADPCH). Para asegurar la representatividad de los resultados, se aplicó un muestreo aleatorio simple. Se seleccionó una muestra de 100 servidores, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del

5%, parámetros que son estándares en investigaciones sociales para garantizar la precisión y confiabilidad de los hallazgos.

**Instrumento de recolección de datos:** Se diseñó un cuestionario estructurado para recolectar datos sobre las prácticas de inducción y el desempeño laboral percibido por los servidores. El cuestionario incluyó preguntas sobre varios aspectos críticos, tales como la calidad de la información proporcionada durante la inducción, la capacitación recibida, el apoyo brindado por los compañeros de trabajo y los supervisores, y la percepción del propio desempeño laboral. La estructuración del cuestionario se basó en instrumentos validados en estudios previos sobre inducción laboral y desempeño, garantizando su validez y fiabilidad (11).

**Proceso de Selección de la Muestra:** La selección de la muestra se enfocará en todos los servidores del GADPCH, aplicando criterios de inclusión como el tiempo de servicio, tipo de puesto y departamento. Utilizando un muestreo aleatorio estratificado para asegurar representatividad, se determinará un tamaño de muestra adecuado para obtener resultados precisos. Este enfoque garantiza que los datos recopilados reflejen diversas perspectivas y niveles de experiencia dentro de la organización, proporcionando una base sólida para el análisis de la incidencia de la inducción en el desempeño laboral.

**Construcción del Cuestionario:** El cuestionario se diseñará con preguntas claras y específicas, enfocadas en medir la percepción de los servidores sobre la calidad de la inducción y su impacto en el desempeño laboral. Se utilizarán escalas de medición adecuadas y se realizará una prueba piloto para validar la comprensión y relevancia de las preguntas. La implementación será en línea para facilitar la participación y garantizar la recolección eficiente de datos. Los resultados serán analizados minuciosamente para obtener conclusiones significativas que respondan a los objetivos de la investigación.

**Análisis de datos:** Los datos recolectados fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Se calcularon medidas de tendencia central y dispersión (medias y desviaciones estándar) para describir las características de la muestra y las variables de estudio. (12). Adicionalmente, se emplearon coeficientes de correlación para evaluar la relación entre las variables relacionadas con la inducción y el desempeño laboral. El uso de técnicas inferenciales permitió determinar la significancia estadística de las relaciones observadas, lo cual es esencial para validar las hipótesis de investigación. Estos análisis proporcionan una comprensión detallada de cómo los programas de inducción influyen en el desempeño de los servidores del GADPCH.

**La media aritmética:** También conocida como promedio, es una medida de tendencia central que se obtiene sumando todos los valores de un conjunto de datos y dividiendo el total entre el número de valores. Es una herramienta estadística fundamental para analizar y comprender datos, ya que proporciona una visión general del valor central o típico del conjunto (13). Se utiliza ampliamente en diversas disciplinas como economía, sociología, psicología y ciencias naturales para resumir datos y comparar diferentes conjuntos. La media aritmética es particularmente útil

cuando los datos son aproximadamente simétricos, aunque puede verse influenciada por valores atípicos que pueden distorsionar el resultado (14).

La fórmula de la media aritmética es:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{N}$$

Donde:

- $\bar{x}$  es la media aritmética.
- $\sum$  es el símbolo de sumatoria, que indica la suma de todos los valores.
- $X_i$  representa cada uno de los valores individuales del conjunto de datos.
- $N$  es el número total de valores en el conjunto de datos.

Desviación estándar: Es una medida de dispersión que indica cuánto se alejan los valores de un conjunto de datos respecto a su media aritmética. Es fundamental en estadística porque proporciona una idea de la variabilidad y consistencia de los datos. Una desviación estándar baja significa que los valores están agrupados cerca de la media, mientras que una desviación alta indica que los valores están más dispersos. Se utiliza ampliamente en ciencias, ingeniería, economía y otras áreas para evaluar la precisión de los datos, identificar anomalías y hacer inferencias sobre poblaciones a partir de muestras. Calculada como la raíz cuadrada de la varianza, la desviación estándar permite interpretar la dispersión en las mismas unidades que los datos originales, facilitando la comparación y análisis (15).

La fórmula es:

$$s = \frac{\sum (x_i - \bar{x})}{n - 1}$$

Donde:

- $S$  = Desviación estándar.
- $\sum$  = Suma de.
- $X$  = Cada valor.
- $\bar{x}$  = Media aritmética.

El coeficiente de correlación de Pearson es una medida cuantitativa que evalúa la intensidad de la relación lineal entre dos variables en un análisis de correlación. Representado por el símbolo  $r$  en los informes de correlación, este coeficiente se calcula comparando la distancia de cada punto de datos respecto a la media de las variables (16). Esta comparación permite determinar el grado en que la relación entre las variables se alinea con una línea recta imaginaria trazada a través de los datos. Esta propiedad de la correlación se refiere a la evaluación de relaciones lineales. El valor del coeficiente de correlación  $r$  varía entre -1 y 1 y no tiene unidades. La significancia estadística

del coeficiente se evalúa mediante un valor  $p$ , que indica la probabilidad de que la correlación observada ocurra por azar.

La fórmula es:

$$r = \frac{\sum [(x_i - \bar{x}) (y_i - \bar{y})]}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 * \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

Donde:

- $r$ : Es el coeficiente de correlación de Pearson, que mide la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables.
- $x_i$ : Es el valor individual de la variable  $x$ .
- $\bar{x}$ : Es la media aritmética de la variable  $x$ .
- $y_i$ : Es el valor individual de la variable  $y$ .
- $\bar{y}$ : Es la media aritmética de la variable  $y$ .
- $\Sigma$ : Es el símbolo de sumatoria, que indica la suma de todos los valores que le siguen.

Interpretación del coeficiente de correlación de Karl Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson tiene como propósito mostrar el grado de asociación entre dos variables:

Correlación menor a cero: Si la correlación es menor a cero, significa que es negativa, es decir, que las variables se relacionan inversamente.

Cuando el valor de alguna variable es alto, el valor de la otra variable es bajo. Mientras más próximo se encuentre a -1, más clara será la covariación extrema. Si el coeficiente es igual a -1, nos referimos a una correlación negativa perfecta.

Correlación mayor a cero: Si la correlación es igual a +1 significa que es positiva perfecta. En este caso significa que la correlación es positiva, es decir, que las variables se correlacionan directamente.

Cuando el valor de una variable es alto, el valor de la otra también lo es, sucede lo mismo cuando son bajos. Si es cercano a +1, el coeficiente será la covariación.

Correlación igual a cero: Cuando la correlación es igual a cero significa que no es posible determinar algún sentido de covariación. Sin embargo, no significa que no exista una relación no lineal entre las variables (17).

Los datos recopilados se enfocaron en resolver la problemática de investigación, así como en los objetivos, resultados y conclusiones del estudio. Estos datos se agruparon en dos ejes temáticos, considerando las variables de investigación. Se analizaron los aspectos más significativos y se

identificaron las concordancias y contradicciones entre los diferentes autores, lo que permitió plantear argumentos sólidos relacionados con la situación identificada (18).

## RESULTADOS

La inducción es una fase crucial del proceso administrativo que se implementa en las organizaciones. A través de este procedimiento, se proporciona al personal recién ingresado toda la información necesaria para que puedan integrarse a sus puestos de trabajo de manera inmediata, con confianza y seguridad. Esto no solo les permite comenzar a desempeñar sus funciones sin demoras, sino que también les ayuda a contribuir de manera eficaz al logro de los objetivos y metas institucionales. La inducción está fundamentalmente orientada a prevenir la desorientación inicial que puede experimentar un nuevo empleado, facilitando su adaptación a la nueva estructura organizativa y humana. Además, busca acelerar su participación activa en la vida de la empresa, promoviendo un sentido de pertenencia y compromiso desde el primer día. Con un proceso de inducción bien estructurado, las organizaciones pueden garantizar una transición más fluida y efectiva para sus nuevos miembros, beneficiando tanto al individuo como a la entidad en su conjunto.

En esta sección se detallan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de inducción, cuyo propósito es conocer la percepción que tiene cada colaborador acerca de este proceso. El cuestionario utilizado para la recolección de información fue aplicado a 100 servidores del GADPCH.

El cuestionario, diseñado para evaluar diversos aspectos del proceso de inducción, incluía preguntas sobre la claridad de la información proporcionada, la utilidad de los materiales de apoyo, el tiempo dedicado a la inducción y la calidad de la comunicación con los instructores. Además, se indagó sobre la percepción de los nuevos empleados respecto a su integración en el equipo de trabajo y su comprensión de los objetivos y metas institucionales.

### 1. Calidad de la información proporcionada durante la inducción

¿Considera que la información proporcionada durante el proceso de inducción fue clara y comprensible?

**Tabla 1. Calidad de la información proporcionada durante la inducción.**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Muy clara	58	58 %
Clara	24	24 %
Moderadamente clara	10	10 %
Poco clara	8	8 %

Nada clara	0	0 %
Total	100	100 %

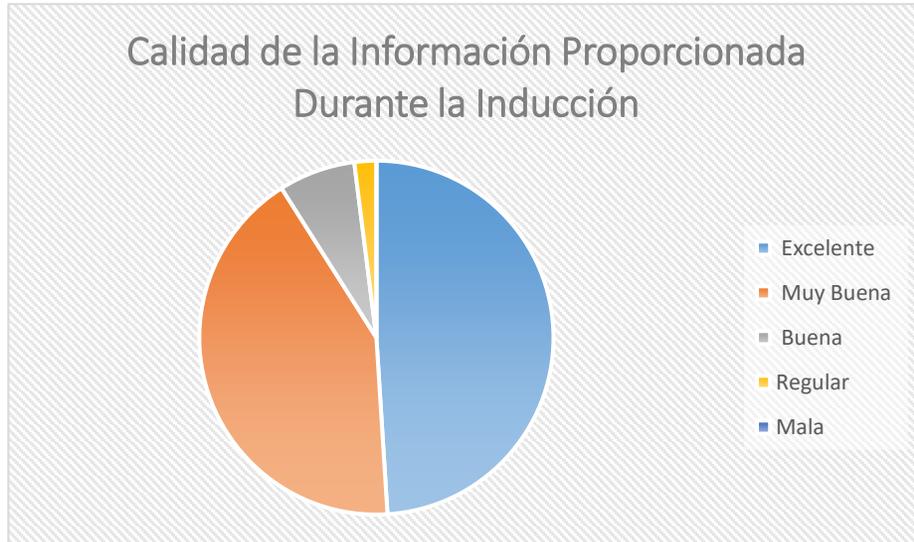


Figura 1. Calidad de la información proporcionada durante la inducción.

Media aritmética	20
Desviación estándar	22.93

Los resultados de la encuesta son bastante positivos, con un 82% de los encuestados indicando que la información fue clara o muy clara. Sin embargo, la presencia de un 18% que encontró la información moderadamente clara o poco clara sugiere que hay espacio para mejorar la presentación de ciertos contenidos. Se recomienda realizar un análisis más profundo para identificar las áreas específicas que causaron confusión y adaptar el proceso de inducción para abordar estas preocupaciones. Esto podría incluir el uso de ejemplos más concretos, materiales visuales adicionales, o un formato más interactivo para asegurar una comprensión más uniforme entre todos los participantes.

## 2. Capacitación recibida

¿Cómo evaluaría la calidad de la capacitación recibida durante la inducción en términos de relevancia y aplicabilidad a su puesto de trabajo?

Tabla 2. Capacitación recibida.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	49	49

**LA INDUCCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL GADPCH**

Muy Buena	42	42
Buena	7	7
Regular	2	2
Mala	0	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



**Figura 2. Capacitación recibida.**

Media aritmética	20
Desviación estándar	23.55

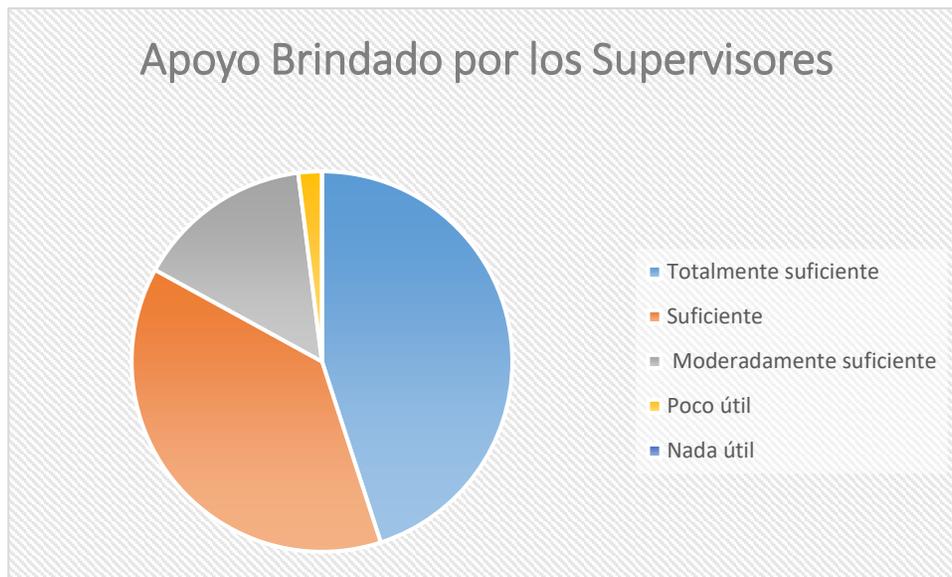
La pregunta sobre la calidad de la capacitación recibida durante la inducción, en términos de relevancia y aplicabilidad al puesto de trabajo, arrojó resultados muy positivos. De los 100 encuestados, el 49% evaluó la capacitación como "Excelente", lo que indica que casi la mitad de los participantes consideró que la formación fue extremadamente relevante y aplicable a sus responsabilidades laborales. Además, el 42% la calificó como "Muy Buena", mostrando que una proporción significativa también valoró altamente la capacitación, aunque no al nivel de excelencia. Solo un 7% de los encuestados describió la capacitación como "Buena", y un 2% como "Regular". Es notable que ninguno de los participantes consideró la capacitación como "Mala". Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre la inducción, sugiriendo que la organización ha logrado proporcionar una formación adecuada y relevante.

3. Apoyo brindado por los supervisores

¿Cómo calificaría el nivel de apoyo y orientación brindado por sus supervisores durante la inducción?

**Tabla 3. Apoyo brindado por los supervisores.**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	67	67
Muy Buena	22	22
Buena	8	8
Regular	3	3
Mala	0	0
Total	100	100



**Figura 3. Apoyo brindado por los supervisores.**

Media Aritmética	20
Desviación estándar	27.60

La evaluación del nivel de apoyo y orientación brindado por los supervisores durante la inducción revela resultados altamente favorables. De los 100 encuestados, el 67% calificó el apoyo como "Excelente", lo que indica que más de dos tercios de los empleados consideraron que sus

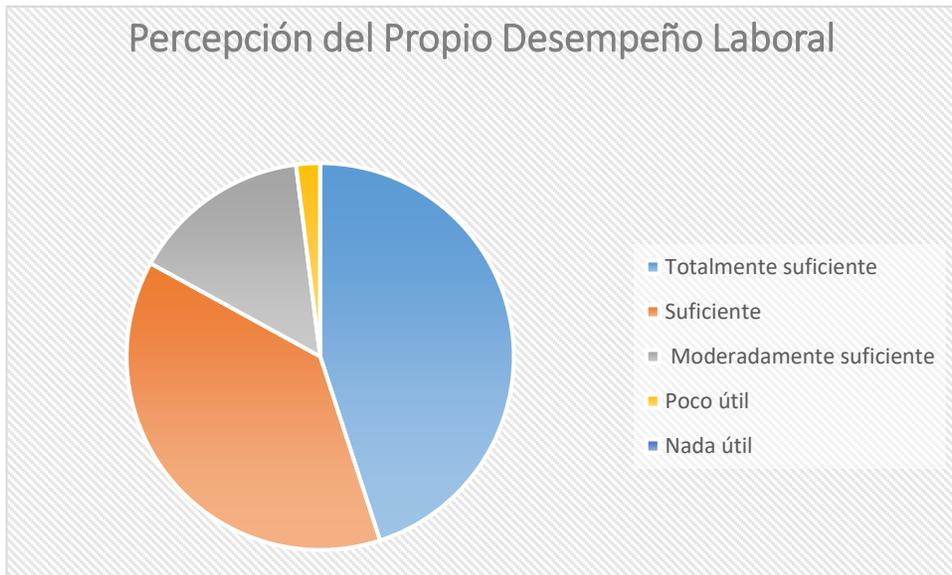
supervisores proporcionaron un nivel de orientación excepcional durante el proceso de inducción. Un 22% describió el apoyo como "Muy Bueno", demostrando que una mayoría significativa también valoró muy positivamente el respaldo recibido. Solo el 8% de los encuestados calificó el apoyo como "Bueno", mientras que un pequeño 3% lo consideró "Regular". Es importante destacar que ninguno de los participantes evaluó el apoyo como "Malo". Estos resultados sugieren que los supervisores han desempeñado un papel crucial y efectivo en la orientación de los nuevos empleados, facilitando su integración en la organización.

4. Percepción del propio desempeño laboral

¿Cómo evalúa su desempeño laboral durante los primeros meses después de la inducción?

**Tabla 4. Percepción del propio desempeño laboral.**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	82	82
Muy Buena	16	16
Bueno	2	2
Regular	0	0
Malo	0	0
Total	100	100



**Figura 4. Percepción del propio desempeño laboral.**

## LA INDUCCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL GADPCH

Media Aritmética	20
Desviación estándar	35.30

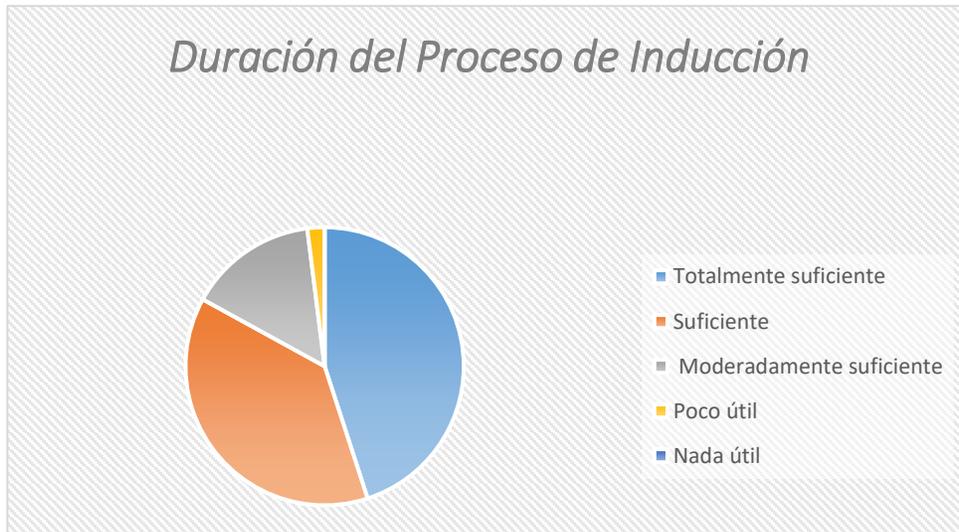
De los 100 participantes, la mayoría del 82% calificó su desempeño como "Excelente". Esto sugiere que la gran mayoría de los empleados se sienten altamente competentes y confiados en su capacidad para cumplir con las responsabilidades laborales tras el proceso de inducción. Además, un 16% de los encuestados evaluó su desempeño como "Muy Bueno", lo que indica que, aunque no al nivel de excelencia, una porción significativa también percibe su desempeño de manera muy positiva. Solo un 2% consideró su desempeño como "Bueno", y notablemente, nadie calificó su desempeño como "Regular" o "Malo". Estos resultados reflejan no solo la efectividad del proceso de inducción en preparar a los nuevos empleados, sino también un fuerte sentido de autoconfianza y satisfacción con el propio desempeño laboral. La ausencia de evaluaciones negativas sugiere que el proceso de inducción está bien diseñado para facilitar una transición exitosa y productiva a los roles laborales.

### 5. Duración del proceso de inducción

¿Cree que el tiempo asignado para el proceso de inducción fue suficiente para adaptarse adecuadamente a su nuevo puesto?

**Tabla 5. Duración del proceso de inducción.**

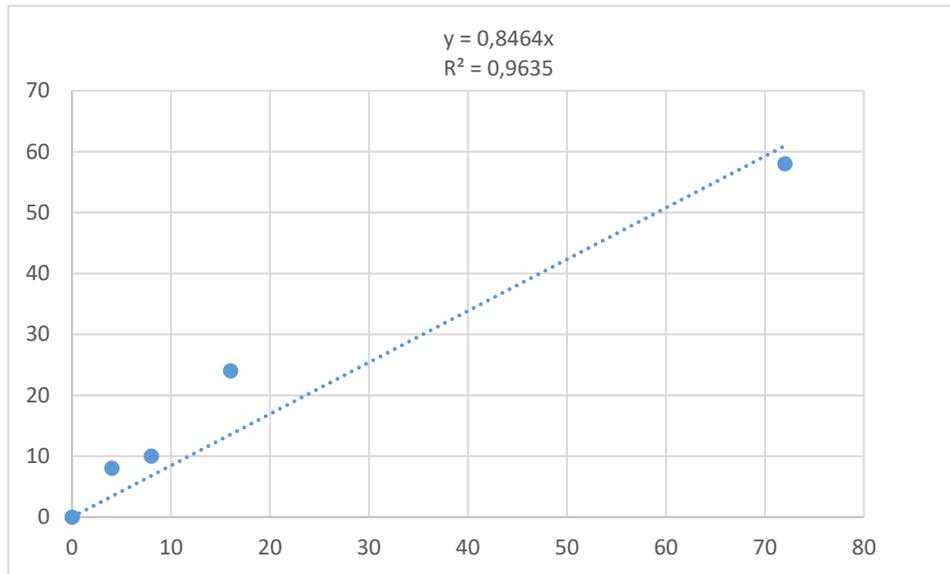
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente suficiente	45	45
Suficiente	38	38
Moderadamente suficiente	15	15
Poco útil	2	2
Nada útil	0	0
Total	100	100



**Figura 5. Percepción del propio desempeño laboral.**

Media aritmética	20
Desviación estándar	20.60

Mediante la encuesta realizada a 100 participantes, el 45% consideró que el tiempo asignado para la inducción fue "Totalmente suficiente" para adaptarse adecuadamente a su nuevo puesto. Esto indica que casi la mitad de los empleados se sintieron completamente preparados en el tiempo proporcionado. Además, un 38% lo evaluó como "Suficiente", lo que sugiere que una mayoría significativa también encontró adecuado el tiempo asignado, aunque no de manera absoluta. Un 15% describió el tiempo como "Moderadamente suficiente", señalando que, aunque fue útil, podría haber sido mejorado. Solo un 2% calificó el tiempo como "Poco útil", y notablemente, ningún encuestado lo consideró "Nada útil". Estos resultados reflejan que la mayoría de los empleados perciben el tiempo de inducción como adecuado para su adaptación, aunque existe una pequeña porción que podría beneficiarse de un periodo de inducción más extenso. En general, el proceso de inducción parece estar bien estructurado en términos de duración, con espacio para ajustes menores según las necesidades individuales.



**Figura 6. Dispersión entre las variables de inducción y el desempeño laboral.**

En la Figura 6 de dispersión entre las variables de proceso de inducción y el desempeño laboral de los servidores del GADPCH, podemos observar que los puntos correlacionados se acercan mucho a la línea, lo que nos hace suponer que el modelo lineal y por consiguiente la correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos

Los resultados del estudio muestran una correlación positiva y significativa entre la calidad de la inducción y el desempeño laboral de los servidores del GADPCH, con un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0,96 y un valor  $p$  menor a 0,01. Este coeficiente de correlación cercano a 1 indica una relación muy fuerte entre las variables, sugiriendo que una mejor calidad en los programas de inducción se asocia con un desempeño laboral superior. El valor  $p < 0,01$  refuerza la significancia estadística de esta relación, indicando que es muy improbable que los resultados se deban al azar. En otras palabras, cuando los programas de inducción son de alta calidad, los servidores del GADPCH perciben un notable incremento en su desempeño laboral. Esto subraya la importancia de invertir en programas de inducción efectivos como una estrategia clave para mejorar el rendimiento de los empleados.

## DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio están en línea con la literatura existente que subraya la importancia de la inducción en el desempeño laboral. Una inducción eficaz proporciona a los nuevos empleados una base sólida para su integración. La inducción de personal es un proceso crucial que facilita la adaptación del nuevo profesional a la entidad, sus colegas y las funciones que desempeñará, permitiéndole contribuir al logro de los objetivos institucionales. Su objetivo principal es brindar información esencial sobre la institución, incluyendo su misión, visión, políticas internas, historia, objetivos y servicios. Esta información es fundamental para que el nuevo trabajador se incorpore adecuadamente a sus responsabilidades. Además, una inducción

bien estructurada puede mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal, al crear un sentido de pertenencia y compromiso desde el primer día (19).

La capacitación puede ser vista como una inversión estratégica que realizan las empresas para maximizar la efectividad y el rendimiento de sus empleados. Este proceso no solo fomenta el crecimiento profesional, sino también el desarrollo personal de los colaboradores, incrementando su motivación y satisfacción en el trabajo. El objetivo es alinear los intereses individuales con los de la empresa, logrando una sinergia que beneficie a ambas partes (20). Al proporcionar capacitación, las organizaciones buscan crear un entorno donde los empleados se sientan valorados y preparados para enfrentar los desafíos laborales, lo cual contribuye a una mayor cohesión y eficiencia en la consecución de objetivos comunes. Además, una capacitación continua y bien diseñada puede mejorar la adaptabilidad de los empleados a los cambios del mercado y a las innovaciones tecnológicas, fortaleciendo la competitividad de la empresa (21).

El proceso de capacitación consta de cinco etapas fundamentales. La primera etapa consiste en determinar las necesidades mediante herramientas de diagnóstico o procesos de otras áreas, como la gestión del desempeño. La segunda etapa es la formulación del plan de capacitación, que debe estructurarse de manera ordenada según las necesidades identificadas y establecer los recursos necesarios para su implementación (22). La tercera etapa implica la ejecución del plan, donde el área responsable lleva a cabo las acciones necesarias para su desarrollo. La cuarta etapa es la evaluación, que abarca la revisión del contenido, del instructor, de la logística, de la metodología y de los espacios utilizados. Finalmente, la quinta etapa es la medición del impacto, que evalúa si las inversiones realizadas por la organización han producido el efecto deseado (23).

En la actualidad, cualquier individuo con la capacitación adecuada puede asumir un rol dentro de una organización. Sin embargo, para asegurar el éxito de los procesos y resultados, es esencial proporcionar una orientación adecuada a los nuevos empleados en el desempeño de los procedimientos necesarios. Esta guía no solo facilita una adaptación más rápida y efectiva, sino que también minimiza errores y mejora la eficiencia operativa (24). Además, un proceso de orientación bien estructurado puede fomentar una cultura organizacional positiva, incrementar la cohesión del equipo y garantizar que los nuevos trabajadores comprendan y se alineen con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto también contribuye a la retención de talento, ya que los empleados que se sienten bien integrados y apoyados desde el inicio tienden a ser más leales y comprometidos con la organización (25).

Se consideran factores como las finanzas, la motivación, el bienestar laboral, la mejora del clima organizacional, la satisfacción del colaborador y su retención, reflejada en una disminución de indicadores como la rotación, el ausentismo, los accidentes y otros elementos que afectan el funcionamiento normal de la organización. Una evaluación exhaustiva y precisa en esta última etapa es esencial para ajustar y mejorar futuros programas de capacitación, asegurando así una contribución efectiva al desarrollo organizacional y a la consecución de sus objetivos estratégicos (26).

El desarrollo de personas dentro de una organización puede enfocarse tanto en el crecimiento personal como profesional, buscando mejorar el desempeño laboral y la calidad de vida de los

colaboradores. La capacitación es clave en este proceso, ya que su objetivo es formar individuos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a la satisfacción del cliente. Para implementar un plan de capacitación basado en competencias, es esencial identificar las competencias que se desean desarrollar y las que posee el personal actual, mediante evaluaciones de competencias o de desempeño. Sin una identificación clara de estas competencias, es probable que el plan de capacitación no logre los resultados esperados (27).

Además, la capacitación bien estructurada puede fomentar una cultura de aprendizaje continuo, mejorar la adaptabilidad de los empleados a cambios en el mercado, y fortalecer la competitividad de la empresa. Un enfoque en competencias también facilita la alineación entre las habilidades del personal y las necesidades estratégicas de la organización, promoviendo así un entorno de trabajo más eficiente y eficaz (28).

Diversos estudios sugieren un procedimiento para la Gestión de la Capacitación de Recursos Humanos (GCRH), centrado en la formación de competencias y la elaboración de estrategias y planes de capacitación según las necesidades de las empresas estatales. Además, proponen una gestión estratégica de recursos humanos basada en el enfoque de sistemas, donde el liderazgo, la responsabilidad social y la comunicación son elementos clave. Estos se logran a través de un proceso de capacitación estructurado, lo que refuerza el alineamiento estratégico y la eficiencia operativa de la organización (29).

Cabe mencionar, que incorporar la tecnología en la capacitación puede mejorar la accesibilidad y personalización del aprendizaje, adaptándose mejor a las necesidades individuales de los empleados. Utilizar plataformas de e-learning y herramientas interactivas puede facilitar el seguimiento del progreso y la evaluación continua, asegurando que los programas de capacitación se mantengan relevantes y efectivos. Este enfoque integral no solo fomenta el desarrollo profesional, sino que también contribuye a crear una cultura de innovación y mejora continua dentro de la organización (30).

## CONCLUSIONES

Se analizó que existe relación entre los programas de inducción y su desempeño laboral en los servidores del GADPCH obteniendo resultados favorables. Los datos indican que los programas de inducción bien estructurados no solo mejoran el conocimiento y las habilidades de los empleados, sino que también aumentan su motivación y compromiso con la organización. Los servidores que pasan por un programa de inducción efectivo tienden a adaptarse más rápidamente a sus roles y responsabilidades, lo que resulta en un incremento notable en la eficiencia y productividad. Además, estos programas contribuyen a reducir la rotación de personal y mejorar la satisfacción laboral, creando un entorno de trabajo más cohesivo y alineado con los objetivos estratégicos del GADPCH.

La evaluación de la calidad y estructura de los programas de inducción en el GADPCH muestra que un diseño bien planificado y ejecutado es fundamental para su efectividad. Los programas que incluyen una combinación de formación teórica y práctica, así como un seguimiento

continuo, son los más exitosos. La inclusión de módulos sobre la cultura organizacional, políticas internas y habilidades específicas del puesto garantiza que los nuevos empleados reciban una formación integral. Además, la retroalimentación de los participantes sugiere que los programas bien estructurados generan una mayor confianza y competencia entre los empleados, facilitando su integración y desempeño.

el análisis de dispersión entre las variables de proceso de inducción y desempeño laboral de los servidores del GADPCH revela una fuerte relación positiva y significativa. La cercanía de los puntos a la línea de ajuste en el gráfico indica que el modelo lineal es adecuado para estos datos, con un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0,96 y un valor  $p$  menor a 0,01. Estos resultados sugieren que mejorar la calidad de los programas de inducción está estrechamente asociado con un aumento en el desempeño laboral, destacando la importancia de invertir en procesos de inducción bien estructurados para optimizar el rendimiento del personal.

Entre los factores facilitadores se encuentran un programa de inducción bien estructurado, el apoyo continuo de mentores y supervisores, y una comunicación clara y constante sobre las expectativas y responsabilidades del puesto. La inclusión de actividades de integración social y formación en la cultura organizacional también juega un papel clave en la adaptación exitosa. Por otro lado, los factores que dificultan la adaptación incluyen la falta de información clara, una capacitación insuficiente y un ambiente laboral poco acogedor.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ortega L, Lozano R, Amador MdL. La importancia de la inducción laboral estratégica para el desarrollo profesional en la Universidad Politécnica de Tulancingo, Hidalgo, México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo Educativo*. 2023; 14(27).
2. Martínez J. La primera impresión es la que cuenta: ¿Por qué? [Online]; 2024. Disponible en: <https://socioestrategia.com/la-primera-impresion-es-la-que-cuenta-por-que/>.
3. Castillo DCM,&GJAC. La mentoría en los procesos de inducción del profesorado principiante. Las competencias del mentor como insumo para orientar su proceso formativo. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*. 2021; 25(3): p. 349-370.
4. Torres D, Espejo K, Pérez A. INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN COMO FACTOR DE DESARROLLO DE LOS IPS (CENTROS MÉDICOS) DE VILLAVICENCIO, META – COLOMBIA. *Dialnet*. 2019; 4(1).
5. Paz M. Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina. [Online]; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78843/Paz\\_PMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78843/Paz_PMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
6. Mayorga VMP,MRG,AMAV,&MRR. Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción del personal: perspectivas y tendencias. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*. 2023; 10(19): p. 61-69.

7. Pérez O. La importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal. [Online]; 2019. Disponible en: <https://blog.peoplenext.com/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>.
8. Díaz M. IMPORTANCIA DE LOS PROCESOS DE INDUCCIÓN PARA FORTALECER LAS. [Online]; 2020. Disponible en: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36627/DiazBarraganMarthaLiliana2020\\_formato.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36627/DiazBarraganMarthaLiliana2020_formato.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
9. Lozano M. La Inducción y su impacto en el Desempeño Laboral del Departamento de Canales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “29 de Octubre” Ltda. [Online]; 2020. Disponible en: <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6877f1d-9033-4a44-99d1-20a07a921058/content>.
10. Guatemal N, Regalado C. Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad organizacional. [Online]; 2020. Disponible en: <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11628/2/02%20ICO%20778%20TRA BAJO%20GRADO.pdf>.
11. Martínez DVS. Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. TEPEXI boletín científico de la escuela superior tepeji del río. 2022; 9(17): p. 38-39.
12. Borjas García JE. Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. Trascender, contabilidad y gestión. 2020; 5(15): p. 79-97.
13. Rodríguez AR, PRJL, GPÁP, & SAOQ. omprensión y manejo de la media aritmética, mediana y moda con datos agrupados en intervalos.(Original). Revista científico-educacional de la provincia Granma. 2020; 16(1): p. 1470-1483.
14. Gomila J. ¿Qué es la media aritmética? Propiedades y origen. [Online]; 2023. Disponible en: <https://cursos.frogamesformacion.com/pages/blog/que-es-la-media-aritmetica-propiedades-y-origen>.
15. Malvezzi F. ¿Cuál es la desviación estándar? ¿Cuáles son los tipos? ¿Cómo se calcula? [Online]; 2022. Disponible en: <https://www.fm2s.com.es/la-desviacion-estandar/>.
16. Abreu J. Metodología de la investigación: Preguntas. Métodos. Todo menos tesis. Cánada: Editorial Create Space Independent Publishing Platform.; 2016.
17. Díaz Barragan ML. Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del Talento Humano. [Online]; 2020. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/36627>.
18. Chávez G. Capacitación y Desarrollo de Empleados. [Online]; 2021. Disponible en: <https://www.coursehero.com/file/220085125/22-Induccion-de-Personal-Genaro-Chavez-Rodriguezpdf/>.
19. Lucio S. Proceso de inducción y desempeño laboral percibidos por usuarios. [Online]; 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65174/Lucio\\_RSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65174/Lucio_RSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
20. Inga C. Análisis del proceso de inducción del talento humano en las PYMES, Quinindé, 2020 - 2021. Perspectivas Científicas Multidisciplinarias. 2023; 3(2).
21. Torres-Flórez D. El entrenamiento del colaborador como estrategia de mejoramiento continuo. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios). 2019; 6(1): p. 4-9.

22. PEREZ MOREJON KyAPD. El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*. 2023; 11(2).
23. Torres-Florez D,RTT,IMO,&IMH. La importancia de entrenamiento (inducción y capacitación) en los hoteles de Villavicencio, Meta Colombia. *Ideas Concyteg*. 2019; 61-73.
24. Bermúdez Carrillo LA. CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES. *Revista de las Sedes Regionales*. 2020; 16(33): p. 1-25.
25. Tejedor V. VE, Murillo AI, Solís I. LA INDUCCIÓN COMO FACTOR DE IMPORTANCIA PARA EL ÉXITO Y PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE PANAMÁ. *Frecosapies*. 2022; 6(1).
26. Crespo G. *La gestión moderna de recursos humanos Buenos Aires, Eudeba; 2021.*
27. Ruíz RM,&FL. Importancia de la inducción y socialización del recurso humano-académico para su adaptabilidad y desempeño laboral. *Societas*. 2024; 26(1): p. 47-72.
28. Ponce Alferez SM. *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023. [Online]; 2024. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3434>.*
29. Labrador O, Bustio A, Reyes J, Carvalhais E. Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*. 2019; 7(1).
30. Guamán W, Celi R, Ramírez V, Boné M. El uso de herramientas tecnológicas en las capacitaciones en TIC's y su impacto en el aprendizaje y la adquisición de habilidades. *Enfoque de la Investigación Científica Multidisciplinaria*. 2023; 4(1).