



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

TESIS

**“EL PROCESO DE INDUCCIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE LA CIUDAD DE
TARAPOTO, AÑO 2015”.**

PRESENTADO POR:

Bach. ALAN ELVIS SAAVEDRA BECERRA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

Tarapoto – Perú

2016

DEDICATORIA.

A DIOS:

Luz divina que ha guiado mi vida y me ha permitido culminar mis estudios.

A MIS PADRES:

Pedro Luis Saavedra Carrasco

Beatriz Becerra Rafael

Un agradecimiento especial por llevarme siempre de la mano por el camino correcto, gracias por su amor y su ejemplo.

A MIS HERMANOS:

José Luis Saavedra Becerra

Johana Enith Saavedra Becerra

Por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, los quiero con todo mi corazón.

A MIS TIOS Y PRIMOS:

Por su cariño y aprecio.

A MIS AMIGOS:

Por su apoyo y sincera amistad en cada etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO.

A LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS:

Centro del Saber.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES EN ESPECIAL A LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES:

Por los conocimientos adquiridos.

A MIS MAESTROS:

Por su apoyo ofrecido en este trabajo, por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.

Gracias, porque sin ustedes no hubiera sido posible este logro.

RESUMEN.

La investigación realizada se titula: El proceso de inducción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015; tiene por objetivo determinar la relación entre el proceso de inducción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

En la realización de la investigación se hizo uso de la metodología deductiva, haciendo uso de un tipo de investigación básica, con un diseño de investigación de tipo descriptiva correlacional, teniendo como muestra la conformación de 45 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015. Para dicha muestra se utilizó la técnica de análisis documentario, cuyo instrumento fue un cuestionario.

Luego del procesamiento de los datos obtenidos se llegó a la conclusión que existe una relación entre las variables, ello debido a que el valor de significancia (p) es de 0.000, siendo este menor a los 0.05 establecidos por norma estadística; así mismo, ya que el valor “ r ” (Correlación de Pearson), es de 0,637, evidenciando una correlación positiva considerable, esto se debe al inadecuado proceso de inducción realizado por la institución, generando que el desempeño laboral del colaborador se vea afectado. Asimismo el coeficiente determinante se evidenció que el desempeño laboral influye en un 45% en el proceso de inducción, y lo restante se ve influenciada por otros factores.

Palabras clave.

Proceso de Inducción - Desempeño laboral

ABSTRACT.

The research is titled: The induction process and job performance of employees of regional management of transport and communications of the city of Tarapoto, 2015; It aims to determine the relationship between the induction process and job performance of employees of the Regional Directorate of Transport and Communications of the city of Tarapoto, 2015.

In conducting research made use of deductive methodology, using a type of basic research with a research design correlational descriptive, with the shows the formation of 45 employees of the Regional Directorate of Transport and Communications the city of Tarapoto, 2015. For this sample documentary analysis technique, the instrument was a questionnaire was used.

After processing the data obtained was concluded that there is a relationship between the variables, this because the value of significance (p) is 0,000, this being less than the 0.05 set by statistical standard; Likewise, since the value " r " (Pearson correlation) is 0.637, showing a positive correlation significant, this is due to inadequate process of induction by the institution, generating the job performance of employees is affected. Also the determining factor was evident that affects job performance by 45% in the induction process, and the remainder is influenced by other factors.

Keywords.

Induction Process - Job performance

ÌNDICE.	
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
ÌNDICE.....	VI
ÌNDICE DE TABLAS Y GRÀFICOS:.....	VII
CAPÌTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACÌÓN.....	9
1.1 Planteamiento del problema.....	9
1.2 Formulaci3n del problema.....	10
1.3 Objetivos de la investigaci3n.....	10
1.4 Justificaci3n del estudio.....	11
CAPÌTULO II: MARCO TE3RICO.....	13
2.1 Antecedentes del estudio.....	13
2.2 Bases te3ricas.....	18
2.3 Hip3tesis.....	29
2.4 Variables.....	30
CAPÌTULO III: METODOLOGÌA.....	32
3.1 Tipo y nivel de investigaci3n.....	32
3.2 Descripci3n del àmbito de la investigaci3n.....	32
3.3 Poblaci3n y muestra.....	33
3.4 T3cnicas e instrumentos para la recolecci3n de datos.....	34
3.5 Validez y confiabilidad del instrumento.....	35
3.6 Plan de recolecci3n y procesamiento de datos.....	35

CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	36
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	52
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS.....	61
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.	62
Anexo N° 02: Instrumento de la variable I.....	64
Anexo N° 03: Instrumento de la variable II.....	66

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS:

	Pág.
Cuadro N°1 Operacionalización de las Variables	30
Cuadro N° 2 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	34
Cuadro N° 3 Resultados de Proceso de inducción – Bienvenida	36
Cuadro N° 4 Resultados de Proceso de inducción – Recorrido por la empresa	37
Cuadro N° 5 Proceso de inducción – Información de la empresa	38
Cuadro N° 6 Resultados de Proceso de inducción – Políticas de la empresa	39
Cuadro N°7 Resultados de Proceso de inducción – Presentaciones	40
Cuadro N° 8 Proceso de inducción – Ubicación del empleado en el puesto	41
Cuadro N° 9 Proceso de inducción – Explicación de la evaluación	42
Cuadro N° 10 Desempeño Laboral – Compromiso y Ética	43
Cuadro N° 11 Desempeño Laboral – Trabajo en equipo	44
Cuadro N° 12 Desempeño Laboral – Capacidad Profesional	45
Cuadro N° 13 Relaciones entre el proceso de inducción y el desempeño laboral	47

Cuadro N° 14	Correlación (Proceso de Inducción y Desempeño Laboral)	48
Cuadro N° 15	Contrastación de Hipótesis	50
Cuadro N° 16	T, tabular Decisión	51

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

En la actualidad las empresas realizan un análisis minucioso del personal a la hora de ingresar a la empresa, pero existe deficiencias al momento de evaluar el desempeño de sus trabajadores existentes, muchas de estas empresas consideran que para conformar un equipo de trabajo eficiente, basta con contratar a quienes tengan el mejor currículum o cuenten con las habilidades requeridas para el cargo que realizarán. Es fundamental hacer una medición constante del desempeño de los trabajadores una vez que son contratados. Mondy (2010) menciona que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de incidentes críticos de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Cada una de las empresas debe de desarrollar una evaluación del desempeño de sus trabajadores a fin de identificar problemas relacionados con el funcionamiento de la empresa, es así que por ejemplo, la empresa Vigilantes Asociados de Venezuela, se centró por evaluar el trabajo de su personal identificando de esta manera que su personal no cubre de manera efectiva con los trabajos que se le fueron asignados, razón por la cual se lo asignó, como una de las causas para que se diera el descenso en el nivel de sus ventas.

A través de una entrevista realizada al gerente general de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, refirió que el desempeño laboral de sus colaboradores se ha visto ineficiente, esto podría deberse a diversos factores, como puede ser la falta de capacidad profesional ya que algunos presentan carencia en cuanto al conocimiento de campo que tiene que realizar en la determinada área en la cual se encuentran, compromiso y ética de trabajo ya que no siempre se llega a cumplir con los objetivos que se plantean, falta de capacidad de algunos trabajadores para transmitir sus ideas a los demás, entre otros; sin embargo, bajo

un rápido análisis se pudo identificar que algunos colaboradores no tienen claro sus funciones dentro de la empresa, no conocen la misión, ni visión de la misma, lo cual analizando la teoría nos damos cuenta que cada uno de estas deficiencias se enmarcan en el proceso de inducción. Por todo ello es lo que se decidió realizar la presente investigación El Proceso de Inducción y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

1.2 Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre el proceso de inducción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivos generales.

Determinar la relación entre el proceso de inducción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Analizar el Proceso de inducción en base a los indicadores de bienvenida y el recorrido por la empresa de los colaboradores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.
- Analizar el Proceso de inducción en base a los indicadores información y políticas de la empresa de los colaboradores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.
- Analizar el Proceso de inducción en base a los indicadores presentación y ubicación del empleado en el puesto de trabajo de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.
- Analizar el Proceso de inducción en base al indicador explicación de la evaluación de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

- Evaluar el desempeño laboral en base a su dimensión compromiso y ética de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.
- Evaluar el desempeño laboral en base a su dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.
- Evaluar el desempeño laboral en base a su dimensión capacidad profesional de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.
- Evaluar el desempeño laboral en base a su dimensión comunicación de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

1.4 Justificación del estudio.

Justificación Teórica.

El presente estudio de investigación se justifica teóricamente debido a que se emplearon uso de teorías existentes, como por ejemplo la teoría de Dessler (2001), el cual se empleó para validar la variable “Proceso de Inducción”, por otro lado se evaluó la segunda variable “Desempeño laboral” según lo establecido por el autor Chiavenato (2011).

Justificación Metodológica.

La presente investigación se justifica metodológicamente debido a que gracias a la aplicación de las teorías expuestas por los autores dentro de las bases teóricas, se formularon instrumentos de recolección de datos que contribuirán para futuras investigaciones que se encuentren bajo escenarios similares.

Justificación práctica.

Gracias a los resultados obtenidos en el presente estudio, se proporciona pautas para mejorar las deficiencias encontradas dentro del Proceso de inducción,

además, el presente estudio será de importancia para empresas que presenten similar realidad problemática, por lo cual los instrumentos pueden ser adaptados y aplicados fácilmente.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes del estudio.

Internacional.

García (2014), en su tesis: Importancia de la Inducción para el Desempeño del Personal de la mediana Empresa Industrial. (Tesis previa a la obtención del título de administradora de empresas). Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Se considera que el éxito de la inducción depende de, que exista un compromiso en su realización, en las diferentes áreas de la empresa involucradas. Se puede concluir que la Inducción si contribuye en el desempeño del personal de la mediana empresa industrial, ya que influye en la forma que el trabajador desempeñe sus labores y logre alcanzar sus metas. En relación al desempeño se puede concluir que las medianas empresas, consideran importante la medición del mismo, pero que en su mayoría se realiza en una forma no técnica por medio de observaciones. Como resultado de la investigación se tiene que aunque las medianas empresas industriales, señalan que si realizan un seguimiento posterior a la evaluación del desempeño, estas consisten en reuniones en donde se les indica que no han realizado el trabajo adecuadamente.

Arratia (2010), en su trabajo titulado: Desempeño Laboral y Condiciones De Trabajo Docente En Chile: Influencias Y Percepciones Desde Los Evaluados. (Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización). Chile. Universidad de Chile. La presente investigación concluye lo siguiente: En primer lugar, es claro que, a la luz de la investigación, es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, por lo tanto un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones de esta

investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose estas insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño. De esto se desprende una segunda idea: Que, a pesar de la evidencia, los docentes con bajo desempeño profesional -según sus resultados en la EDD- no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, a nuestro parecer, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. De todas maneras, es importante aclarar que la direccionalidad de este proceso no es bidireccional, ya que el tener buenas condiciones de trabajo implica que automáticamente exista un buen desempeño docente, ya que hay muchas variables, como su formación inicial, la formación continua, entre otras, que también determinan el desempeño. Así, lo fundamental es que el desarrollo de condiciones materiales y sociales de trabajo significativamente positivas para los docentes es una pre-condición para el desarrollo de desempeños altos, pero no es la única condición necesaria para ellos. Una vez mejoradas estas condiciones, se podría exigir a los docentes mejorar sus procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la mejora de los resultados de sus estudiantes (p.e. SIMCE, PISA, etc.) y de ellos mismos (p.e. EDD).

Castillo (2013); en su tesis: Proceso de inducción de personal impartido a los trabajadores de nuevo ingreso en una empresa dedicada a la fabricación de rollos, bolsas y sacos industriales de plástico, ubicada en Valencia, Edo. Carabobo. (Tesis para optar el título de Licenciada en Relaciones Industriales). Venezuela. Universidad de Carabobo. La investigación es de tipo descriptiva, realizada con una muestra total de 144 trabajadores, utilizando como instrumento la observación directa y el uso de encuestas. Llegando a las siguientes conclusiones: Que la

gestión del proceso de inducción debe entenderse como algo esencial de la función directiva de recursos humanos, mediante el cual el responsable de la inducción aporta conocimientos significativos culturalmente, a la vez que construye la identidad de la empresa y la transmite al trabajador, de tal manera que lo capacita para aprovechar las condiciones más adversas y le saca el mayor provecho, lo que redundará en la optimización de los resultados en su desempeño. Se entiende dentro del proceso de gestión de recursos humanos, la inducción constituye el eje posibilitador de herramientas a partir de las cuales la diversidad de recursos humanos que integran la organización pueden lograr un alto rendimiento, basado en un trabajador que la conoce, la aprecia y valora, y desarrolla todo su potencial para que con su mejor aporte logre los mejores resultados de gestión productiva. Por esto se hace necesario una herramienta que contribuya a producir hombres completos, es decir la posibilidad de construir un trabajador con la capacidad polivalente de ejercer una función eficiente, en lo cual juega un importante papel la eficacia del proceso de inducción, ya que a través de él se pueden lograr niveles superiores de competencia, y la posibilidad de desarrollar todo su potencial para devenir un ser humano completo y no simplemente un individuo que cumpla funciones de manera mecánica, sin la iniciativa y proactividad que requiere un sistema productivo cambiante y que necesita de recursos humanos de comprender tales cambios y actuar en consecuencia para aprovechar las oportunidades que suelen aparecer, aun en situaciones de alta exigencia organizacional.

Moronta (2011), en su tesis: Propuesta de un manual de inducción a la coordinación de recursos humanos de la empresa Mayor Aextrema C.A. para los nuevos empleados al ingresar a la organización. (Tesis para optar el título de técnico Superior Universitario en la carrera Organización Empresarial). Venezuela. Universidad Simón Bolívar. La investigación es de tipo Proyecto Factible utilizando como instrumento la observación directa y encuesta. Llegando a las siguientes conclusiones: Que un manual de inducción exitoso proporciona a la empresa reducción de la rotación y ausentismo del personal, aumento de la eficacia individual y grupal, aumento y mejoramiento de las competencias del recurso

humano. En el área externa, proporciona mayor competitividad organizacional, asedio de otras organizaciones a los empleados de la empresa y mejoramiento de la imagen de la organización. Por último, la empresa crecerá en todos sus ámbitos mientras exista una óptima comunicación entre todos los departamentos y en especial entre el supervisor y sus empleados; y se establezcan unas políticas de recursos humanos que emanen directrices específicas que ayuden a organizar al personal y alinearlos a los objetivos de la organización. La empresa debe crear un clima interno favorable, en el que se incentiven nuevas habilidades, se privilegien la creatividad, la innovación y se valoren los nuevos conocimientos. Lo ideal sería establecer una cultura organizacional que reconozca al personal por sus labores bien hechas, promueva actividades grupales para conseguir motivación e integración de sus empleados y logre alinear su recurso humano con los objetivos de la organización. Mejorar la capacidad del personal implementando sistemas de adiestramiento que le permita a la organización dar respuesta a la demanda de clientes, ya que la empresa requiere de nuevos conocimientos y nuevas soluciones de parte de los empleados a la organización.

Nacional.

Requejo (2013), en su tesis de investigación: Desempeño laboral y protección social de las MYPES en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo. (Tesis para optar el título de Economista). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La mencionada investigación es de tipo descriptiva, realizada con una muestra de 250 MYPES, utilizando como instrumento el uso de encuestas. El autor formula entre otras cosas, las siguientes conclusiones: La protección social genera un mayor desempeño laboral en las MYPES a medida que aumenta su tamaño de medida, según el nivel de ventas de las mismas. Las MYPES que cuentan con una protección social, sus trabajadores prefieren afiliarse a los sistemas de salud, donde no solo se afilian ellos, sino también a sus familiares. La protección es de suma importancia ya que cuando se protege a un trabajador, el rendimiento laboral de las MYPES mejora en 4.7 % respecto a su nivel de ventas. Las MYPES que tienen un mayor número de trabajadores, tienden a tener un mayor rendimiento laboral y por

ende se tienen una mayor inversión en capacitación y activos fijos, es por eso que cuando se tiende a contratar un trabajador más, el rendimiento laboral aumenta en un promedio de un 30%. Las expectativas de los dueños de las MYPES tienen una relación directa con el rendimiento laboral de las MYPES, a medida que aumenta su rendimiento sus expectativas de crecimiento e inversión en las variables capacitación y activos fijos aumenta. La inversión en activos fijos es constante, ya que las MYPES aprecian la innovación tecnológica, y depende del tamaño de las MYPES, en relación a la variación de inversión en esta variable. La protección social de los trabajadores de las MYPES tienen una relación directa con el crecimiento de las MYPES y todas aquellas que han decidido elegir el camino de protección de sus trabajadores tienden a tener un mayor tamaño en relación al número de trabajadores, y un mayor rendimiento laboral, que se denota en sus número de ventas mensuales.

Juárez (2012) en la investigación Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de La Región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Se basa en una investigación de diseño descriptivo, generándose una muestra de 5 Instituciones Educativas Policiales de la Región Callao, planteándose como objetivo determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el estudiante de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009. Llegando a las siguientes conclusiones: En cuanto al objetivo general el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el estudiante en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos. El desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes se encuentra en un nivel bueno. En cuanto a la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao tanto en la autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está

en un nivel bueno. De acuerdo a la dimensión de responsabilidades profesionales se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 tanto en la autoevaluación docente, y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel muy bueno, mostrando una diferencia con referencia a la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno

2.2 Bases teóricas.

Proceso

Según Chiavenato (2011) el proceso se entiende como un conjunto de actividades estructuradas que tienen por objeto crear un producto específico para un cliente determinado. El cliente de un proceso no necesariamente es un cliente externo a la empresa. Puede estar dentro de ella, es el cliente interno.

Inducción

García (2013) menciona que es la acción socializante de un periodo sin duración establecida que dependerá de:

- La capacidad del trabajador para adaptarse a su nueva situación personal y laboral.
- La dificultad que entrañe el desempeño de su puesto de trabajo con relación a las competencias requeridas (conocimientos, habilidades, actitudes).
- La predisposición positiva a la cooperación por parte de sus compañeros o subordinados en el caso de que el puesto de trabajo sea de línea media o alta dirección.
- Las características de la organización empresarial.

Así mismo García (2013) menciona que el objetivo de la inducción es propiciar la incorporación, la orientación y la posterior vinculación del trabajador de nuevo ingreso, al comienzo de su actividad en la empresa, en el menor tiempo posible

para que alcance el óptimo rendimiento cuanto antes. Su cometido es doble y se centra en dos grandes acciones:

- **Informar:** Es decir, poner al corriente al futuro trabajador de la realidad de la entidad a la que se acaba de integrar. En este periodo se darán a conocer aspectos generales y específicos de la organización empresarial.
- **Integrar:** Es la acción con la que se pretende la fusión o vinculación del individuo en la empresa. La integración es un proceso gradual de socialización, evidentemente en dos direcciones, gracias al cual el nuevo trabajador va aprendiendo, aceptando e interiorizando las normas y valores del grupo al que se está vinculando, y el grupo acepta al nuevo compañero. Es por tanto un proceso que se basa en la retroalimentación.

Según Alles (2006) indica que la inducción es un proceso formal, tendiente a familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus tareas y su unidad de trabajo. Usualmente se realiza después del ingreso de la persona a la organización. El tiempo invertido en la inducción de un nuevo empleado es una pieza fundamental de la relación futura, y la inducción debería fijarse como un procedimiento habitual. Cada organización puede hacerlo en forma diferente, a "su" estilo, pero debe existir de un modo u otro. Las empresas recurren a diferentes métodos, en ocasiones combinando unos con otros para un mejor resultado. Los mencionados a continuación son los más frecuentes y pueden ser utilizados de manera complementaria: Una carpeta o brochure de tipo explicativo, un curso, video, CD, una sección en la intranet de la compañía. En la cual la inducción consta de dos partes conceptualmente diferentes:

- **Inducción a la organización:** Se refiere al conocimiento que la persona que ingresa debe adquirir respecto de la historia de la organización, su estructura, mercado y esquema comercial; políticas de la empresa con respecto al personal, higiene y seguridad, medio ambiente; programas de salud laboral, calidad; cultura, misión, valores. En síntesis, la inducción a la organización tiene por objeto desarrollar una serie de unidades temáticas básicas referidas

al negocio, a la cultura y al desarrollo del personal, que todo nuevo empleado debe conocer.

- **Inducción al puesto de trabajo:** Tiene por objeto desarrollar una serie de conocimientos sobre funciones y actividades relacionadas con la posición. Es importante describir las tareas, explicar al ingresante qué se espera de él en términos de resultados y comportamientos.

Proceso De Inducción

Según Salvador (2004) menciona que la inducción es un proceso dinámico consistente en impartir programas de orientación a los nuevos elementos de la organización, al personal antiguo cuando este es promovido de un puesto a otro, así como cuando se introducen nuevos métodos de trabajo, con el objeto de elevar la productividad, la eficiencia, la calidad de sus relaciones con sus nuevo trabajo y desarrollo personal

Según Barquero (2006) menciona que la inducción es un programa que tiene como finalidad orientar y adiestrar al trabajador novato en sus nuevas responsabilidades, y enterarlo de las políticas, método, y procedimientos y otros asuntos de su interés relacionados con la organización de la empresa, los cuales debe conocer para un ejercicio eficiente del puesto.

Según Dessler (2001) la inducción es el proceso permanente para imbuir en todos los empleados actitudes, normas, valores y patrones de conducta que prevalecen y son esperados por la organización y sus departamentos.

Evaluación de un Proceso De Inducción

Según Dessler (2001) los Indicadores que debe contener un Proceso de inducción son los siguientes:

Bienvenida a la empresa: Esto es, apoyar el ingreso del nuevo empleado a la empresa en forma cordial, invitándole desde el inicio a sentir confianza, gusto y

compromiso porque va a colaborar contigo. Este indicador se medirá si el gerente desarrolla reuniones de bienvenida para los trabajadores nuevos.

Recorrido por la empresa: Al recorrer la empresa con el empleado asegúrate que haya entendido con claridad cada punto importante de la empresa, como son las salidas de emergencia, las rutas de evacuación, áreas de peligro o restringidas, áreas de recreación en los tiempos de descansos, etc. Se evaluará si el gerente realiza algún tipo de recorrido con el colaborador.

Información de la empresa: En este punto trata de que el empleado empiece a familiarizarse con la empresa. Los aspectos que debes tocar son los siguientes:

- Cómo surgió la empresa. Su historia y momento actual.
- Quiénes integran la empresa. Quiénes iniciaron tu empresa y qué puestos ocupan actualmente.
- Aquí, explícale a tu empleado el para qué de tu empresa, es decir, la Misión. También pláticale cuáles son los objetivos y metas de la empresa.
- Qué tipo de empresa es. Explicar a qué se dedica la empresa. Si es de servicio, comercio o industria. Qué producen o qué servicios dan. Qué tipo de clientes tratan y cómo es el sistema productivo hasta llegar al producto final.
- Hace especial énfasis en indicarle en qué parte del proceso se sitúa su puesto y la importancia de éste.

Políticas generales de la empresa: Evaluaremos si el gerente dio a conocer de manera eficaz los lineamientos generales de la empresa, las normas, responsabilidades, y las prestaciones. Los puntos que debes incluir son los siguientes:

- Horario general de trabajo. Horas de comida, horario de descanso. Sanciones correspondientes. Uso de tarjeta o reloj de entradas y salidas.
- Día, lugar y hora de pago. Políticas en cuanto a tiempo extra, manejo de compensaciones e incrementos de salario.
- Qué se debe hacer cuando se falta. Explícale al empleado a quién debe dirigirse, si necesita un permiso o tiene un problema de salud. Explícale cuál es la sanción correspondiente en caso de faltas no justificadas.

- Vacaciones y días feriados. Cuál es el periodo vacacional y cómo se pide. Especificale los días que no se trabaja y, si existen, en qué días se trabaja únicamente hasta mediodía. Por ejemplo, el 01 de mayo, etcétera.
- Normas de seguridad. Cuáles son los lineamientos de seguridad e higiene que existen en tu empresa. En dónde está ubicado el botiquín, qué contiene y cuándo se puede hacer uso de él. En dónde están los extintores, la escalera de emergencia, etcétera.
- Áreas de servicio del personal. Enséñale el baño; si existen, muéstrale el comedor, la sala de descanso, la sala de capacitación, los casilleros, etcétera.
- Reglamento interno de trabajo. Explícaselo y dale una copia.

Presentaciones: Es especialmente importante presentar al nuevo empleado con el grupo de trabajo. De la bienvenida que le den, depende muchas veces la futura integración del trabajador con sus compañeros. Te recomendamos tener una reunión informal de un máximo de quince minutos para presentar al nuevo empleado con sus compañeros, jefes y subordinados, en su caso. Presentándolo, diciendo su nombre, el puesto que va a ocupar y desde cuándo, y encárgale a alguien de tu personal que le dé la bienvenida por parte del grupo de trabajo.

Si esto no es posible y tus presentaciones las haces de manera individual, se recomienda el siguiente orden:

- Con el supervisor o jefe directo.
- Con los compañeros de trabajo.
- Con los subordinados, si los va a tener.

Ubicación del empleado en su puesto de trabajo: En este punto se explica al nuevo empleado, en qué consiste específicamente su puesto, se le ubica dentro de la empresa y se le dice cómo lo debe desarrollar. Los puntos que se deben desarrollar son los siguientes:

- Nombre del puesto.

- Objetivo del puesto. Por qué y para qué está hecho este puesto.
- Funciones del puesto. Es decir, las labores que están a cargo del empleado. Describe con claridad y minuciosidad qué es lo que va a hacer el trabajador y cómo tiene que hacerlo.
- Cómo esperas que se desempeñe en el trabajo. Qué se espera que logre con sus funciones el empleado. Debe de hablársele del desempeño, de la responsabilidad, de cómo debe manejar la información. Explicarle cómo debe ser su conducta y su presentación. En caso de que deba usar uniforme, decirle por qué y para qué.

Explicación de cómo va a ser evaluado su desempeño: Como parte del programa de inducción debe hacérsele sentir al nuevo empleado que siempre están las puertas abiertas para comunicar cualquier inquietud, preguntar alguna duda o expresar alguna inconformidad respecto al trabajo.

Desempeño

Según García (2008) define el desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización” (p.3), y que pueden ser medidos en términos del nivel de contribución a la empresa. Se argumenta que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

Machado (2010), menciona que el desempeño es el resultado de los cambios – coyunturales y estructurales- políticos, económicos y sociales que ocurren en estas tres esferas, en un periodo y dentro de un modelo y estilo de desarrollo. Estos cambios se deben analizar desde diferentes perspectivas teóricas, y el desempeño es positivo si los indicadores sociales mejoran junto con los económicos. Puesto que la valoración del desempeño está determinada por el papel que el modelo y el estilo de desarrollo asignan al sector, su análisis no se limita al examen del

cumplimiento de las metas iniciales, sino que incluye el cuestionamiento de esas metas. (p. 122).

Desempeño Laboral

Amorós (2010) nos menciona que el desempeño laboral lo podemos considerar como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. (p.171)

Según Mondy (2010) menciona que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de incidentes críticos de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa, la técnica de incidentes críticos centra la atención en evaluar el comportamiento crítico o claves que distinguen el desempeño laboral eficaz o ineficaz, en la cual se redactas anécdotas que describen algo que hizo el trabajador y que fue especialmente eficaz e ineficaz.

William (2009), menciona que el desempeño laboral constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los

procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado.

Además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas.

Las ventajas de la evaluación del desempeño son:

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
- Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones.

Ludeña (2004), menciona que al definir los criterios de desempeño se alude al resultado esperado en términos de competencia y a un enunciado evaluativo de la calidad que ese resultado debe evidenciar. Se puede afirmar que los criterios de desempeño constituyen una descripción de los requisitos de calidad que muestra el

resultado obtenido en el desempeño laboral y que permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito. (p. 24).

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Modelos De Desempeño Laboral

Motowidlo (2004) distingue cinco características del desempeño laboral, como por ejemplo:

1. Persistir con entusiasmo y un esfuerzo extra para completar con éxito una actividad,
2. Tomar voluntariamente una actividad que no está estipulada en la descripción del cargo
3. Ayudar a cooperar con otros.
4. Seguir las reglas y procesos organizacionales, así como
5. Soportar, ayudar y defender los objetivos organizacionales.

Por otro lado Delgado (2010) El objetivo de la Evaluación del Desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto, ser prácticos y confiables.

Un sistema estandarizado para toda la organización es muy útil, porque permite prácticas iguales y comparables. Este sistema es de gran utilidad, porque corresponde al principio de igual compensación por igual labor.

La Evaluación puede ser hecha por parte de los superiores, es la evaluación realizada por cada jefe a sus subordinados, en la cual el superior es quien mejor conoce el puesto de trabajo del subordinado, así como su rendimiento.

Puede ser de autoevaluación, la cual es la evaluación en la que el empleado hace un estudio de su desempeño en la organización. Los empleados que participan en

este proceso de evaluación, puede que tengan una mayor dedicación y se comprometan más con los objetivos. O puede ser evaluación por parte de los iguales, este tipo de evaluación, es la que se realiza entre personas del mismo nivel o cargo, suele ser un predictor útil del rendimiento. O también la evaluación por parte de los subordinados, es la que realizan los empleados a sus jefes, ésta puede hacer que los superiores sean más conscientes de su efecto sobre los subordinados. Y por último la evaluación por parte de los clientes, es la evaluación que realizan los clientes al titular del puesto. Resulta adecuada en diversos contextos

Según Chiavenato (2011) menciona el método de evaluación 360° que comprende a todos los anteriores mencionado por (Delgado, 2010) y si bien su administración es complicada, no obstante, es de gran utilidad su conexión con la filosofía de la gestión de la calidad total y el mayor nivel de satisfacción de los evaluados.

Evaluación Del Desempeño Laboral

En primer lugar Robbins (2013) indica que los principales objetivos de la evaluación del desempeño no pueden restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado” (p. 104); es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

Bajo el enfoque de Chiavenato (2011), el cual nos menciona que utilizando el método de evaluación 360° y el método tradicional de escalas gráficas, el cual es una evaluación donde se colocan los factores de la evaluación y las calificaciones de la evaluación, se define que la evaluación del desempeño laboral es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Los factores de la evaluación representan los criterios relevantes o los parámetros básicos para evaluar el desempeño de los trabajadores, dentro de los cuales tenemos:

Compromiso y Ética: Se enfoca en la calificación de los trabajadores con respecto al conocimiento de objetivos de la empresa y el cumplimiento de estos, también se tiene en cuenta la búsqueda de oportunidades del trabajador para la búsqueda de mejoras para la empresa. Por último dentro de este factor encontramos al comportamiento ético y moral del trabajador. Cabe resaltar que dicho factor abarca en gran parte a las habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de un trabajador con respecto a su actividad dentro de la empresa.

- Conocimiento de objetivos: Se refiere a la comprensión, conocimiento y cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- Búsqueda de oportunidades: Se refiere a la identificación de las oportunidades que la empresa determina para los colaboradores.
- Comportamiento ético y moral: Se tiene en cuenta a la conducta moral y ética del trabajador dentro de la empresa.

Trabajo en Equipo: Dentro del factor trabajo en equipo, quien engloba el desempeño de tareas, espíritu en equipo y la cooperación, se debe tener en cuenta que para evaluarlo se toman en la capacidad de relación de los trabajadores, indistintamente en las actividades que realizan. Por otro lado se evalúa la coordinación de tareas conjuntamente con la participación activa de los trabajadores, y por último se tiene en cuenta la disponibilidad de ayuda de los trabajadores con el resto del equipo.

- Capacidad de relación: Capacidad de las personas para interactuar con los demás.
- Coordinación de tareas: Habilidad de trabajador para coordinar los trabajos en equipo.
- Disponibilidad de ayuda: Es cuando el trabajador es accesible a brindar ayuda a sus compañeros.

Capacidad Profesional: La evaluación de capacidad profesional es en base al conocimiento técnico y práctico del trabajador, englobando la calidad de trabajo y su cantidad. También se tiene en cuenta la experiencia del trabajador en base a sus

tareas encomendadas y responsabilidades por cumplir. Por último se tiene en cuenta la capacidad de análisis y resolución de inconvenientes en base a la rapidez de soluciones y cumplimiento de plazos.

- Conocimiento técnico y práctico: Se refiere al conocimiento del trabajador tanto teórica como de campo sobre el área en la cual se encuentra.
- Experiencia del trabajador: Es base a las tareas encomendadas y el cumplimiento de responsabilidades.
- Capacidad de análisis: Es la capacidad de interpretación que tiene el trabajador en base a un problema que pueda surgir en la empresa.

Comunicación: La característica de comunicación se basa en la capacidad de comunicación del trabajador con respecto a las demás personas, conjuntamente con la capacidad de redacción de informes, solicitudes y otros tipos de documentos que la empresa solicite presentarlos. Se adiciona también que dentro de este factor se toma en cuenta la capacidad para expresar las ideas de manera adecuada e idónea. Cabe resaltar, que se debe de tomar en cuenta la capacidad de entendimiento de problemas cuando se solicitan y se comunican.

- Capacidad de comunicación: Se refiere a la capacidad que tiene una persona para transmitir sus ideas al personal.
- Capacidad de redacción: Capacidad que tiene el trabajador para hacer solicitudes informes, proyectos, etc.

2.3 Hipótesis.

2.4.1 Hipótesis general.

El proceso de inducción tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

2.4 Variables.

2.5.1 Definición conceptual de la variable.

Variable I.

Proceso de Inducción. La Inducción es el proceso permanente para imbuir en todos los empleados actitudes, normas, valores y patrones de conducta que prevalecen y son esperados por la organización y sus departamentos.

Variable II.

Desempeño Laboral. La evaluación del desempeño laboral es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

2.5.2 Definición operacional de la variable.

Variable I.

Proceso de Inducción. El proceso de inducción en la Dirección regional de Transportes y comunicaciones de la ciudad de Tarapoto hace referencia a como ellos orientan a sus colaboradores nuevos, para lograr una rápida adaptación al ambiente de trabajo en la cual se evalúa en base a siete características del proceso de inducción de los colaboradores.

Variable II.

Desempeño Laboral. Es la capacidad de la persona para poder realizar sus actividades y funciones específicas de manera eficiente de acorde a los objetivos planteados por la entidad pública. Se evalúa en base 4 características que se encuentran ligadas entre sí.

2.5.3 Operacionalización de la variable.

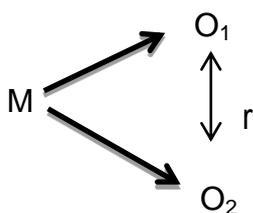
Variable I	Indicadores	Escala de Medición
Proceso de Inducción	Bienvenida a la empresa.	Ordinal
	Recorrido por la empresa.	
	Información de la empresa.	
	Políticas de la empresa	
	Presentaciones	
	Ubicación del empleado en el puesto	
	Explicación como va ser evaluado.	

Variable II	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño Laboral	Compromiso y Ética	Conocimiento de objetivos	Ordinal
		Búsqueda de oportunidades	
		Comportamiento ético y moral	
	Trabajo en equipo	Capacidad de relación	
		Coordinación de Tareas.	
		Disponibilidad de ayuda	
	Capacidad Profesional	Conocimiento técnico y practico	
		Experiencia del trabajador	
		Capacidad de análisis	
	Comunicación	Capacidad de comunicación	
		Capacidad de redacción	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y nivel de investigación.

La investigación realizada obedece al de tipo aplicada, debido al uso de teorías existentes que permitieron obtener información y desarrollar de manera elocuente el trabajo. Así mismo, es de tipo no experimental ya que las variables no fueron alteradas ni modificadas durante el proceso de recolección de la información. A la vez, la investigación presenta un diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



M : 45 Colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones

O₁ : Proceso de Inducción.

O₂ : Desempeño Laboral.

r : Relación

3.2 Descripción del ámbito de la investigación.

La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, busca integrar interna y externamente la Región San Martín mediante la implementación de Infraestructura Vial y de Telecomunicaciones, participando de un racional ordenamiento territorial, interconectando los centros poblados con las áreas productivas y mercados, con la finalidad de alcanzar el bienestar con inclusión

social, coadyuvando al desarrollo integral de los pueblos de la Región de San Martín, a través de la regulación, promoción de la inversión privada, ejecución y supervisión de la infraestructura de transportes y comunicaciones.

3.3 Población y muestra.

Población: respecto a la variable “Proceso de inducción”, la población se encuentra conformada por los ciento treinta y siete (137) colaboradores de Dirección Regional de Transportes y comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015. En cambio, para la variable Desempeño laboral, se contó con la participación de los jefes de áreas, los mismos que suman un total de nueve (9) personas.

Muestra: Para calcular la muestra se utiliza un muestreo probabilística, en donde la fórmula empleada para el cálculo de la muestra es la propuesta por Carlos Alberto Yengle Ruiz (2014):

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times N - 1 + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población.

n = Tamaño de la muestra.

Z = Desviación normal, límite de confianza.

p = Probabilidad de éxito en obtener la información.

q = 1-p; Probabilidad de fracaso en obtener la información.

E = Margen de error que se está dispuesto a aceptar = 10% = 0.1

Donde:

N = 137 (tomando la población total de colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones)

n = Tamaño de la muestra.

Z = 1.64

p = 0.5

q = 0.5

$$E = 0.1$$

Reemplazando se tiene:

90%

$$\begin{aligned} Z &= 1.64 \\ E &= 0.1 \\ p &= 0.5 \\ q &= 0.5 \\ N &= 137 \end{aligned}$$

n =	2.6896	*	0.25	*	137
	0.01	*	136	+	0.6724

n =	92.1188	45
	2.03	

En la cual la muestra estará conformada por 45 colaboradores de la Dirección Regional de Transporte y comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

En tanto para la variable Desempeño laboral, se contará con la participación de los nueve (9) jefes de áreas, quienes evaluarán a los cuarenta y cinco (45) colaboradores.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

TÉCNICA	INSTRUMENTO	ALCANCES	INFORMANTE
Encuesta	Cuestionario	Variable Proceso Inducción	I: Los colaboradores de La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones.
Entrevista	Guía de entrevista	Variable Desempeño Laboral	II: Jefes de área a los cuales responden cada trabajador de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones.

3.5 Validez y confiabilidad del instrumento.

La validación de los instrumentos así como su confiabilidad se encuentra dado por la firma de dos expertos en Administración de Negocios Internacionales.

3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos

La recolección de los datos fue posible gracias a la aplicación de los instrumentos por cada una de las variables, para luego, con la información obtenida, realizar la tabulación respectiva mediante la aplicación del programa informático Microsoft Excel, con lo cual, se generaron tablas y gráficos

CAPÍTULO IV: RESULTADOS.

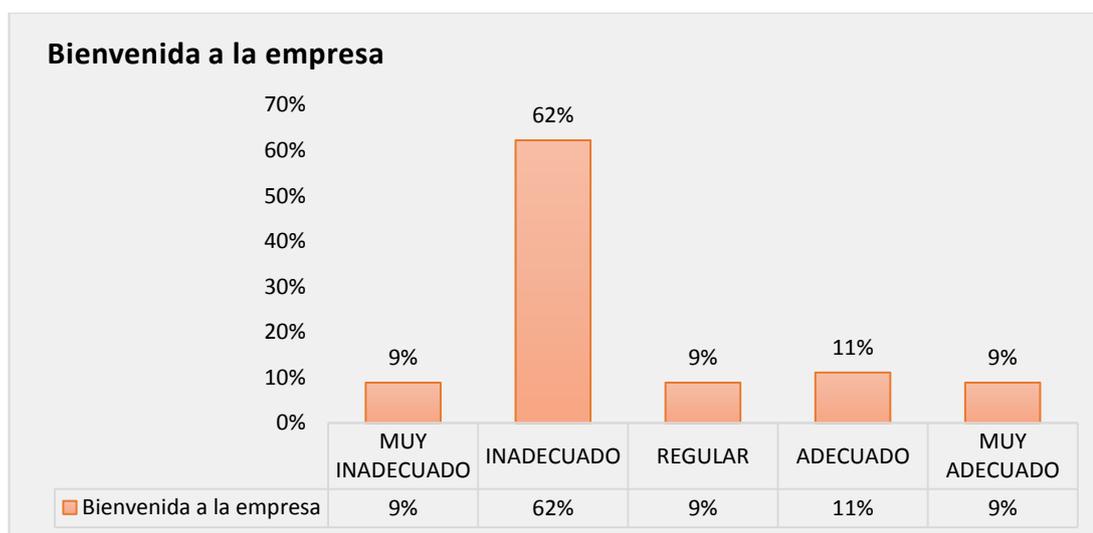
4.1. Proceso de inducción en base a los indicadores de bienvenida y el recorrido por la empresa de los colaboradores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

Tabla 1. Resultados de Proceso de inducción – Bienvenida

Bienvenida a la empresa	frec.	%
MUY INADECUADO	4	9%
INADECUADO	28	62%
REGULAR	4	9%
ADECUADO	5	11%
MUY ADECUADO	4	9%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 4.

Gráfico 1. Proceso de inducción – Bienvenida



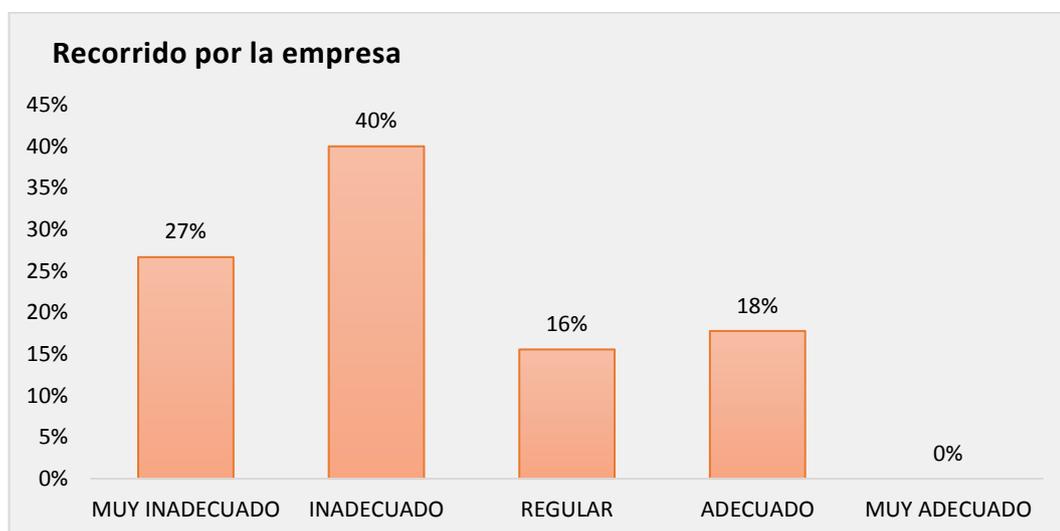
Fuente: Tabla 1.

Tabla 2. Resultados de Proceso de inducción – Recorrido por la empresa

Recorrido por la empresa	frec.	%
MUY INADECUADO	12	27%
INADECUADO	18	40%
REGULAR	7	16%
ADECUADO	8	18%
MUY ADECUADO	0	0%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 4

Gráfico 2. Proceso de inducción – Recorrido por la empresa



Fuente: Tabla 2.

Interpretación.

Los resultados de la tabla 1, concernientes al indicador “Bienvenida a la empresa” de la variable Proceso de Inducción”, señalan que se encuentra inadecuado a razón de un 62% debido a que 28 sujetos consideran que el trato que recibieron al ingresar a trabajar no era el adecuado por parte de sus compañeros y jefes inmediatos. En tanto, los resultados de la tabla N° 2, refieren que el indicador el proceso de “Recorrido de la empresa” es inadecuado en un 40% ya que al igual que en el caso anterior, difícilmente al momento de ingresar a trabajar por primera vez, se les hace el recorrido por las instalaciones y no se les informa de las actividades que se realizan en cada área.

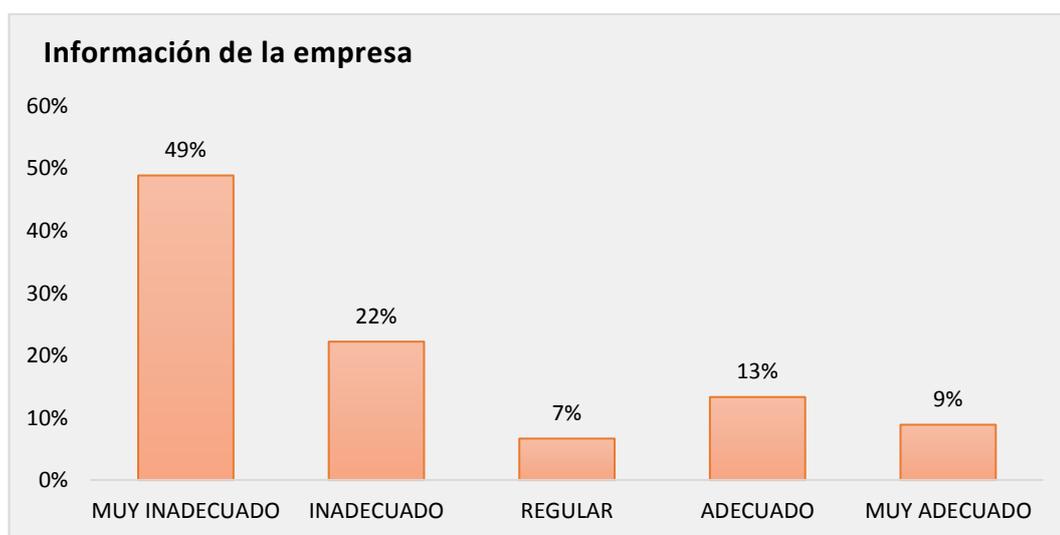
4.2. Proceso de inducción en base a los indicadores información y políticas de la empresa de los colaboradores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

Tabla 3. Resultados de Proceso de inducción – Información de la empresa

Información de la empresa	frec.	%
MUY INADECUADO	22	49%
INADECUADO	10	22%
REGULAR	3	7%
ADECUADO	6	13%
MUY ADECUADO	4	9%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 4.

Gráfico 3. Proceso de inducción – Información de la empresa



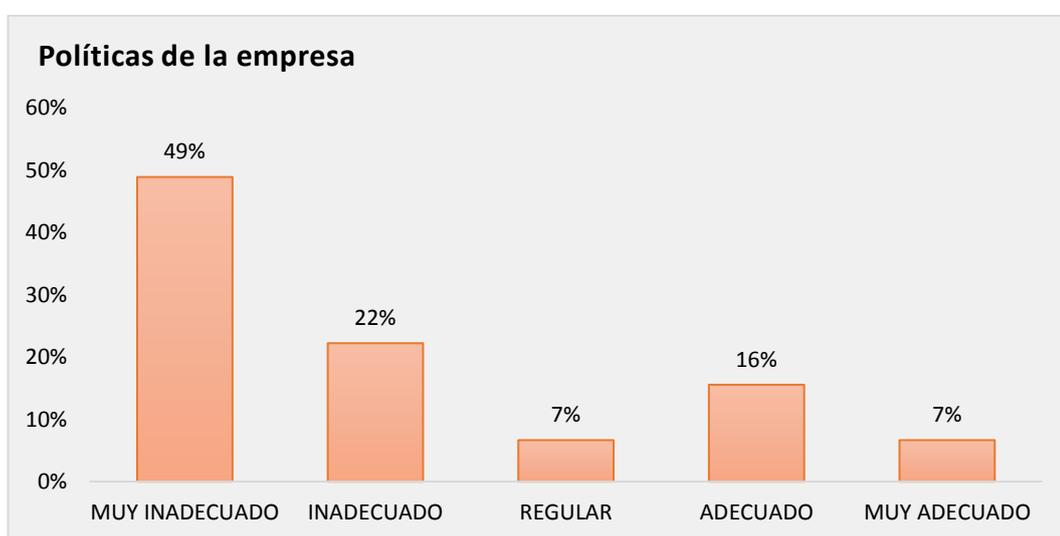
Fuente: Tabla 3.

Tabla 4. Resultados de Proceso de inducción – Políticas de la empresa

Políticas de la empresa	frec.	%
MUY INADECUADO	22	49%
INADECUADO	10	22%
REGULAR	3	7%
ADECUADO	7	16%
MUY ADECUADO	3	7%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 4.

Gráfico 4. Proceso de inducción – Políticas de la empresa



Fuente: Tabla 4.

Interpretación.

En los resultados mostrados en las tablas 3 y 4, se puede observar que los colaboradores refieren que los proceso de entrega de información acerca de la institución así como sus políticas, son inadecuados en un 49%, debido a que veintidós personas comparten la opinión de que al momento de entregar o delegar una actividad se hace sin instruir a la persona de lo que debe de hacer, así mismo, se desconocen algunas de las políticas internas debido a que al momento de ingresar a laborar, el personal no es informado de las políticas existentes, por lo que debe de aprender con el transcurrir del tiempo.

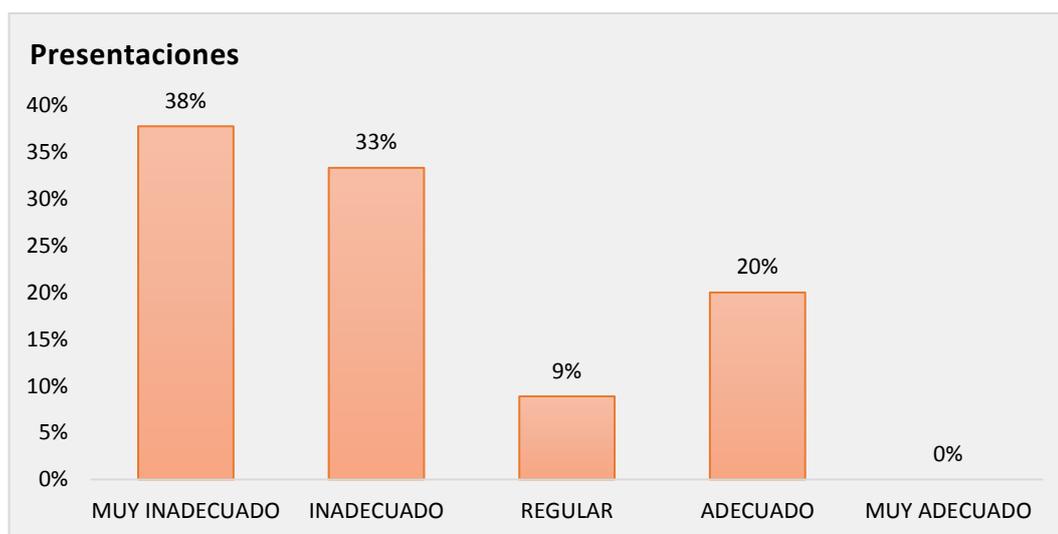
4.3. Proceso de inducción en base a los indicadores presentación y ubicación del empleado en el puesto de trabajo de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

Tabla 5. Resultados de Proceso de inducción – Presentaciones

Presentaciones	frec.	%
MUY INADECUADO	17	38%
INADECUADO	15	33%
REGULAR	4	9%
ADECUADO	9	20%
MUY ADECUADO	0	0%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 4

Gráfico 5. Proceso de inducción – Presentaciones



Fuente: Tabla 5.

Interpretación.

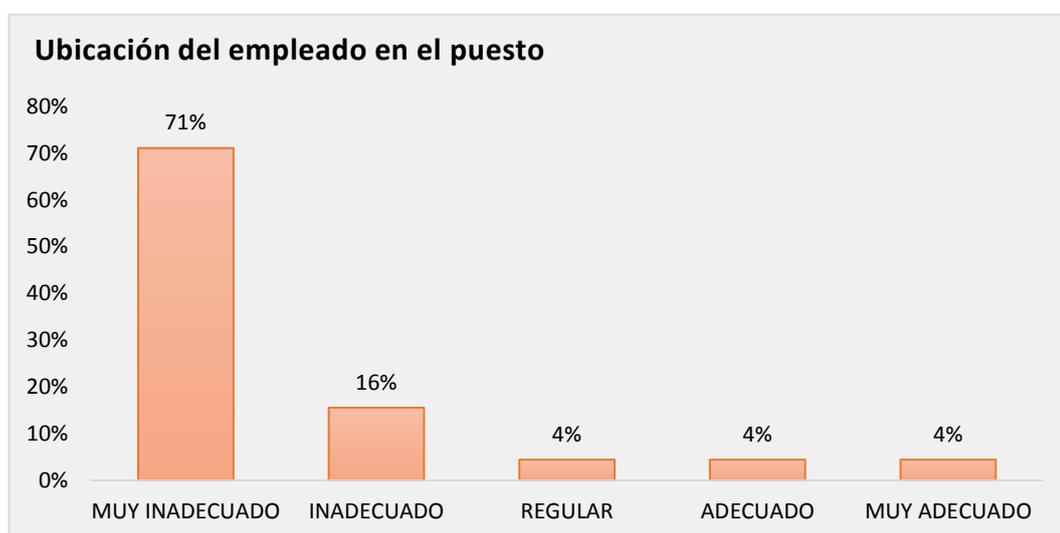
En lo que respecta a la tabla 5, se evidencia que el proceso de presentación es deficiente en un 38%, esto debido a que el personal menciona que a pesar de que es importante realizar una presentación de las personas nuevas que ingresan a laborar por parte del superior inmediato, esta actividad se queda en nada, por lo que en ocasiones se desconoce que trabajador se encuentra rotando de la institución.

Tabla 6. Resultados de Proceso de inducción – Ubicación del empleado en el puesto

Ubicación del empleado en el puesto	frec.	%
MUY INADECUADO	32	71%
INADECUADO	7	16%
REGULAR	2	4%
ADECUADO	2	4%
MUY ADECUADO	2	4%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 4.

Gráfico 6. Proceso de inducción – Ubicación del empleado en el puesto



Fuente: Tabla 6

Interpretación.

En lo que respecta a la tabla 6, el proceso de inducción en cuanto a la ubicación del trabajador en el puesto es inadecuado debido a que a este no siente que forma parte de la organización, por el hecho de evidenciar una continua rotación del personal y por la falta de información a la hora ubicarlo en el puesto respectivo.

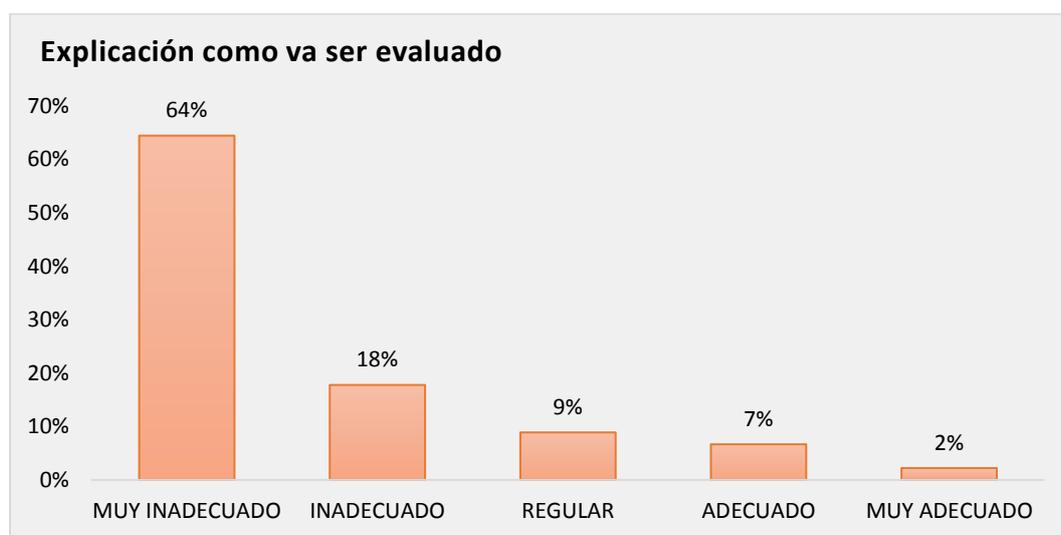
4.4. Proceso de inducción en base al indicador explicación de la evaluación de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015

Tabla 7. Resultados de Proceso de inducción – Explicación de la evaluación

Explicación como va ser evaluado	frec.	%
MUY INADECUADO	29	64%
INADECUADO	8	18%
REGULAR	4	9%
ADECUADO	3	7%
MUY ADECUADO	1	2%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 4.

Gráfico 7. Proceso de inducción – Explicación de la evaluación



Fuente: Tabla 7.

Interpretación.

En la tabla y la figura 7 se evidencia que de un total de cuarenta y cinco (45) colaboradores, veintinueve (29) equivalentes al 64% manifiestan que con frecuencia, no son informados de la forma en la que se realizará su evaluación dentro de la institución generando malestar en su persona a la hora de realizar su evaluación.

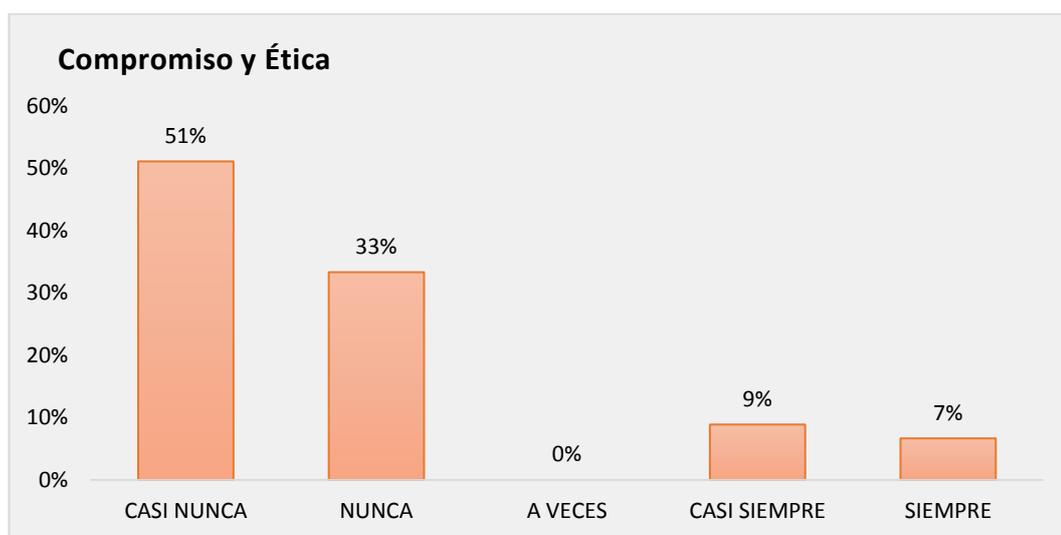
4.5. Desempeño laboral en base a su dimensión compromiso y ética de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

Tabla 8. Desempeño Laboral – Compromiso y Ética

Compromiso y Ética	frec.	%
CASI NUNCA	23	51%
NUNCA	15	33%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	4	9%
SIEMPRE	3	7%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 5.

Gráfico 8. Desempeño Laboral – Compromiso y Ética



Fuente: Tabla 8.

Interpretación.

En la tabla 8, se puede apreciar que los niveles de compromiso y ética del personal son inadecuados en un 51% debido a que no alcanzan los objetivos y metas que se les imponen, demuestran ser poco idóneos para determinadas actividades, y se comportan de manera inadecuada frente a sus compañeros y superiores.

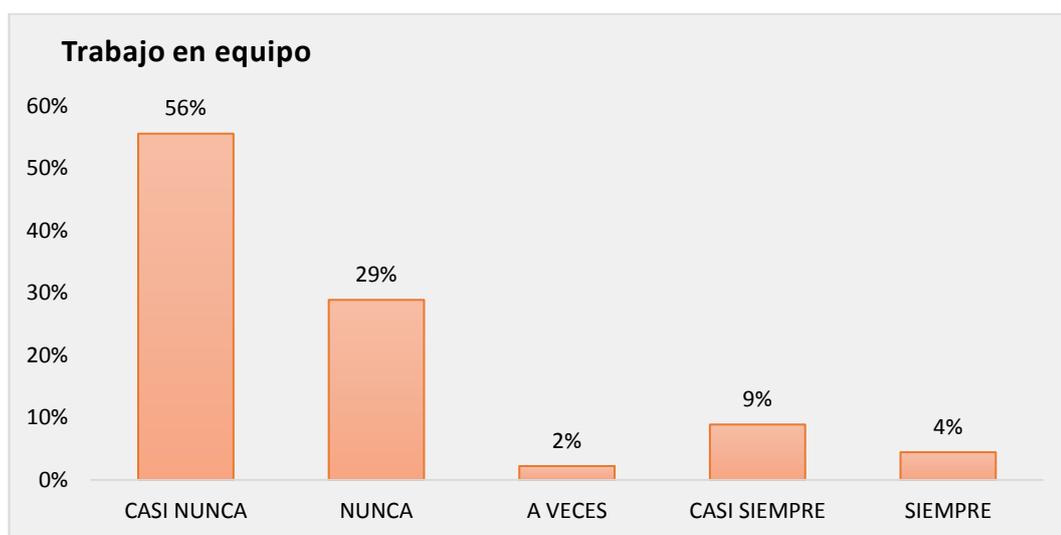
4.6. Desempeño laboral en base a su dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

Tabla 9. Desempeño Laboral – Trabajo en equipo

Trabajo en equipo	frec.	%
CASI NUNCA	25	56%
NUNCA	13	29%
A VECES	1	2%
CASI SIEMPRE	4	9%
SIEMPRE	2	4%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 5.

Gráfico 9. Desempeño Laboral – Trabajo en equipo



Fuente: Tabla 9.

Interpretación.

En la tabla 9, se puede evidenciar que la dimensión de trabajo en equipo es muy inadecuado es un 56%, ya que los jefes inmediatos opinan que su personal no se lleva bien con sus compañeros, por lo que difícilmente se los ve reunidos al momento de una actividad, ni mucho menos dar apoyo a quien lo necesite.

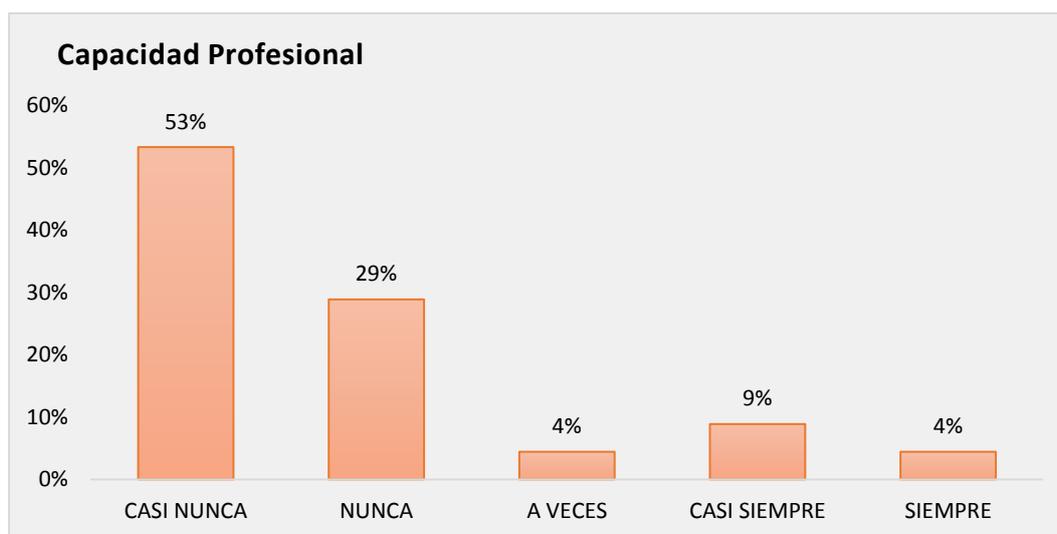
4.7. Desempeño laboral en base a su dimensión capacidad profesional de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

Tabla 10. Desempeño Laboral – Capacidad Profesional

Capacidad Profesional	frec.	%
CASI NUNCA	24	53%
NUNCA	13	29%
A VECES	2	4%
CASI SIEMPRE	4	9%
SIEMPRE	2	4%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 5.

Gráfico 10. Desempeño Laboral – Capacidad Profesional



Fuente: Tabla 10.

Interpretación.

Los resultados mostrados en la tabla 10 indican que la capacidad profesional del personal es muy inadecuada en un 53%, ya que algunos carecen de los conocimientos básicos para el desarrollo de actividades, no demuestran tener experiencia en lo que hacen, ni pueden solucionar un problema de manera inmediata.

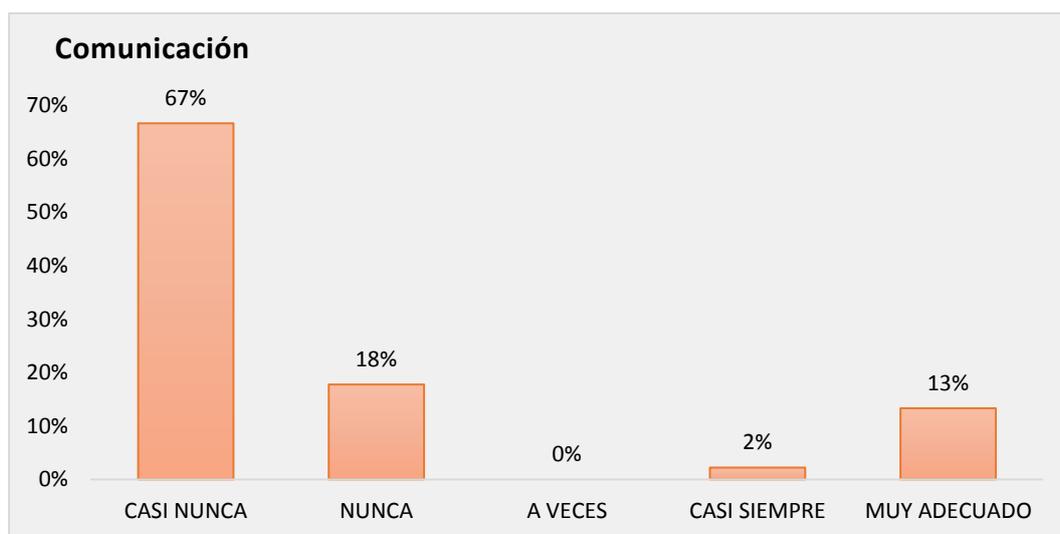
4.8. Desempeño laboral en base a su dimensión comunicación de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

Tabla 11. Desempeño Laboral – Comunicación

Comunicación	frec.	%
CASI NUNCA	30	67%
NUNCA	8	18%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	1	2%
SIEMPRE	6	13%
TOTAL	45	100%

Fuente: Anexo 5.

Gráfico 11. Desempeño Laboral – Comunicación



Fuente: Tabla N 11.

Interpretación.

En cuanto a la dimensión comunicación, se encuentra en un estado inadecuado debido a que un 67% de los colaboradores no transmite de manera asertiva lo que piensa, por lo que no son capaces de mantener una conversación elocuente con sus superiores. Así mismo, los informes que presenta muchas veces presentan inconsistencias.

4.9. Relación entre el proceso de inducción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

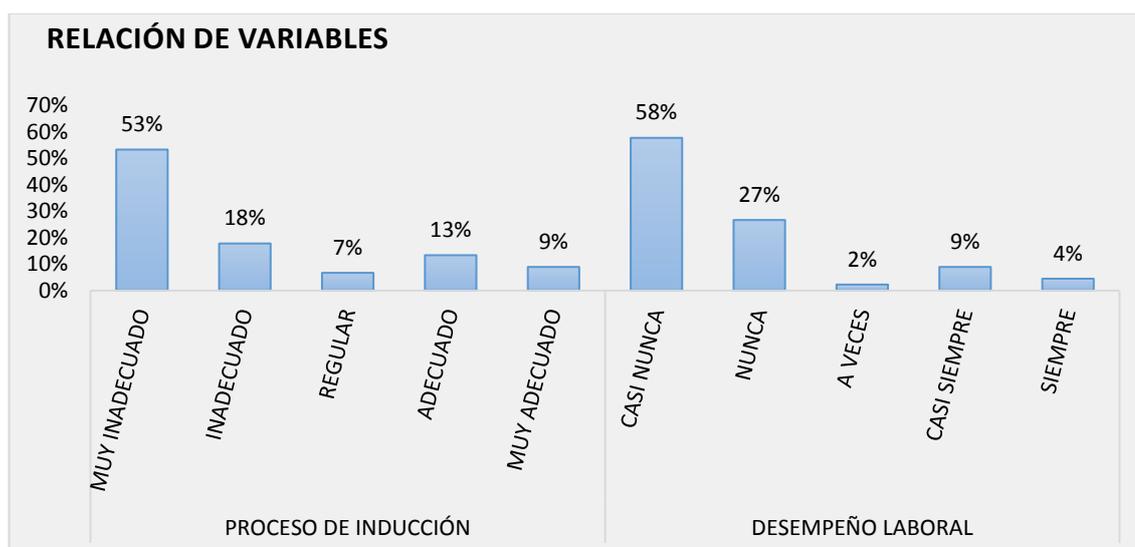
Una vez identificado el estado de cada una de las variables, se procede a establecer la relación descriptiva entre ellas, siendo esto posible mediante las siguientes tablas y gráficos:

Tabla 12. Relación entre el Proceso de Inducción y el Desempeño Laboral

RELACIÓN DE VARIABLES		Índice (%)
PROCESO DE INDUCCIÓN	Muy Inadecuado	53%
	Inadecuado	18%
	Regular	7%
	Adecuado	13%
	Muy Adecuado	9%
DESEMPEÑO LABORAL	Casi nunca	58%
	Nunca	27%
	A veces	2%
	Casi siempre	9%
	Siempre	4%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12. Proceso de Inducción y el Desempeño Laboral



Fuente: Tabla 12

Interpretación.

Como se puede apreciar en la tabla 12, los resultados presentan una similar tendencia en cada una de las variables, esto conllevaría a afirmar que mientras más deficiente sea el proceso de inducción del nuevo personal a la institución, más inadecuado será su nivel de desempeño a la hora de realizar su trabajo.

Una vez identificada una relación de forma descriptiva, se procede a evaluar la posibilidad de una relación estadística entre las variables, razón por la cual se presentan la siguiente tabla extraída del programa SPSS 21:

Tabla 13. Correlación (Proceso de inducción y Desempeño laboral)

		Proceso de inducción	Desempeño Laboral
<i>Proceso de Inducción</i>	Correlación de Pearson	1	,637**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
<i>Desempeño Laboral</i>	Correlación de Pearson	,637**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 13, tras la aplicación de la prueba de Pearson, se determinó que existe una relación entre las variables, ello debido a que el valor de significancia (p) es de 0.000, siendo este menor a los 0.05 establecidos por norma estadística; así mismo, ya que el valor "r" (Correlación de Pearson), es de 0,637, evidenciando una correlación positiva considerable, esto se debe al inadecuado proceso de inducción realizado por la institución, generando que el desempeño laboral del colaborador se vea afectado, asimismo eficiencia de las actividades a realizar.

Coefficiente determinante

$$X = 0.637$$

$$X^2 = 0.45 = 45\%$$

Al calcular el coeficiente determinante se evidenció que el desempeño laboral influye en un 46% en el proceso de inducción, y lo restante se ve influenciada por otros factores.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para el proceso de contratación de hipótesis, se empleó la prueba T de student, la misma que se presenta a continuación, mediante la siguiente fórmula:

En donde

$$r = 0,637$$

$$m = 45$$

$$t = 5.42$$

$$tc = r \frac{\overline{m - 2}}{1 - r^2}$$

En consecuencia el valor T calcular es de 5,42; en cuanto a la T tabular esta es extraída de la tabla T de Student.

Tabla 14. T, tabular

r	1- α							
	0.75	0.80	0.85	0.90	0.95	0.975	0.99	0.995
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.741	0.941	1.19	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0.727	0.92	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	0.718	0.906	1.334	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.25
10	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.893
18	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	0.684	0.855	1.057	1.314	1.706	2.052	2.473	2.771
28	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	0.677	0.846	1.046	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	0.677	0.845	1.041	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
∞	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

Figura 13. Contrastación de Hipótesis “

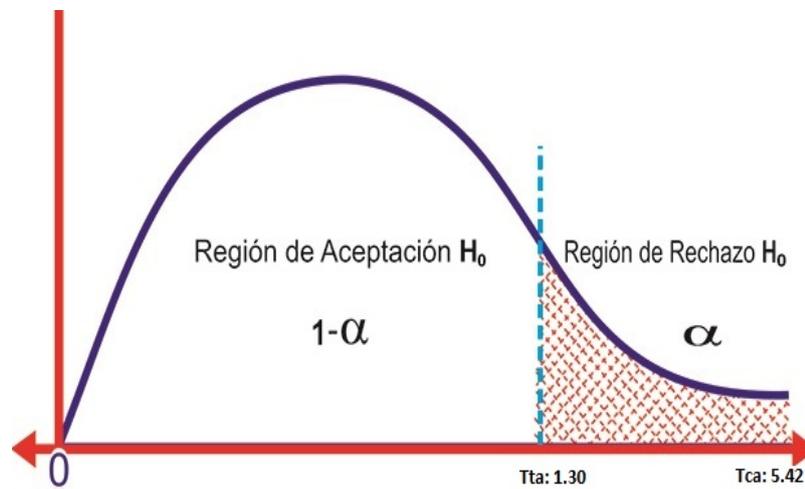


Tabla 15. T, tabular “Decisión”

Variables	Grados de libertad	Nivel de Confianza	T calcular	T tabular	Decisión
El proceso de inducción * Desempeño laboral	44	90%	5,42	1.30	Se rechaza H_0 y se acepta H_i .

Fuente: Tabla 14 y Figura 13.

Interpretación.

En la Tabla 15 se concluye por rechazar la H_0 , debido a que la T calcular se encuentra en dicha zona, por lo tanto se valida la H_i : El proceso de inducción tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El proceso de inducción sugiere uno de los pilares con el cual se instruye al personal de las actividades que se deben de realizar dentro del trabajo, de esta manera, Alles (2006), refiere que la inducción es el proceso formal por el cual un personal de reciente ingreso se familiariza con sus compañeros de trabajo y la organización en general. Del mismo modo, en la investigación realizada por García (2014), determina que el procedimiento por el cual se instruye al personal de lo que tiene que hacer dentro de su trabajo, se realiza mediante reuniones en la cual se informa los puntos en los cuales han fallado; Sin embargo, esta acción representa una actividad posterior al proceso inductivo, y se asemeja más a un sistema de control ya que se evalúan el desempeño sin antes advertirles lo que se debe de hacer. Del mismo modo, en la presente investigación se llegó a determinar que el proceso de inducción mediante los indicadores de bienvenida y el recorrido por la empresa es deficiente e inadecuado, ya que dichas actividades no son realizadas en su totalidad, lo cual genera problemas.

García (2013), sugiere que la inducción compete a la acción de socializar dentro de la empresa, por lo que el otorgamiento de información oportuna acerca de determinadas características de la empresa como la actividad a la que realiza, las áreas existentes, la forma de trabajar y las políticas que se deben de tener en cuenta, resultan ser imprescindibles. Así mismo, Castillo (2013); en su investigación determina que el proceso de inducción de personal impartido a los trabajadores supone una actividad importante ya que mediante la información el trabajador se vuelve completo, en el sentido de que comprenderá lo que tiene que hacer, como lo debe de hacer y en cuanto tiempo lo que tiene que realizar. De esta manera, los resultados anteriores se encuentran en contraste con los de la presente investigación, muestran que el proceso de inducción es deficiente debido a que no se les son informados de manera correcta de lo que deben de hacer y bajo que políticas deben de regirse.

Múltiples investigaciones como la de Moronta (2011), sugiere en las conclusiones de la investigación que la empresa podrá continuar gracias a que con el proceso de inducción, se proponga y establezca de manera eficiente una línea de comunicación entre subordinados y jefes inmediatos, con la cual se pueda diferenciar además., el lugar que le corresponda a cada persona. Tras la realización de la investigación, se llegó a determinar que dentro de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, se realiza un inadecuado proceso de inducción al personal, ya que no se lo presenta de manera formal al equipo por lo que a este le cuesta un poco lograr establecer dentro de su trabajo.

Dessler (2001), concreta que el explicar la forma en la cual un personal será evaluado contribuye a que este se sienta observado y realice el trabajo de manera eficiente, de lo contrario se forja un personal que continuamente interrumpirá a sus compañeros de trabajo con el fin de extinguir sus dudas sobre la actividad que se encuentre desarrollando. En la presente investigación se buscó evaluar el estado en el que se encuentra el proceso de inducción por medio del indicador: “explicación de la evaluación” dentro de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, razón por la cual se aplicó un cuestionario de preguntas, de las cuales se obtuvo que este indicador es deficiente y presenta múltiples debilidades, como el hecho de que el trabajador, se desempeña de manera incorrecta dentro de sus funciones.

Arratia (2010), se puede identificar que el desempeño laboral puede ser evaluado en base al compromiso que presenta el trabajador frente a sus labores, para ello se debe de tener en cuenta que mientras más acceso tenga a recursos que le faciliten su trabajo, este deberá de desempeñarse de forma más efectiva. Lo mencionado por el autor se encuentra puesto a prueba dentro de la investigación en donde se evidencia que el personal no se encuentra comprometido con sus labores, aun cuando se le proporciona de los elementos necesarios para poder realizarlo, así mismo, sus comportamientos y actitudes frente al trabajo y sus compañeros deja mucho que desear, ya que continuamente se evidencian conflictos internos.

Requejo (2013), sugiere que aquellas MYPES en las cuales se cuenta con un mayor número de trabajadores, se presenta un mayor índice de desempeño y rendimiento

laboral, debido a que las actividades son realizadas de manera conjunta y de forma efectiva. Es este tipo de comportamientos que conlleva a que una empresa o institución logre trabajar de manera armoniosa. En este sentido, en el presente estudio se buscó identificar si el personal de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto trabaja de manera conjunta para el logro de las metas y objetivos trazados, sin embargo los resultados discrepan totalmente a los obtenidos por Requejo, ya que se determinó que el personal se toma su tiempo para desarrollar sus actividad de manera individual, aun cuando lo podría desarrollar de manera más rápida entre dos personas.

En la medida de que un profesional cuenta con más conocimientos y capacidades que le permitan desempeñarse de manera adecuada dentro de su trabajo, tanto la organización como la persona se verán beneficiados mutuamente; este punto es lo que se logra rescatar de la investigación realizada por Juárez (2012), quien en su investigación realizada a los docentes de una determinada institución concluye de que el trabajo se realiza de manera más efectiva al ser realizado por un personal competente y con conocimientos. En este sentido, en la presente investigación se evaluó la capacidad profesional del personal de la institución en estudio, determinándose que algunos no cuentan con los conocimientos y habilidades requeridas para el puesto por lo que sus niveles de desempeño resultan ser bajas en comparación al del resto.

De lo presentado en las teorías realizadas por Chiavenato (2011), se tomaron una serie de criterios con los cuales se trabajó en el presente estudio, sin embargo, para responder a este objetivo, se tomó en cuenta únicamente las preguntas relacionadas a los niveles de comunicación entre trabajadores, obteniéndose como resultado que sus niveles comunicativos son deficientes debido a que no son capaces de transmitir y darse a entender de forma adecuada, lo que a su vez se refleja en los errores y deficiencias que presentan en cuanto a la elaboración de sus informes, solicitudes y demás documentos.

CONCLUSIONES

Con el desarrollo de la presente investigación se llegó a determinar que existe una relación significativa entre el proceso de inducción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, así mismo, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- El proceso de inducción en cuanto a sus indicadores de bienvenida y recorrido por la empresa es deficiente debido a que al personal de reciente ingreso rara vez es guiado por las instalaciones de la empresa.
- El proceso de inducción en base a sus indicadores información y políticas es deficiente e inadecuado debido a que el personal no recibe mayor información de la empresa, del puesto de trabajo que ocupará y de las políticas a las cuales se debe de regir.
- El personal que ingresa a laborar no es presentado de manera formal al lugar en el cual laborará, por lo que no adquiere confianza desde el primer día que ingresa a trabajar.
- Un aspecto clave del proceso de inducción es la explicación de la forma en la cual el personal será evaluado, sin embargo en la investigación se determinó que el trabajador no es informado sino hasta el momento de los hechos, razón por la cual no se encuentra preparado.
- En cuanto al desempeño laboral, se muestra que el personal no se encuentra comprometido con el trabajo que realiza por lo que no se alcanzan las metas establecidas.
- El personal decide trabajar de manera individual aun cuando la tarea o actividad puede desarrollarse de manera más eficiente en forma grupal.
- Algunos de los trabajadores muestran tener deficiencias en cuanto al nivel de conocimientos y profesionalismo respecto al desarrollo de algunas actividades, por lo que tienden a desempeñarse de manera inadecuada.
- Muchos de los trabajadores no cuenta con la capacidad de expresar sus ideas de forma abierta ni mucho menos de manera elocuente.

RECOMENDACIONES.

En cuanto de la aplicación de los procesos de inducción se ha demostrado que hay una relación positiva con respecto al desempeño laboral de los trabajadores. Entonces la dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto debe enfocarse en la implementación de estos procesos, asesorados por algún especialista del tema para que se realice de forma correcta y adecuada. Así mismo, se llegaron a dar con las siguientes recomendaciones en función a los resultados obtenidos:

- El área de Recursos Humanos debe implementar un sistema de mejoramiento del proceso inductivo, comenzando con la política de bienvenida y recepción de todos los nuevos integrantes por parte de los trabajadores de la institución, y así afianzar la confianza y confraternidad de todos los trabajadores, además de mostrar al nuevo integrante del equipo de trabajo, todas las instalaciones, las áreas de trabajo y quienes son los que conforman cada uno de ellas y así familiarizarlo con el trabajo.
- Se debe reformular algunas políticas de recursos humanos dentro de la institución, con la finalidad de mejorar la eficiencia en las funciones de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos propuestos por la institución, estas nuevas políticas deben ser informadas oportunamente a todo el personal antiguo o reciente, plasmarlo en un documento formal y así poder alinear los objetivos trazados entre todos los miembros de la institución.
- Se debe mejorar el proceso de acogida al nuevo personal en la institución, incentivando a que cada trabajador deje por un momento sus funciones para escuchar y conocer al nuevo integrante, así mismo hacerle conocer cuál es su ubicación dentro de la institución y sus funciones con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales entre todo el personal y por ende mejorar el desempeño laboral de cada uno de ellos.
- Se debe tener bien en claro cuáles son los parámetros de evaluación de desempeño del personal, saber que se busca con cada evaluación y que métodos se van a utilizar en cada puesto de trabajo; todos estos parámetros de evaluación la

institución debe informarlo de manera correcta y oportuna a todos, para que no haya ningún inconveniente al momento de aplicar la evaluación de desempeño.

- Es importante manejar un criterio de comportamiento, actitudes y valores éticos dentro de la institución y que estas sean respetadas por todos los trabajadores, así mismo que se ponga en práctica la política de sanciones a los que incumplen con aquellos criterios establecidos por la institución.
- Promover el compañerismo y la unión entre todos los trabajadores, realizando actividades culturales, académicas, deportivas y que nadie quede exento de estas actividades, pero siempre respetando los horarios de trabajo.
- Se debe entender que uno de los factores más importantes de toda institución es su recurso humano, entonces se debe realizar diferentes tipos de capacitaciones a los trabajadores, que estas sean de forma periódica y que cada una de ellas sean innovadoras con especialistas renombrados en los diferentes temas relacionados a la capacitación.
- Dentro de la institución debe primar la comunicación entre todos los miembros que lo conforman, entonces la institución debe cerciorarse que haya una coordinación constante entre los trabajadores, que la comunicación se transmita de manera oportuna y confiable, que las consultas e inquietudes de algún personal sean escuchadas y resueltas inmediatamente por los encargados del área de recursos humanos sin presentar ninguna incomodidad al realizarlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

- Amorós, E. (2010). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill. 2da Edición
- Alles, M. A. (2006). *Selección por competencias*. México. Ediciones: Granica S.A
- Barquero (2006) “*Administración de recursos Humanos*”. Costa Rica.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: Mc Graw Hill . 3era Edición.
- Delgado, A. (2010). “*La Formación en Gestión de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall
- García, M. (2008). “*La importancia de la evaluación del desempeño*.Proyecciones, P.3.
- García, I. (2013). *Gestión de recursos humanos en empresas turísticas*. España. Editorial: Paraninfo.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Dessler (2001) “*Administración del personal*”. Mexico. Edit. Pearson Educación. .
- Machado, A. (2010). *La academia y el sector rural*. Colombia. Editorial Univ. Nacional de Colombia.
- Motowidlo, B. &. (2004). “*Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. New York: In N. Schmitt & W. C. Borman.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Pearson Educación 6° edición.
- Ludeña (2004). *La formación por competencias*. Segunda edición. Perú: Ed. CAPLAB.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Prentice Hall.
- Salvador M. (2004) *Administración aplicada/ Applied Management*. México: Edit. Editorial Limusa SA de CV Grupo Noriega Editores.

William B (2009). “*Administración de personal y recursos humanos*”. México. Editorial Mc. Graw Hill.

Antecedentes:

Castillo, D. M. (2013); *Proceso de inducción de personal impartido a los trabajadores de nuevo ingreso en una empresa dedicada a la fabricación de rollos, bolsas y sacos industriales de plástico, ubicada en Valencia, Edo. Carabobo*. (Tesis para optar de Licenciada en Relaciones Industriales). Venezuela. Universidad de Carabobo. Recuperado de:
<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1640/4/dcastillo.pdf>.

García (2014) *Importancia de la Inducción para el Desempeño del Personal de la mediana Empresa Industrial* (tesis previa a la obtención del título de administradora de empresas). Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Garcia-Gladys.pdf>

Juárez (2012). *Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de La Región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o-docente-en-una-instituci%C3%B3n-educativa-policial-de-la-Regi%C3%B3n-Callao.pdf

Moronta (2011) *Propuesta de un manual de inducción a la coordinación de recursos humanos de la empresa Mayor Aextrema C.A. para los nuevos empleados a ingresar a la organización*. (Tesis para optar el título de técnico Superior Universitario en la carrera Organización Empresarial). Venezuela. Universidad Simón Bolívar. Recuperado de: <http://159.90.80.55/tesis/000154640.pdf>.

Requejo (2013) *Desempeño laboral y protección social de las MYPES en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis para optar el título de Economista). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Ftesis.usat.edu.pe%2Fjspui%2Fbitstream%2F123456789%2F172%2F1%2FTL_Requejo_Espinal_Oscar.pdf&ei=0uVQVbu9GYqoNpCbgZgG&usg=AFQjCNFTG0c8XNDDbuQgIIPJFhJJhtXcBg&bvm=bv.92885102,d.eXY

Arratia A. (2010) *Desempeño Laboral y Condiciones De Trabajo Docente En Chile: Influencias Y Percepciones Desde Los Evaluados*. (Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización). Chile. Universidad de Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia.

Autor/título	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de recolección
<p>ALAN ELVIS SAAVEDRA BECERRA</p> <p>“EL PROCESO DE INDUCCIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE LA CIUDAD DE TARAPOTO, AÑO 2015”</p>	<p>¿Cuál es la relación entre el proceso de inducción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015?</p>	<p>General. Determinar la relación entre el proceso de inducción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.</p> <p>Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el Proceso de inducción en base al indicador de bienvenida a la empresa de los colaboradores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015. • Analizar el Proceso de inducción en base al indicador recorrido por la empresa de los colaboradores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015. • Analizar el Proceso de inducción en base al indicador información de la empresa a los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015. • Analizar el Proceso de inducción en base al indicador políticas generales a los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015. • Analizar el Proceso de inducción en base al indicador presentación de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015. • Analizar el Proceso de inducción en base al indicador ubicación del empleado en el puesto de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015. • Analizar el Proceso de inducción en base al indicador explicación como van a ser evaluados los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015. • Analizar el Proceso de inducción de los colaboradores de la 	<p>El proceso de inducción tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transporte y comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.</p>	<p>Proceso de inducción</p>	<p>-</p>	<p>Bienvenida a la empresa. Recorrido por la empresa. Información de la empresa Políticas de la empresa Presentaciones Ubicación del empleado en el puesto Explicarle como va ser evaluado.</p>	<p>Encuesta</p>
				<p>Desempeño Laboral.</p>	<p>Compromiso y Ética</p>	<p>Conocimiento de objetivos Búsqueda de oportunidades Comportamiento ético y moral</p>	<p>Entrevista</p>
				<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Capacidad de relación Coordinación de Tareas. Disponibilidad de ayuda</p>		
				<p>Capacidad Profesional</p>	<p>Conocimiento técnico y práctico Experiencia del trabajador Capacidad de análisis</p>		
				<p>Comunicación</p>	<p>Capacidad de comunicación</p>		

	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015. • Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.			Capacidad de redacción
Diseño	Población		Muestra	
Correlacional	Está conformada por los 137 colaboradores de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015.		La muestra estará conformada por 45 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Tarapoto, año 2015	

Anexo N° 02: Instrumento de la variable I

Proceso de Inducción

Los valores a tener en cuenta son los siguientes:

1 = Muy inadecuado; 2 = Inadecuado; 3 = Regular; 4 = Adecuado; 5 = Muy adecuado

PROCESO DE INDUCCIÓN		ESCALAS				
N°	Bienvenida a la empresa	1	2	3	4	5
01	¿Considera usted adecuado el trato que recibió por parte de sus compañeros cuando ingresó por primera vez a laborar?					
02	¿Considera usted adecuado el trato que recibe por parte de su superior inmediato?					
N°	Recorrido por la empresa	1	2	3	4	5
03	¿Cómo califica usted el recorrido que le hicieron por las instalaciones al momento de ingresar a laborar?					
04	¿Considera adecuado la forma que se le explicó el funcionamiento de las áreas de la dirección regional?					
N°	Información de la empresa	1	2	3	4	5
05	¿Cómo califica usted la información que le brindan su superior y sus compañeros respecto al área de trabajo?					
06	¿Cómo califica usted la información que le proporcionan al momento de cumplir con una determinada función?					
N°	Políticas de la empresa	1	2	3	4	5
07	¿Cómo califica usted las políticas laborales de la institución?					
08	¿Considera adecuado la forma en la cual sus compañeros cumplen con las políticas?					
N°	Presentaciones	1	2	3	4	5
09	¿Considera adecuado la forma en que se le presentó ante todos, una vez que ingresó a laborar?					
10	¿Considera usted adecuado realizar una presentación dentro del área donde laborará?					

N°	Ubicación del empleado en el puesto	1	2	3	4	5
11	¿Cuál es su parecer frente a la ubicación en la que se encuentra?					
12	¿Cómo considera a que otras personas roten permanentemente dentro de la institución?					
N°	Explicarle como va ser evaluado	1	2	3	4	5
13	¿Cómo califica usted la forma en la cual le informan de cómo será evaluado?					
14	¿Considera adecuada la forma de evaluación que realizan hacia su persona?					

Anexo N° 03: Instrumento de la variable II

Desempeño laboral.

El valor de las escalas a tener en cuenta son las siguientes:

1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre

Compromiso y Ética		Escalas				
N°	Conocimiento de objetivos	1	2	3	4	5
01	¿Con qué frecuencia el personal comprende el trabajo que se le delega?					
02	¿Con qué frecuencia cumple con los objetivos que se le proponen?					
N°	Búsqueda de oportunidades	1	2	3	4	5
03	¿Con qué frecuencia identifica bondades que se pueden aprovechar en el colaborador?					
04	¿Con qué frecuencia usted ha observado que el colaborador resulta ser idóneo para el trabajo designado?					
N°	Comportamiento ético y moral	1	2	3	4	5
05	¿Con qué frecuencia la conducta del personal es la adecuada?					
06	¿Con qué frecuencia el trabajador muestra profesionalismo al momento de desarrollar su trabajo?					
Trabajo en equipo						
N°	Capacidad de relación	1	2	3	4	5
07	¿El trabajador se lleva bien con sus compañeros de trabajo?					
08	¿El trabajador guarda una buena relación con su persona?					
N°	Coordinación de Tareas	1	2	3	4	5
09	¿El colaborador coordina con sus compañeros para realizar un trabajo?					
10	¿Con qué frecuencia ha visto que opta por realizar un trabajo en equipo?					

N°	Disponibilidad de ayuda	1	2	3	4	5
11	¿El personal se muestra dispuesto a brindar apoyo a quien lo necesite?					
12	¿Con qué frecuencia apoya sin la necesidad de que soliciten su apoyo?					
Capacidad Profesional						
N°	Conocimiento técnico y práctico	1	2	3	4	5
13	¿Con qué frecuencia el trabajador ha demostrado poseer el conocimiento suficiente para desarrollar un determinado trabajo?					
14	¿Con qué frecuencia ha observado que el personal posee las habilidades y destrezas para realizar su actividad?					
N°	Experiencia del trabajador	1	2	3	4	5
15	¿Con qué frecuencia el trabajador demuestra tener experiencia en lo que hace?					
16	¿Con qué frecuencia dicha experiencia la comparte con sus compañeros de trabajo?					
N°	Capacidad de análisis	1	2	3	4	5
17	¿Con qué frecuencia el trabajador identifica de manera inmediata los problemas dentro de su área?					
18	¿Con qué frecuencia presenta respuestas contundentes y asertivas a lo que se le pregunta?					
Comunicación						
N°	Capacidad de comunicación	1	2	3	4	5
19	¿Con qué frecuencia el personal transmite de manera asertiva lo que piensa?					
20	¿Con qué frecuencia el trabajador se desenvuelve de manera elocuente con sus compañeros y superiores?					
N°	Capacidad de redacción	1	2	3	4	5
21	¿Con qué frecuencia los informes que redacta el trabajador son coherentes?					
22	¿Con qué frecuencia el personal sabe cómo redactar los documentos que se le solicitan?					

Anexo N° 04: Matriz de Resultados

PROCESO DE INDUCCIÓN														
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14
S01	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	4	2	1	1
S02	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1
S03	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1
S04	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
S05	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2
S06	2	3	2	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
S07	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
S08	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
S09	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	1	1	1
S10	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1
S11	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2
S12	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1
S13	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
S14	2	4	5	3	4	5	4	2	4	2	2	3	4	1
S15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2
S16	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2
S17	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	4	4
S18	5	3	3	4	3	3	5	5	4	5	2	3	2	1
S19	5	5	4	2	5	5	3	4	5	3	4	2	4	3
S20	3	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1
S21	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
S22	2	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
S23	1	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
S24	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4
S25	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	1	2	4	4
S26	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
S27	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
S28	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1
S29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
S30	2	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
S31	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	3	2	2
S32	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2	1
S33	2	2	1	4	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1
S34	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
S35	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1
S36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5
S37	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5

S38	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	2	4
S39	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1
S40	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
S41	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
S42	2	4	2	3	4	3	4	1	3	3	2	1	2	2
S43	1	3	1	4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
S44	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1
S45	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2

VALORES	D1
MÁXIMO	70
MÍNIMO	14
RANGO	56
DISTRIBUCIÓN	11

	PROCESO DE INDUCCIÓN	
	DESDE	HASTA
MUY INADECUADO	14	24
INADECUADO	25	35
REGULAR	36	46
ADECUADO	47	57
MUY ADECUADO	58	70

DESEMPEÑO LABORAL																						
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
S01	2	2	4	2	1	1	2	4	1	1	3	2	1	2	4	1	2	1	2	1	1	1
S02	2	2	2	2	4	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2
S03	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	1	2	1	2	1
S04	2	2	3	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2
S05	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2
S06	3	2	2	1	2	1	4	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1
S07	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1
S08	2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2
S09	2	2	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2
S10	2	3	2	2	1	1	2	4	2	1	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	2
S11	2	2	1	3	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	1	4	2	2	4	2	2	1
S12	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
S13	2	2	4	2	1	1	2	4	3	4	1	1	2	2	4	1	2	1	2	1	1	2
S14	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
S15	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1
S16	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
S17	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
S18	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2
S19	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	4
S20	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
S21	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
S22	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
S23	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
S24	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
S25	4	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4
S26	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
S27	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
S28	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2
S29	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1
S30	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
S31	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
S32	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1
S33	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
S34	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
S35	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
S36	5	4	5	4	5	5	3	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5
S37	5	4	2	4	5	4	2	2	5	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5
S38	4	4	5	4	3	2	2	3	5	4	5	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	5

S39	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1
S40	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
S41	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2
S42	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2
S43	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1
S44	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1
S45	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2

VALORES	D1
MÁXIMO	110
MÍNIMO	22
RANGO	88
DISTRIBUCIÓN	18

DESEMPEÑO LABORAL		
	DESDE	HASTA
MUY INADECUADO	22	39
INADECUADO	40	57
REGULAR	58	75
ADECUADO	76	93
MUY ADECUADO	94	110

Anexo N° 05: SPSS 21

CORRELACION.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Proceso_In...	Numérico	8	0		{1, Muy Ina...	Ninguna	13	Centrado	Nominal	Entrada
2	Desempeño...	Numérico	8	0		{1, Muy Ina...	Ninguna	12	Centrado	Nominal	Entrada
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo



Visible: 2 de 2 variables

	Proceso_Induccion	Desempeño_Lab...	var												
1	Inadecuado	Inadecuado													
2	Muy Inadecuado	Inadecuado													
3	Inadecuado	Inadecuado													
4	Muy Inadecuado	Inadecuado													
5	Muy Inadecuado	Inadecuado													
6	Muy Inadecuado	Inadecuado													
7	Muy Inadecuado	Inadecuado													
8	Muy Inadecuado	Inadecuado													
9	Inadecuado	Inadecuado													
10	Muy Inadecuado	Inadecuado													
11	Muy Inadecuado	Inadecuado													
12	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado													
13	Inadecuado	Inadecuado													
14	Regular	Muy Inadecuado													
15	Muy Adecuado	Muy Inadecuado													
16	Inadecuado	Muy Inadecuado													
17	Adecuado	Muy Adecuado													
18	Adecuado	Muy Inadecuado													
19	Adecuado	Regular													
20	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado													
21	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado													
22	Inadecuado	Muy Inadecuado													
23	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado													

Vista de datos Vista de variables

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Itado
 .og
 Tablas de contingencia
 Título
 Notas
 Conjunto de datos activo
 Resumen del procesamiento d
 Tabla de contingencia Desemp
 Pruebas de chi-cuadrado
 Medidas simétricas

Tablas de contingencia

[Conjunto_de_datos1] D:\TRABAJOS CARLOS\U.A.P\ALAN ELVIS SAAVEDRA BECERRA\13-11-15\CORRELACION.sav

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Desempeño_Laboral * Proceso_Induccion	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%

Tabla de contingencia Desempeño_Laboral * Proceso_Induccion

			Proceso_Induccion					Total
			Muy Inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	Muy Adecuado	
Desempeño_Laboral	Muy Inadecuado	Recuento	16	4	2	3	1	26
		% del total	35,6%	8,9%	4,4%	6,7%	2,2%	57,8%
	Inadecuado	Recuento	8	4	0	0	0	12
		% del total	17,8%	8,9%	0,0%	0,0%	0,0%	26,7%
	Regular	Recuento	0	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%
	Adecuado	Recuento	0	0	1	0	3	4
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	6,7%	8,9%
	Muy Adecuado	Recuento	0	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%	0,0%	4,4%
Total		Recuento	24	8	3	6	4	45
		% del total	53,3%	17,8%	6,7%	13,3%	8,9%	100,0%

IBM SPSS Statistics Processor está listo | H: 201, W: 399 pt.

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Itado
 .log
 Tablas de contingencia
 Título
 Notas
 Conjunto de datos activo
 Resumen del procesamiento d
 Tabla de contingencia Desemp
Pruebas de chi-cuadrado
 Medidas simétricas

	% del total	17,8%	8,9%	0,0%	0,0%	0,0%	26,7%
Regular	Recuento	0	0	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%
Adecuado	Recuento	0	0	1	0	3	4
	% del total	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	6,7%	8,9%
Muy Adecuado	Recuento	0	0	0	2	0	2
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%	0,0%	4,4%
Total	Recuento	24	8	3	6	4	45
	% del total	53,3%	17,8%	6,7%	13,3%	8,9%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,322 ^a	16	,000
Razón de verosimilitudes	37,580	16	,002
Asociación lineal por lineal	13,724	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 23 casillas (92,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Medidas simétricas

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal Coeficiente de contingencia	,730	,000
N de casos válidos	45	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | H: 201, W: 399 pt.