



**Religación
Press**

La inducción del personal

en los estudiantes
universitarios
de Ate Vitarte

Edwin Andersson Zelada Flórez
Oscar David La Cruz Arango
Luis Antonio Visurraga Camargo
Edwing Gonzalo Tapia Meza
Rafael Romero-Carazas

[Autores]

Colección Administración

La inducción del personal en los estudiantes universitarios

de Ate Vitarte

Edwin Andersson Zelada Flórez
Oscar David La Cruz Arango
Luis Antonio Visurraga Camargo
Edwing Gonzalo Tapia Meza
Rafael Romero-Carazas

Religación **P**ress

Administration Collection

Staff induction in university students

in Ate Vitarte

Edwin Andersson Zelada Flórez
Oscar David La Cruz Arango
Luis Antonio Visurraga Camargo
Edwing Gonzalo Tapia Meza
Rafael Romero-Carazas

Religación **P**ress

Religación Press

Equipo Editorial / Editorial team

Eduardo Díaz R. Editor Jefe

Roberto Simbaña Q. | Director Editorial / Editorial Director |

Felipe Carrión | Director de Comunicación / Scientific Communication Director |

Ana Benalcázar | Coordinadora Editorial / Editorial Coordinator|

Ana Wagner | Asistente Editorial / Editorial Assistant |

Consejo Editorial / Editorial Board

Jean-Arsène Yao | Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova | Fabiana Parra | Mateus

Gamba Torres | Siti Mistima Maat | Nikoleta Zampaki | Silvina Sosa

Religación Press, es parte del fondo editorial del Centro de Investigaciones CICSHAL-RELIGACIÓN | Religación Press, is part of the editorial collection of the CICHAL-RELIGACIÓN Research Center |

Diseño, diagramación y portada | Design, layout and cover: Religación Press.

CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.

Correo electrónico | E-mail: press@religacion.com

www.religacion.com

Disponible para su descarga gratuita en | Available for free download at | <https://press.religacion.com>

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

This title is published under an Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.



La inducción del personal en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte

Staff induction in university students in Ate Vitarte

Indução da equipe em estudantes universitários no Ate Vitarte

Derechos de autor Copyright:	Religación Press© Edwin Andersson Zelada Flórezc, Oscar David La Cruz Arango©, Luis Antonio Visurraga Camargo©, Edwing Gonzalo Tapia Meza©, Rafael Romero-Carazasc
Primera Edición: First Edition:	2024
Editorial: Publisher:	Religación Press
Materia Dewey: Dewey Subject:	351 - Administración pública
Clasificación Thema: Thema Subject Categories	JMJ - Psicología del trabajo e industrial / KJU - Teoría y comportamiento organizativos
BISAC:	BUS030000 BUSINESS & ECONOMICS / Human Resources & Personnel Management
Público objetivo: Target audience:	Profesional / Académico Professional / Academic
Colección: Collection:	Administración
Soporte/Formato: Support/Format:	PDF / Digital
Publicación: Publication date:	2024-08-19
ISBN:	978-9942-664-15-0

ISBN: 978-9942-664-15-0



APA 7

Zelada Flórez, E. A., La Cruz Arango, O. D., Visurraga Camargo, L. A., Tapia Meza, E. G., y Romero-Carazasc, R. (2024). *La inducción del personal en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.166>

[Revisión por pares]

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos (doble-ciego). Por lo tanto, la investigación contenida en este libro cuenta con el aval de expertos en el tema quienes han emitido un juicio objetivo del mismo, siguiendo criterios de índole científica para valorar la solidez académica del trabajo.

[Peer Review]

This book was reviewed by an independent external reviewers (double-blind). Therefore, the research contained in this book has the endorsement of experts on the subject, who have issued an objective judgment of it, following scientific criteria to assess the academic soundness of the work.

Sobre los autores/ About the authors

Edwin Andersson Zelada Flórez

Universidad Tecnológica del Perú | Lima | Perú

<https://orcid.org/0000-0003-1355-2130>

c15001@utp.edu.pe

edwinzelada@hotmail.com

Maestro en Gestión del Talento Humano, con más de 20 años de experiencia laboral en gestión de empresas de servicio, tanto públicas como privadas; con participación directa en el proceso de selección de personal y en especial de la inducción de los ingresantes a diferentes puestos de trabajo. Catedrático hace más de 10 años de cursos de RRHH.

Oscar David La Cruz Arango

Universidad César Vallejo | Lima | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-9242-936X>

lacruzo@ucvvirtual.edu.pe

lacruz79@hotmail.com

Doctor en Administración con grado de Magister en Psicología Educativa. Especializaciones en Gestión de Recursos Humanos. Trayectoria profesional en empresas públicas y privadas en áreas de gestión empresarial. Actualmente en la Docencia Universitaria en asignaturas de Gestión del Talento Humano. Asesor en temas de empleabilidad y fortalecimiento de competencias.

Luis Antonio Visurraga Camargo

Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma | Tarma | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-0638-1575>

lvisurraga@unaat.edu.pe

luchovisurraga@gmail.com

Doctor en Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV), Candidato a PhD en Filosofía e Investigación, Especialista en Gestión Pública e Investigador Renacyt. Especialista en la conducción de grupos humanos.

Edwing Gonzalo Tapia Meza

Universidad Tecnológica del Perú | Arequipa | Perú

<https://orcid.org/0000-0001-7570-9784>

c16846@utp.edu.pe

edwingtm@gmail.com

Maestro en Tecnología educativa y Competencias Digitales en la Universidad UNIR México. Contador público en la Universidad Nacional de San Agustín. Docente universitario en la carrera de contabilidad de la Universidad Tecnológica del Perú. Especialista en TIC. Capacitador en sistemas informáticos empresariales.

Rafael Romero-Carazas

Universidad Nacional de Moquegua | Moquegua | Perú

<https://orcid.org/0000-0001-8909-7782>

rromeroc@unam.edu.pe

rafaelromerocarazas@gmail.com

Posdoctorando (Pos-PhD) en Filosofía e Investigación Multidisciplinar en Centro Universitario de Desarrollo Intelectual (C.U.D.I.), México; Doctor (c) en Educación con enfoque en la complejidad y la investigación transdisciplinaria en Escuela Militar de Ingeniería (E.M.I.) – Cochabamba- Bolivia; Reconocimiento de "DOCTOR HONORIS CAUSA" por la Universidad del Norte de Tamaulipas - México; Magister en Gerencia Pública en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, Contador Público en la Universidad Peruana Unión-Lima, investigador Renacyt (Nivel III).

Resumen

El objetivo principal de este libro fue obtener una visión actualizada y detallada sobre el proceso de incorporación de personal en estudiantes universitarios de Ate Vitarte, Lima, en el año 2023. Se llevó a cabo una encuesta a través de un cuestionario específicamente diseñado, dirigido a estudiantes universitarios en Ate, cuyos resultados destacaron la importancia de la educación superior en la adquisición de habilidades y conocimientos profesionales. Se observó que una inducción adecuada en empresas peruanas tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los futuros empleados. La falta de información durante el proceso de inducción afecta negativamente el rendimiento de los colaboradores. La mayoría de los estudiantes en Ate Vitarte son jóvenes, económicamente dependientes y prefieren la educación presencial. En resumen, la ausencia de un proceso de inducción en las empresas puede disminuir la productividad y el éxito de los empleados.

Palabras clave: Recursos humanos, incorporación de los individuos a las organizaciones, inducción, universitarios, empleabilidad, onboarding.

Abstract

The main objective of this book was to obtain an updated and detailed view on the process of staff incorporation in university students in Ate Vitarte, Lima, in the year 2023. A survey was conducted through a specifically designed questionnaire directed to university students in Ate, the results of which highlighted the importance of higher education in the acquisition of professional skills and knowledge. It was observed that an adequate induction in Peruvian companies has a positive impact on the work performance of future employees. Lack of information during the induction process negatively affects the performance of employees. Most of the students in Ate Vitarte are young, economically dependent and prefer face-to-face education. In summary, the absence of an induction process in companies can decrease employee productivity and success. Keywords: Human resources, incorporation of individuals into organizations, induction, university students, employability, onboarding.

Resumo

O principal objetivo deste livro foi obter uma visão atualizada e detalhada sobre o processo de recrutamento de pessoal entre os estudantes universitários em Ate Vitarte, Lima, no ano de 2023. Foi realizada uma pesquisa por meio de um questionário especificamente elaborado para os estudantes universitários de Ate, cujos resultados destacaram a importância do ensino superior para a aquisição de habilidades e conhecimentos profissionais. Constatou-se que a indução adequada nas empresas peruanas tem um impacto positivo no desempenho profissional dos futuros funcionários. A falta de informações durante o processo de indução afeta negativamente o desempenho dos funcionários. A maioria dos alunos da Ate Vitarte é jovem, economicamente dependente e prefere a educação presencial. Em resumo, a ausência de um processo de indução nas empresas pode diminuir a produtividade e o sucesso dos funcionários.

Palavras-chave: Recursos humanos, incorporação de indivíduos em organizações, indução, estudantes universitários, empregabilidade, integração.

Contenido

[Peer Review]	6
Sobre los autores/ About the authors	8
Resumen	10
Abstract	10
Resumo	11
Introducción	18
Capítulo 1.	28
Contexto temático inherente a la trama del libro	28
Investigaciones realizadas a nivel internacional	29
Investigaciones realizadas en Perú	43
¿Qué es inducción del personal?	48
Capítulo 2	62
Incorporación de personal en estudiantes universitarios: sustento metodológico	62
Soporte tipológico: incorporación de personal en estudiantes universitarios	63
Sustentáculo en materia de enfoque	63
Cimiento o base en lo que al diseño se refiere	64
Alcance investigativo	65
Núcleo en materia de la pesquisa	65
Basamento temporo – espacial del texto	66
Universo sobre el que se trabajó para gestar el presente estudio de RRHH	67
Trabajo de campo para el levantamiento de información	69
Procedimiento para con el análisis respectivo	70
Capítulo 3	73
Percepción de los estudiantes universitarios en Ate Vitarte	73
Evidencia de las respuestas al cuestionario, pregunta por pregunta	74
Resultantes de tipo categórico al cruzar todas las preguntas del cuestionario	86
Capítulo 4	175
Concordancias o discordancias: inducción adecuada y su impacto	175
Concordancias o discordancias	176
Conclusión	186
Referencias	190

Tablas

Tabla 1. Rango de edades de los estudiantes universitarios de Ate, Lima	74
Tabla 2 Ciclo en curso de la carrera	75
Tabla 3. ¿En estos momentos se encuentra trabajando y estudiando al mismo tiempo?	76
Tabla 4. ¿En su última o actual experiencia laboral, se le brindó un proceso de inducción cuando ingresó a la empresa?	76
Tabla 5. Cuanto tiempo de duración tuvo la inducción, de su última o actual experiencia laboral	77
Tabla 6. ¿Consideras la falta de inducción, un impulsor determinante para dejar tu nuevo puesto y seguir buscando algo mejor?	78
Tabla 7. ¿Consideras que, de no haber inducción a la hora de ingresar a trabajar, ello podría acelerar tu desmotivación personal?	79
Tabla 8. ¿De no hacerse inducción en una empresa, a que motivo crees que corresponda?	79
Tabla 9. ¿Quién fue el encargado de realizar la inducción en su última o actual experiencia laboral?	80
Tabla 10. ¿En tu experiencia laboral, puedes afirmar que, a los nuevos colaboradores, al momento de ingresar a un puesto de trabajo, se le da a conocer la información general de la compañía?	81
Tabla 11. ¿En tu experiencia laboral, puedes afirmar que, a los nuevos colaboradores, al momento de ingresar a un puesto de trabajo, se le presenta con el resto del personal de las diferentes áreas de la empresa?	82
Tabla 12. ¿En tu experiencia laboral, puedes afirmar que, a los nuevos colaboradores, al momento de terminar la inducción, se registra por escrito todo lo realizado (se documenta), para que quede archivado?	82
Tabla 13. ¿En tu experiencia laboral, puedes afirmar que, si un colaborador es promovido o recibe un ascenso, se le realiza una nueva inducción?	83
Tabla 14. ¿En tu experiencia laboral, puedes afirmar que, a los nuevos colaboradores, si es que no se le hubiera realizado una inducción, su regularización es promovida por el jefe inmediato y no se espera a que RRHH actúe?	84
Tabla 15. ¿Es probable que sin que te lo hayan mencionado literalmente, se haya realizado la inducción cuando estabas siendo seleccionado (proceso de selección del personal)?	85
Tabla 16. ¿Consideras que el término inducción se confunde (muchas veces) con el proceso de capacitación?	85
Tabla 17. Tabla de contingencia edades de los estudiantes según el ciclo en curso de la carrera	86
Tabla 18. Condiciones laborales de acuerdo con las edades de los estudiantes	87
Tabla 19. Edad que tienen los estudiantes y su experiencia con procesos de inducción	88
Tabla 20. Edad que tienen los estudiantes y el tiempo de duración que han tenido sus procesos de inducción	90
Tabla 21. Edad que tienen los estudiantes y quienes han sido los encargados de realizar la inducción	91
Tabla 22. Edad que tienen los estudiantes y quienes han sido los encargados de realizar la inducción	92
Tabla 23. Edad que tienen los estudiantes y si han tenido en su reciente o nuevo empleo presentación del personal	93
Tabla 24. Edad que tienen los estudiantes y existencia de documentación sobre la experiencia de inducción	94
Tabla 25. Edad que tienen los estudiantes y el recibimiento de nueva inducción para nuevo cargo	95
Tabla 26. Edad que tienen los estudiantes y su percepción de desmotivación por la no inducción	96
Tabla 27. Edad que tienen los estudiantes y su percepción sobre la inducción sin aviso como parte de la entrevista	97
Tabla 28. Edad que tienen los estudiantes y su percepción sobre la inducción confundida como un proceso de capacitación	98
Tabla 29. Edad que tienen los estudiantes y su percepción sobre cuál sea el motivo del porque no recibió una inducción	99
Tabla 30. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su condición de trabajo y estudio al mismo tiempo	100
Tabla 31. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su experiencia con un proceso de inducción	101
Tabla 32. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y el tiempo de duración de la inducción	102
Tabla 33. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y experiencia con la presentación del personal como parte de la inducción	103
Tabla 34. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y experiencia con la documentación sobre la inducción recibida	104

Tabla 35. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y la experiencia de nueva inducción para nuevo cargo	105
Tabla 36. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y la experiencia de nueva inducción para nuevo cargo	106
Tabla 37. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su comportamiento frente a la falta de inducción como determinante para dejar el cargo	107
Tabla 38. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su perspectiva sobre la no inducción como factor que acelera la desmotivación personal	108
Tabla 39. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su perspectiva sobre la inducción como parte de la entrevista	109
Tabla 40. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su perspectiva de la inducción confundida como un proceso de capacitación	110
Tabla 41. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su perspectiva sobre cuál cree que sea el motivo porque la cual no recibió la inducción	111
Tabla 42. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su perspectiva sobre la documentación de la experiencia de inducción	112
Tabla 43. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su experiencia sobre una nueva inducción para nuevo cargo	113
Tabla 44. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción de acuerdo con el encargado de realizar la inducción	114
Tabla 45. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción de acuerdo con el encargado de realizar la inducción	115
Tabla 46. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y la presentación del personal	117
Tabla 47. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y nueva inducción para nuevo cargo	118
Tabla 48. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y el responsable de la regulación	119
Tabla 49. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y la inducción sin aviso como parte de la entrevista	120
Tabla 50. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y la inducción confundida como un proceso de capacitación	121
Tabla 51. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y la documentación sobre la experiencia de inducción	122
Tabla 52. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y el motivo por la cual creen los estudiantes que no recibió inducción	123
Tabla 53. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y su experiencia con un proceso de inducción	124
Tabla 54. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y el tiempo de duración de la inducción	125
Tabla 55. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y su experiencia respecto a la aplicación de nueva inducción para nuevo cargo	126
Tabla 56. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y su perspectiva sobre la falta de inducción como determinante para dejar su cargo	127
Tabla 57. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y su perspectiva sobre la inducción como acelerador de la desmotivación personal	128
Tabla 58. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y su perspectiva sobre el motivo porque no recibió una inducción	129
Tabla 59. Tabla de contingencia realización del proceso de inducción en los estudiantes y el tiempo de duración que esta tuvo	130
Tabla 60. Tabla de contingencia realización del proceso de inducción de los estudiantes y persona encargada del proceso de inducción	130
Tabla 61. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y el conocimiento de información general dado en los procesos de inducción	131
Tabla 62. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y la presentación del personal en el proceso de inducción	132
Tabla 63. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y la documentación sobre la experiencia de inducción	132

Tabla 64. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y conocimiento sobre nueva inducción para nuevo cargo	133
Tabla 65. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y quienes han sido los responsables de la regularización	134
Tabla 66. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y su percepción sobre la inducción confundida como un proceso de capacitación	135
Tabla 67. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y su percepción sobre la inducción sin aviso como parte de la entrevista	135
Tabla 68. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y la falta de esta como determinante para dejar el cargo	136
Tabla 69. Tabla de contingencia del proceso de no inducción como acelerador de la desmotivación personal	137
Tabla 70. Tabla de contingencia del encargado de realizar la inducción y el conocimiento de información general impartido	138
Tabla 71. Tabla de contingencia encargado de realizar la inducción y la falta e inducción como determinante para dejar el cargo	139
Tabla 72. Tabla de contingencia encargado de realizar la inducción y como él no recibirá acelera la desmotivación personal	141
Tabla 73. Tabla de contingencia encargado de realizar la inducción y la inducción sin aviso como parte de la entrevista	142
Tabla 74. Tabla de contingencia encargado de realizar la inducción y la inducción confundida como un proceso de capacitación	143
Tabla 75. Tabla de contingencia encargado de realizar la inducción y motivo por el cual se cree que no recibió una inducción	144
Tabla 76. Tabla de contingencia conocimiento de información general y presentación del personal	145
Tabla 77. Tabla de contingencia conocimiento de información general y documentación sobre la experiencia de inducción	146
Tabla 78. Tabla de contingencia conocimiento de información general y nueva inducción para nuevo cargo	147
Tabla 79. Tabla de contingencia conocimiento de información general y responsable de la regularización	148
Tabla 80. Tabla de contingencia conocimiento de información general y la falta de inducción como determinante para dejar tu cargo	149
Tabla 81. Tabla de contingencia conocimiento de información general y la no inducción acelera la desmotivación personal	150
Tabla 82. Tabla de contingencia conocimiento de información general y la inducción sin aviso como parte de la entrevista	150
Tabla 83. Tabla de contingencia conocimiento de información general e inducción confundida como un proceso de capacitación	151
Tabla 84. Tabla de contingencia presentación del personal y documentación sobre la experiencia de inducción	152
Tabla 85. Tabla de contingencia presentación del personal y nueva inducción para nuevo cargo	153
Tabla 86. Tabla de contingencia presentación del personal y regularización promovida por el jefe	153
Tabla 87. Tabla de contingencia presentación del personal y regularización promovida por el jefe	155
Tabla 88. Tabla de contingencia presentación del personal y la no inducción acelera la desmotivación personal	156
Tabla 89. Tabla de contingencia presentación del personal y la inducción sin aviso como parte de la entrevista	156
Tabla 90. Tabla de contingencia presentación del personal y la inducción confundida como un proceso de capacitación	157
Tabla 91. Tabla de contingencia presentación del personal y motivo del porque no recibió una inducción	158
Tabla 92. Tabla de contingencia documentación de la inducción y nueva inducción para nuevo cargo	159
Tabla 93. Tabla de contingencia documentación de la inducción y regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH	160
Tabla 94. Tabla de contingencia documentación de la inducción y la falta de inducción como determinante para dejar tu cargo	161
Tabla 95. Tabla de contingencia documentación de la inducción y la no inducción acelera la desmotivación	

personal	162
Tabla 96. Tabla de contingencia documentación de la inducción y la inducción sin aviso como parte de la entrevista	162
Tabla 97. Tabla de contingencia documentación de la inducción y la inducción confundida como un proceso de capacitación	163
Tabla 98. Tabla de contingencia documentación de la inducción y motivo del porque no recibió una inducción	164
Tabla 99. Tabla de contingencia documentación de la inducción y la regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH	165
Tabla 100. Tabla de contingencia nueva inducción para nuevo cargo y la falta de inducción como determinante para dejar tu cargo	166
Tabla 101. Tabla de contingencia nueva inducción para nuevo cargo y la no inducción acelera la desmotivación personal	167
Tabla 102. Tabla de contingencia nueva inducción para nuevo cargo y la inducción sin aviso como parte de la entrevista	167
Tabla 103. Tabla de contingencia nueva inducción para nuevo cargo y la inducción confundida como un proceso de capacitación	168
Tabla 104. Tabla de contingencia nueva inducción para nuevo cargo y motivo del porque no recibió una inducción	169
Tabla 105. Tabla de contingencia regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH y la inducción sin aviso como parte de la entrevista	170
Tabla 106. Tabla de contingencia regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH y la inducción confundida como un proceso de capacitación	170
Tabla 107. Tabla de contingencia regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH y motivo del porque no recibió una inducción	171
Tabla 108. Tabla de contingencia falta de inducción como factor en la desmotivación personal y credencial del motivo del porque no recibió una inducción	172

Figuras

Figura 1. Aspectos a considerarse en los procesos de inducción del personal	51
Gráfica 1. ¿Existe un programa de acogida y orientación para nuevos empleados?	55
Gráfica 2. ¿Quiénes intervienen en el programa de acogida y orientación?	55
Gráfica 3. ¿Imparten formación para personas recién seleccionadas orientada a que estas comprenden y se adecuen a los valores corporativos?	55

**La inducción del personal en los
estudiantes universitarios de Ate
Vitarte**

Introducción

La humanidad está viviendo una nueva era, la llamada era de la globalización, la misma que ha impuesto una serie de cambios disruptivos e intensos en busca de un mayor desarrollo, calidad, productividad, competitividad y que ha ocasionado en las organizaciones mucha incertidumbre, así como, imprevisibilidad, transformaciones, nuevas tendencias, etc. Para ello, las organizaciones han venido asumiendo retos, y han tenido que mejorar procesos, cuyos resultados, dependen intrínsecamente de las personas que los ejecutan, por esta razón es indispensable que estas se apropien y empoderen (Langle et al., 2021). Pero, por otro lado, también ha provocado cambios en la manera de trabajar, en los gustos, y en las formas en como las personas buscan medios de subsistencia para su desarrollo profesional y personal (Estrada, 2022).

Bajo ese panorama anterior, las entidades se siguen esforzando en la búsqueda de mano de obra capacitada que sea capaz de desarrollar su pensamiento de forma práctica y en simultaneo ejecutar los procesos que, además, los lleve a obtener una ventaja competitiva y hacer entidades más productivas, generando valor agregado al interior de las mismas y es que han identificado que la mejor ventaja competitiva para una institución deriva de las personas que la integran; en realidad son las personas con sus habilidades, capacidades y conocimientos las que crean y fortalecen la innovación en una perspectiva de sostenimiento. Por tal razón, hoy en día es necesario dejar de considerar a las personas como simples recursos o servidores, dándoles la importancia debida, como sujetos activos

y proactivos que están dotados de inteligencia y que representan un capital potencial indispensable para el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones (Bermúdez, 2011).

En consecuencia, todos los procesos generados por el personal de Recursos Humanos son fundamentales, entre ellos la inducción del personal, el cual es llevado a cabo después del proceso de selección – previo reclutamiento –, en el momento en el que el trabajador ingresa al mercado laboral, con el objetivo de que este se adapte a la empresa, se familiarice con los compañeros de trabajo, con la cultura empresarial, con sus principales directivos, su historia, sus políticas internas y los respectivos manuales, y con su cargo lo más rápido posible; por lo que, para lograr ese objetivo, la organización debe contar con un programa de inducción planificado con anticipación, evitando de esta forma pérdidas de tiempo y costos elevados. No obstante, a pesar de los múltiples beneficios de este proceso, en algunos casos han sido subvalorados, o implementados sin una adecuada orientación coherente con el plan estratégico de la organización, generando entre otras cosas, que no se les imparta información valiosa a los nuevos integrantes del equipo, o generando a corto plazo rotación de personal por falta de adaptación, motivación u otros motivos, lo cual a la larga representa pérdidas al cierre del año laboral, sin contar con los gastos de reclutamiento y selección, sino también aquellos derivados de la propia inducción al personal nuevo (Langle et al., 2021). Justamente siendo este uno de los temas más complicados de cuantificar para las áreas de Recursos Humanos en las empresas, ya que sin duda existe un costo

que implica reemplazar a un colaborador que ha sido desvinculado o que renunció voluntariamente (Estrada, 2022), de acuerdo con Medina (2022), el costo de sustituir un empleado representa el 35% de su salario anual y el promedio de su remplazo es de 52 días; así mismo, un 17% de los profesionales abandonan sus trabajos durante los tres primeros meses si no se sienten integrados; y el 90% de los trabajadores deciden si quieren quedarse o no en una empresa en sus primeros seis meses; teniendo mayor éxito en aquellas empresas que cuentan con programas de onboarding o proceso de inducción de personas, ya que logran retener un 66% más a los nuevos empleados, lo cual indudablemente sustenta categóricamente la importancia que tiene este proceso (inducción), para las empresas (Medina, 2022).

Y es que ocurre, que, en muchos casos, la real dimensión del costo de la rotación laboral es subestimado, aun cuando diversos estudios muestren su gran envergadura (Vergara, 2018), pudiéndose decir que la problemática más relevante que ocasiona son los sobrecostos laborales por una innecesaria rotación de personal que no es bien gestionada; y es que como sostiene la Organización Internacional del Trabajo (2021), la elevada rotación ocupacional atenta contra la posibilidad de acumular calificaciones específicas dificultando así la trayectoria laboral futura; del mismo modo, diversos estudios apuntan, que la rotación del personal está influenciada por la desmotivación y la insatisfacción laboral, por lo que se puede afirmar que los motivos que implican la salida de los trabajadores son fundamentalmente laborales y en la mayoría de los casos pueden ser detectados mediante el estudio de la fluctuación

potencial, por lo que si se toman las medidas necesarias se puede reducir la rotación real (Hernández et al., 2013).

Por tanto, es fundamental que las organizaciones identifiquen estos costos y midan tanto la rotación de su personal como los costos que ésta genera a la compañía con el fin de poderlos controlar más fácilmente y buscar el nivel de rotación más sano para cada empresa (Restrepo & Gómez, 2009), y es que, en el contexto mundial, pareciera que existiera muchos profesionales, técnicos, y mano de obra en general en comparación con las ofertas de empleo, más no es así, actualmente se está presenciando a nivel mundial una deserción masiva de empleados, a una escala que no era evidente desde hace mucho tiempo. La reciente encuesta de la empresa estadounidense PricewaterhouseCoopers (PwC), sobre el pulso de la dirección ejecutiva reveló que el 88% de las empresas están experimentando una rotación de personal superior a la normal; además demuestran que el 65% de los empleados están buscando trabajo; con lo cual se intuye que las empresas deben esforzarse por hacer que las opciones, modalidades, experiencias sean más transparentes, más individualizadas y más flexibles (Mukherjee & Lamm, 2022), en conclusión más motivadoras.

Para ello, y como las cifras revelan que la inducción formal, requiere de inversiones iniciales y algunas periódicas para desarrollar y mantener los contenidos al día, sin embargo, la realidad evidencia que, no se obtiene una buena consistencia en la preparación de los empleados, por el contrario existe una menor curva de aprendizaje para que los empleados desempeñen al 100% sus actividades

en menor tiempo, y no se garantiza que las mejoras a procesos y nuevas herramientas estén bien implementadas, lo cual impide una reducción de costos y una mejor productividad, además que impide una retención del personal, impulsando constantes rotaciones (Pérez, 2018). Esto a su vez requiere de gerentes capaces, pues su rol es clave en cualquier proceso de inducción, más aún en situaciones únicas como las que estamos atravesando en la actualidad (Cielo Talent, 2020), en donde y sobre la base de diversos contextos, el uso de la tecnología se ha convertido en una de las principales herramientas para continuar con su buena impartición (Serrano et al., 2021).

Ahora bien, con respecto a la situación actual surgida por la pandemia del Covid19, la cual ha generado desafíos y restricciones en el contexto laboral, y han limitado tanto a la capacitación, como a la inducción del nuevo personal; las empresas para darle continuidad a este proceso han optado por aplicar mecanismos tecnológicos, sin embargo, es probable que haya requisitos de capacitación adicionales, específicamente ligados a la pandemia antes mencionada, que deberán abordarse con más detenimiento, aparte de la inducción denominada tradicional (BRCGS, 2021), pues se siguen generando cambios no solo en la forma de trabajar, los mismos que obligaron a gran parte de la fuerza laboral a hacerlo de forma remota, siendo estos procesos importantes para el éxito de toda compañía y del nuevo talento organizacional (Violante, 2020), haciendo frente – como se pudiera – a los diversos embates del panorama laboral.

Por mencionar algunos casos; en España el número de personas que acaban de perder su empleo llegó al 5,6%, una cifra muy

superior a la del resto de países europeos. El único que se acerca es Letonia, donde se quedó en el 4,1% (Esteban, 2022). En Bangladesh como en otros países asiáticos, la rotación del personal representa un enorme desafío, ya que los trabajadores pasan de una empresa a otra o definitivamente abandonan la industria por diversos motivos (Khondker, 2017). Por su parte, Estados Unidos está presenciando un cambio constante de trabajo como “Job Hopping” (pasar de un trabajo a otro en un breve periodo de tiempo) y cuya percepción del *job hopping* cambió en los últimos años hasta volverse algo usual para los Jóvenes del mundo (Universia, 2015). Así mismo, el número de estadounidenses que abandonaron sus puestos aumentó a 4,4 millones en febrero del 2022, un poco más que en el mes anterior, pero por debajo del máximo de noviembre del 2021 de 4,5 millones (Tappe, 2022).

En diversos países de Latinoamérica, como son los casos de México, Colombia, Perú, Venezuela, la rotación del personal a nivel operativo es muy común debido a las malas administraciones y los bajos sueldos (Escuela Latinoamericana de Coaching y Mentoring, 2021). Una investigación, realizada a 2.600 jóvenes, hombres y mujeres de 18 a 29 años, de países como Perú, Colombia, Ecuador, Chile, Brasil, Argentina, Paraguay, Uruguay, Nicaragua, México, Puerto Rico, El Salvador, Costa Rica y Honduras; destaca que el 75% de ellos no encuentra un trabajo (ManpowerGroup, 2022). Otros estudios realizados en América Latina, señala que antes de la pandemia, los Millennials ya tenían problemas para integrarse al mercado de trabajo mediante empleos de calidad, habitualmente

encontraban un empleo sin seguridad social, luego uno en el sector formal y culminaban su vida laboral en el autoempleo (Actualidad Laboral, 2020).

En el contexto local específico, Perú es el tercer país con mayor rotación de personal de América Latina, siendo una de las causas la falta de sistematización en el proceso de selección que genera que uno de cada tres personas elegidas deje de pertenecer a una compañía en el corto plazo provocando más del 43% de sobre costos de una empresa (Morales, 2022). Además, las cifras de empleabilidad en jóvenes bachilleres son inferiores en la Costa (50.8%), Sierra (40.9%), Selva (41.8%) (Sunedu, 2022). Sumado a ellos, muchas empresas peruanas que contratan nuevos colaboradores dejan de lado la importancia de la inducción de personal (RSM, 2020), pues la gran mayoría de organizaciones invierten muy poco en ello, específicamente entre el 0.5% y 1% (Cubas, 2018); además una buena cantidad de empleadores, que por lo general se tratan de pequeñas y medianas empresas, sostienen que la inducción de personal les implica costos mayores, pues no solo les implica pagar sus salarios, beneficios contribuciones e impuestos, sino también la inducción como tal (Tokman & Martínez, 1999), subestimando la importancia de esta inversión para sus operaciones y como estrategia para retener el personal calificado.

Es por esta razón, que las empresas cada día más se ven afectadas por los altos niveles de rotación del personal, y por los sobre costos laborales que estos implica, a razón de una mala gestión

de los recursos humanos, haciendo que su personal en especial los más jóvenes busquen otras alternativas de empleo, y que en muchas ocasiones terminen en el autoempleo. En tal sentido, se plantea como problema general la siguiente interrogante:

¿Cómo la obtención de una visión global y actualizada acerca de la situación del proceso de inducción del personal, en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte en Lima 2023, permite enfatizar en el estatus de los encuestados, las características principales a la hora de induccionar, la importancia del proceso en estudio y su relación con otras funciones de los recursos humanos?

Y como problemas específicos se tienen los cuestionamientos siguientes:

1. ¿De qué manera el estatus profesional de los estudiantes universitarios de Ate Vitarte en Lima 2023, permite obtener una visión global y actualizada acerca de la situación del proceso de inducción del personal?

2. ¿De qué manera la existencia y durabilidad del proceso de inducción del personal, permite obtener una visión global y actualizada de los estudiantes universitarios de Ate Vitarte en Lima 2023?

3. ¿De qué manera las perspectivas sobre la importancia del proceso de inducción del personal, permite obtener una visión global y actualizada de los estudiantes universitarios de Ate Vitarte en Lima 2023?

4. ¿De qué manera la relación del proceso de inducción del personal con otras funciones de los RRHH permite obtener una visión global y actualizada de los estudiantes universitarios de Ate Vitarte en Lima 2023?

Motivo por el cual se plantea en el presente estudio el siguiente objetivo general, obtener una visión global y actualizada acerca de la situación del proceso de inducción del personal, en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte, Lima 2023, enfatizando en el estatus de los encuestados, las características principales a la hora de induccionar, la importancia del proceso en estudio y su relación con otras funciones de los recursos humanos.

En concordancia con ello se planteó como objetivos específicos:

1. Conocer el estatus profesional de los estudiantes universitarios de Ate Vitarte, Lima 2023.
2. Determinar la existencia y durabilidad del proceso de inducción del personal en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte, Lima 2023.
3. Conocer las perspectivas sobre la importancia del proceso de inducción del personal en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte, Lima 2023.
4. Determinar la relación del proceso de inducción del personal con otras funciones de los RRHH en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte, Lima 2023.

Capítulo 1.

Contexto temático inherente a la trama del libro

Investigaciones realizadas a nivel internacional

Tejedor et al. (2023), efectuaron una investigación en Panamá intitulada *“La inducción como factor de importancia para el éxito y productividad de las empresas en el sector industrial del distrito de Panamá”* la cual tuvo como objetivo determinar como la inducción ayuda el éxito y productividad de las empresas del sector industrial del Distrito de Panamá. Considerando una metodología de enfoque mixto y de carácter descriptivo. Como resultados obtuvo, que en su mayoría los empleados no les han impartido inducciones, no les han explicado las normas de trabajo, no saben acerca de los incentivos y beneficios adicionales al salario monetario, no les entregaron los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, no le realizaron una presentación de sus compañeros de trabajo, así como también no le dieron una presentación de las instalaciones de la empresa, no se les indico la presentación del uso de elementos de protección personal. Por lo que concluye, la importancia de que los altos cargos en las empresas en general panameñas e internacionales tomen la inducción en cuenta, porque a veces, cuando un nuevo empleado entra en la empresa, ni siquiera reconocemos su nombre o el lugar al que va, ni le damos órdenes con sus jefes.

Piedra et al. (2023) realizaron en México un estudio sobre *“Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción del personal: perspectivas y tendencias”* con el objetivo de realizar propuestas que permitan contratar al mejor personal con un procedimiento actual en recursos y técnicas nuevas, las preguntas de investigación e hipótesis

planteadas están relacionadas con este proceso de reclutamiento. Considerando una metodología descriptiva, documental. Como resultados refleja que en el bosquejo de la temática encontrada los procedimientos utilizados para contratar personal se realizan a través de la integración y obtención de datos académicos, psicométricos, culturales, conocimientos, o de salud, para contratar a la persona adecuada de acuerdo con el perfil del puesto, evitando con ello problemas futuros en su desempeño y comportamiento dentro de la organización. Con el estudio se muestran las características más relevantes para elegir y reclutar a un nuevo candidato considerando que resulta importante ubicar el puesto o vacante a cubrir con las características necesarias y específicas, para que de la misma forma el candidato que quiera postularse conozca los requisitos requeridos para ser contratado. Por lo que concluye que el proceso de selección y contratación permite impulsar la efectividad en el desarrollo organizacional de la empresa.

Hernández et al. (2023) efectuaron en Colombia un estudio intitulado “*Formulación de un sistema para el proceso de inducción y entrenamiento para el nuevo personal de la empresa Tecnihogar Florencia ubicada en la ciudad de Florencia Caquetá*” cuyo objetivo fue diseñar un sistema para el proceso de inducción y entrenamiento para el nuevo personal de la mencionada empresa. Por medio de una metodología cuantitativa, descriptiva, con aplicación de encuesta dirigida a 5 colaboradores. Como resultados desarrollaron un programa de entrenamiento e inducción para el personal nuevo con el fin de mejorar su integración y contribución a la empresa.

Concluye, que estos programas permiten vincular a los nuevos empleados de manera adecuada, a la vez que imparte conocimientos necesarios para lograr la eficiencia y eficacia que necesita la empresa.

Xicay (2023), presentó en Guatemala un estudio sobre “*La certificación de los colaboradores por medio de la inducción de personal*” centrado en conocer la certificación de los colaboradores por medio de la inducción de personal, para fortalecer las competencias laborales del talento humano. Para ello aplico una metodología bibliográfica, y como técnica el fichaje. En sus resultados resalta la importancia de implementar un programa de inducción estructurado para que los nuevos colaboradores puedan familiarizarse rápidamente con la empresa y comprender sus funciones y responsabilidades, lo que facilitará su incorporación al equipo de trabajo de manera eficiente. También se menciona la necesidad de utilizar métodos para los programas de inducción y evaluar el desarrollo de estos, así como la evolución de las técnicas de certificación en las organizaciones. En conclusión, destaca la relevancia de contar con un programa de inducción efectivo y actualizado.

Tejedor et al. (2022), realizaron en Panamá un estudio intitulado “*La inducción como factor de importancia para el éxito y productividad de las empresas en el sector industrial del distrito de Panamá*” cuyo objetivo fue determinar como la inducción ayuda el éxito y productividad de las empresas del sector industrial del Distrito de Panamá. Por medio de una metodología cuantitativa, descriptiva y como técnica la encuesta. Como resultados encontré que la inducción es crucial para el éxito de una organización, ya

que permite guiar a los nuevos trabajadores en los procedimientos requeridos y contribuye al manejo, desarrollo y éxito general de la empresa. Llegando a la conclusión, que la inducción es el mecanismo que permite proporcionar al trabajador información sobre la empresa, su misión, visión, objetivos, organigramas, responsabilidades del puesto, horario de trabajo, incentivos, normas y facilidades en la empresa, entre otros aspectos relevantes, para facilitar su proceso de aprendizaje.

Mendoza (2022), realizó en Colombia un *“Estudio de pertinencia para la incorporación de TIC en el programa de inducción y reinducción de los trabajadores de la Empresa Delthac 1 Seguridad”* cuyo objetivo central fue analizar la pertinencia de implementar las TIC en los procesos de inducción y reinducción de los trabajadores para fortalecer la cultura organizacional. Para ello considero una metodología cualitativa, buscando conocer el grado de apropiación de la cultura organizacional y las necesidades en cuanto a la capacitación e inducción corporativa. Los resultados indican que los procesos de inducción que se llevan a cabo en la empresa no están orientados hacia la cultura organizacional, por lo que considera pertinente la inclusión de las TIC en los programas de formación ya que permitirá tener mayor cobertura y alcance, disminuir costos, se optimizarán los tiempos de capacitación y podrá ser más competitiva en el mercado laboral. Llegando a la conclusión, que la empresa debido a la necesidad del distanciamiento producida como medida ante el Covid-19 ha venido implementando medios tecnológicos para continuar atendiendo a estos procesos de capacitación e inducción

del personal que antes eran dados de manera presencial, no obstante, aun para obtener la misma calidad de resultados considera que debe aplicarse mayores recursos tecnológicos.

Gonell (2022), realizó en República Dominicana un estudio intitulado *“Onboarding como estrategia para una adecuada integración de los empleados de la empresa GM Mega Bienes, Santo Domingo”* la cual tuvo como objetivo analizar el Onboarding como estrategia para una adecuada integración de los empleados de la Empresa GM Mega Bienes, en el periodo febrero-abril 2022. Para ello aplico una metodología mixta, retrospectiva, no experimental. Como resultados el proceso de onboarding acelera el proceso de adaptación e integración de los recién llegados a la empresa, haciéndolos más eficientes en un corto periodo de tiempo, ayudando a maximizar los efectos positivos y minimizar los impactos negativos. Por lo que concluye en base al onboarding como estrategia para una adecuada integración de los empleados de la Empresa GM Mega Bienes, Santo Domingo, que este proceso de integración del personal es un excelente método para lograr que el nuevo empleado se integre de manera efectiva en una empresa, aportando de manera positiva para que la misma logre alcanzar sus objetivos organizacionales; sin embargo, se deben llevar a cabo todas las etapas que sugiere este método, para que el mismo pueda surgir efectos positivos tanto para el personal como para la empresa mediante el cual se pueden llegar a reducir la rotación de personal y lograr la retención de un talento comprometido con la institución.

Radesca (2022), realizó en Argentina un estudio intitulado *“Innovación para los procesos de Selección, Onboarding y Retención del personal Administrativo en Empresas Neuquinas”* cuya finalidad fue desarrollar una plataforma tecnológica para el reclutamiento y onboarding de personal administrativo en la cuenca neuquina, que profesionalice la inserción del talento humano en la región de Vaca Muerta, mediante el acceso a las capacitaciones requeridas por las organizaciones. Para ello considero una metodología mixta, descriptiva. Como resultados obtuvo, que, si bien existen numerosos beneficios de dichas herramientas, surge la importancia de la simplificación de los perfiles de puesto y la certificación de conocimientos, como solución para optimizar los tiempos de reclutamiento y selección. Resulta fundamental y necesaria la implementación de los procesos de Onboarding y los planes de formación como elementos para la retención del talento. Por lo que concluye que con este desarrollo será posible aplicar la plataforma a otros perfiles de puestos en el futuro, además de optimizar los tiempos de respuesta de las consultoras, mejorando de esta manera los procesos de búsqueda y selección de personal en toda la Cuenca Neuquina.

Nievas et al. (2022), presentaron en Argentina un estudio intitulado *“El proceso de inducción del personal de enfermería periodo septiembre 2021 a agosto 2022”* con el de dar cuenta del cumplimiento de este proceso y su impacto sobre la atención de los pacientes. Para ello considero una metodología descriptiva retrospectiva, donde se registró el mayor número de ingresos al Servicio de Enfermería

del HEC. Se tomó como fuente de recolección de datos las bases del área de docencia de enfermería, los registros de participación del campus virtual del HEC y los registros de asistencia del centro de simulación clínica. Arrojando como resultados, que durante el 2021 ingresaron 83 (52%) enfermeros y durante el 2022 76 (48%), enfermeros, sumando un total de 159, de los cuales se dieron de baja por diferentes motivos un 22% de enfermeros. Del total de enfermeros que ingresaron el 56 % realizó el curso de cuidados críticos, el 94% se capacitó en RCP avanzado, el 91% está capacitado en cuidados de la traqueotomía y el 90% capacitados en cuidados de la DVE en los pacientes de neurocirugía. El 100% recibió capacitación presencial sobre seguridad del paciente, paquetes de medidas infectológicas, prevención de lesiones por presión. Por lo que concluye que contar con un proceso de inducción para el servicio de enfermería, permite desarrollar planes de capacitación precisos y adaptados a las necesidades de nuestro servicio de enfermería, que posteriormente impactan sobre el cuidado de los pacientes.

Pertuz (2022), desarrolló en Colombia un estudio sobre *“Diseño de una aplicación web para la reducción de tiempo de atención en el proceso de inducción de personal de nuevo ingreso”* cuyo objetivo fue diseñar un Aplicación web que permita al nuevo personal de INVEMAR realizar la inducción de manera autónoma, disminuyendo la intervención de la persona encargada del proceso. Para ello considero una metodología aplicada. Como resultados, dicha aplicación web permite a los nuevos colaboradores del instituto tener un conocimiento de las generalidades y actividades de las

diferentes áreas del instituto de investigaciones marinas y Costeras, a la vez que la misma permite disminuir los tiempos de atención de la inducción la cuales rondan entre 5 a 6 horas o media jornada laboral, teniendo como referencia las reuniones para inducción de los jefes de las áreas de Vinculaciones, Planeación, Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTA), Sistemas y telemáticas y el área de Comunicaciones del instituto. En conclusión, la implementación de este proyecto implicaría una reducción de esos tiempos que se utilizan para este proceso, ya que este sería autónomo y solo se controlaría la ejecución de las encuestas por parte del personal de nuevo ingreso, dando así tiempo para el atender los demás procesos que son de igual importancia pero que no pueden dar espera, pues estos pueden generar reprocesos y/o retrasos.

Melgar et al. (2022), realizaron un estudio en Bolivia intitulado “Percepción de los estudiantes de pregrado de la Carrera de Medicina respecto a la educación virtual” cuyo objetivo fue describir la percepción de los estudiantes relacionado con la educación virtual. Para ello utilizó el enfoque mixto, con énfasis en lo cualitativo. Como resultados obtuvo que la mayoría de los estudiantes tienen edades entre los 17 y 48 años, siendo más frecuentes los grupos etarios de 17 a 20, y 21 a 24 años, que corresponden al 75% del total. También encontró que la mayoría tienen inclinación por estrategias tradicionales y la modalidad presencial. Por lo que concluye que la modalidad virtual no es versátil en relación con los quehaceres laborales.

Ramos (2020), presentó un estudio en Guatemala intitulado *“Programa de inducción al personal administrativo del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa”* cuyo objetivo fue contribuir con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos; para ello aplicó una metodología de investigación acción, considerando una técnica de reconstrucción para el diagnóstico de la empresa, y de esta manera genero una propuesta de práctica administrativa para la inducción del personal. Como resultados obtuvo, un proceso que reconstruye la experiencia vivida en la práctica administrativa, resaltando la importancia de la elaboración de la propuesta y las lecciones aprendidas, y reconstruyendo de manera cronológica la propuesta desarrollada. Concluye que la propuesta busca implementar una ruta de reinducción al trabajo para el personal administrativo del Instituto con el objetivo de que los trabajadores conozcan sus funciones y realicen su trabajo de manera eficiente y eficaz.

Diaz (2020), realizó un estudio en Colombia intitulado *“Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano”* cuyo objetivo fue establecer la importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano. Mediante una metodología descriptiva y documental. Como resultados presento un análisis conceptual que busca establecer el concepto de inducción y la importancia de estos procesos para el desarrollo de las competencias laborales del factor humano en las Organizaciones. Llegando a la conclusión, que bajo la teoría humanística de Elton Mayo se destaca la

importancia del ser humano sobre la máquina, y presenta las diversas metodologías que permiten abordar los procesos de inducción en diferentes organizaciones, lo cual permite a los interesados conocer los desafíos actuales que afrontan las organizaciones para contar con los procesos adecuados de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano y lograr el éxito, la productividad y la competitividad que la organización desea.

Bautista et al. (2019), presentaron en Ecuador un estudio intitulado *“Caracterización Socioeconómica y Demográfica de los Estudiantes de Pregrado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas”* cuyo objetivo se centró en conocer las características socioeconómicas y demográficas de los estudiantes de pregrado de nuestra universidad, lo que permitirá plantear nuevas estrategias. A través de una metodología mixta de alcance descriptivo, utilizando una muestra de 904 estudiantes de pregrado matriculados en el II semestre de 2016, a los que se les aplicó una encuesta. Los resultados muestran que los estudiantes son jóvenes entre 17 y 20 años, mayoritariamente de género femenino, por lo general no trabajan sino los estudios son financiados por sus padres y en su mayoría mediante préstamos de instituciones financieras. Las conclusiones muestran que los estudiantes de pregrado financian sus estudios con recursos familiares, son de estatus económico medio bajo, sus edades oscilan entre los 17 y 20 años, la mayoría es femenino, y existe alta frecuencia de ser madres; y por gran parte de sus padres trabajan en instituciones públicas.

Torres et al., (2019), presentaron en Colombia un estudio sobre la “*Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los Ips (centros médicos) de Villavicencio, Meta – Colombia*” cuyo objetivo fue describir los factores que intervienen en esta práctica; para ello realizó una investigación descriptiva a las IPS (Centros Médicos), de la ciudad, a través del instrumento Mp03 Inducción y Capacitación del Grupo GYDO, aplicado a los encargados de gestión humana. Cuyos resultados se enfocaron en caracterizar la práctica considerada de gran importancia como estrategia de mejora organizacional y personal, estas organizaciones cuentan con planes formalizados de entrenamiento y consideran las capacitaciones como una ventaja competitiva que les permite ofrecer un servicio de calidad. En conclusión, la inducción es necesaria para facilitar la adaptación del nuevo colaborador al puesto de trabajo, ya que el desconocimiento del ambiente laboral y de la empresa puede generar debilidades y riesgos para la organización. Es importante fomentar un ambiente de confianza, propiciar el sentido de pertenencia y socializar las políticas y manuales necesarios para disminuir el riesgo de accidentes o problemas relacionados con el desempeño del personal nuevo.

Barragán et al., (2018), realizaron en México una investigación intitulada “*Programa de Inducción en las Empresas como Herramienta de Mercadotecnia Emocional*” cuyo objetivo fue evaluar la eficiencia de los programas de inducción, desde el punto de vista de la mercadotecnia. Mediante una metodología descriptiva. Como resultados arrojo que el programa de inducción es una herramienta comúnmente utilizada por las organizaciones para integrar a

los nuevos empleados, pero a veces no logra eficientemente la integración de los intereses individuales con los intereses comunes de la organización. Por lo que concluye, que la organización debe vender su misión, visión y objetivos a sus empleados, a través de un programa de inducción efectivo, para lograr que los empleados no solo acepten, sino también lleven a cabo dichos objetivos de la organización.

Aldi (2018), realizó una investigación en Guatemala intitulada *“Inducción y desempeño laboral”* con el objetivo de determinar la relación de inducción en el desempeño laboral. Por medio de una metodología descriptiva, apoyada de la encuesta como técnica, la misma que fue aplicada a una muestra de 30 colaboradores de la empresa Restaurante Don Carlos de la ciudad de Quetzaltenango. Como resultados determinó que existe una relación del proceso de inducción hacia el desempeño laboral de los colaboradores, a partir de cuándo el nuevo empleado ingresa a la empresa y no le dan a conocer de manera oficial la información indispensable para el mejor desarrollo, repercute en el desempeño del colaborador de forma directa dentro de la organización. Este resultado conlleva estructurar el manual que contenga los pasos técnicos de un proceso de inducción, para implementarlo y de igual manera incrementar su efectividad dentro de la empresa en el menor tiempo posible. Por lo que concluye que el proceso de inducción tiene un impacto directo considerable en el desempeño de los colaboradores.

Ortiz (2018), efectuó un estudio en Ecuador intitulado *“Los procesos de inducción en el desempeño laboral de los colaboradores de la*

empresa eléctrica provincial Cotopaxi s.a. de la ciudad de Latacunga” cuya finalidad fue demostrar la relación entre los procesos de inducción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. de Latacunga. Considerando una metodología de enfoque mixto, básica, bibliográfica y documental, de campo, exploratoria y explicativa. Con una muestra de 192 empleados a quienes se aplicaron las encuestas. Como resultados demostró cómo el proceso de inducción puede influir en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, y a través del análisis se procura mejorar los procesos que ayudaran a los nuevos empleados mediante los conocimientos, habilidades, lo cual mejorara el rendimiento que tienen al desarrollar sus actividades. En conclusión. determina que no existe un proceso de inducción adecuado, lo que da paso a falencias en los colaboradores de la empresa, debido a que no brinda información necesaria antes de integrarse a su puesto de trabajo afectando el desempeño laboral, al momento no existe un manual o guía para dirigir una adecuada inducción laboral de un nuevo colaborador dificultado que el personal no esté capacitado por lo que afecta el desempeño laboral.

Becerra et al., (2014), realizaron en Colombia un estudio sobre los *“estilos de vida de estudiantes universitarios admitidos al pregrado de la carrera de medicina, Bogotá 2010-2011”* cuyo objetivo fue determinar algunos estilos de vida de estudiantes de pregrado admitidos en la esa carrera. A través de una investigación descriptiva, con aplicación de la encuesta. Como resultados obtuvo que el 71,9% son hombres y 28,1% mujeres, donde el 75,95 tienen entre 6 y 18 años, el 98% de los estudiantes provenían de la zona urbana, y el

72,8% de los estudiantes vivía con sus padres y hermanos antes de su ingreso a la universidad y cerca del 20% vivía sólo con la madre, en su mayoría de extracto socioeconómico 3. Apenas el 12,6% trabajaba antes de su ingreso a la universidad, algunos de tiempo completo (40%) y otros de tiempo parcial (60%). Concluye que es común que los estudiantes tengan un patrón de sueño corto, presentan estrés, más de la mitad no consume alcohol o fuma; por lo que considera que las instituciones de educación superior como formadoras de sujetos integrales, juegan un papel importante en el establecimiento de conocimientos, conductas y actitudes que promuevan el desarrollo de cada individuo desde una perspectiva integradora de sus dimensiones biológica y psicosocial.

Caro (2010), investigó en Colombia sobre la “*Caracterización de los estudiantes de pregrado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia de las cohortes 2005-I a 2009-II*”; el objetivo principal de esta investigación fue describir las características demográficas, socioeconómicas, familiares y académicas de los estudiantes de pregrado de la mencionada facultad; por lo que realizó un estudio descriptivo de corte transversal en el cual utilizó la encuesta. Como resultado se obtuvo, que la facultad está integrada por estudiantes con una edad en su mayoría de 20 a 25 años, de estado civil soltero, y de estrato socioeconómico 2 y 3. Se concluyó también que la deserción presentada en la facultad de medicina entre los años 2004 a 2009 se puede considerar como positiva, ya que el 66% de estos estudiantes siguen vigentes en el sistema educativo.

Investigaciones realizadas en Perú

Paz (2022), realizó en Chiclayo un estudio intitulado *“Programa de inducción para el desempeño laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo”* cuyo propósito fue proponer un programa de inducción que incida en el desempeño laboral de los servidores en la mencionada oficina. En virtud de ello, aplico una metodología cuantitativa, de tipo básica, descriptiva, propositiva, no experimental, transversal, y cuya técnica fue la encuesta. Obteniendo como resultado que el 37% de los trabajadores, confiesan que el nivel de desempeño es bajo; el 60% de los trabajadores manifiestan que el nivel del desempeño es medio, y el 3% de los trabajadores indica que el nivel del desempeño laboral es alto. Concluyendo que la aplicación de un programa de inducción tendrá resultado positivo puesto que repercutirá de forma favorecedora en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad materia de estudio.

Garzón (2022), desarrolló en Piura un estudio sobre *“Satisfacción a la inducción laboral y gestión hospitalaria en usuarios internos de un hospital básico de Durán en tiempos Covid-19”* cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables manifiestas en el título, para ello se apoyó de una metodología cuantitativa, básica, y correlacional, apoyada de una encuesta realizada a una población censal de 150 servidores (médicos, enfermeras, y administrativos), para ello utilizó el cuestionario de satisfacción a la inducción laboral de Lucio (2020), y el Cuestionario de Gestión hospitalaria de Marín (2020). Como resultados encontró que existe una relación positiva con tamaño del

efecto grande entre satisfacción a la inducción y gestión hospitalaria ($Rho=0.500$; $p < 0.01$), y el 25% de la variabilidad de la satisfacción a la inducción laboral está explicada por la Gestión hospitalaria. Llegando a la conclusión, de que existe una relación positiva con tamaño del efecto grande entre satisfacción a la inducción y gestión hospitalaria.

Crofford (2022), realizó en Piura su estudio sobre el *“Proceso de inducción y competencias profesionales de usuarios internos en un hospital público de Durán-Ecuador, 2021”*. El cual tuvo como objetivo central determinar la relación entre el nivel del proceso de inducción y competencias profesionales de usuarios internos en un hospital público de Durán-Ecuador, 2021. La metodología empleada fue cuantitativa de tipo básica, no experimental y diseño descriptivo correlacional, apoyado para la recolección de la información de una encuesta aplicada a una muestra censal de 154 usuarios. Cuya confiabilidad del instrumento fue excelente de acuerdo con el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach. Los resultados indicaron que las dimensiones de las variables tuvieron predominio acentuado en el nivel regular. Concluyendo sobre la existencia de un índice de 0,332; un p -valor $< 0,01$ (alta significancia), estableciendo relación positiva baja entre el nivel de proceso de inducción y competencias profesionales.

Sánchez (2021), realizó en Trujillo un trabajo intitulado *“Optimización de los procesos de inducción y capacitación al personal operativo de Coesti S. A. para disminuir la tasa de rotación”* Para o cual centro su objetivo en la implementación de un plan de capacitaciones

para reducir la tasa de rotación de personal mediante un plan de inducción y capacitación en los meses de marzo y diciembre de 2018. Mediante una metodología cuantitativa y aplicada. Como resultados obtuvo, que basado en el número atípicos de renuncias en las estaciones de servicio de COESTI S.A. Y teniendo un índice de rotación de personal llegó al 62% se generó una cadena de problemas como buscar reemplazos de manera inmediata para que no se afecte la operación, además de tiempo y gastos administrativos por reclutamiento, inducción, uniformes, etc. Logro diseñar un plan de capacitaciones donde participaron activamente tanto los líderes de la estación como el grupo de interés, teniendo resultados favorecedores. Por lo que concluyo que a través de la implementación de plan no solo se estabilizó la tasa de rotación de personal, sino que también se logró mejorar la percepción de los trabajadores hacía la empresa, lo cual se reflejó en su permanencia y motivación.

Villalobos (2021), realizó en Pimentel un estudio sobre *“El onboarding y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de alma Perú, Chiclayo, 2021”* con el objetivo de medir la relación entre el onboarding y el desempeño laboral en los colaboradores de Alma Perú, Chiclayo. Por medio de una metodología, cuantitativa, básica, descriptiva, correlacional, no experimental, apoyada de un cuestionario estructurados. Con lo que obtiene como resultados que se evidencia una relación positiva moderada entre el onboarding y el desempeño laboral, de acuerdo con el resultado de la regresión lineal estadística de Pearson (0.673; Sig. 0,000). El 80% de los

colaboradores encuentra un nivel alto en la variable onboarding. En este sentido se puede deducir que la gestión de onboarding en Alma Perú, es bien gestionado generando satisfacción en los colaboradores y una mayor permanencia (retención), en la organización. El 63% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable desempeño laboral. En este sentido concluye que en la empresa Alma Perú, el desempeño no depende en gran medida del proceso de inducción. El factor que no contribuye al desempeño laboral es la dimensión economía laboral. El 60% de los colaboradores encuentra un nivel bajo en la dimensión economía laboral.

Córdova (2020), realizó en Piura un estudio intitulado *“Propuesta de un plan de inducción en contrataciones con el Estado para los oficiales recientemente egresados asignados a la división de Administración de un buque de la Marina de Guerra del Perú”* cuyo objetivo fue proponer un plan de inducción en materia de contrataciones con el Estado para los oficiales recientemente graduados de la Escuela Naval del Perú que sean asignados a la jefatura de la división de Administración de un buque de la Marina de Guerra del Perú. Para la realización de este trabajo de suficiencia profesional, desarrollo tres partes, en la primera, describe la institución y la experiencia laboral del informante. La segunda parte detalla la problemática encontrada junto con la propuesta del plan de inducción; mientras que la tercera parte, refleja el proceso que implicó el desarrollo de esta propuesta, desde la recolección de información mediante documentos escritos y el análisis de la misma, hasta la obtención del plan de inducción propuesto. Como resultados busco eliminar

o, en su defecto, disminuir el tiempo de demora en el proceso de adquisición de bienes y servicios, lo que podría ocasionar un retraso en la programación de mantenimiento preventivos y correctivos de los equipos de los Departamentos de Armamento, Operaciones e Ingeniería de la Unidad Naval donde se desempeñan estos oficiales. Finalmente, determinó como conclusión principal que el presente plan de inducción para los oficiales recientemente graduados en materia de contrataciones con el Estado permite reducir el tiempo de demora en la adquisición de bienes y servicios, cumpliendo con los plazos establecidos por el Comando Superior.

Pardo (2018), realizó en Tumbes su tesis intitulada “*Inducción del personal administrativo nombrado y su incidencia en el rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Tumbes 2015*” determinar la incidencia de la inducción de personal en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes. Para ello considero una metodología descriptivo, correlacional, cuantitativo, transversal, con una muestra censal de 130 trabajadores administrativos a quienes aplico un cuestionario. Como resultados encontró que existe una relación entre la inducción de personal y el rendimiento laboral, encontrándose que la mayoría de los encuestados se encuentran en un nivel medio de incidencia. En conclusión, el bajo desempeño laboral de los funcionarios se atribuye a tres causas principales: un proceso de reclutamiento y selección de personal tradicional, la falta de capacitación inmediata para los nuevos empleados y un clima laboral deficiente en la institución.

Aguirre & Bustamante (2018), efectuaron en Lima un trabajo intitulado *“Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018”* cuyo objetivo central fue determinar la relación entre Inducción del personal y Desempeño laboral. Por medio de una metodología aplicada, no experimental, descriptivo, correlacional, transversal, cuantitativa, apoyada de una encuesta aplicada a una muestra de 50 trabajadores. Como resultados, obtuvo que la inducción del personal tiene relación con el desempeño laboral; asimismo, las dimensiones inducción general a la empresa también se relacionan con el desempeño laboral con un $Rho = 0,646$ Sig. (bilateral) = 0,001, respectivamente; mientras que la inducción al puesto se relaciona con el desempeño laboral ($Rho = 0,719$; Sig. (bilateral) = 0,001). Por lo que concluye, que existe una relación positiva moderada entre las variables inducción del personal y desempeño laboral.

¿Qué es inducción del personal?

La inducción es un elemento del proceso de socialización del trabajador nuevo, que tiene que realizar el empleador (Dessler & Varela, 2011), el cual consiste en adaptar e integrar al nuevo servidor dentro de la organización y a su puesto de trabajo, proporcionándole la información relacionada con las características y dimensiones de la misma para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar de manera correcta su trabajo (Pérez, 2008). No obstante, además de estar dirigidos para el personal de nuevo ingreso a la institución, también debería darse no solo a este, sino

además al personal que ingresa a otras áreas (traslado interno), o inclusive cuando existen cambios en las políticas de la organización (Organismo Andino de Salud-Convenio Hipólito Unanue, 2015).

Este proceso en cuestión, generalmente es realizado con presentación de videos institucionales, catálogos de los productos que la entidad comercializa, orientaciones de las expectativas que tiene la empresa con las personas (Ministerio de Salud, 2006), o también por medio de otros documentos como el díptico o tríptico de la empresa, las políticas y/o convenio colectivo, normas de Seguridad y Salud en el trabajo, normas internas, etc. (Castaño, 2005), el cual van en función a un proceso que generalmente es estructurado, diferente de la orientación y en el que participan el jefe inmediato, los compañeros de trabajo y, a veces, instructores especializados; llevándose a cabo conforme a una pauta de actividades de corta duración: 10 a 20 horas en promedio generalmente (Martínez & Martínez, 2009).

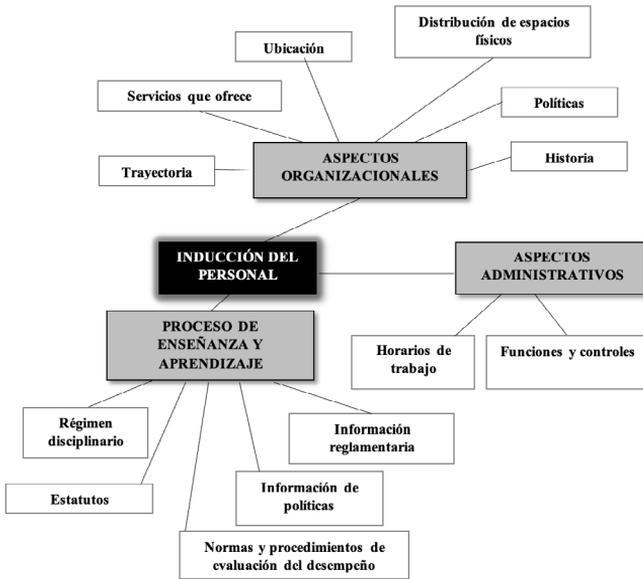
Donde desde RR.HH. se convoca a toda persona que se incorpore a la empresa a un curso de bienvenida o training inicial, por lo general este programa de formación: consta de la presentación de los valores básicos de la empresa (Ottorino, 2005), de la política y filosofía de la empresa, la familiarización a la persona con el método de trabajo, la emisión de conocimientos de las herramientas comunes de trabajo. Con lo cual se espera facilitar la introducción en el área de trabajo en el que va a desarrollarse y el acercamiento al resto de tareas que se realizan en otros departamentos, además de comunicar objetivos de crecimiento económico de la empresa, con el fin de implicar a todo el personal en la consecución del conjunto de metas

comunes de la compañía, fomentando la participación y el trabajo en equipo (Castaño, 2005).

Por lo cual debe considerar aspectos organizacionales relacionado a elementos internos del propio funcionamiento, políticas y valores empresariales, así como objetivos, aspectos administración relacionados a coordinación sobre el cargo, funciones y demás aspectos de recursos humanos. Y también otros aspectos relacionados propiamente al proceso de enseñanza y aprendizaje (Colmenáres, 2008). Además de dar toda la información necesaria al nuevo trabajador para que este pueda lograr su propia incorporación a los grupos sociales (informales) que existen en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación del nuevo empleado con la organización (Alfaro, 2012).

Todo lo antes mencionado, coincide en gran parte con los aspectos o informaciones que propone Chiavenato (2007), que tienen que ver con la historia o trayectoria de la empresa, el producto o servicios que ofrece; los derechos y obligaciones del personal, los términos del contrato de trabajo, las actividades sociales de empleados, sus prestaciones y servicios, las normas y el reglamento interno de trabajo, algunas nociones sobre protección y seguridad laboral; con respecto al puesto que se ocupará, la naturaleza del trabajo, los horarios, salarios, oportunidades de ascensos, así como la presentación del nuevo empleado, las relaciones de su puesto con las demás posiciones, la descripción detallada del puesto, etc.

Figura 1. Aspectos a considerarse en los procesos de inducción del personal



Nota. Sintetización de los aspectos fundamentales propuestos por Colmenares, (2008).

Esta etapa de incorporación de los nuevos empleados representa una oportunidad única de aprendizaje mutuo entre los nuevos empleados y la organización, independientemente del tamaño de la empresa (Debora & Deborah, 2022). Pues este proceso compatible con el mentoring, o training inicial permite a la larga, una formación práctica in situ en el ambiente de trabajo que posiblemente puede ser distinto al que venía realizándose, o el primer empleo formal; el cual va en lo posible acompañado de un tutor durante un periodo estimado con el que pondrán en práctica los conocimientos obtenidos, se le dará el seguimiento del caso y se evaluará su desempeño (Castaño, 2005).

La inducción parte del hecho de que el nuevo colaborador necesita un periodo de adaptación al puesto de trabajo (Torre et al., 2019). Pues como sostiene la Organización Internacional del Trabajo (2016), en el primer día en el trabajo se debe ayudar al nuevo trabajador a familiarizarse con el entorno laboral y como sostiene Ramírez, García, & Beristáin (2019), es un aspecto fundamental para todas las organizaciones, ya que por medio de este se dan las orientaciones y se establecen los parámetros de los procesos que se llevarán a cabo dentro de las diferentes áreas (Ramírez, García, & Beristáin, 2019). Siendo cada inducción diferente dependiendo de la disciplina y cargo (Aguilar & Cubero, 2018).

En tal sentido, inducción es, entonces, el procedimiento para presentar a los nuevos empleados en la organización y ayudarles a ajustarse a las exigencias de la empresa. Igualmente, se puede decir que es un proceso que consiste en la aceptación de los valores, normas y convicciones que se postulan en la organización (Cejas et al., 2017). Pudiéndose sintetizar que los propósitos de la inducción son los siguientes:

La situación del empleo.—Desde el inicio de la relación laboral, es de utilidad para el empleado saber cómo se ajusta su puesto de trabajo dentro de la estructura y las metas organizacionales de la empresa (Mondy, 2010).

Políticas y reglas de la compañía.—Todo el trabajo dentro de la organización debe realizarse de acuerdo con los lineamientos y las restricciones que establecen las políticas y las reglas de la organización.

Los empleados deben tener claros tales lineamientos para asegurarse de una transición adecuada y uniforme hacia el ámbito de trabajo (Mondy, 2010).

Remuneración.—Los empleados tienen un interés especial en la obtención de información acerca del sistema de remuneración. Por lo regular, la administración es la que brinda esta información durante el proceso de reclutamiento y selección, y debe reiterarla durante la inducción (Mondy, 2010).

Cultura corporativa.—La cultura de la empresa refleja la forma “como se hacen las cosas”. Esto se relaciona con múltiples aspectos, desde la manera en la que se visten los empleados hasta la forma en la que hablan, resultando sumamente importante todo lo concerniente a la adaptación organizacional en pro del éxito de un empleado (Mondy, 2010).

Trabajo en equipo.—Es probable que la capacidad y la disposición de un nuevo empleado para trabajar en equipo se hayan determinado desde antes de su contratación, por lo que, en la inducción, el programa puede enfatizar de nuevo la importancia de convertirse en un miembro valioso del equipo de la compañía (Mondy, 2010).

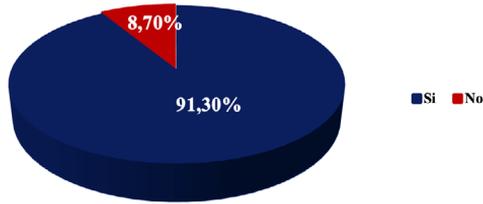
Desarrollo del empleado.—La seguridad en el empleo de un individuo depende cada vez más de su capacidad para adquirir los conocimientos y las habilidades necesarios en continuo cambio. Por lo tanto, las empresas deben mantener enterados a los empleados no sólo de los programas de desarrollo que patrocina la misma, sino también de aquellos que estén disponibles en forma externa y aunque no los financie (Mondy, 2010).

Socialización.—Para reducir la ansiedad que suelen experimentar los empleados nuevos, la compañía debe tomar medidas para integrarlos dentro de la organización, a nivel informal, no debiéndose olvidar ya existen casos de organizaciones, en donde los empleados que han tomado programas de socialización, incluyendo los temas de política y administración de carreras, tienen en el mediano a largo plazo, un mejor desempeño que aquellos que no han llevado tal capacitación (Mondy, 2010).

Y es por esa razón es que es considerada como una acción didáctica, programada, dirigida al conocimiento integral de la organización por parte de la persona, que procede de lo simple (el puesto), a lo complejo (la Institución), de lo conocido (el puesto), a lo desconocido (la institución), de lo particular (el puesto), a lo general (la empresa), de las operaciones concretas (el puesto), a las políticas generales (la empresa), hasta lograr que la persona se perciba así misma integrada al microcosmos organizacional, con convicción y compromiso, de una manera participante, activa y motivada (Londoño & Arcila, 2013).

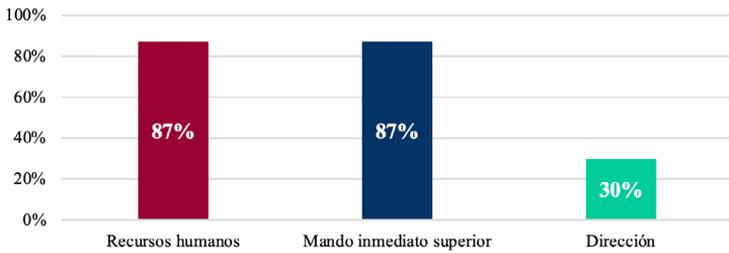
Según un estudio extraído de la bibliografía a la mano, la mayoría de las empresas consultadas (91,3%) cuenta con un programa de acogida y orientación para nuevos empleados (Gráfica 1), en el que intervienen generalmente (Gráfica 2) el área de Recursos Humanos (87%), el Mando inmediatamente superior al puesto a cubrir (87%) y en menor medida la alta dirección (30%); amén que, el 78,3% de las empresas afirma impartir formación para las personas recién seleccionadas orientada a que éstas comprendan y se adecuen a los valores corporativos (Gráfica 3) (Excultur, 2015).

Gráfica 1. ¿Existe un programa de acogida y orientación para nuevos empleados?



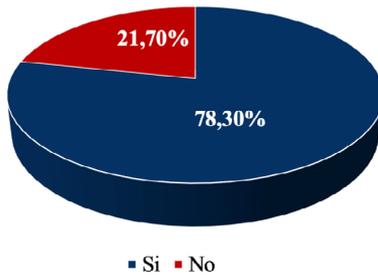
Nota. Tomado de Exceltur (2015).

Gráfica 2. ¿Quiénes intervienen en el programa de acogida y orientación?



Nota. Tomado de Exceltur (2015).

Gráfica 3. ¿Imparten formación para personas recién seleccionadas orientada a que estas comprenden y se adecuen a los valores corporativos?



Nota. Tomado de Exceltur (2015).

Y es que, con el paso del tiempo, las organizaciones han reconocido que priorizar en una experiencia de existencia de la inducción es vital para el éxito del empleado y de la organización (Chillakuri, 2020), pues es a través de esta que se le enseña al colaborador a como interactuar con su nuevo puesto, siendo este un aspecto crucial (Chauvergne et al., 2023). Por tal razón, como explica Maurer (2008), este debe ser un proceso estratégico para la organización, que no debe consistir en pocas semanas e incluso horas, por el contrario, es bueno que este dure al menos un año (de forma paulatina), ya que, según los expertos en recursos humanos, esta etapa también tiene otro objetivo, que es garantizar a través de los empleadores que el personal adquiera la experiencia, pero también permite garantizar una alta retención de los colaboradores.

No obstante, esto no es del todo así, pues actualmente, los procesos de inducción realizado a los nuevos colaboradores que ingresan a las organizaciones se realizan en un plazo de uno a cuatro días, y por lo general es realizado por el jefe inmediato quien es el encargado de realizar la inducción general y particular a cada uno de los colaboradores (Torre et al., 2019); ya que, de acuerdo con Carlos & Muralles (2022), los objetivos del proceso de inducción vienen a ser construir relaciones y capacitación en habilidades, las cuales conducen en última instancia al desarrollo de la confianza. No obstante, estudios recientes han incorporado otros elementos, como explica Scott et al., (2022), debido al contexto de la crisis generada por la pandemia del Covid-19, demostrándose que para que las organizaciones puedan superar los desafíos de esta crisis, así como

otras por venir es necesario incorporar y priorizar tres elementos en los objetivos, los cuales permite garantizar una mayor eficiencia, que son: crear una estructura sólida, conectar personas de forma robusta y continuar la adaptación en todo momento.

Además, considerando que, en muchos casos se han visto, que los programas de inducción actuales son generalmente inadecuados y pueden tener un efecto negativo en la retención del personal (Shufutinsky & Cox, 2019), convirtiéndose en uno de los mayores desafíos tanto para la empresa como para los nuevos empleados, pues lo más difícil es poder construir una fuerte conexión social con su equipo (Rodeghero et al., 2021). Es que, cada vez más se ven incorporados en el diseño de los programas de inducción, mecanismos que emplean tácticas de influencia social, pues esta parece ser la vía prometedora para mejorar de manera efectiva las experiencias de incorporación de colaboradores (Roethke et al., 2020).

De hecho, como bien menciona Wiseman et al., (2022), al incorporar tácticas de socialización tanto individualizadas como institucionalizadas, estas pueden convertir a los recién contratados en empleados de mayor desempeño, al alentarlos a adoptar un enfoque más innovador y adaptable a las diferentes facetas en el rol laboral que le corresponde. Pues desde esta perspectiva de inducción como agrega Ju et al., (2021), se incorporan tareas que permiten interactuar con los nuevos colaboradores a través de tres temas representativos: aprendizaje, fomento de la confianza, y socialización.

Todo ello, dentro de lo que son los niveles reglamentarios que se tienen definidos en la implementación de los procesos de inducción, los cuales deben ser comprendidos por los nuevos trabajadores (Almeida et al., 2021), pero también, por los directivos empresariales, ya que estos son los ejes de las organizaciones, y el liderazgo necesario para poder apoyar la inducción con éxito (Warshawsky, 2020) y siempre enfocados en poder establecer el compromiso por parte de todos los involucrados, ya que este es el problema principal que afecta a los procesos de inducción, y que traen consigo afectaciones en la motivación, satisfacción laboral, el compromiso y pertenencia del empleado con la organización, así como en su retención (Azidah & Ong, 2020).

Por tanto, se llega a deducir que una inducción eficaz tiene mucho que ver en la reducción de la rotación de los empleados (Wayne, 2010), pues esta aborda las políticas y las prácticas empresariales que consideran la utilización y la gestión de los trabajadores como un recurso de la actividad en el contexto de la estrategia general de la empresa encaminada a mejorar la productividad y la competitividad (Trebilcock, 2001). Además, estudios catalogan a la inducción como un beneficio que se traduce en acogida y eliminación del estrés, lo cual ha sido constatado, ya que, las personas luego de recibir la inducción pueden comprobar y percibir – sobre todo – que la organización lo recibe y se esmera para que esté plenamente informado del nuevo entorno laboral (Amador, 2016).

Lo cual es fundamental en la actualidad, donde la evolución de la demanda laboral y de los requerimientos de habilidades está creando una nueva y enorme demanda de nuevas competencias y capacidades, en tanto que un mercado laboral acotado hace que sea un desafío para las organizaciones contratar personas externas a ella (Deloitte, 2019). Por lo que, para evitar la pérdida de conocimiento, las organizaciones tratan de diseñar estructuras, redes e interacciones que protejan las inversiones realizadas en recursos de conocimiento, tratando de favorecer procesos colaborativos y relaciones entre empleados (Pérez & Prieto, 2011), dando respuestas a las necesidades estratégicas de la empresa, en un contexto en el que el talento se ha convertido en el factor crítico del éxito y la sostenibilidad es la tarea prioritaria de los departamentos de recursos humanos (Pin & García, 2014).

El manejo estratégico de los recursos humanos es clave para el éxito general de una organización y abarca muchas funciones operativas que – entre otras – incluye: la orientación que provea la información y las herramientas necesarias para preparar al empleado para un trabajo efectivo (López & Piedra, 2001). Pues como sostiene Garijo (2014), la adecuación entre la persona y el puesto ya no es suficiente para garantizar niveles de satisfacción laboral y compromiso, hechos que se asocian con el rendimiento y la cooperación. Por lo que se hace fundamental como expresa Word Meter (2015), mejorar la gestión del talento en la empresa, siendo abordada desde distintos puntos de vista, lo cual sirve como menciona O’riordan (2017), como un recordatorio para que RR.HH. realice múltiples facetas y no las clásicas funciones que viene desempeñando.

Y es que su importancia en la empresa radica en que esto no solo sea el corolario de recursos humanos en el proceso de selección, debiéndose por ello, robustecer el diseño de la estructura organizacional (Lope et al., 2013) y que termina justificando la razón por la cual las empresas cada vez más invierten en la formación como instrumento para el desarrollo de las cualificaciones de los colaboradores incluso desde su ingreso a la organización (Nicolau, 2004). Pues la política de gestión de los recursos humanos se viene llevando a cabo, sobre la base del reconocimiento a los trabajadores como uno de los activos más importantes para conseguir los objetivos marcados por la organización (López & Ruiz, 2015).

Donde las características del entorno, la enorme competitividad entre las empresas y las exigencias que plantean, obligan a fijar la mirada cada vez más sobre el rol de los Recursos Humanos y fundamentalmente sobre las relaciones que se establecen entre los integrantes de la organización (López & Grandío, 2005) y este es uno de los tantos desafíos de recursos humanos que se tiene en el Perú, donde existe la ausencia de programas de inducción, ya que, en la gran mayoría de casos, el nuevo trabajador es llevado a su escritorio y con el dedo le indican “ese es tu lugar”, lo cual muchas veces se debe a que, la empresa carece, de control acerca de lo que aprende la gente nueva y de los valores que absorbe (Equipo Ekos, 2013).

Capítulo 2

Incorporación de personal en estudiantes universitarios: sustento metodológico

Soporte tipológico: incorporación de personal en estudiantes universitarios

De acuerdo con el propósito de este trabajo, estamos ante una tipología básica ya que se pretende ampliar el cuerpo de conocimientos teóricos sobre el fenómeno en estudio (Bisquerra, 2009). Para ello se parte de la definición del área de indagación, el propósito y el problema, seguido de la recopilación de datos, y el respectivo análisis estadístico y culmina con la difusión de los resultados. Todo sustentado en un marco teórico y conceptual y en estrategias de recolección de datos cuantitativos (Ulin et al., 2006).

Y es que, considerando que se orienta a dar respuesta a interrogantes que surgen de la realidad problemática, corresponde por ello, a una investigación básica sustantiva, pues se centra en el conocimiento esencial del fenómeno para lograr describirlo y explicarlo (Sánchez et al., 2018). Este estudio se fundamenta en la medición de las características del fenómeno a través de la variable (Bernal, 2016), por lo que, para este caso la inducción al personal, deriva de un marco conceptual pertinente al problema analizado, las cuales conllevaron a un estudio de manera deductiva, es decir, se partió de un contexto amplio con el cual se llegó a generalizar y normalizar aspectos concretos de la realidad.

Sustentáculo en materia de enfoque

Se ha empleado un estudio netamente cuantitativo, ya que bajo este enfoque se le da prioridad a la teoría respecto a datos numéricos, lo cual lleva a la necesidad de identificar variables, dimensiones e

indicadores soportado en teorías, las cuales dan la posibilidad de poder deducir sobre la problemática de estudio (Fuentes et al., 2020). Para ello se considera la recolección y el análisis de los datos asociados a variables numéricas de manera estadística para responder a las interrogantes de investigación (Sánchez et al., 2018; Ñaupas et al., 2018).

De acuerdo con Arévalo et al. (2020), los objetivos propuestos deben permitir medir los resultados de la investigación a través de la consideración de variables que hacen parte del estudio, lo cual implica que se deben trabajar con variables susceptibles a medirse y/o cuantificarse. En el caso del presente los objetivos contemplan una variable que tiene la posibilidad de ser medible a través de las dimensiones e indicadores, y que en conjunto responden al problema existente.

Cimiento o base en lo que al diseño se refiere

Esta investigación ha sido abordada a través de un procedimiento no experimental, lo que indica que no se somete a condiciones experimentales a la variable interviniente (Arias & Covinos, 2021). Es decir, está exenta del ejercicio del control y manipulación de variables en estudio, donde se estudió el fenómeno en su ambiente natural (Bonilla, 2020).

De acuerdo con Sánchez et al (2018), esta también es denominada como *ex post facto*, es decir, donde los hechos y

variables ya ocurrieron, por tanto, es algo que no se modifica, y en este caso se describen tal y como lo presentan los participantes encuestados, basados en sus propias experiencias en lo laboral, sin tener intervención alguna del investigador.

Alcance investigativo

Corresponde a un nivel de investigación descriptivo, el cual señala Arias & Covinos (2021), es propio para este tipo de estudios donde no se buscan resolver un problema de inmediato, sino servir de aporte teórico para otros tipos de estudios. De acuerdo con Huaire, et al. (2022), se analiza el conocimiento tal como se presenta en el contexto real, sin modificar cultura, espacio y tiempo, es decir no se modifica nada. Sostiene Hernández & Mendoza (2018), que su función principal es caracterizar el fenómeno basado en los datos recolectados sobre la variable en estudio.

Para este estudio se parte de la recolección y el análisis de los datos para responder a preguntas de investigación establecidas apoyados de la medición numérica y el uso de la estadística (Bonilla, 2020), con lo cual se describe como ha sido el proceso o si ha existido inducción del personal en los estudiantes universitarios de una casa de estudios de Ate Vitarte en su experiencia laboral.

Núcleo en materia de la pesquisa

Corresponde a un método deductivo, que parte de ideas generales hasta llegar a un nivel puntual o particular, una vez que ya

los axiomas son aceptados, así como los postulados, donde se busca desglosar para obtener casos particulares (Baena, 2017).

Se partió de extraer una serie de supuestos de un marco conceptual relacionado con el problema bajo análisis, y mediante el método deductivo se buscó generalizar los resultados empíricos obtenidos (Hernández et al., 2014). De tal manera que la información fuese relevante para entender y encontrar soluciones a los problemas planteados.

Basamento temporo – espacial del texto

De acuerdo con el tiempo que se realiza el estudio, corresponde con un tipo transversal, esto quiere decir que es efectuado en una sola instancia, es decir no existe un seguimiento en el tiempo (Manterola et al., 2019). Ya que la recopilación de la información se desarrolla en un momento determinado y su función principal está orientada a describir las prevalencias, asociaciones o diferencias en ese momento dado (Hernández et al., 2014).

En este estudio transversal también denominado *cross sectional*, los datos proporcionados por el encuestado representan un punto en el tiempo, que no permite determinar una secuencia o comportamiento de la variable en el tiempo, ya que ambas son medidas de manera simultánea en un mismo momento, y por definición son descriptivas (Macorra, 2019). En este caso el desarrollo de la recopilación de los datos se dio a través de una encuesta realizada por una única vez

a cada estudiante matriculado en la universidad en estudio, siendo efectuado en el año 2023, con la finalidad de explicar el tema de la inducción del personal en los estudiantes universitarios de Ate, Lima.

Universo sobre el que se trabajó para gestar el presente estudio de RRHH

La población es el conjunto de elementos, también llamados, sujetos, individuos, casos o unidades muestrales, que comparten alguna característica en común (Huaire et al., 2022). Los cuales están definidos, limitados y accesibles, y que tienen particularidades similares que los hacen meritorios para formar parte de la investigación, ya que cumplen con un conjunto de criterios predeterminados (Arias et al., 2016).

En este caso corresponde a una población finita, que quiere decir que corresponde a un grupo conocido y limitado de individuos (Huaire et al., 2022). En este caso, la población se circunscribe a un total de 365 estudiantes universitarios de Ate, Lima, los mismos que se encuentran matriculados y activos en el año en estudio.

En cuanto a la muestra, esta es una parte representativa y válida de esa población, que es elegido y que muestra las características típicas que poseen los elementos de toda la población (Cerna et al., 2017). La cual fue determinada basada en el uso de la siguiente fórmula estadística para calcular el tamaño de la muestra en una población finita:

Donde:

n =Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la Población (365 estudiantes)

Z =Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (1,96)

e = Error de estimación máximo aceptado 5% (0.05)

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito) (50%)

q =Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (1- p) (50%)

Por tanto, la muestra estuvo conformada por 187 estudiantes universitarios de Ate, Lima. Los cuales poseen las siguientes características, un 50,8% de los estudiantes tienen entre 19 y 23 años, un 27,3% entre 24 y 29 años, un 13,4% entre 30 y 35 años y en menor proporción están mayores a 35 años (3,2%) y menores de 18 años (5,3%). En cuanto al nivel que cursan en la carrera, un 41,7% se encuentran entre el 5to y 6to ciclo, un 34,8% entre el 7mo y 8vo ciclo, un 8,6% entre e 3er y 4to ciclo, y tanto en los dos primeros ciclos como en los dos últimos (9mo y 10mo), se tienen 7,5% de estudiantes respectivamente. Lo cual indica que se encuentran en una etapa de la vida profesional donde al menos cuentan con los conocimientos (teóricos) necesarios para los requerimientos laborales del mundo globalizado que hoy impera.

Cabe destacar que la selección de esta parte de la población de interés para recolectar datos que permitieron la generalización fue realizada a través de un muestreo, que viene a ser el procedimiento mediante el cual se selecciona la parte representativa y válida de la

población (Huaire et al., 2022). Siendo este no probabilístico, ya que la selección de elementos no dependió de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características, que son parte de un estudio o muestra (Behar, 2008). Siendo realizado por un muestreo por conveniencia, debido a que los participantes del estudio se seleccionaron sobre la base de criterios de practicidad, es decir, los sujetos se seleccionaron en función de la flexibilidad de acceso, teniendo en cuenta también la disposición de estos individuos a participar en el estudio (Carhuancho et al., 2019).

Trabajo de campo para el levantamiento de información

La técnica que se utilizó en este estudio para determinar si los colaboradores han tenido un proceso de inducción, fue la encuesta, siendo esta una estrategia para recopilar información cuantitativa a través de una serie de preguntas claves sobre aspectos importantes relacionados con la teoría de cada variable para responder a las preguntas sobre el estado actual del problema observado (Arias, 2012).

El cual fue suministrado a través de un cuestionario – en términos de instrumento – de elaboración propia, validado por juicio de expertos con experiencia en la disciplina, calificados y acreditados, quienes verificaron cada ítem presentado y evaluaron la fiabilidad de las herramientas (Gay et al., 2012). Con ello se obtuvo una valoración mediante los criterios de pertinencia y claridad, positividad y en cuanto a la confiabilidad, esta fue dada por el coeficiente de Alfa de

Cronbach, siendo calculado por el programa estadístico SPSS, en su versión más reciente.

En cuanto al número de ítems, se consideraron un total de 16 interrogantes que se ocupan de un aspecto o concepto en específico tanto de condiciones sociodemográficas como del tema, con alternativas de respuestas cerradas. Además de esto, la herramienta también contó con una explicación del propósito de la investigación, así como con una descripción para los encuestados, cada elemento del instrumento en cuestión estuvo relacionado con el objetivo de la investigación, y cada ítem del cuestionario implicó un concepto, con suficientes alternativas, confiabilidad o anonimato para ser considerada apropiada (Gay et al., 2012). La recolección de la información fue apoyada por el formulario de Google, herramienta que permitió tener una conexión directa, rápida y efectiva con los participantes encuestados.

Procedimiento para con el análisis respectivo

Al tratarse de una investigación de tipo descriptiva y cuantitativa, se contempló la recolección científica de los datos, la organización de los mismos en conjunto con la tabulación, el análisis y la interpretación. Por ello, luego de recolectada la información a través del instrumento de investigación, esta fue tabulada en una base de datos previamente codificada y tratada, para asignarles los valores numéricos correspondientes a cada una de ellas, realizando este procedimiento en Excel, luego para el análisis estadístico

descriptivo se utilizó el paquete estadístico SPSS en su versión 26., con lo cual se obtuvieron los resultados necesarios para alcanzar la meta del estudio.

Capítulo 3

Percepción de los estudiantes universitarios en Ate Vitarte

Evidencia de las respuestas al cuestionario, pregunta por pregunta

En el siguiente apartado se presentan los resultados descriptivos del análisis de la información recolectada de la muestra de estudiantes objeto de investigación, a efectos de conocer la realidad que tienen los estudiantes en sus experiencias laborales, sobre diversos elementos relacionados con la inducción en sus lugares de trabajos, lo cual es un reflejo del nivel de gestión de RRHH en las diferentes empresas de Lima, independientemente del sector económico.

Para ello se inicia señalando que la muestra seleccionada son estudiantes universitarios de Ate, Lima, cuyas edades oscilan como se muestra en la siguiente tabla 1.

Tabla 1. Rango de edades de los estudiantes universitarios de Ate, Lima

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entre 19 y 23 años	95	50,8	50,8	50,8
Entre 24 y 29 años	51	27,3	27,3	78,1
Entre 30 y 35 años	25	13,4	13,4	91,4
Menos de 18 años	10	5,3	5,3	96,8
Más de 35 años	6	3,2	3,2	100,0
Total	187	100,0		

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 1, el 50,8% de los estudiantes tienen edades comprendidas entre los 19 y 23 años, un 27,3% son jóvenes entre 24 y 29 años, un 13,4% tienen edades entre los 30 a 35 años, y en menores proporciones existen estudiantes menores de 18 años y mayores a 35 años.

Tabla 2 Ciclo en curso de la carrera

Ciclo en curso de la carrera	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Entre 1er y 2do ciclo	14	7,5	7,5	7,5
Entre 3er y 4to ciclo	16	8,6	8,6	16,1
Entre 5to y 6to ciclo	78	41,7	41,7	57,8
Entre 7mo y 8vo ciclo	65	34,8	34,8	92,5
Entre 9no y 10mo ciclo	14	7,5	7,5	100,0
Total	187	100,0		

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 2, un 41,7% de los estudiantes encuestados se encuentran cursando el 5to y 6to ciclo de su carrera, un 34,8% indican que se encuentran en el 7mo y 8vo ciclo al momento de llenar la encuesta, y en menor proporciones de estudiantes están realizando el 1ero y 2do ciclo, o ya están en la etapa final de la carrera. Lo cual indica que en su mayoría son personas que ya han tenido experiencias laborales.

Tabla 3. ¿En estos momentos se encuentra trabajando y estudiando al mismo tiempo?

Estudia y trabaja al mismo tiempo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
No	32	17,1	17,1	17,1
Nunca he trabajado	13	7,0	7,0	24,1
Si	142	75,9	75,9	100,0
Total	187	100,0		

Fuente: elaborado por los autores

Lo anterior se corrobora, respecto a lo observado en la tabla 3, donde un 75,9% de los estudiantes universitarios se encuentra trabajando y estudiando al mismo tiempo; donde dividen su tiempo para la formación profesional, y a la vez se encuentran ejerciendo ya sea cargos relacionados con su perfil profesional, o actividades en otras áreas. Un 17,1% actualmente no están trabajando; y un 7% nunca han trabajado.

Tabla 4. ¿En su última o actual experiencia laboral, se le brindó un proceso de inducción cuando ingresó a la empresa?

Proceso de inducción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
No	59	31,6	31,6	31,6
Si	128	68,4	68,4	100
Total	187	100		

Fuente: elaborado por los autores

Se muestra en la tabla 4 que, del total de estudiantes encuestados, un 68,4% en su última experiencia laboral, han pasado por un proceso de inducción en el ingreso a la empresa, mientras que un 31,6% de los estudiantes las empresas donde laboran o laboraron no les brindaron inducción en su ingreso.

Tabla 5. Cuanto tiempo de duración tuvo la inducción, de su última o actual experiencia laboral

Tiempo de duración de la inducción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Entre 1 a 4 días	46	24,6	24,6	24,6
Entre 10 a 20 días	5	2,7	2,7	27,3
Entre 5 a 9 días	17	9,1	9,1	36,4
Más de 21 días	9	4,8	4,8	41,2
No se realizó	53	28,3	28,3	69,5
Tan solo horas	57	30,5	30,5	100,0
Total	187	100		

Fuente: elaborado por los autores

Se muestra en la tabla 5, que en un 30,5% de los casos la duración de la inducción se limitó a tan solo pocas horas; un 28,3% indica que no realizo, un 24,6% señala que la empresa les brindo entre 1 a 4 días de inducción; a un 9,10% de los estudiantes recibieron una inducción de entre 5 a 9 días; y en menor proporciones de estudiantes recibieron inducciones extendidas a más de 10 días.

Tabla 6. ¿Consideras la falta de inducción, un impulsor determinante para dejar tu nuevo puesto y seguir buscando algo mejor?

La falta de inducción como determinante para dejar tu cargo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Dejo que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando	34	18,2%	18,2%	18,2%
Hablo con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renuncio	56	29,9%	29,9%	48,1%
No renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato	47	25,1%	25,1%	73,3%
Otras situaciones diferentes a las anteriormente mencionadas	28	15,0%	15,0%	88,2%
Si lo considero y renuncié de inmediato	22	11,8%	11,8%	100,0%
Total	187	100,0%		

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 6, se muestra que un 29,9% de los estudiantes encuestados afirman que ante alguna situación donde pueda plantearse el abandono al cargo considerarían hablar con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renunciar; un 25,1% considera sostienen que no renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato, para un 18,2% de los estudiantes consideran que ante una situación forzosa donde pudiesen renunciar, prefieren dejar que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando. Para un 15% considera que otras situaciones diferentes a la falta de inducción son determinantes para dejar el nuevo puesto y seguir buscando, y un 11,8% sostiene que la falta de inducción es un determinante que lo considera y renuncia de inmediato.

Tabla 7. ¿Consideras que, de no haber inducción a la hora de ingresar a trabajar, ello podría acelerar tu desmotivación personal?

La no inducción acelera la desmotivación personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
No	45	24,1%	24,1%	24,1%
Si	142	75,9%	75,9%	100,0%
Total	187	100,0%	100,0%	

Fuente: elaborado por los autores

Los resultados expuestos en la tabla 7, muestran que para un 75,9% de los estudiantes el no tener al momento de ingresar un proceso de inducción les acelera la desmotivación personal por el trabajo, mientras que para un 24,1% le es indiferente el no haber inducción, pues esto no le acelera su motivación personal.

Tabla 8. ¿De no hacerse inducción en una empresa, a que motivo crees que corresponda?

Cual crees que sea el motivo del porque no recibió una inducción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Académico (falta de conocimientos y/o experiencia)	40	21,4%	21,4%	21,4%
Económico (falta de presupuesto)	36	19,3%	19,3%	40,6%
Es una política de la empresa que no se haga inducción	12	6,4%	6,4%	47,1%
Otro motivo	22	11,8%	11,8%	58,8%
Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)	77	41,2%	41,2%	100,0%
Total	187	100,0%		

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 8, un 41,2% de los estudiantes encuestados considera que cuando una empresa no realiza un proceso de inducción, es principalmente por falta de tiempo, es decir requieren que el personal inicie las labores lo más antes posible, no dándole importancia a la inducción. Para un 21,4% de los estudiantes considera que el motivo principal es académico, es decir por falta de conocimientos y/o experiencia del personal superior; para el 19,3% de los estudiantes el motivo principal de no hacerse la inducción es económico, es decir las empresas tienen falta de presupuestos para estas actividades, a pesar de saber su importancia; un 11,8% considera que son otros motivos, y para el 6,4% de los estudiantes creen que es una política de la empresa que no se haga inducción.

Tabla 9. ¿Quién fue el encargado de realizar la inducción en su última o actual experiencia laboral?

Encargado de realizar la inducción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Contrataron a un Service o empresa tercerizada	7	3,7	3,7	3,7
El colaborador que dejaba su puesto	26	13,9	13,9	17,6
Encargado de recursos humanos	47	25,1	25,1	42,8
Jefe inmediato	57	30,5	30,5	73,3
Ninguno / no se realizó	50	26,7	26,7	100,0
Total	187	100,0		

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 9, en su mayoría el encargado de la inducción fue su jefe inmediato, en un 25,1% de las inducciones

fueron impartidas por el encargado de recursos humanos; en un 13,9% fue dadas por el colaborador a quien irían a reemplazar, y un 3,7% fueron recibidas con una empresa tercerizada que contrataron para tal fin.

Tabla 10. ¿En tu experiencia laboral, puedes afirmar que, a los nuevos colaboradores, al momento de ingresar a un puesto de trabajo, se le da a conocer la información general de la compañía?

Conocimiento de información general	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	13	6,9	6,9	6,9
Casi siempre	53	28,3	28,3	35,3
Nunca	19	10,1	10,1	45,4
Ocasionalmente	32	17,1	17,1	62,6
Siempre	70	37,4	37,4	100,0
Total	187	100,0		

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 10, se aprecia que del 100% de los encuestados, un 37,4% afirman que a los nuevos colaboradores siempre al momento de ingresar a un puesto de trabajo, se le da a conocer la información general de la compañía; mientras que un 28,3% sostienen que casi siempre se les da a conocer información general de la empresa, mientras que un 17,1% sostienen que ocasionalmente este tipo de información es impartida.

Tabla 11. ¿En tu experiencia laboral, puedes afirmar que, a los nuevos colaboradores, al momento de ingresar a un puesto de trabajo, se le presenta con el resto del personal de las diferentes áreas de la empresa?

Presentación del personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	12	6,4%	6,4%	6,4%
Casi siempre	54	28,9%	28,9%	35,3%
Nunca	19	10,2%	10,2%	45,5%
Ocasionalmente	45	24,1%	24,1%	69,5%
Siempre	57	30,5%	30,5%	100,0%
Total	187	100,0%		

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 11, se muestra que del 100% de los estudiantes encuestados un 30,5% afirman que los nuevos colaboradores al momento de ingresar al trabajo, siempre se les ha presentado al resto del personal de las diferentes áreas, un 28,9% menciona que casi siempre, mientras que un 24,1% señalan que ocasionalmente sucede; un 10,2% de los estudiantes opinan que nunca, y otro 6,4% menciona que casi nunca se les da una presentación del personal a los nuevos colaboradores.

Tabla 12. ¿En tu experiencia laboral, puedes afirmar que, a los nuevos colaboradores, al momento de terminar la inducción, se registra por escrito todo lo realizado (se documenta), para que quede archivado?

Documentación sobre la experiencia de inducción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	26	13,9%	13,9%	13,9%
Casi siempre	43	23,0%	23,0%	36,9%
Nunca	32	17,1%	17,1%	54,0%

Documentación sobre la experiencia de inducción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	40	21,4%	21,4%	75,4%
Siempre	46	24,6%	24,6%	100,0%
Total	187	100,0%		

Fuente: elaborado por los autores

Según se aprecia en la tabla 12, un 24,6% de los estudiantes confirman que en su experiencia profesional al momento de terminar la inducción siempre se registra por escrito todo lo realizado quedando esta información archivada. Un 23,0% afirman que eso sucede casi siempre, mientras que un 21,4% sostienen que ocasionalmente se documenta, mientras que un 17,1% afirman que nunca han registrado por escrito lo realizado; y un 13,9% considera que casi nunca se documenta y se archiva lo realizado en la inducción.

Tabla 13. ¿En tu experiencia laboral, puedes afirmar que, si un colaborador es promovido o recibe un ascenso, se le realiza una nueva inducción?

Nueva inducción para nuevo cargo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	15	8,0%	8,0%	8,0%
Casi siempre	58	31,0%	31,0%	39,0%
Nunca	26	13,9%	13,9%	52,9%
Ocasionalmente	48	25,7%	25,7%	78,6%
Siempre	40	21,4%	21,4%	100,0%
Total	187	100,0%		

Fuente: elaborado por los autores

Como se puede observar en la tabla 13, que del 100% de los estudiantes encuestados, un 31% reconocen en si un colaborados es promovido casi siempre realiza una nueva inducción para el nuevo cargo; un 25,7% sostienen que ocasionalmente se les realiza una nueva inducción para el nuevo cargo, mientras que un 21,4% afirman que siempre se es impartida una nueva inducción para el nuevo cargo, no obstante para un 13,9% nunca se les da una nueva inducción a los colaboradores que son promovidos o reciben un ascenso, y un 8% opina que casi nunca se les da inducción para el nuevo cargo al que son promovidos.

Tabla 14. ¿En tu experiencia laboral, puedes afirmar que, a los nuevos colaboradores, si es que no se le hubiera realizado una inducción, su regularización es promovida por el jefe inmediato y no se espera a que RRHH actúe?

Regularización es promovida por el jefe inmediato y no se espera a que RRHH actúe	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	21	11,2%	11,2%	11,2%
Casi siempre	47	25,1%	25,1%	36,4%
Nunca	27	14,4%	14,4%	50,8%
Ocasionalmente	59	31,6%	31,6%	82,4%
Siempre	33	17,6%	17,6%	100,0%
Total	187	100,0%		

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 14, se tiene que un 31,6% de los estudiantes encuestados consideró que en su experiencia laboral ocasionalmente si no se le hubiera realizado una inducción, su regularización sería promovida por el jefe inmediato y no se espera a que RRHH actúe; mientras que un 25,1% sostiene que

casi siempre sucede de esa manera, mientras que para un 17,6% de los estudiantes esto ocurre siempre; no obstante, un 14,4% afirman que nunca es así, o de acuerdo con el 11,2% casi nunca es así.

Tabla 15. ¿Es probable que sin que te lo hayan mencionado literalmente, se haya realizado la inducción cuando estabas siendo seleccionado (proceso de selección del personal)?

Inducción sin aviso como parte de la entrevista	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
No	57	30,5	30,5	30,5
Si	130	69,5	69,5	100,0
Total	187	100,0		

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 15, un 69,5% de los estudiantes consideran que, si es probable que sin que te lo hayan mencionado literalmente, se haya realizado la inducción cuando estabas siendo seleccionado (proceso de selección del personal), o al menos parte de la inducción; mientras que un 30,5% afirman que no es probable o consideran que la inducción haya estado contenida con el proceso de selección del personal.

Tabla 16. ¿Consideras que el término inducción se confunde (muchas veces) con el proceso de capacitación?

Inducción confundida como un proceso de capacitación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
No	32	17,1	17,1	17,1
Si	155	82,9	82,9	100,0
Total	187	100,0		

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 16, se reflejan los resultados obtenidos, donde un 82,9% de los estudiantes encuestados sostienen que si en muchos casos consideran que el término inducción es confundido muchas veces como un proceso de capacitación; mientras que un 17,1% consideran que este término al menos para ellos no es un proceso de capacitación.

Resultantes de tipo categórico al cruzar todas las preguntas del cuestionario

Tabla 17. Tabla de contingencia edades de los estudiantes según el ciclo en curso de la carrera

Edad	Ciclo en curso de la carrera						Total
	Entre 1er y 2do ciclo	Entre 3er y 4to ciclo	Entre 5to y 6to ciclo	Entre 7mo y 8vo ciclo	Entre 9no y 10mo ciclo		
Menos de 18 años	N	1	5	2	2	0	10
	%	7%	31%	3%	3%	0%	5%
Entre 19 y 23 años	N	8	7	40	36	4	95
	%	57%	44%	51%	55%	29%	51%
Entre 24 y 29 años	N	3	4	24	15	5	51
	%	21%	25%	31%	23%	36%	27%
Entre 30 y 35 años	N	2	0	10	9	4	25
	%	14%	0%	13%	14%	29%	13%
Más de 35 años	N	0	0	2	3	1	6
	%	0%	0%	3%	5%	7%	3%
Total	N	14	16	78	65	14	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 17, de los estudiantes menores de 18 años se encuentran en su mayoría realizando el 3ero a 4to ciclo de la carrera; un 51% de los estudiantes cuyas edades están entre los 19 y 23 años se encuentran cursando el 5to y 6to ciclo, mientras que un 55% de los estudiantes de estas edades están realizando el 7mo y 8vo ciclo; en cuanto a los estudiantes con edades comprendidas entre los 30 y 35 años se encuentran en su mayoría realizando entre el 5to y 6to ciclo y el 7mo y 8vo ciclo. De igual forma del total de estudiantes con edades mayores a 35 años, están realizando el 7mo a 8vo ciclo. Como se puede apreciar la gran mayoría de alumnos encuestados son personas entre los 19 a 35 años. Y en su mayoría se encuentran estudiando materias entre el 5to al 8vo ciclo. Lo cual correspondería que son estudiantes con ciertos conocimientos en el ámbito laboral, y ya orientados académicamente a cátedras relacionadas con su futuro laboral como profesional.

Tabla 18. Condiciones laborales de acuerdo con las edades de los estudiantes

Edad		Estudia y trabaja al mismo tiempo			
		No	Nunca he trabajado	Si	Total
Menos de 18 años	N	3	3	4	10
	%	9,4%	23,1%	2,8%	5,3%
Entre 19 y 23 años	N	24	10	61	95
	%	75,0%	76,9%	43,0%	50,8%
Entre 24 y 29 años	N	3	0	48	51
	%	9,4%	0,0%	33,8%	27,3%
Entre 30 y 35 años	N	1	0	24	25
	%	3,1%	0,0%	16,9%	13,4%

Estudia y trabaja al mismo tiempo					
Edad		No	Nunca he trabajado	Si	Total
Más de 35 años	N	1	0	5	6
	%	3,1%	0,0%	3,5%	3,2%
Total	N	32	13	142	187
	%	17,1%	7,0%	75,9%	100%

Fuente: elaborado por los autores

Como se puede deducir de la tabla 18, un 75,9% de los estudiantes además de estar cursando estudios universitarios se encuentran laborando ya sea en trabajos a fines con su carrera o en otro tipo de empleo, pudiéndose observar que entre mayores son sus edades mayores es el número de estudiantes con empleos; un 17,1% de estudiantes actualmente no cuentan con un empleo, es especial aquellos cuyas edades están entre menos de 18 a 23 años con una sumatoria de 84,4%. Y destaca que un 7,0% de los estudiantes nunca han trabajado, siendo en su mayoría jóvenes como es de esperarse menores a 18 años (23,1%) y entre 19 y 23 años (76,9%). Por tanto, se puede inferir que existen un mayor número de personas laborando y estudiando al mismo tiempo a partir de los 24 años de edad. Y por lo general son los más jóvenes, los que aún no han tenido experiencia de trabajo o no se encuentran trabajando actualmente, solo se dedican a estudiar.

Tabla 19. Edad que tienen los estudiantes y su experiencia con procesos de inducción

Edad		Proceso de inducción		
		No	Si	Total
Menos de 18 años	N	7	3	10
	%	12%	2%	5%
Entre 19 y 23 años	N	36	59	95
	%	61,0%	46,1%	50,8%
Entre 24 y 29 años	N	10	41	51
	%	16,9%	32,0%	27,3%
Entre 30 y 35 años	N	4	21	25
	%	6,8%	16,4%	13,4%
Más de 35 años	N	2	4	6
	%	3,4%	3,1%	3,2%
Total	N	59	128	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con los resultados arrojados en la tabla 19, un 50,8% de los estudiantes tienen edades comprendidas entre los 19 y 23 años, de los cuales son el porcentaje más alto que no han tenido un proceso de inducción (61,0%), y a la vez son los estudiantes entre 19 y 23 años los que mayormente si han tenido un proceso de inducción (46,1%). Por otra parte, los estudiantes entre 24 y 29 años que representan un 27,3% del total, en su mayoría si han tenido en su última experiencia laboral un proceso de inducción, siendo este un 32% de los que si tuvieron un proceso de inducción; mientras que también los estudiantes cuyas edades están entre los 24 y 29, representan un 16,9% de los estudiantes que no han recibido un proceso de inducción.

Tabla 20. Edad que tienen los estudiantes y el tiempo de duración que han tenido sus procesos de inducción

Edad		Tiempo de duración de la inducción					Tan solo horas	Total
		Entre 1 a 4 días	Entre 10 a 20 días	Entre 5 a 9 días	Más de 21 días	No se realizó		
Menos de 18 años	N	1	0	1	0	5	3	10
	%	2,17 %	0%	5,88 %	0%	9,43 %	5,26 %	5,35 %
Entre 19 y 23 años	N	17	5	8	6	32	27	95
	%	36,96 %	100%	47,06 %	66,67 %	60,38 %	47,37 %	50,81 %
Entre 24 y 29 años	N	17	0	3	1	10	20	51
	%	36,96 %	0 %	17,65 %	11,11 %	18,87 %	35,09 %	27,27 %
Entre 30 y 35 años	N	8	0	5	2	4	6	25
	%	17,40 %	0%	29,41 %	22,22 %	7,55 %	10,53 %	13,37 %
Más de 35 años	N	3	0	0	0	2	1	6
	%	6,52 %	0 %	0 %	0 %	3,77 %	1,75 %	3,21 %
Total	N	46	5	17	9	53	57	187
	%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con los resultados que se muestran tabla 20, un 50,81% de los estudiantes que tienen edades comprendidas entre los 19 y 23 años, en su mayoría no tuvieron inducción (60,38%), para un 47,37% fueron inducciones rápidas de tan solo horas, o pocos días entre a 1 a 4 días (36,96%). Para los estudiantes entre 24 y 29 años, sucede lo mismo en su mayoría no han tenido proceso de inducción, o están han sido de pocas horas 35,09% o entre 1 a 4 días (36,96%). Ahora en el caso de estudiantes entre 30 y 35 años, han tenido la oportunidad de tener inducciones entre 1 día a 9 días, situación que es similar en aquellos alumnos mayores de 35 años.

Tabla 21. Edad que tienen los estudiantes y quienes han sido los encargados de realizar la inducción

Edad	Encargado de realizar la inducción					Total	
	Contrataron a un Service o empresa tercerizada	El colaborador que dejaba su puesto	Encargado de recursos humanos	Jefe inmediato	Ninguno / no se realizó		
Menos de 18 años	N	0	1	2	1	6	10
	%	0%	3,85 %	4,26%	1,75 %	12,00 %	5,35 %
Entre 19 y 23 años	N	4	12	26	22	31	95
	%	57,14 %	46,15 %	55,32 %	38,60 %	62,00 %	50,80 %
Entre 24 y 29 años	N	1	11	12	20	7	51
	%	14,29 %	42,31 %	25,53 %	35,09 %	14,00 %	27,27 %
Entre 30 y 35 años	N	2	2	6	11	4	25
	%	28,57 %	7,69 %	12,77 %	19,30 %	8,0%	13,36 %
Más de 35 años	N	0	0	1	3	2	6
	%	0%	0%	2,13 %	5,26 %	4,0%	3,21 %
Total	N	7	26	47	57	50	187
	%	100	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

Según los resultados presentados en la tabla 21, un 50,80% de los estudiantes que tienen edades comprendidas entre los 19 y 23 años, en su mayoría no tuvieron inducción (60,00%), para un 55,32% de estos la inducción fue impartida por un encargado de recursos humanos, un 46,15% fue dada a través del colaborados que iría a reemplazar, y para un 38,60% por el jefe inmediato; lo mismo sucedió para los estudiantes de edades mayores, pues todo indica que

los encargados principalmente o son algún integrante de recursos humanos, o el jefe inmediato, o el empleado que deja su cargo.

Tabla 22. Edad que tienen los estudiantes y quienes han sido los encargados de realizar la inducción

Edad	Conocimiento de información general					Total	
	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
Menos de 18 años	N	0	3	5	2	0	10
	%	0%	5,67%	26,32%	6,25%	0%	5,35%
Entre 19 y 23 años	N	7	27	14	13	34	95
	%	53,85%	50,94%	73,68%	40,62%	48,57%	50,80%
Entre 24 y 29 años	N	5	16	0	12	18	51
	%	38,46%	30,19%	0%	37,5%	25,71%	27,27%
Entre 30 y 35 años	N	1	4	0	4	16	25
	%	7,70%	7,55%	0%	12,50%	22,86%	13,37%
Más de 35 años	N	0	3	0	1	2	6
	%	0%	5,67%	0%	3,12%	2,86%	3,21%
Total	N	13	53	19	32	70	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

Según los resultados presentados en la tabla 22, un 50,80% de los estudiantes que tienen edades comprendidas entre los 19 y 23 años, en su mayoría les han dado información general de la empresa, a un 48,57% siempre, y en menor medida casi siempre; lo mismo sucede con los estudiantes de edades avanzadas, al egresar a una empresa, se les ha dado información tal vez no como inducción, pero la han recibido.

Tabla 23. Edad que tienen los estudiantes y si han tenido en su reciente o nuevo empleo presentación del personal

Edad		Presentación del personal					Total
		Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre	
Entre 19 y 23 años	N	5	25	14	25	26	95
	%	41,67 %	46,30 %	73,68 %	55,56 %	45,61 %	50,80 %
Entre 24 y 29 años	N	5	17	0	14	15	51
	%	41,67 %	31,48 %	0 %	31,11 %	26,32 %	27,27 %
Entre 30 y 35 años	N	1	5	0	5	14	25
	%	8,33 %	9,26 %	0 %	11,11 %	24,56 %	13,37 %
Menos de 18 años	N	0	5	5	0	0	10
	%	0,0 %	9,26 %	26,32 %	0 %	0 %	5,35 %
Más de 35 años	N	1	2	0	1	2	6
	%	8,33 %	3,70 %	0 %	2,22 %	3,51 %	3,21 %
Total	N	12	54	19	45	57	187
	%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con los hallazgos presentados en la tabla 23, un 50,80% de los estudiantes que tienen edades comprendidas entre los 19 y 23 años, siempre al ingresar al trabajo han tenido presentación del personal (45,61%), no obstante otro alto porcentaje señaló que nunca o casi nunca; siendo una situación semejante a los demás grupos de edades.

Tabla 24. Edad que tienen los estudiantes y existencia de documentación sobre la experiencia de inducción

Edad	Documentación sobre la experiencia de inducción					Total	
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
Menos de 18 años	N	1	2	5	2	0	10
	%	3,84 %	4,65 %	15,63 %	5,0 %	0 %	5,35 %
Entre 19 y 23 años	N	12	23	20	19	21	95
	%	46,15 %	53,49 %	62,50 %	47,50 %	45,65 %	50,80 %
Entre 24 y 29 años	N	11	13	5	10	12	51
	%	42,31 %	30,23 %	15,63 %	25,0 %	26,09 %	27,27 %
Entre 30 y 35 años	N	2	2	2	8	11	25
	%	7,70 %	4,65 %	6,25 %	20,0 %	23,91 %	13,37 %
Más de 35 años	N	0	3	0	1	2	6
	%	0 %	6,98 %	0 %	2,5 %	4,35 %	3,21 %
Total	N	26	43	32	40	46	187
	%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con los hallazgos presentados en la tabla 24, un 50,80% de los estudiantes que tienen edades comprendidas entre los 19 y 23 años siendo el mayor grupo de estudiantes encuestados, los cuales en su mayoría (62,50%), al igual que los demás estudiantes de otras edades nunca han presenciado la documentación de su proceso de inducción, así mismo otro gran porcentaje (47,50%), ocasionalmente señalan que documentan la experiencia, o casi nunca lo documentan, mientras que un 53,49% consideran que siempre han visto que se documente la experiencia de la inducción.

Tabla 25. Edad que tienen los estudiantes y el recibimiento de nueva inducción para nuevo cargo

Edad	Nueva inducción para nuevo cargo						Total
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
Menos de 18 años	N	0	3	5	2	0	10
	%	0%	5%	19,23%	4,17%	0%	5,35%
Entre 19 y 23 años	N	9	31	17	18	20	95
	%	60%	53,45%	65,39%	37,50%	50,00%	50,80%
Entre 24 y 29 años	N	4	13	4	20	10	51
	%	26,67%	22,41%	15,39%	41,67%	25,0%	27,27%
Entre 30 y 35 años	N	2	8	0	7	8	25
	%	13,33%	13,79%	0%	14,59%	20,0%	13,37%
Más de 35 años	N	0	3	0	1	2	6
	%	0%	5,17%	0%	2,08%	5,0%	3,21%
Total	N	15	58	26	48	40	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 25, del 100%, 58 de los estudiantes encuestados mencionaron que casi siempre han recibido una nueva inducción para el nuevo cargo, de los cuales un 53,45% son estudiantes que poseen edades entre los 19 y 23 años, y del total que considera siempre, un 50% son jóvenes en este mismo rango de edad. Y de los que mencionaron que ocasionalmente un 37,50% son jóvenes también se encuentran en este rango de edad.

Tabla 26. Edad que tienen los estudiantes y su percepción de desmotivación por la no inducción

Edad		La no inducción acelera la desmotivación personal		Total
		NO	SI	
Menos de 18 años	N	4	6	10
	%	8,89 %	4,23 %	5,35 %
Entre 19 y 23 años	N	18	77	95
	%	40 %	54,23 %	50,80 %
Entre 24 y 29 años	N	12	39	51
	%	26,67 %	27,47 %	27,27 %
Entre 30 y 35 años	N	11	14	25
	%	24,44 %	9,86 %	13,37 %
Más de 35 años	N	0	6	6
	%	0 %	4,23 %	3,21 %
Total	N	45	142	187
	%	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 26, de la totalidad de estudiantes encuestados (187), 142 considera que la no inducción si les acelera la desmotivación, mientras que para 45 no les hace efecto sobre su motivación con el cargo. Siendo las edades más jóvenes menos de 29 a quienes más les desmotiva no contar con programas de inducción; mientras que para los estudiantes superiores a 30, pareciera ser indiferente dicha situación.

Tabla 27. Edad que tienen los estudiantes y su percepción sobre la inducción sin aviso como parte de la entrevista

Edad		Inducción sin aviso como parte de la entrevista		Total
		NO	SI	
Entre 19 y 23 años	N	29	66	95
	%	50,88 %	50,77%	50,80 %
Entre 24 y 29 años	N	15	36	51
	%	26,32 %	27,70 %	27,27 %
Entre 30 y 35 años	N	8	17	25
	%	14,03 %	13,07 %	13,37 %
Menos de 18 años	N	4	6	10
	%	7,01 %	4,62 %	5,35 %
Más de 35 años	N	1	5	6
	%	1,75 %	3,85 %	3,21 %
Total	N	57	130	187
	%	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 27, de la totalidad de estudiantes encuestados (187), 130 considera que han tomado la inducción como parte de la entrevista, sin aviso previo. Mientras que 57 considera que la inducción no ha sido dada como parte de la entrevista sin aviso. Siendo las edades más jóvenes menos de 29 quienes han tenido mayor experiencia en recibir la inducción como parte de la entrevista.

Tabla 28. Edad que tienen los estudiantes y su percepción sobre la inducción confundida como un proceso de capacitación

Edad	Inducción confundida como un proceso de capacitación		Total
	NO	SI	
Menos de 18 años	N	3	7.000
	%	9,38 %	4,52 %
Entre 19 y 23 años	N	13	82
	%	40,63 %	52,93 %
Entre 24 y 29 años	N	14	37
	%	43,75 %	23,87 %
Entre 30 y 35 años	N	2	23
	%	6,25 %	14,84 %
Más de 35 años	N	0	6
	%	0 %	3,87 %
Total	N	32	155
	%	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 28, de la totalidad de estudiantes encuestados (187), 155 considera que el proceso de inducción si ha sido confundido como un proceso de capacitación para el puesto; mientras que para 32 de los estudiantes, esto no ha sucedido, ambos procesos no han sido confundidos. De los cuales los estudiantes en edades entre el rango de los 19 a 23, como los de 24 a 29, son los que la mayoría han tenido la experiencia de obtener la inducción como parte o como un proceso de capacitación.

Tabla 29. Edad que tienen los estudiantes y su precepción sobre cuál sea el motivo del porque no recibió una inducción

Edad	Cual crees que sea el motivo del porque no recibió una inducción					Total	
	Académico (falta de conocimientos y/o experiencia)	Económico (falta de presupuesto)	Es una política de la empresa que no se haga inducción	Otro motivo	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)		
Entre 19 y 23 años	N	25	17	6	10	37	95
	%	62,50%	47,22%	50,00%	45,45%	48,05%	50,80%
Entre 24 y 29 años	N	8	10	1	6	26	51
	%	20%	27,78%	8,33%	27,27%	33,77%	27,27%
Entre 30 y 35 años	N	4	5	3	1	12	25
	%	10%	13,89%	25%	4,55%	15,58%	13,37%
Menos de 18 años	N	2	3	0	4	1	10
	%	5%	8,33%	0%	18,18%	1,29%	5,35%
Más de 35 años	N	1	1	2.000	1.000	1.000	6.000
	%	2,50%	2,78%	16,67%	4,54%	1,30%	3,21%
Total	N	40	36	12	22	77	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 29, de la totalidad de estudiantes encuestados (187) 77 considera que no recibió el proceso de inducción por falta de tiempo, pues cree que requerían del trabajo con urgencia; mientras que, para 40 estudiantes, considera que el motivo fue académico, falta de conocimiento y experiencia; mientras que 36 mencionaron que por motivos de falta de presupuesto destinado para ello. Los motivos fueron variados según cada estudiante, y muy similarmente señalados sin importar la edad del estudiante.

Tabla 30. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su condición de trabajo y estudio al mismo tiempo

Ciclo en curso de la carrera	Estudia y trabaja al mismo tiempo				
	No	Nunca he trabajado	Si	Total	
Entre 1er y 2do ciclo	N	2	3	9	14
	%	6,25%	23,08%	6,34%	7,49%
Entre 3er y 4to ciclo	N	6	2	8	16
	%	18,75%	15,39%	5,63%	8,56%
Entre 5to y 6to ciclo	N	15	5	58	78
	%	46,88%	38,46%	40,85%	41,71%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	7	3	55	65
	%	21,88%	23,08%	38,73%	34,76%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	2	0	12	14
	%	6,3%	0,0%	8,5%	7,5%
Total	N	32	13	142	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 30, del 100% de los estudiantes encuestados, un 41,71% están cursando actualmente el 5to y 6to ciclo de la carrera, donde en su mayoría 40,85% se encuentran trabajando y estudiando al mismo tiempo. Otro 34,76% de estudiantes que se encuentran cursando el 7mo y 8vo ciclo, también en su mayoría se encuentran estudiando y trabajando. Todo indica que los estudiantes de todos los ciclos, el mayor porcentaje se encuentra trabajando y estudiando al mismo tiempo, y existen mayor número de estudiantes en los últimos ciclos.

Tabla 31. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su experiencia con un proceso de inducción

Ciclo en curso de la carrera	Proceso de inducción		Total	
	No	Si		
Entre 1er y 2do ciclo	N	7	14	
	%	11,86%	5,47%	7,49%
Entre 3er y 4to ciclo	N	10	6	16
	%	16,95%	4,69%	8,56%
Entre 5to y 6to ciclo	N	20	58	78
	%	33,90%	45,31%	41,71%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	19	46	65
	%	32,20%	35,94%	34,76%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	3	11	14
	%	5,1%	8,6%	7,5%
Total	N	59	128	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 31, se presenta que los mayores porcentajes de estudiantes, se encuentran realizando entre el 5to a 8vo ciclo de la carrera, de los cuales en su mayoría sin han tenido algún tipo de experiencia respecto a procesos de inducción en sus trabajos actuales. Mientras que los estudiantes de los primeros ciclos en su mayoría no han recibido procesos de inducción.

Tabla 32. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y el tiempo de duración de la inducción

Ciclo en curso de la carrera	Tiempo de duración de la inducción						Total	
	Entre 1 a 4 días	Entre 10 a 20 días	Entre 5 a 9 días	Más de 21 días	No se realizó	Tan solo horas		
Entre 1er y 2do ciclo	N	1	0	1	1	7	4	14
	%	2,17%	0%	5,89%	11,11%	13,21%	7,01%	7,49%
Entre 3er y 4to ciclo	N	1	1	2	1	8	3	16
	%	2,17%	20%	11,77%	11,11%	15,09%	5,26%	8,56%
Entre 5to y 6to ciclo	N	23	2	8	2	17	26	78
	%	50%	40%	47,06%	22,22%	32,07%	45,61%	41,71%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	19	1	5	3	17	20	65
	%	41,30%	20,0%	29,41%	33,33%	32,08%	35,09%	34,76%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	2	1	1	2	4	4	14
	%	4,35%	20%	5,88%	22,22%	7,55%	7,02%	7,49%
Total	N	46	5	17	9	53	57	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 32, se presenta que los mayores porcentajes de estudiantes, se encuentran realizando entre el 5to a 8vo ciclo de la carrera, de los cuales 57 estudiantes tuvieron un tiempo de duración de la inducción de tan solo horas, 53 de los estudiantes no realizaron inducción; y 46 entre 1 a 4 días. El mayor número de estudiantes encuestados se encuentran estudiando entre el 5to y 8vo ciclo.

Tabla 33. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y experiencia con la presentación del personal como parte de la inducción

Ciclo en curso de la carrera		Presentación del personal					Total
		Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siem-pre	
Entre 1er y 2do ciclo	N	0	3	2	6	3	14
	%	0%	5,56%	10,53%	13,33%	5,26%	7,49%
Entre 3er y 4to ciclo	N	2	4	3	5	2	16
	%	16,67%	7,41%	15,79%	11,11%	3,51%	8,56%
Entre 5to y 6to ciclo	N	5	25	7	18	23	78
	%	41,67%	46,30%	36,84%	40,0%	40,35%	41,71%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	5	15	6	13	26	65
	%	41,67%	27,78%	31,58%	28,89%	45,61%	34,76%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	0	7	1	3	3	14
	%	0%	12,96%	5,26%	6,67%	5,26%	7,48%
Total	N	12	54	19	45	57	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 33, se muestra que los resultados arrojaron que los mayores porcentajes de estudiantes se encuentran realizando entre el 5to a 8vo ciclo de la carrera, de los cuales, en su mayoría, al igual que los estudiantes de los demás ciclos, han tenido la experiencia de que en la empresa donde trabajan, le han presentado siempre o casi siempre al personal, en especial del área.

Tabla 34. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y experiencia con la documentación sobre la inducción recibida

Ciclo en curso de la carrera	Documentación sobre la experiencia de inducción					Total	
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasionalmente	Siempre		
Entre 1er y 2do ciclo	N	3	2	3	4	2	14
	%	11,54 %	4,65 %	9,38 %	10 %	4,35 %	7,49 %
Entre 3er y 4to ciclo	N	3	2	4	4	3	16
	%	11,54 %	4,65 %	12,5 %	10 %	6,52 %	8,56 %
Entre 5to y 6to ciclo	N	7	24	11	18	18	78
	%	26,92 %	55,81 %	34,38 %	45 %	39,13 %	41,71 %
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	10	15	11	10	19	65
	%	38,46 %	34,89 %	34,38 %	25,0 %	41,30 %	34,76 %
Entre 9no y 10mo ciclo	N	3	0	3	4	4	14
	%	11,54 %	0 %	9,38 %	10 %	8,70 %	7,49 %
Total	N	26	43	32	40	46	187
	%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 34, se refleja que, del total de encuestados, 46 estudiantes siempre han visto documentado la experiencia sobre su inducción, 43 mencionan que casi siempre, mientras que 40 señalaron que ocasionalmente. Teniéndose mayores frecuencias en los estudiantes entre el 5to a 8vo ciclo de la carrera, puesto que de los encuestados en su mayoría se encuentran cursando dichos ciclos.

Tabla 35. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y la experiencia de nueva inducción para nuevo cargo

Ciclo en curso de la carrera	Nueva inducción para nuevo cargo						Total
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
Entre 1er y 2do ciclo	N	1	3	3	6	1	14
	%	6,7%	5,2%	11,5%	12,5%	2,5%	7,5%
Entre 3er y 4to ciclo	N	2	2	4	6	2	16
	%	13,3%	3,4%	15,4%	12,5%	5,0%	8,6%
Entre 5to y 6to ciclo	N	6	26	10	22	14	78
	%	40,0%	44,8%	38,5%	45,8%	35,0%	41,7%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	5	24	8	8	20	65
	%	33%	41%	31%	17%	50%	35%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	1	3	1	6	3	14
	%	6,7%	5,2%	3,8%	12,5%	7,5%	7,5%
Total	N	15	58	26	48	40	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 35, se muestra que los mayores porcentajes de estudiantes se encuentran cursando entre el 5to a 8vo ciclo de la carrera, de los cuales en su mayoría casi siempre han tenido experiencia o saben de qué las nuevas inducciones para nuevos cargos específicamente 44,8% estudiantes del 5to y 6to ciclo, y 41% estudiantes del 7mo y 8vo ciclo, mientras le sigue otro grupo que consideran que ocasionalmente reciben inducciones para nuevos cargos 17% y 12,5% respectivamente.

Tabla 36. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y la experiencia de nueva inducción para nuevo cargo

Ciclo en curso de la carrera	Responsable de la regularización					Total	
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasionalmente	Siempre		
Entre 1er y 2do ciclo	N	1	4	4	4	1	14
	%	4,76 %	8,51 %	14,82 %	6,78 %	3,03 %	7,49 %
Entre 3er y 4to ciclo	N	2	2	5	7	0	16
	%	9,52 %	4,26 %	18,52 %	11,86 %	0 %	8,56 %
Entre 5to y 6to ciclo	N	9	21	12	25	11	78
	%	42,86 %	44,68 %	44,44 %	42,37 %	33,33 %	41,71 %
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	6	18	6	18	17	65
	%	28,57 %	38,30 %	22,22 %	30,51 %	51,51 %	34,76 %
Entre 9no y 10mo ciclo	N	3	2	0	5	4	14
	%	14,29 %	4,26 %	0 %	8,48 %	12,12 %	7,49 %
Total	N	21	47	27	59	33	187
	%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 36, se muestra que los mayores porcentajes de estudiantes se encuentran cursando entre el 5to a 8vo ciclo de la carrera, de los cuales en su mayoría casi siempre, nunca u ocasionalmente han tenido un responsable por la regularización dentro de lo que es el proceso de inducción.

Tabla 37. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su comportamiento frente a la falta de inducción como determinante para dejar el cargo

Ciclo en curso de la carrera	La falta de inducción como determinante para dejar tu cargo						Total
	Dejo que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando	Hablo con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renuncio	No renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato	Otras situaciones diferentes a las anteriormente mencionadas	Si lo considero y renuncié de inmediato		
Entre 1er y 2do ciclo	N	2	8	2	2	0	14
	%	5,9%	14,3%	4,3%	7,1%	0,0%	7,5%
Entre 3er y 4to ciclo	N	0	5	4	6	1	16
	%	0,0%	8,9%	8,5%	21,4%	4,5%	8,6%
Entre 5to y 6to ciclo	N	14	17	24	11	12	78
	%	41,2%	30,4%	51,1%	39,3%	54,5%	41,7%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	15	20	14	8	8	65
	%	44,1%	35,7%	29,8%	28,6%	36,4%	34,8%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	3	6	3	1	1	14
	%	8,8%	10,7%	6,4	3,6%	4,5%	7,5%
Total	N	34	56	47	28	22	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 37, se muestra que los estudiantes en su mayoría del 5to y 6to ciclo, que representan un 41,7% del total encuestado, el mayor porcentaje (51,1%), opino que, ante la falta de inducción, no renuncia, pero les afectaría por tanto hablan con el jefe inmediato, y un 41,2% de los estudiantes mencionan que dejan que pase la molestia, se concientizan y que en unos días estarán mejor y siguen con el trabajo. Mientras que del 34,8% de los estudiantes del 7mo

y 8vo ciclo, el más alto porcentaje 44,1% sostuvo que ante la falta de inducción responderían con esperar que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando; y un 35,7% menciona que ante la falta de inducción habla con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renuncio.

Tabla 38. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su perspectiva sobre la no inducción como factor que acelera la desmotivación personal

Ciclo en curso de la carrera	La no inducción acelera la desmotivación personal		Total
	No	Si	
Entre 1er y 2do ciclo	N	5	9
	%	11,1%	6,3%
Entre 3er y 4to ciclo	N	4	12
	%	8,9%	8,5%
Entre 5to y 6to ciclo	N	24	54
	%	53,3%	38,0%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	10	55
	%	22,2%	38,7%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	2	12
	%	4,4%	8,5%
Total	N	45	142
	%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 38, y en consecuencia con la anterior explicación, se tiene que el 41,7% de los estudiantes encuestados están en el 5to y 6to ciclo, de los cuales un porcentaje mayor opino que no consideran a la falta de inducción como un acelerador de la desmotivación personal (53,3%), mientras que un 38% considero que la falta de inducción si

acelera su desmotivación personal. Mientras que los estudiantes del 7mo y 8vo ciclo que representan un total de 34,8% sostuvo que en su mayoría 38,7% considera que la falta de inducción si les acelera la desmotivación personal; mientras que un 22,2% explico que no.

Tabla 39. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su perspectiva sobre la inducción como parte de la entrevista

Ciclo en curso de la carrera		Inducción sin aviso como parte de la entrevista		Total
		NO	SI	
Entre 1er y 2do ciclo	N	7	7	14
	%	12,28%	5,39%	7,49%
Entre 3er y 4to ciclo	N	6	10	16
	%	10,53%	7,70%	8,56%
Entre 5to y 6to ciclo	N	24	54	78
	%	42,11%	41,54%	41,71%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	17	48	65
	%	29,83%	36,92%	34,76%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	3	11	14
	%	5,26%	8,47%	7,49%
Total	N	57	130	187
	%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 39, se tiene que el 41,71% de los estudiantes encuestados están en el 5to y 6to ciclo, de los cuales en su mayoría tuvieron la inducción como parte de la entrevista sin importar en qué nivel de estudios se encuentra el estudiante, en su actual trabajo obtuvieron en la entrevista al menos información considerada como de inducción.

Tabla 40. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su perspectiva de la inducción confundida como un proceso de capacitación

Ciclo en curso de la carrera	Inducción confundida como un proceso de capacitación		Total	
	NO	SI		
Entre 1er y 2do ciclo	N	2	12	14
	%	6,25 %	7,74 %	7,49 %
Entre 3er y 4to ciclo	N	3	13	16
	%	9,38%	8,39 %	8,56 %
Entre 5to y 6to ciclo	N	14	64	78
	%	43,75 %	41,29 %	41,71 %
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	9	56	65
	%	28,13 %	36,13 %	34,76%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	4	10	14
	%	12,50%	6,45 %	7,49 %
Total	N	32	155	187
	%	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 40 se presentan que la mayoría de los estudiantes encuestados (43,75%), no tuvieron una inducción confundida como un proceso de capacitación, mientras que para un 41,29% si tuvieron una inducción confundida con una capacitación, siendo estudiantes del 5to y 6to ciclo; cabe destacar que de la totalidad encuestada la gran mayoría (155), obtuvo una inducción confundida como una capacitación.

Tabla 41. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su perspectiva sobre cuál cree que sea el motivo porque la cual no recibió la inducción

Ciclo en curso de la carrera	Cual crees que sea el motivo del porque no recibió una inducción						Total
	Académico (falta de conocimientos y/o experiencia)	Económico (falta de presupuesto)	Es una política de la empresa que no se haga inducción	Otro motivo	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)		
Entre 1er y 2do ciclo	N	6	2	1	2	3	14
	%	15%	5,56%	8,33%	9,09%	3,90%	7,49%
Entre 3er y 4to ciclo	N	5	3	3	2	3	16
	%	12,50%	8,33%	25%	9,09%	3,90%	8,56%
Entre 5to y 6to ciclo	N	16	16	5	9	32	78
	%	40%	44,4%	41,67%	40,91%	41,56%	41,71%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	12	13	1	8	31	65
	%	30%	36,11%	8,33%	36,36%	40,26%	34,76%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	1	2	2	1	8	14
	%	2,5%	5,56%	16,67%	4,54%	10,39%	7,49%
Total	N	40	36	12	22	77	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 41 se muestra que de la totalidad de estudiantes en su mayoría están cursado entre el 5to y 8vo ciclo, y justamente los estudiantes de estas edades considera que en su mayoría el motivo principal por la cual no recibió una inducción se deba al tiempo, es decir la empresa requería con urgencia que iniciara labores, y seguidamente el porcentaje mayor que le sigue es de estudiantes que justifican que fue por motivos económicos, es decir falta de presupuesto de las empresas destinados a la inducción. Cabe destacar que en tercer lugar el motivo se deba a la falta de conocimientos y experiencias, que no existen inducciones.

Tabla 42. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su perspectiva sobre la documentación de la experiencia de inducción

Ciclo en curso de la carrera	Documentación sobre la experiencia de inducción						Total
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
Entre 1er y 2do ciclo	N	3	2	3	4	2	14
	%	11,54%	4,65%	9,38%	10%	4,348%	7,49%
Entre 3er y 4to ciclo	N	3	2	4	4	3	16
	%	11,54%	4,64%	12,50%	10%	6,52%	8,56%
Entre 5to y 6to ciclo	N	7	24	11	18	18	78
	%	26,92%	55,84%	34,38%	45%	39,13%	41,71%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	10	15	11	10	19	65
	%	38,46%	34,88%	34,37%	25,00%	41,30%	34,76%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	3	0	3	4	4	14
	%	11,54%	0%	9,38%	10%	8,70%	7,49%
Total	N	26	43	32	40	46	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 42, se muestra que gran parte de los estudiantes en su inducción ha sido documentada, con mayor frecuencia en los estudiantes entre de 7mo a 8vo ciclo (41,30%), mientras que los de 5to y 6to ciclo en su mayoría considera que casi siempre (55,84%), para la mayoría de los de 1er a 4to ciclo consideraron que casi nunca (11,54%), ya en los estudiantes del último ciclo, la mayoría considero que ocasionalmente y siempre.

Tabla 43. Tabla de contingencia ciclo en curso de la carrera del estudiante y su experiencia sobre una nueva inducción para nuevo cargo

Ciclo en curso de la carrera	Nueva inducción para nuevo cargo					Total	
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
Entre 1er y 2do ciclo	N	1	3	3	6	1	14
	%	6,67%	5,17%	11,54%	12,50%	2,50%	7,49%
Entre 3er y 4to ciclo	N	2	2	4	6	2	16
	%	13,33%	3,45%	15,39%	12,50%	5,00%	8,56%
Entre 5to y 6to ciclo	N	6	26	10	22	14	78
	%	40%	44,83%	38,46%	45,83%	35%	41,71%
Entre 7mo y 8vo ciclo	N	5	24	8	8	20	65
	%	33,33%	41,38%	30,77%	16,67%	50%	34,76%
Entre 9no y 10mo ciclo	N	1	3	1	6	3	14
	%	6,67%	5,17%	3,85%	12,50%	7,50%	7,49%
Total	N	15	58	26	48	40	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 43, se muestra que en su mayoría los estudiantes encuestados casi siempre han tenido una experiencia de nueva inducción para nuevo cargo (58), mientras que otros mencionan que ocasionalmente (48) y siempre (40), sin tener relevancia el ciclo de la carrera.

Tabla 44. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción de acuerdo con el encargado de realizar la inducción

Tiempo de duración de la inducción	Encargado de realizar la inducción						Total
	Contra- taron a un Service o empresa terceri- zada	El co- labo- rador que dejaba su puesto	Encar- gado de re- cursos huma- nos	Jefe inme- diato	Ninguno / no se realizó		
Entre 1 a 4 días %	N	1	8	19	18	0	46
	14,3%	30,8%	40,4%	31,6%	0,0%	24,6%	
Entre 10 a 20 días %	N	0	2	2	1	0	5
	0,0%	7,7%	4,3%	1,8%	0,0%	2,7%	
Entre 5 a 9 días %	N	2	7	3	5	0	17
	28,6%	26,9%	6,4%	8,8%	0,0%	9,1%	
Más de 21 días %	N	0	0	6	2	1	9
	0,0%	0,0%	12,8%	3,5%	2,0%	4,8%	
No se reali- zó %	N	1	0	1	4	47	53
	14,3%	0,0%	2,1%	7,0%	94,0%	28,34%	
Tan solo horas %	N	3	9	16	27	2	57
	42,9%	34,6%	34,0%	47,4%	4,0%	30,5%	
Total %	N	7	26	47	57	50	187
	100%	100%	100%	100%	100%	100,00%	

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 44 se presentan que la mayoría de los estudiantes encuestados (30,5%), tuvieron una inducción de tan solo horas, este porcentaje fue mayor cuando fueron impartidas por el jefe inmediato

(47,4%), o por una empresa tercerizada (42,9), y en menor porcentaje cuando fueron impartidas por el colaborador que dejaba su cargo (34,6%), o por el encargado de recursos humanos (34%); luego le sigue un alto porcentaje de personas que no recibieron capacitación (28,34%), por tanto nunca se dieron horas para tal fin (94,0%); el tercer porcentaje en relevancia, fueron las capacitaciones cuyo tiempo de duración fueron entre 1 a 4 días (24,6%), este porcentaje es mayor cuando fue aplicado por el encargado de recursos humanos (40,4%), o el jefe inmediato (31,6%). Se puede deducir con esta información que en su mayoría los estudiantes que recibieron inducción en su último empleo han sido cortas, y por lo general fueron impartidas por el jefe inmediato, o el encargado de recursos humanos. Cabe destacar que muy pocos estudiantes han recibido inducciones extensas.

Tabla 45. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción de acuerdo con el encargado de realizar la inducción

Tiempo de la inducción		Conocimiento de información					Total
		Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre	
Entre 1 a 4 días	N	2	19	0	4	21	46
	%	15,4%	35,8%	0,0%	12,5%	30,0%	24,6%
Entre 10 a 20 días	N	0	3	0	2	0	5
	%	0,0%	5,7%	0,0%	6,3%	0,0%	2,7%
Entre 5 a 9 días	N	0	5	0	3	9	17
	%	0,0%	9,4%	0,0%	9,4%	12,9%	9,1%
Más de 21 días	N	0	2	1	0	6	9
	%	0,0%	3,8%	5,3%	0,0%	8,6%	4,8%
No se realizó	N	8	7	18	11	9	53
	%	61,5%	13,2%	94,7%	34,4%	12,9%	28,3%

Tiempo de la inducción	Conocimiento de información						Total
	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
Tan solo horas	N	3	17	0	12	25	57
	%	23,1%	32,1%	0,0%	37,5%	35,7%	30,48%
Total	N	13	53	19	32	70	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Como se muestra en la Tabla 45 del 100% de estudiantes encuestados, un 30,48% menciona que su inducción tuvo un tiempo de duración de tan solo horas, de los cuales un 37,5% explico que ocasionalmente al momento de ingresar a un puesto de trabajo, se le da a conocer la información general de la compañía; mientras que un 35,7% sostuvo que siempre, mientras que un 32,1% dice que casi siempre es así; mientras que para los estudiantes que tuvieron un tiempo de inducción entre 1 a 4 días (24,6%), sostuvieron un 35,8% de estudiantes que casi siempre les dieron a conocer información de la empresa, mientras que un 30% sostuvo que siempre; ya en otros menores porcentajes fueron los estudiantes que tuvieron mayor duración de la inducción, y en su mayoría siempre obtuvieron información referente al funcionamiento empresarial.

Tabla 46. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y la presentación del personal

Tiempo de la inducción		Presentación del personal					Total
		Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasionalmente	Siempre	
Entre 1 a 4 días	N	3	15	0	10	18	46
	%	25,0%	27,8%	0,0%	22,2%	31,6%	24,6%
Entre 10 a 20 días	N	0	1	0	3	1	5
	%	0,0%	1,9%	0,0%	6,7%	1,8%	2,7%
Entre 5 a 9 días	N	0	6	0	4	7	17
	%	0,0%	11,1%	0,0%	8,9%	12,3%	9,1%
Más de 21 días	N	0	2	1	0	6	9
	%	0,0%	3,7%	5,3%	0,0%	10,5%	4,8%
No se realizó	N	7	9	17	15	5	53
	%	58,3%	16,7%	89,5%	33,3%	8,8%	28,3%
Tan solo horas	N	2	21	1	13	20	57
	%	16,7%	38,9%	5,3%	28,9%	35,1%	30,5%
Total	N	12	54	19	45	57	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con la tabla 46, del 100% de los estudiantes, un 30,5% tuvo un proceso de inducción de tan solo horas, se los cuales a un 38,9% casi siempre al momento de ingresar se les presento al resto del personal de las diferentes áreas de la empresa, a un 35,1% siempre les presento el personal tanto del área como de las otras áreas. Al segundo grupo con mayor porcentaje (24,6%), tuvieron un tiempo de inducción entre 1 a 4 días, de los cuales siempre se les presento al restante personal de la empresa a un 31,6 mientras que a un 27,8% casi siempre, un 25% casi nunca, y un 22,2% ocasionalmente.

Tabla 47. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y nueva inducción para nuevo cargo

Tiempo de duración de la inducción		Nueva inducción para nuevo cargo					Total
		Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasionalmente	Siempre	
Entre 1 a 4 días	N	3	17	0	14	12	46
	%	20%	29,31%	0%	29,17%	30%	24,60%
Entre 10 a 20 días	N	0	2	0	1	2	5
	%	0%	3,45%	0%	2,09%	5%	2,67%
Entre 5 a 9 días	N	2	5	0	3	7	17
	%	13,33%	8,62%	0%	6,25%	17,50%	9,09%
Más de 21 días	N	0	2	1	1	5	9
	%	0%	3,45%	3,85%	2,08%	12,50%	4,81%
No se realizó	N	8	8	21	14	2	53
	%	53,33%	13,80%	80,77%	29,17%	5,00%	28,34%
Tan solo horas	N	2	24	4	15	12	57
	%	13,33%	41,38%	15,38%	31,25%	30%	30,48%
Total	N	15	58	26	48	40	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 47, la mayoría de los estudiantes casi siempre han tenido una nueva inducción para nuevo cargo, siendo en mayor de corta duración de tan solo horas; mientras aquellos que mencionaron ocasionalmente, la nueva inducción en su mayoría fue también de tan solo horas, y lo mismo sucede en el tercer grupo mayoritario de estudiantes que mencionaron que siempre, pues por lo general la nueva inducción son realizadas de tan solo horas.

Tabla 48. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y el responsable de la regulación

Tiempo de duración de la inducción		Responsable de la regularización					Total
		Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre	
Entre 1 a 4 días	N	5	14	1	17	9	46
	%	23,81 %	29,78 %	3,70 %	28,81 %	27,27 %	24,60 %
Entre 10 a 20 días	N	0	3	0	2	0	5
	%	0 %	6,38 %	0 %	3,39 %	0 %	2,67 %
Entre 5 a 9 días	N	1	5	0	6	5	17
	%	4,76 %	10,64 %	0 %	10,17 %	15,15 %	9,09 %
Más de 21 días	N	1	3	1	1	3	9
	%	4,76 %	6,38 %	3,70 %	1,70 %	9,09 %	4,81 %
No se realizó	N	10	4	21	15	3	53
	%	47,62 %	8,51 %		25,42 %	9,09 %	28,34 %
Tan solo horas	N	4	18	4	18	13	57
	%	19,05 %	38,30 %		30,51 %	39,39 %	30,48 %
Total	N	21	47	27	59	33	187
	%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con la tabla 48, en su mayoría los estudiantes encuestados tuvieron una inducción de tan solo horas (57), de lo cual ocasionalmente tuvieron un responsable de la regulación (59), cabe destacar que 53 de los estudiantes no han tenido un proceso de inducción ni en su anterior trabajo o el actual, o no trabajan.

Tabla 49. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y la inducción sin aviso como parte de la entrevista

Tiempo de duración de la inducción		Inducción sin aviso como parte de la entrevista		Total
		NO	SI	
Entre 1 a 4 días	N	9	37	46
	%	15,79%	28,46%	24,60%
Entre 10 a 20 días	N	0	5	5
	%	0%	3,85%	2,67%
Entre 5 a 9 días	N	3	14	17
	%	5,26%	10,77%	9,09%
Más de 21 días	N	2	7	9
	%	3,51%	5,39%	4,81%
No se realizó	N	27	26	53
	%	47,37%	20%	28,34%
Tan solo horas	N	16	41	57
	%	28,07%	31,54%	30,48%
Total	N	57	130	187
	%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con los resultados de la tabla 49, los estudiantes tuvieron en su mayoría inducciones de tan solo hora y en la mayoría sin aviso, fueron dadas como parte de la entrevista.

Tabla 50. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y la inducción confundida como un proceso de capacitación

Tiempo de duración de la inducción	Inducción confundida como un proceso de capacitación		Total	
	NO	SI		
Entre 1 a 4 días	N	6	40	46
	%	18,75 %	25,81 %	24,60 %
Entre 10 a 20 días	N	1	4	5
	%	3,12 %	2,58 %	2,67 %
Entre 5 a 9 días	N	1	16	17
	%	3,12 %	10,32 %	9,09 %
Más de 21 días	N	3	6	9
	%	9,38 %	3,87 %	43,81 %
No se realizó	N	12	41	53
	%	37,5 %	26,45 %	28,34 %
Tan solo horas	N	9	48	57
	%	28,13 %	30,97 %	30,48 %
Total	N	32	155	187
	%	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 50, la gran mayoría de estudiantes menciona que la inducción fue confundida como un proceso de capacitación, la misma que fue dada en su mayoría de tan solo horas.

Tabla 51. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y la documentación sobre la experiencia de inducción

Tiempo de la inducción		Documentación sobre la experiencia de inducción					Total
		Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre	
Entre 1 a 4 días	N	3	15	2	11	15	46
	%	11,5%	34,9%	6,3%	27,5%	32,6%	24,6%
Entre 10 a 20 días	N	1	0	0	2	2	5
	%	3,8%	0,0%	0,0%	5,0%	4,3%	2,7%
Entre 5 a 9 días	N	1	7	0	4	5	17
	%	3,8%	16,3%	0,0%	10,0%	10,9%	9,1%
Más de 21 días	N	0	2	1	0	6	9
	%	0,0%	2,3%	3,1%	0,0%	15,2%	4,8%
No se realizó	N	9	5	25	11	3	53
	%	34,6%	11,6%	78,1%	27,5%	6,5%	28,3%
Tan solo horas	N	12	15	4	12	14	57
	%	46,2%	34,9%	12,5%	30,0%	30,4%	30,5%
Total	N	26	43	32	40	46	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 51, se detalla que del 100% de estudiantes encuestados, un 30,5% tuvieron una inducción de tan solo horas, de los cuales en mayor porcentaje 46,2% considera que en su experiencia laboral, al momento de terminar la corta inducción realizaron un registro por escrito de todo lo realizado durante este proceso, mientras que un 34,9% afirman que casi siempre llevaron un registro archivado de la experiencia de la inducción, y un 30,4% sostuvo que siempre archivan o documentan las experiencias de inducción. En cuanto al segunda mayor cantidad de estudiantes, fueron los que

llevaron un proceso de inducción de entre 1 a 4 días, de los cuales un 34,9% afirman que casi siempre documentaron la experiencia de la inducción, seguidamente un 32,6% sostuvo que siempre fue documentado y archivado. Mientras que el restante de estudiantes quienes obtuvieron una duración mayor de las inducciones afirmó que en gran medida siempre y casi siempre al terminan la inducción, se registra por escrito todo lo realizado en la inducción.

Tabla 52. Tabla de contingencia del tiempo de duración de la inducción y el motivo por la cual creen los estudiantes que no recibió inducción

Tiempo de duración de la inducción	Cual crees que sea el motivo del porque no recibió una inducción					Total	
	Académico (falta de conocimientos y/o experiencia)	Económico (falta de presupuesto)	Es una política de la empresa que no se haga inducción	Otro motivo	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)		
Entre 1 a 4 días	N	9	14	4	4	15	46
	%	22,5%	38,9%	33,3%	18,2%	19,5%	24,6%
Entre 10 a 20 días	N	1	0	2	0	2	5
	%	2,5%	0,0%	16,7%	0,0%	2,6%	2,7%
Entre 5 a 9 días	N	3	2	0	0	12	17
	%	7,5%	5,6%	0,0%	0,0%	15,6%	9,1%
Más de 21 días	N	1	1	2	1	4	9
	%	2,5%	2,8%	16,7%	4,5%	5,2%	4,8%
No se realizó	N	14	7	3	15	14	53
	%	35,0%	19,4%	25,0%	68,2%	18,2%	28,3%
Tan solo horas	N	12	12	1	2	30	57
	%	30,0%	33,3%	8,3%	9,1%	39,0%	30,5%
Total	N	40	36	12	22	77	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 52, se muestra los estudiantes que no realizaron la inducción fue del 28,3%, los cuales en su mayoría consideran que la empresa no las realiza por falta de tiempo esencialmente, un 30,5% realizo un inducción de tan solos horas, de los cuales en su mayoría opinan que el motivo de esa corta inducción se debe al tiempo o la urgencia que tiene la empresa por que se inicie labores, y también opinaron que el segundo motivo está relacionado con lo económico, y con la falta de conocimientos y/o experiencias de los encargados; y en cuanto aquellos que tuvieron una inducción entre 1 a 4 días, consideran que el principal motivo por la cual no se dé la inducción es netamente económico.

Tabla 53. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y su experiencia con un proceso de inducción

	Estudia y trabaja al mismo tiempo	Proceso de inducción		Total
		No	Si	
No	N	16	16	32
	%	27,1%	12,5%	17,1%
Nunca he trabajado	N	13	0	13
	%	22,0%	0,0%	7,0%
Si	N	30	112	142
	%	50,8%	87,5%	75,9%
Total	N	59	128	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 53 un 75,9% de los estudiantes se encuentran trabajando y estudiando al mismo tiempo, de los cuales un 87,5% si han tenido experiencias con un proceso de inducción,

mientras que un 50,8% de los que si están trabajando y estudiando al mismo tiempo no han tenido un proceso de inducción en su trabajo actual. Y respeto a los que actualmente no están trabajando que representa un 17,1% del total, un 27,1% no ha tenido ninguna experiencia con un proceso de inducción, mientras que un 12,5% si han estado inmersas en un proceso de inducción. Y como es de esperarse quienes nunca han trabajado pues nunca han tenido una experiencia con procesos de inducción en ambientes laborales.

Tabla 54. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y el tiempo de duración de la inducción

Estudia y trabaja al mismo tiempo		Tiempo de duración de la inducción					Tan solo horas	Total
		Entre 1 a 4 días	Entre 10 a 20 días	Entre 5 a 9 días	Más de 21 días	No se realizó		
No	N	5	0	3	2	14	8	32
	%	10,9%	0,0%	17,6%	22,2%	26,4%	14,0%	17,1%
Nunca he trabajado	N	0	0	0	0	13	0	13
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	24,5%	0,0%	7,0%
Si	N	41	5	14	7	26	49	142
	%	89,1%	100,0%	82,4%	77,8%	49,1%	86,0%	75,9%
Total	N	46	5	17	9	53	57	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Según se aprecia en la tabla 54 del 75,9% de los estudiantes que actualmente se encuentran trabajando y estudiando al mismo tiempo, un 86% ha tenido una inducción de tan solo horas, mientras que un 89,1% ha tenido una inducción de entre 1 a 4 días, y un 82,4% han tenido una inducción entre 5 a 9 días.

Tabla 55. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y su experiencia respecto a la aplicación de nueva inducción para nuevo cargo

Estudia y trabaja al mismo tiempo	Nueva inducción para nuevo cargo						Total
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasionalmente	Siempre		
No	N	2	9	4	10	7	32
	%	13,3%	15,5%	15,4%	20,8%	17,5%	17,1%
Nunca he trabajado	N	0	1	12	0	0	13
	%	0,0%	1,7%	46,2%	0,0%	0,0%	7,0%
Si	N	13	48	10	38	33	142
	%	86,7%	82,8%	38,5%	79,2%	82,5%	76,0%
Total	N	15	58	26	48	40	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 55 se presenta que del total de estudiantes que estudia y trabaja al mismo tiempo. Que representan un 76%, el mayor porcentaje (86,7%), casi nunca han tenido experiencia donde en el trabajo se les realice una nueva inducción para nuevo cargo, un 82,8% de estos estudiantes casi siempre creen que se realice una nueva inducción para nuevo puesto, y un 82,5% han tenido la posibilidad de ver o ser parte de nuevas inducciones para nuevos cargos.

Tabla 56. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y su perspectiva sobre la falta de inducción como determinante para dejar su cargo

Estudia y trabaja al mismo tiempo		La falta de inducción como determinante para dejar tu cargo					Total
		Dejo que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando	Hablo con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renuncio	No renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato	Otras situaciones diferentes a las anteriormente mencionadas	Si lo considero y renuncié de inmediato	
No	N	1	10	10	6	5	32
	%	2,9%	17,9%	21,3%	21,4%	22,7%	17,1%
Nunca he trabajado	N	0	5	0	8	0	13
	%	0,0%	8,9%	0,0%	28,6%	0,0%	7,0%
Si	N	33	41	37	14	17	142
	%	97,1%	73,2%	78,7%	50,0%	77,3%	75,9%
Total	N	34	56	47	28	22	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 56 y centrándose en el porcentaje de estudiantes que estudian y trabajan a mismo tiempo que corresponden a un total de 75,9%, se tienen que el mayor porcentaje de estos (97,1%), consideran que ante la falta de inducción como determinante para dejar el cargo, ellos consideran dejar que se pase la molestia, se concientizan y a los días continúan trabajando mucho mejor; mientras que un 78,7% considero que no renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato, y un 77,3% sostuvo que si lo considero y renuncié de inmediato.

Tabla 57. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y su perspectiva sobre la inducción como acelerador de la desmotivación personal

Estudia y trabaja al mismo tiempo		La no inducción acelera la desmotivación personal		Total
		NO	SI	
No	N	10	22	32
	%	22,22 %	15,49 %	17,11 %
Nunca he trabajado	N	3	10	13
	%	6,67 %	7,04 %	6,95 %
Si	N	32	110	142
	%	71,11 %	77,47 %	75,94 %
Total	N	45	142	187
	%	100 %	100 %	100 %

Fuente: elaborado por los autores

Como se muestra en la tabla 57, de la totalidad de estudiantes encuestados un 75,94% estudian y trabajan al mismo tiempo, de los cuales la mayoría considera que la no inducción genera desmotivación personal. El 17,11% que no estudia y trabaja al mismo tiempo, considera que la no inducción no acelera su desmotivación personal, mientras que el 6,95% de los que nunca han trabajado, consideran que la no inducción no desaceraría su motivación personal.

Tabla 58. Tabla de contingencia condición laboral del estudiante y su perspectiva sobre el motivo porque no recibió una inducción

Estudia y trabaja al mismo tiempo	Cual crees que sea el motivo del porque no recibió una inducción						Total
		Académico (falta de conocimientos y/o experiencia)	Económico (falta de presupuesto)	Es una política de la empresa que no se haga inducción	Otro motivo	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)	
No	N	12	5	2	3	10	32
	%	30 %	13,89 %	16,67 %	13,64 %	12,99 %	17,11 %
Nunca he trabajado	N	4	3	0	4	2	13
	%	10 %	8,33 %	0%	18,18 %	2,60 %	6,95%
Si	N	24	28	10	15	65	142
	%	60 %	77,78 %	83,33%	68,18 %	84,42 %	75,94 %
Total	N	40	36	12	22	77	187

Fuente: elaborado por los autores

Se muestra en la tabla 58, que la mayoría de los estudiantes encuestados estudia y trabaja, de los cuales la mayoría considera que el principal motivo de la no inducción es el tiempo, seguido de económico, tercero consideran académico, cuarto mencionan otros motivos, y de ultimo políticas de la empresa. De igual manera opinaron los que no trabajan, y los que nunca han trabajado.

Tabla 59. Tabla de contingencia realización del proceso de inducción en los estudiantes y el tiempo de duración que esta tuvo

Proceso de inducción		Tiempo de duración de la inducción					Tan solo horas	Total
		Entre 1 a 4 días	Entre 10 a 20 días	Entre 5 a 9 días	Más de 21 días	No se realizó		
No	N	1	0	2	1	50	5	59
	%	2,2%	0,0%	11,8%	11,1%	94,3%	8,8%	31,6%
Si	N	45	5	15	8	3	52	128
	%	97,8%	100,0%	88,2%	88,9%	5,7%	91,2%	68,4%
Total	N	46	5	17	9	53	57	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Se aprecia en la tabla 59 que del 100% de los estudiantes un 68,4% si han tenido un proceso de inducción, el cual en mayor porcentaje tuvo un tiempo de duración promedio entre 1 a 4 días; seguido por un 91,2% que la inducción solo duro tan solo horas, y para un 88,2% su inducción fue entre 5 a 9 días.

Tabla 60. Tabla de contingencia realización del proceso de inducción de los estudiantes y persona encargada del proceso de inducción

Proceso de inducción		Encargado de realizar la inducción				Ninguno / no se realizó	Total
		Contrataron a un Service o empresa tercerizada	El colaborador que dejaba su puesto	Encargado de recursos humanos	Jefe inmediato		
No	N	2	3	2	4	48	59
	%	58,6%	11,5%	4,3%	7,0%	96,0%	31,6%
Si	N	5	23	45	53	3	128
	%	71,4%	88,6%	95,7%	93,0%	4,0%	68,4%
Total	N	7	26	47	57	50	187
	%	100,0%	13,9%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Como se muestra en la tabla 60 un 68,4% de los estudiantes si han tenido un proceso de inducción al ingresar en su actual empleo, mientras que un 31,6% no han tenido ningún tipo de inducción. De los que si tuvieron un tipo de inducción (128 estudiantes), esta fue en su mayoría dadas por el jefe inmediato (53 estudiantes), a 45 estudiantes fueron impartidas por el encargado de recursos humanos, y a 23 estudiantes, la inducción fue dada por el colaborador que dejaba su puesto de trabajo.

Tabla 61. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y el conocimiento de información general dado en los procesos de inducción

Proceso de inducción	Conocimiento de información general						
		Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre	Total
No	N	9	7	19	14	10	59
	%	69,0%	13,2%	100,0%	43,8%	14,3%	31,6%
Si	N	4	46	0	18	60	128
	%	30,8%	86,8%	0,0%	56,3%	85,7%	68,4%
Total	N	13	53	19	32	70	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 61 se muestra que de un 68,4% de los estudiantes que sin han tenido un proceso de inducción, un porcentaje mayor (86,8%), casi siempre le han impartido conocimientos de información general de la empresa. Mientras que a un 85,7% de los estudiantes opinaron que siempre, y un 56,3% sostuvieron que ocasionalmente recibieron este tipo de información al respecto. Y de los estudiantes que no tuvieron un proceso de inducción, un 100% opino que han

dado conocimientos de información general, y un 69% dice que casi nunca.

Tabla 62. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y la presentación del personal en el proceso de inducción

Proceso de inducción	Presentación del personal						Total
	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
No	N	8	11	18	16	6	59
	%	66,7%	20,4%	94,7%	35,6%	10,5%	31,6%
Si	N	4	43	1	29	51	128
	%	33,3%	79,6%	5,3%	64,4%	89,5%	68,4%
Total	N	12	54	19	45	57	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 62 se muestra que existe un 68,4% de estudiantes que han recibido en su actual trabajo procesos de inducción, de los cuales un 89,5% consideran que siempre en los procesos de inducción ocurre la presentación del personal; un 79,6% considera que casi siempre se tiene presentación del personal en los procesos de inducción.

Tabla 63. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y la documentación sobre la experiencia de inducción

Proceso de inducción	Documentación sobre la experiencia de inducción					Total	
	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
No	N	11	6	26	13	3	59
	%	66,7%	2037,0%	94,7%	35,6%	10,5%	31,6%

Proceso de inducción	Documentación sobre la experiencia de inducción						Total
	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
Si	N	15	37	6	27	43	128
	%	33,3%	79,6%	5,3%	64,4%	89,5%	68,4%
Total	N	26	43	32	40	46	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 63 se obtuvo que dentro del total de estudiantes que si han tenido un proceso de inducción en su actual o último trabajo (68,4%), un porcentaje de 89,5% sostiene que tienen conocimiento que en su proceso de inducción es llevado siempre a cabo la documentación sobre la experiencia de inducción, por otra parte un 79,6% expreso que casi siempre es llevado una documentación sobre la experiencia de inducción., no obstante hay un 64,4% de los estudiantes que considera que esta documentación es realizada ocasionalmente.

Tabla 64. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y conocimiento sobre nueva inducción para nuevo cargo

Proceso de inducción	Nueva inducción para nuevo cargo					Total	
	Casi nunca	Casi siem-pre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
No	N	9	10	22	15	3	59
	%	66,7%	2037,0%	94,7%	35,6%	10,5%	31,6%
Si	N	6	48	4	33	37	128
	%	33,3%	79,6%	5,3%	64,4%	89,5%	68,4%
Total	N	15	58	26	48	40	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 64 se muestra que un 68,4% de los estudiantes que, si han tenido un proceso de inducción, consideran que un 89,5% de los estudiantes siempre han tenido una nueva inducción para nuevo cargo o saben de qué es común que en la empresa se realice siempre una nueva inducción, mientras que un 79,6% sostienen que casi siempre ocurre una nueva inducción antes de comenzar un nuevo cargo, y un 64,4% sostienen que ocasionalmente en la empresa ocurren una nueva inducción para nuevo cargo.

Tabla 65. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y quienes han sido los responsables de la regularización

Proceso de inducción		Responsable de la regularización					Total
		Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre	
No	N	10	6	22	18	3	59
	%	47,6%	12,8%	81,5%	30,5%	9,1%	31,6%
Si	N	11	41	5	41	30	128
	%	52,4%	87,2%	18,5%	69,5%	90,9%	68,4%
Total	N	21	47	27	59	33	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 65 se tiene que un 68,4% de los estudiantes que han tenido un proceso de inducción, un 90,9% consideran en que, en su experiencia laboral, a los nuevos colaboradores, si es que no se le hubiera realizado una inducción, su regularización es promovida por el jefe inmediato y no se espera a que RRHH actúe; mientras que un 87,2% sostiene que esto casi siempre sucede que el responsable de la regularización sea dada por el jefe inmediato, mientras que un 69,5%

considera que ocasionalmente es el jefe inmediato quien realiza la regularización de los nuevos colaboradores sin esperar a RRHH.

Tabla 66. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y su percepción sobre la inducción confundida como un proceso de capacitación

Proceso de inducción		Inducción confundida como un proceso de capacitación		
		No	Si	Total
No	N	13	46	59
	%	40,6%	29,7%	31,6%
Si	N	19	109	128
	%	59,4%	70,3%	68,4%
Total	N	32	155	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 66 se muestra que, si bien un 68,4% de los estudiantes han tenido un proceso de inducción, un alto porcentaje (70,3%), consideran que el termino de inducción se confunde muchas veces con el proceso de capacitación. Mientras que un 59,4% sostienen que no creen que estos términos sean de fácil confusión.

Tabla 67. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y su percepción sobre la inducción sin aviso como parte de la entrevista

Proceso de inducción		Inducción sin aviso como parte de la entrevista		
		Ni	Si	Total
No	N	31	28	59
	%	54,4%	21,5%	31,6%

Proceso de inducción		Inducción sin aviso como parte de la entrevista		
		Ni	Si	Total
Si	N	26	102	128
	%	45,6%	78,5%	68,4%
Total	N	57	130	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Como se muestra en la tabla 67 del 100% de los estudiantes un 31,6% no han tenido un proceso de inducción, mientras que un 68,4% si lo han tenido; no obstante cabe destacar que un 78,5% de los estudiantes han tenido una inducción sin aviso como parte de la entrevista, mientras que un 45,6% no han tenido la inducción junto con el proceso de entrevista; mientras que los que no han tenido un proceso formal de inducción, considera un 54,4% que no han recibido una inducción como parte de la entrevista, mientras que un 21,5% considera que posiblemente en la entrevista se les ha dado algún tipo de inducción al trabajo.

Tabla 68. Tabla de contingencia proceso de inducción de los estudiantes y la falta de esta como determinante para dejar el cargo

Proceso de inducción		La falta de inducción como determinante para dejar tu cargo					Total
		Dejo que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando	Hablo con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renuncio	No renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato	Otras situaciones diferentes a las anteriormente mencionadas	Si lo considero y renuncié de inmediato	
No	N	9	17	10	20	3	59
	%	26,5%	30,4%	21,3%	71,4%	16,6%	31,6%
Si	N	25	39	37	8	19	128
	%	73,5%	69,6%	78,7%	28,6%	86,4%	68,4%

		La falta de inducción como determinante para dejar tu cargo					
Proceso de inducción		Dejo que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando	Hablo con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renuncio	No renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato	Otras situaciones diferentes a las anteriormente mencionadas	Si lo considero y renuncié de inmediato	Total
	Total	N	34	56	47	28	22
%		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 68 se aprecia que del 68,4% que, si tuvieron un proceso de inducción, este porcentaje más alto no renuncio, pero cuando algo les afecta habla con el jefe inmediato (78,7%), mientras que un 73,5% de los estudiantes menciono que por lo general dejo que pasara la molestia y continúo trabajando con normalidad, mientras que un 69,6% menciono que al presentarse alguna dificultad hablo con el jefe inmediato y/o con recursos humanos, pero no renuncio. Ahora en cambio con los estudiantes que no realizaron ningún proceso de inducción, la falta de la misma ha sido un determinante para dejar el cargo, pero presentado por otras situaciones diferentes a las mencionadas, y un 30,4% de los estudiantes que no tuvieron inducción, en momentos de dificultades que han motivado a salir del cargo, han buscado hablar con el jefe inmediato y/o recursos humanos, pero no han renunciado.

Tabla 69. Tabla de contingencia del proceso de no inducción como acelerador de la desmotivación personal

Proceso de inducción		La no inducción acelera la desmotivación personal		
		No	Si	Total
No	N	17	42	59
	%	37,8%	29,6%	31,6%

Proceso de inducción		La no inducción acelera la desmotivación personal		
		No	Si	Total
Si	N	28	100	128
	%	62,2%	70,4%	68,4%
Total	N	45	142	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Se muestra en la tabla 69 los estudiantes que si tuvieron un proceso de inducción (68,4%), un porcentaje de ellos (70,4%), consideran que la no inducción para ellos acelera la desmotivación, mientras que un 62,2% de ellos considera que la no inducción no los desmotiva. Mientras que para quienes no realizaron un proceso de inducción (31,6%), un 37,8% no le desmotiva no haber tenido un proceso de inducción, mientras que para un 29,6% consideraron que si los desmotiva el no tener un proceso de inducción.

Tabla 70. Tabla de contingencia del encargado de realizar la inducción y el conocimiento de información general impartido

Encargado de realizar la inducción		Conocimiento de información general					Total
		Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre	
Contrataron a un Service o empresa tercerizada %	N	0	1	1	2	3	7
	%	0,0%	1,9%	5,3%	6,3%	4,3%	3,7%
El colaborador que dejaba su puesto %	N	3	9	0	5	9	26
	%	23,1%	17,0%	0,0%	15,6%	12,9%	13,9%
Encargado de recursos humanos	N	0	18	0	4	25	47
	%	0,0%	34,0%	0,0%	12,5%	35,7%	25,1%
Jefe inmediato	N	2	19	0	11	25	57
	%	15,4%	35,8%	0,0%	34,4%	35,7%	30,5%
Ninguno / no se realizó	N	8	6	18	10	8	50
	%	61,5%	11,3%	94,7%	31,3%	11,4%	26,7%

Encargado de realizar la inducción	Conocimiento de información general						
	N	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre	Total
Total	N	13	53	19	32	70	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 70 se muestra que del 100% de estudiantes encuestados, a un 30,5% de estudiantes recibieron inducción realizada por el jefe inmediato, de los cuales a un 35,8% casi siempre recibieron información general de la empresa, a un 35,7% siempre, y al 34,4% ocasionalmente recibieron información general por parte de este responsable. Mientras que 25,1% de los estudiantes recibió inducción por parte del encargado de recursos humanos, quien a un 35,7% siempre dio información general de la organización, y a un 34% casi siempre impartió conocimientos generales. El restante en menor medida fue impartida la capacitación por empresa tercerizada, o por colaborador que dejaba su cargo; por lo general la empresa tercerizada siempre y casi siempre dio información general de la empresa, mientras que los colaboradores que dejaban su cargo casi nunca dieron información general al respecto.

Tabla 71. Tabla de contingencia encargado de realizar la inducción y la falta e inducción como determinante para dejar el cargo

Encargado de realizar la inducción		La falta de inducción como determinante para dejar tu cargo					Total
		Dejo que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando	Hablo con el jefe inmediato y/o con recursos humanos, pero no renuncio	No renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato	Otras situaciones diferentes a las anteriormente mencionadas	Si lo considero y renuncié de inmediato	
Contrataron a un Service o empresa tercerizada	N	1	2	3	1	0	7
	%	2,9%	3,5	6,3%	3,5%	0,0%	33,7%
El colaborador que dejaba su puesto	N	10	6	4	1	5	26
	%	29,4%	10,7%	8,5%	3,5%	22,7%	13,9%
Encargado de recursos humanos	N	6	19	12	2	8	47
	%	17,6%	33,9%	25,5%	7,1%	36,3%	25,1%
Jefe inmediato	N	11	16	21	4	5	57
	%	32,2%	28,6%	44,7%	14,28%	22,72%	30,48%
Ninguno / no se realizó	N	6	13	7	20	4	50
	%	17,6%	23,2%	14,9%	71,4%	18,1%	26,7%
Total	N	34	56	47	28	22	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 71, se presenta que del 100% de los estudiantes encuestados un 30,48% que recibió la inducción a través del jefe inmediato, de los cuales un 44,7% no renunció al cargo al contrario habla con el jefe inmediato, un 32,2% considera que mejor deja que se le pase la molestia, se concientiza y continúa trabajando; por su parte el del 26,7% de los estudiantes que no realizaron ninguna inducción, también considera hablar con el jefe inmediato o recursos humanos, pero no renuncia (23,2%); mientras que un 14,9% considera no renuncias, pero siente que le afecta por tanto, hablo con mi jefe inmediato.

Tabla 72. Tabla de contingencia encargado de realizar la inducción y como él no recibirá acelera la desmotivación personal

Encargado de realizar la inducción	La no inducción acelera la desmotivación personal			
	No	Si	Total	
Contrataron a un Service o empresa tercerizada	N	3	4	7
	%	66,7%	28,1%	37,4%
El colaborador que dejaba su puesto	N	4	22	26
	%	8,8%	15,5%	13,9%
Encargado de recursos humanos	N	8	39	47
	%	17,8%	27,4%	25,1%
Jefe inmediato	N	17	40	57
	%	37,8%	27,8%	30,4%
Ninguno / no se realizó	N	13	37	50
	%	28,9%	26,6%	26,7%
Total	N	45	142	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con la tabla 72, un 26,6% de los que no realizo una inducción siente desmotivación personal por tal causa, un 28,9% de los que no recibieron la inducción considera que no se desmotivan por ese hecho; por su parte de los que, si recibieron tanto por una empresa tercerizada, a través del jefe inmediato, o por medio de otro colaborador que dejaba el puesto, consideran que las experiencias de no inducción le desaceleran la desmotivación personal.

Tabla 73. Tabla de contingencia encargado de realizar la inducción y la inducción sin aviso como parte de la entrevista

Encargado de realizar la inducción		Inducción sin aviso como parte de la entrevista		
		No	Si	Total
Contrataron a un Service o empresa tercerizada	N	4	3	7
	%	7,0%	2,3%	3,7%
El colaborador que dejaba su puesto	N	3	23	26
	%	5,2%	17,7%	13,9%
Encargado de recursos humanos	N	9	38	47
	%	15,80%	29,20%	25,10%
Jefe inmediato	N	14	43	57
	%	24,6%	33,1%	30,9%
Ninguno / no se realizó	N	27	23	50
	%	47,4%	17,7%	26,7%
Total	N	57	130	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con los resultados expuestos en la tabla 73, del 30,9% de los estudiantes que recibieron la inducción a través del jefe inmediato un 33,1% obtuvieron la inducción sin aviso sino como parte de la entrevista, mientras que en 24,6% recibió la inducción no como parte de la entrevista. De quienes recibieron la inducción por parte de un encargado Recursos humanos, o por una empresa tercerizada la inducción no fue dada como parte de la entrevista y sin aviso; mientras la que fue dada por parte de un colaborador que dejaba su cargo en su mayoría si fue impartida sin aviso y como parte de la entrevista.

Tabla 74. Tabla de contingencia encargado de realizar la inducción y la inducción confundida como un proceso de capacitación

Encargado de realizar la inducción		Inducción confundida como un proceso de capacitación		
		No	Si	Total
Contrataron a un Service o empresa tercerizada	N	1	6	7
	%	3,1%	3,9%	3,7%
El colaborador que dejaba su puesto	N	2	24	26
	%	6,2%	14,5%	13,9%
Encargado de recursos humanos	N	7	40	47
	%	21,9%	25,8%	25,1%
Jefe inmediato	N	11	46	57
	%	34,4%	29,7%	30,5%
Ninguno / no se realizó	N	11	39	50
	%	34,4%	25,2%	26,7%
Total	N	32	155	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 74 se muestra que la gran mayoría de los que recibieron la inducción por cualquiera de los encargados de realizarlas, consideraron que la inducción fue confundida como un proceso de capacitación (155 estudiantes), frente a 32 estudiantes que consideran que no fue confundida con un proceso de capacitación.

Tabla 75. Tabla de contingencia encargado de realizar la inducción y motivo por el cual se cree que no recibió una inducción

Encargado de realizar la inducción	Cual crees que sea el motivo del porque no recibió una inducción						Total
	Académico (falta de conocimientos y/o experiencia)	Económico (falta de presupuesto)	Es una política de la empresa que no se haga inducción	Otro motivo	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)		
Contrataron a un Service o empresa tercerizada	N	4	1	0	0	2	7
	%	10,0%	2,8%	0,0%	0,0%	2,6%	3,7%
El colaborador que dejaba su puesto	N	6	4	1	2	13	26
	%	15,0%	11,1%	8,3%	9,0%	16,9%	13,9%
Encargado de recursos humanos	N	8	11	4	3	21	47
	%	20,0%	30,6%	33,3%	13,6%	27,3%	25,1%
Jefe inmediato	N	8	14	4	1	30	57
	%	20,0%	38,9%	33,3%	4,5%	39,0%	30,5%
Ninguno / no se realizó	N	14	6	3	16	11	50
	%	35,0%	16,7%	25,0%	72,7%	14,3%	26,7%
Total	N	40	36	12	22	77	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 75, se tiene que la mayoría de estudiantes considera que es por tiempo es decir cree que requieren con urgencia que inicie sus labores, seguidamente hay quienes considera que es por motivo académico, es decir falta de conocimientos y/o experiencias, otro porcentaje grande considera que por motivos económicos, es decir falta de presupuesto para tal fin, otros considera que por otros motivos, y en menor proporción considera que es una política de la empresa el no realizar inducciones.

Tabla 76. Tabla de contingencia conocimiento de información general y presentación del personal

Conocimiento de información general	Presentación del personal					Total	
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
Casi nunca	N	5	4	1	2	1	13
	%	41,7%	7,4%	5,3%	4,4%	1,8%	7,0%
Casi siempre	N	3	26	0	13	11	53
	%	25,0%	48,1%	0,0%	28,9%	19,3%	28,3%
Nunca	N	1	0	16	1	1	19
	%	8,3%	0,0%	84,2%	2,2%	1,8%	10,2%
Ocasional-mente	N	2	8	2	20	0	32
	%	16,7%	14,8%	10,5%	44,4%	0,0%	17,1%
Siempre	N	1	16	0	9	44	70
	%	8,3%	29,9%	0,0%	20,0%	77,1%	37,4%
Total	N	12	54	19	45	57	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con la tabla 76, del 37,4% que considera que siempre al momento de ingresar a un puesto de trabajo se le da a conocer la información general de la compañía, y de los cuales 77,1% siempre ha recibido una presentación del personal. Por su parte un 28,3% casi siempre han recibido información general de la empresa e igualmente casi siempre se les ha presentado el personal de la empresa. Un 17,1% asegura que ocasionalmente se les ha impartido conocimientos de información general de la organización al igual que ocasionalmente se les ha presentado el personal.

Tabla 77. Tabla de contingencia conocimiento de información general y documentación sobre la experiencia de inducción

Conocimiento de información general	Documentación sobre la experiencia de inducción					Total	
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasionalmente	Siempre		
Casi nunca	N	4	1	6	1	1	13
	%	15,4%	23,3%	17,9%	25,0%	21,7%	7,0%
Casi siempre	N	7	21	2	12	11	53
	%	26,9%	48,8%	6,3%	3,0%	23,9%	28,3%
Nunca	N	1	1	17	0	0	19
	%	3,8%	2,3%	53,1%	0,0%	0,0%	10,2%
Ocasionalmente	N	10	3	3	14	2	32
	%	38,5%	7,0%	9,4%	35,0%	43,8%	17,1%
Siempre	N	4	17	4	13	32	70
	%	15,4%	39,4%	12,2%	32,5%	69,6%	34,4%
Total	N	26	43	32	40	46	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con los resultados reflejados en la tabla 77, un 34,4% siempre han recibido información general de la empresa de los cuales el 69,6% considera que dicha experiencia de inducción ha sido documentada, mientras que un 39,4% opina que casi siempre, seguido de un 32,5% que considera que ocasionalmente ha sido documentada, de los que casi siempre han recibido conocimientos de información general, un 48,8% considera que casi siempre ha sido documentada la experiencia de inducción.

Tabla 78. Tabla de contingencia conocimiento de información general y nueva inducción para nuevo cargo

Conocimiento de información general	Nueva inducción para nuevo cargo					Total	
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasionalmente	Siempre		
Casi nunca	N	4	1	4	3	1	13
	%	26,7%	1,7%	15,4%	6,3%	2,5%	6,9%
Casi siempre	N	4	20	1	20	8	53
	%	26,7%	34,8%	3,8%	41,7%	20,0%	28,3%
Nunca	N	2	0	16	1	0	19
	%	13,3%	0,0%	61,5%	2,1%	0,0%	10,2%
Ocasionalmente	N	3	8	4	16	1	32
	%	20,0%	13,8%	15,9%	33,3%	2,5%	17,1%
Siempre	N	2	29	1	8	30	70
	%	13,3%	50,0%	3,8%	16,7%	75,0%	37,4%
Total	N	15	58	26	48	40	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Los resultados muestran que en su mayoría siempre han tenido una nueva inducción para el nuevo cargo (37,4%), de los cuales siempre han tenido conocimiento de información general (75%). Otro significativo 28,3% de encuestados sostiene que casi siempre han tenido conocimiento de información general, de los cuales el 34,8% casi siempre han tenido una nueva inducción.

Tabla 79. Tabla de contingencia conocimiento de información general y responsable de la regularización

Conocimiento de información general	Responsable de la regularización					Total	
	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre		
Casi nunca	N	4	1	3	5	0	13
	%	19,05%	2,13%	11,11%	8,47%	0,00%	6,95%
Casi siempre	N	4	22	0	22	5	53
	%	19,05%	46,81%	0,00%	37,29%	15,15%	28,34%
Nunca	N	2	0	17	0	0	19
	%	9,52%	0,00%	62,96%	0,00%	0,00%	10,16%
Ocasional-mente	N	5	6	2	17	2	32
	%	23,81%	12,77%	7,41%	28,81%	6,06%	17,11%
Siempre	N	6	18	5	15	26	70
	%	28,57%	38,30%	18,52%	25,42%	78,79%	37,43%
Total	N	21	47	27	59	33	187
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaborado por los autores

Como se presenta en la tabla que antecede del 37,43% de los encuestados que siempre han tenido conocimiento de información general ocasionalmente han tenido un responsable de la regulación (25,42%), mientras que el 28,34% de los que casi siempre han tenido conocimiento de información general, casi siempre han tenido un responsable de la regularización (46,81%).

Tabla 80. Tabla de contingencia conocimiento de información general y la falta de inducción como determinante para dejar tu cargo

Conocimiento de información general	La falta de inducción como determinante para dejar tu cargo						Total
	Dejo que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando	Hablo con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renuncio	No renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato	Otras situaciones diferentes a las anteriormente mencionadas	Si lo considero y renuncié de inmediato		
Casi nunca	N	5	1	2	3	2	13
	%	14,71%	1,79%	4,26%	10,71%	9,09%	6,95%
Casi siempre	N	12	16	16	2	7	53
	%	35,29%	28,57%	34,04%	7,14%	31,82%	28,34%
Nunca	N	0	6	0	13	0	19
	%	0,00%	10,71%	0,00%	46,43%	0,00%	10,16%
Ocasionalmente	N	10	12	4	3	3	32
	%	29,41%	21,43%	8,51%	10,71%	13,64%	17,11%
Siempre	N	7	21	25	7	10	70
	%	20,59%	37,50%	53,19%	25,00%	45,45%	37,43%
Total	N	34	56	47	28	22	187
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaborado por los autores

En la anterior tabla se muestra que del 37,43% que siempre conto con conocimiento de información general, un 53,19% hablo con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renuncio, mientras que el 45,45% si considero y renuncié de inmediato.

Tabla 81. Tabla de contingencia conocimiento de información general y la no inducción acelera la desmotivación personal

Conocimiento de información general	La no inducción acelera la desmotivación personal		Total	
	No	Si		
Casi nunca	N	2	11	13
	%	4,44%	7,75%	6,95%
Casi siempre	N	14	39	53
	%	31,11%	27,46%	28,34%
Nunca	N	7	12	19
	%	15,56%	8,45%	10,16%
Ocasionalmente	N	6	26	32
	%	13,33%	18,31%	17,11%
Siempre	N	16	54	70
	%	35,56%	38,03%	37,43%
Total	N	45	142	187
	%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaborado por los autores

Se observa que de la gran mayoría que siempre y casi siempre tuvieron conocimiento de información general la no inducción acelero su desmotivación personal.

Tabla 82. Tabla de contingencia conocimiento de información general y la inducción sin aviso como parte de la entrevista

Conocimiento de información general	Inducción sin aviso como parte de la entrevista			
	No	Si	Total	
Casi nunca	N	6	7	13
	%	10,53%	5,38%	6,95%
Casi siempre	N	9	44	53
	%	15,79%	33,85%	28,34%
Nunca	N	15	4	19
	%	26,32%	3,08%	10,16%

Conocimiento de información general	Inducción sin aviso como parte de la entrevista			
	No	Si	Total	
Ocasionalmente	N	12	20	32
	%	21,05%	15,38%	17,11%
Siempre	N	15	55	70
	%	26,32%	42,31%	37,43%
Total	N	57	130	187
	%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaborado por los autores

Se observa que del 37,43% de los que siempre tuvieron conocimiento de información general, un 2,31% tuvieron una inducción sin aviso como parte de la entrevista, y de quienes casi siempre tuvieron conocimiento de información general, un 44% también tuvieron la entrevista como parte de la entrevista.

Tabla 83. Tabla de contingencia conocimiento de información general e inducción confundida como un proceso de capacitación

Conocimiento de información general	Inducción confundida como un proceso de capacitación			
	No	Si	Total	
Casi nunca	N	2	11	13
	%	6,25%	7,10%	6,95%
Casi siempre	N	7	46	53
	%	21,88%	29,68%	28,34%
Nunca	N	9	10	19
	%	28,13%	6,45%	10,16%
Ocasionalmente	N	4	28	32
	%	12,50%	18,06%	17,11%
Siempre	N	10	60	70
	%	31,25%	38,71%	37,43%
Total	N	32	155	187
	%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaborado por los autores

Se muestra en la tabla anterior que del 37,43% de los que siempre han tenido conocimiento de información general que el 38,71% consideraron que la inducción fue confundida como un proceso de capacitación.

Tabla 84. Tabla de contingencia presentación del personal y documentación sobre la experiencia de inducción

Presentación del personal	Documentación sobre la experiencia de inducción						
		Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre	Total
Casi nunca	N	3	0	3	4	2	12
	%	11,54%	0,00%	9,38%	10,00%	4,35%	6,42%
Casi siempre	N	7	22	4	12	9	54
	%	26,92%	51,16%	12,50%	30,00%	19,57%	28,88%
Nunca	N	1	0	18	0	0	19
	%	3,85%	0,00%	56,25%	0,00%	0,00%	10,16%
Ocasional-mente	N	13	10	2	16	4	45
	%	50,00%	23,26%	6,25%	40,00%	8,70%	24,06%
Siempre	N	2	11	5	8	31	57
	%	7,69%	25,58%	15,63%	20,00%	67,39%	30,48%
Total	N	26	43	32	40	46	187
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaborado por los autores

Como se presenta en la tabla anterior del 30,48% de los encuestados que siempre han tenido presentación del personal, siempre esta experiencia ha sido documentada (67,39%) y del 28,88% que casi siempre han tenido la experiencia de presentación del personal, casi siempre ha sido documentada.

Tabla 85. Tabla de contingencia presentación del personal y nueva inducción para nuevo cargo

Presentación del personal	Nueva inducción para nuevo cargo						
		Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasionalmente	Siempre	Total
Casi nunca	N	18	1	0	0	0	19
	%	9,6%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	10,2%
Casi siempre	N	2	6	3	0	1	12
	%	1,1%	3,2%	1,6%	0,0%	0,5%	6,4%
Nunca	N	1	4	21	14	5	45
	%	0,5%	2,1%	11,2%	7,5%	2,7%	24,1%
Ocasionalmente	N	4	1	16	29	4	54
	%	2,1%	0,5%	8,6%	15,5%	2,1%	28,9%
Siempre	N	1	3	8	15	30	57
	%	0,5%	1,6%	4,3%	8,0%	16,0%	30,5%
Total	N	26	15	48	58	40	187
	%	13,9%	8,0%	25,7%	31,0%	21,4%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

De la tabla anterior se desprende que un 30,5% siempre han tenido presentación del personal, siempre han tenido la experiencia de una nueva inducción para nuevo cargo 16,0%, en cambio los que nunca han tenido esa presentación del personal (24,1%), nunca han recibido inducción para un nuevo cargo 11,2%.

Tabla 86. Tabla de contingencia presentación del personal y regularización promovida por el jefe

Presentación del personal	Regularización promovida por el jefe						
		Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasionalmente	Siempre	Total
Casi nunca	N	16	2	0	0	1	19
	%	8,6%	1,1%	0,0%	0,0%	0,5%	10,2%

Presentación del personal	Regularización promovida por el jefe						Total
		Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Ocasional-mente	Siempre	
Casi siempre	N	1	5	5	1	0	12
	%	0,5%	2,7%	2,7%	0,5%	0,0%	6,4%
Nunca	N	3	4	25	12	1	45
	%	1,6%	2,1%	13,4%	6,4%	0,5%	24,1%
Ocasional-mente	N	3	4	19	21	7	54
	%	1,6%	2,1%	10,2%	11,2%	3,7%	28,9%
Siempre	N	4	6	10	13	24	57
	%	2,1%	3,2%	5,3%	7,0%	12,8%	30,5%
Total	N	27	21	59	47	33	187
	%	14,4%	11,2%	31,6%	25,1%	17,6%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Se tiene que del 30,5% que siempre han tenido en la inducción la presentación del personal a su vez siempre la regularización ha sido promovida por el jefe; los que han tenido ocasionalmente dicha presentación (28,9%), ocasionalmente también han tenido una regulación promovida por el superior (11,2). Y lo mismo pasa con los que nunca han tenido (24,1%), nunca han sido partícipes de una regularización promovida por el jefe.

Tabla 87. Tabla de contingencia presentación del personal y regularización promovida por el jefe

Presentación del personal	La falta de inducción como determinante para dejar tu cargo						Total
	No renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato	Hablo con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renuncio	Dejo que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando	Si lo considero y renuncio de inmediato	Otras situaciones diferentes a las anteriormente mencionadas		
Casi nunca	N	0	4	2	0	13	19
	%	0,0%	2,1%	1,1%	0,0%	7,0%	10,2%
Casi siempre	N	4	2	3	1	2	12
	%	2,1%	1,1%	1,6%	0,5%	1,1%	6,4%
Nunca	N	10	15	12	3	5	45
	%	5,3%	8,0%	6,4%	1,6%	2,7%	24,1%
Ocasionalmente	N	18	14	13	8	1	54
	%	9,6%	7,5%	7,0%	4,3%	0,5%	28,9%
Siempre	N	15	21	4	10	7	57
	%	8,0%	11,2%	2,1%	5,3%	3,7%	30,5%
Total	N	47	56	34	22	28	187
	%	25,1%	29,9%	18,2%	11,8%	15,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Del 100% de los encuestados, un 30,5% siempre han tenido presentación del personal, y de los cuales el 11,2% respondió que, ante la falta de inducción como determinante para dejar el cargo, su posición en hablar con el jefe inmediato o en su defecto con recursos humanos, pero considera que no renuncia. En cuanto aquellos que nunca, casi nunca, ocasionalmente e incluso casi siempre han tenido presentación del personal, consideran siempre hablar con los superiores e incluso concientizarse y pasar la molestia, pero no renunciar. Son pocas las personas en todas las situaciones que considera la falta de inducción como determinante para renunciar.

Tabla 88. Tabla de contingencia presentación del personal y la no inducción acelera la desmotivación personal

Presentación del personal	La no inducción acelera la desmotivación personal			
		Si	No	Total
Casi nunca	N	13	6	19
	%	7,0%	3,2%	10,2%
Casi siempre	N	9	3	12
	%	4,8%	1,6%	6,4%
Nunca	N	36	9	45
	%	19,3%	4,8%	24,1%
Ocasionalmente	N	40	14	54
	%	21,4%	7,5%	28,9%
Siempre	N	44	13	57
	%	23,5%	7,0%	30,5%
Total	N	142	45	187
	%	75,9%	24,1%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla anterior la mayoría siempre han tenido presentación del personal (30,5%), de los cuales el 23,5% considera que no tener inducción les desmotiva, al igual pasa con los demás participantes en su mayoría el no recibir la inducción les acelera la desmotivación.

Tabla 89. Tabla de contingencia presentación del personal y la inducción sin aviso como parte de la entrevista

Presentación del personal	Inducción sin aviso como parte de la entrevista			
		Si	No	Total
Casi nunca	N	5	14	19
	%	2,7%	7,5%	10,2%
Casi siempre	N	5	7	12
	%	2,7%	3,7%	6,4%

Presentación del personal	Inducción sin aviso como parte de la entrevista			
		Si	No	Total
Nunca	N	32	13	45
	%	17,1%	7,0%	24,1%
Ocasionalmente	N	46	8	54
	%	24,6%	4,3%	28,9%
Siempre	N	42	15	57
	%	22,5%	8,0%	30,5%
Total	N	130	57	187
	%	69,5%	30,5%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con los resultados presentados en la anterior tabla, se tiene que del 30,5% que siempre han recibido una presentación del personal, un 22,5% han tenido sin aviso la inducción como parte de la entrevista. Y en general casi han tenido la inducción como parte de la entrevista.

Tabla 90. Tabla de contingencia presentación del personal y la inducción confundida como un proceso de capacitación

Presentación del personal	Inducción confundida como un proceso de capacitación			
		Si	No	Total
Casi nunca	N	10	9	19
	%	5,3%	4,8%	10,2%
Casi siempre	N	8	4	12
	%	4,3%	2,1%	6,4%
Nunca	N	40	5	45
	%	21,4%	2,7%	24,1%
Ocasionalmente	N	48	6	54
	%	25,7%	3,2%	28,9%
Siempre	N	49	8	57
	%	26,2%	4,3%	30,5%

Presentación del personal	Inducción confundida como un proceso de capacitación			
		Si	No	Total
Total	N	155	32	187
	%	82,9%	17,1%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Del 100% de los entrevistados tanto de los que, si o no tuvieron presentación del personal, la inducción fue confundida como un proceso de capacitación.

Tabla 91. Tabla de contingencia presentación del personal y motivo del porque no recibió una inducción

Presentación del personal	Motivo del porque no recibió una inducción						
		Académico falta de conocimientos y/o experiencia	Económico (falta de presupuesto)	Es una política de la empresa que no se haga inducción	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)	Otro motivo	Total
Casi nunca	N	4	3	0	5	7	19
	%	2,1%	1,6%	0,0%	2,7%	3,7%	10,2%
Casi siempre	N	5	1	1	4	1	12
	%	2,7%	0,5%	0,5%	2,1%	0,5%	6,4%
Nunca	N	7	12	5	16	5	45
	%	3,7%	6,4%	2,7%	8,6%	2,7%	24,1%
Ocasionalmente	N	12	11	2	22	7	54
	%	6,4%	5,9%	1,1%	11,8%	3,7%	28,9%
Siempre	N	12	9	4	30	2	57
	%	6,4%	4,8%	2,1%	16,0%	1,1%	30,5%
Total	N	40	36	12	77	22	187
	%	21,4%	19,3%	6,4%	41,2%	11,8%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Del 30,5% de los entrevistados que siempre han recibido presentación del personal, un 16% consideran que el principal motivo de no recibir la inducción por falta de tiempo, es decir requieren de urgencia el inicio de labores, mientras que un 6,4% consideran que el motivo es académico es decir por falta de conocimientos. En cuanto al restante de encuestas coincidieron que los principales motivos son el tiempo y la falta de conocimientos, y ya en tercer lugar económicos.

Tabla 92. Tabla de contingencia documentación de la inducción y nueva inducción para nuevo cargo

Documen- tación de la inducción	Nueva inducción para nuevo cargo						Total
	Nunca	Casi nunca	Ocasio- nalmente	Casi siempre	Siem- pre		
Casi nunca	N	23	3	3	0	3	32
	%	12,3%	1,6%	1,6%	0,0%	1,6%	17,1%
Casi siempre	N	2	7	12	4	1	26
	%	1,1%	3,7%	6,4%	2,1%	0,5%	13,9%
Nunca	N	0	3	17	14	6	40
	%	0,0%	1,6%	9,1%	7,5%	3,2%	21,4%
Ocasional- mente	N	0	1	10	27	5	43
	%	0,0%	0,5%	5,3%	14,4%	2,7%	23,0%
Siempre	N	1	1	6	13	25	46
	%	0,5%	0,5%	3,2%	7,0%	13,4%	24,6%
Total	N	26	15	48	58	40	187
	%	13,9%	8,0%	25,7%	31,0%	21,4%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 92 se observa que un 31% de los estudiantes que siempre han tenido una nueva inducción para un nuevo cargo, siempre han tenido documentación del proceso de inducción.

Tabla 93. Tabla de contingencia documentación de la inducción y regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH

Documen- tación de la inducción	Regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH						
	Nunca	Casi nunca	Ocasio- nalmente	Casi siempre	Siem- pre	Total	
Casi nunca	N	21	4	3	0	4	32
	%	11,2%	2,1%	1,6%	0,0%	2,1%	17,1%
Casi siempre	N	1	5	9	8	3	26
	%	0,5%	2,7%	4,8%	4,3%	1,6%	13,9%
Nunca	N	2	5	21	7	5	40
	%	1,1%	2,7%	11,2%	3,7%	2,7%	21,4%
Ocasional- mente	N	0	3	15	21	4	43
	%	0,0%	1,6%	8,0%	11,2%	2,1%	23,0%
Siempre	N	3	4	11	11	17	46
	%	1,6%	2,1%	5,9%	5,9%	9,1%	24,6%
Total	N	27	21	59	47	33	187
	%	14,4%	11,2%	31,6%	25,1%	17,6%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo con la tabla 93, un 31,6% de los estudiantes comento que ocasionalmente la regularización fue promovida por el jefe inmediato o por RRHH de los cuales el 11,2% nunca fue documentada. Y del 24,6% que estudiantes que tuvieron documentación de la inducción un 9,1% considera que siempre la regularización fue promovida por el jefe inmediato o por RRHH.

Tabla 94. Tabla de contingencia documentación de la inducción y la falta de inducción como determinante para dejar tu cargo

Documen- tación de la inducción	La falta de inducción como determinante para dejar tu cargo						Total
	No renun- cio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato	Hablo con el jefe inmediato y/o con Re- cursos Huma- nos, pero no renuncio	Dejo que pase la molestia, me concientizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando	Si lo con- sidero y renuncié de inme- diato	Otras situaciones diferentes a las ante- riormente menciona- das		
Casi nunca	N	2	6	3	3	18	32
	%	1,1%	3,2%	1,6%	1,6%	9,6%	17,1%
Casi siempre	N	5	8	8	3	2	26
	%	2,7%	4,3%	4,3%	1,6%	1,1%	13,9%
Nunca	N	12	14	7	4	3	40
	%	6,4%	7,5%	3,7%	2,1%	1,6%	21,4%
Ocasional- mente	N	14	11	11	6	1	43
	%	7,5%	5,9%	5,9%	3,2%	0,5%	23,0%
Siempre	N	14	17	5	6	4	46
	%	7,5%	9,1%	2,7%	3,2%	2,1%	24,6%
Total	N	47	56	34	22	28	187
	%	25,1%	29,9%	18,2%	11,8%	15,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Como se aprecia en la tabla 94, del 24,6% de estudiantes encuestados que, si tuvieron documentación de la inducción, un 9,1% considera que ante la falta de inducción no renuncia, pero son afectados por lo que hablan con el jefe inmediato. Mientras que para el 21,4% que nunca tuvo documentación un 7,5% sostuvo que hablan con el jefe inmediato o recursos humanos, pero no renuncia.

Tabla 95. Tabla de contingencia documentación de la inducción y la no inducción acelera la desmotivación personal

Documentación de la inducción	La no inducción acelera la desmotivación personal			
		Si	No	Total
Casi nunca	N	22	10	32
	%	11,8%	5,3%	17,1%
Casi siempre	N	20	6	26
	%	10,7%	3,2%	13,9%
Nunca	N	28	12	40
	%	15,0%	6,4%	21,4%
Ocasionalmente	N	37	6	43
	%	19,8%	3,2%	23,0%
Siempre	N	35	11	46
	%	18,7%	5,9%	24,6%
Total	N	142	45	187
	%	75,9%	24,1%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Según la tabla 95, del 24,6% que siempre tuvo documentación de la inducción un 18,7% considero que no recibir inducción le acelera la desmotivación personal, al igual que en todos los casos la mayoría opino que la falta de inducción les desmotiva.

Tabla 96. Tabla de contingencia documentación de la inducción y la inducción sin aviso como parte de la entrevista

Documentación de la inducción	Inducción sin aviso como parte de la entrevista			
		Si	No	Total
Casi nunca	N	13	19	32
	%	7,0%	10,2%	17,1%
Casi siempre	N	17	9	26
	%	9,1%	4,8%	13,9%

Documentación de la inducción	Inducción sin aviso como parte de la entrevista			
		Si	No	Total
Nunca	N	29	11	40
	%	15,5%	5,9%	21,4%
Ocasionalmente	N	35	8	43
	%	18,7%	4,3%	23,0%
Siempre	N	36	10	46
	%	19,3%	5,3%	24,6%
Total	N	130	57	187
	%	69,5%	30,5%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Se aprecia en la tabla 96, que del 24,6% que siempre tuvo documentación de la inducción un 19,3% considero que recibieron la inducción sin aviso como parte de la entrevista, al igual que en los demás casos, fue realizado de esta manera.

Tabla 97. Tabla de contingencia documentación de la inducción y la inducción confundida como un proceso de capacitación

Documentación de la inducción	Inducción confundida como un proceso de capacitación			
		Si	No	Total
Casi nunca	N	22	10	32
	%	11,8%	5,3%	17,1%
Casi siempre	N	23	3	26
	%	12,3%	1,6%	13,9%
Nunca	N	32	8	40
	%	17,1%	4,3%	21,4%
Ocasionalmente	N	37	6	43
	%	19,8%	3,2%	23,0%
Siempre	N	41	5	46
	%	21,9%	2,7%	24,6%
Total	N	155	32	187
	%	82,9%	17,1%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 97 se muestra que del 24,6% que siempre tuvo documentación de la inducción un 21,93% consideran que la inducción fue confundida como un proceso de capacitación, de igual manera en la mayoría de los demás casos fue percibida de esa manera.

Tabla 98. Tabla de contingencia documentación de la inducción y motivo del porque no recibió una inducción

Documen- tación de la inducción	Motivo del porque no recibió una inducción					Total	
	Académico falta de conoci- mientos y/o expe- riencia	Económi- co (falta de presu- puesto)	Es una política de la empresa que no se haga induc- ción	Tiempo (se requiere con urgen- cia, que se inicien labores)	Otro moti- vo		
Casi nunca	N	6	3	0	11	12	32
	%	3,2%	1,6%	0,0%	5,9%	6,4%	17,1%
Casi siempre	N	8	5	2	10	1	26
	%	4,3%	2,7%	1,1%	5,3%	0,5%	13,9%
Nunca	N	9	10	4	15	2	40
	%	4,8%	5,3%	2,1%	8,0%	1,1%	21,4%
Ocasional- mente	N	8	11	1	19	4	43
	%	4,3%	5,9%	0,5%	10,2%	2,1%	23,0%
Siempre	N	9	7	5	22	3	46
	%	4,8%	3,7%	2,7%	11,8%	1,6%	24,6%
Total	N	40	36	12	77	22	187
	%	21,4%	19,3%	6,4%	41,2%	11,8%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Según los resultados expuestos en la tabla 98, del 24,6% que siempre tuvo documentación de la inducción, un 11,8% consideran el principal motivo por la cual no recibió una inducción fue por tiempo, es decir requerían con urgencia el inicio de sus labores, al igual que los demás encuestados el tiempo es una de las principales razones, seguido del académico.

Tabla 99. Tabla de contingencia documentación de la inducción y la regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH

Nueva inducción para nuevo cargo	Regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH						Total
	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre		
Casi nunca	N	21	2	2	0	1	26
	%	11,2%	1,1%	1,1%	0,0%	0,5%	13,9%
Casi siempre	N	0	6	5	3	1	15
	%	0,0%	3,2%	2,7%	1,6%	0,5%	8,0%
Nunca	N	4	3	25	11	5	48
	%	2,1%	1,6%	13,4%	5,9%	2,7%	25,7%
Ocasionalmente	N	2	6	18	28	4	58
	%	1,1%	3,2%	9,6%	15,0%	2,1%	31,0%
Siempre	N	0	4	9	5	22	40
	%	0,0%	2,1%	4,8%	2,7%	11,8%	21,4%
Total	N	27	21	59	47	33	187
	%	14,4%	11,2%	31,6%	25,1%	17,6%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Según los resultados expuestos en la tabla 99, un 31,6% considero que ocasionalmente la regularización fue promovida por el jefe inmediato o por RRHH. Y un 31% considero que ocasionalmente recibieron una nueva inducción para nuevo cargo.

Tabla 100. Tabla de contingencia nueva inducción para nuevo cargo y la falta de inducción como determinante para dejar tu cargo

Nueva inducción para nuevo cargo	La falta de inducción como determinante para dejar tu cargo						Total
	No renuncio, pero me afecta y hablo con mi jefe inmediato	Hablo con el jefe inmediato y/o con Recursos Humanos, pero no renuncio	Dejo que pase la molestia, me concentizo que en unos días estaré mucho mejor y sigo trabajando	Si lo considero y renuncié de inmediato	Otras situaciones diferentes a las anteriormente mencionadas		
Casi nunca	N	1	5	4	3	13	26
	%	0,5%	2,7%	2,1%	1,6%	7,0%	13,9%
Casi siempre	N	2	4	5	0	4	15
	%	1,1%	2,1%	2,7%	0,0%	2,1%	8,0%
Nunca	N	10	17	12	4	5	48
	%	5,3%	9,1%	6,4%	2,1%	2,7%	25,7%
Ocasionalmente	N	22	17	10	5	4	58
	%	11,8%	9,1%	5,3%	2,7%	2,1%	31,0%
Siempre	N	12	13	3	10	2	40
	%	6,4%	7,0%	1,6%	5,3%	1,1%	21,4%
Total	N	47	56	34	22	28	187
	%	25,1%	29,9%	18,2%	11,8%	15,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Respecto a la tabla 100, un 31% de estudiantes ocasionalmente recibieron una nueva inducción para nuevo cargo, 7% la falta de inducción no fue un determinante para dejar el cargo, solo hablaron con el jefe o con recursos humanos.

Tabla 101. Tabla de contingencia nueva inducción para nuevo cargo y la no inducción acelera la desmotivación personal

Nueva inducción para nuevo cargo	No inducción acelera la desmotivación personal			
	Si	No	Total	
Casi nunca	N	17	9	26
	%	9,1%	4,8%	13,9%
Casi siempre	N	13	2	15
	%	7,0%	1,1%	8,0%
Nunca	N	36	12	48
	%	19,3%	6,4%	25,7%
Ocasionalmente	N	46	12	58
	%	24,6%	6,4%	31,0%
Siempre	N	30	10	40
	%	16,0%	5,3%	21,4%
Total	N	142	45	187
	%	75,9%	24,1%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Como se muestra en la tabla 101, del 31% de estudiantes ocasionalmente recibieron una nueva inducción para nuevo cargo, en su mayoría (24,6%), considera que la no inducción acelera su desmotivación personal, al igual que pasa en los otros casos.

Tabla 102. Tabla de contingencia nueva inducción para nuevo cargo y la inducción sin aviso como parte de la entrevista

Nueva inducción para nuevo cargo	Inducción sin aviso como parte de la entrevista			
	Si	No	Total	
Casi nunca	N	7	19	26
	%	3,7%	10,2%	13,9%
Casi siempre	N	11	4	15
	%	5,9%	2,1%	8,0%

Nueva inducción para nuevo cargo	Inducción sin aviso como parte de la entrevista			
		Si	No	Total
Nunca	N	37	11	48
	%	19,8%	5,9%	25,7%
Ocasionalmente	N	43	15	58
	%	23,0%	8,0%	31,0%
Siempre	N	32	8	40
	%	17,1%	4,3%	21,4%
Total	N	130	57	187
	%	69,5%	30,5%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Se presenta en la tabla 102, que del 31% de estudiantes ocasionalmente recibieron una nueva inducción para nuevo cargo, en su mayoría (23%), considera que la inducción fue sin aviso como parte de la entrevista, al igual que paso con la mayoría de estudiantes.

Tabla 103. Tabla de contingencia nueva inducción para nuevo cargo y la inducción confundida como un proceso de capacitación

Nueva inducción para nuevo cargo	Inducción confundida como un proceso de capacitación			
		Si	No	Total
Casi nunca	N	16	10	26
	%	8,6%	5,3%	13,9%
Casi siempre	N	12	3	15
	%	6,4%	1,6%	8,0%
Nunca	N	42	6	48
	%	22,5%	3,2%	25,7%
Ocasionalmente	N	50	8	58
	%	26,7%	4,3%	31,0%
Siempre	N	35	5	40
	%	18,7%	2,7%	21,4%
Total	N	155	32	187
	%	82,9%	17,1%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Se muestra en la tabla 103, que el 31% de los estudiantes ocasionalmente recibieron una nueva inducción, de los cuales el 26,7% menciono que la inducción fue confundida como un proceso de capacitación.

Tabla 104. Tabla de contingencia nueva inducción para nuevo cargo y motivo del porque no recibió una inducción

Nueva inducción para nuevo cargo	Motivo del porque no recibió una inducción						Total
	N	Académico falta de conocimientos y/o experiencia	Económico (falta de presupuesto)	Es una política de la empresa que no se haga inducción	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)	Otro motivo	
Casi nunca	N	5	3	0	8	10	26
	%	2,7%	1,6%	0,0%	4,3%	5,3%	13,9%
Casi siempre	N	9	2	1	2	1	15
	%	4,8%	1,1%	0,5%	1,1%	0,5%	8,0%
Nunca	N	9	12	4	19	4	48
	%	4,8%	6,4%	2,1%	10,2%	2,1%	25,7%
Ocasional-mente	N	9	11	5	29	4	58
	%	4,8%	5,9%	2,7%	15,5%	2,1%	31,0%
Siempre	N	8	8	2	19	3	40
	%	4,3%	4,3%	1,1%	10,2%	1,6%	21,4%
Total	N	40	36	12	77	22	187
	%	21,4%	19,3%	6,4%	41,2%	11,8%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Se muestra en la tabla 104, que el 31% de los estudiantes ocasionalmente recibieron una nueva inducción, de los cuales el 15,5% menciono que el tiempo es el motivo principal por el cual no recibió una nueva inducción.

Tabla 105. Tabla de contingencia regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH y la inducción sin aviso como parte de la entrevista

Regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH	Inducción sin aviso como parte de la entrevista			Total
		Si	No	
Casi nunca	N	8	19	27
	%	4,3%	10,2%	14,4%
Casi siempre	N	13	8	21
	%	7,0%	4,3%	11,2%
Nunca	N	44	15	59
	%	23,5%	8,0%	31,6%
Ocasionalmente	N	38	9	47
	%	20,3%	4,8%	25,1%
Siempre	N	27	6	33
	%	14,4%	3,2%	17,6%
Total	N	130	57	187
	%	69,5%	30,5%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Se muestra en la tabla 105, el 31,6% de los estudiantes menciona que nunca la regularización fue promovida por el jefe inmediato o por RRHH, de los cuales el 23,5% la inducción fue realizada sin aviso como parte de la entrevista.

Tabla 106. Tabla de contingencia regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH y la inducción confundida como un proceso de capacitación

Regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH	Inducción confundida como un proceso de capacitación			Total
		Si	No	
Casi nunca	N	18	9	27
	%	9,6%	4,8%	14,4%

Regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH	Inducción confundida como un proceso de capacitación			
		Si	No	Total
Casi siempre	N	18	3	21
	%	9,6%	1,6%	11,2%
Nunca	N	50	9	59
	%	26,7%	4,8%	31,6%
Ocasionalmente	N	40	7	47
	%	21,4%	3,7%	25,1%
Siempre	N	29	4	33
	%	15,5%	2,1%	17,6%
Total	N	155	32	187
	%	82,9%	17,1%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Según se observa en la tabla 106, el 31,6% de los estudiantes menciona que nunca la regularización fue promovida por el jefe inmediato o por RRHH, de los cuales el 26,7% de los estudiantes mencionaron que la inducción fue confundida como un proceso de capacitación.

Tabla 107. Tabla de contingencia regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH y motivo del porque no recibió una inducción

Regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH	Motivo del porque no recibió una inducción					Total	
	Académico (falta de conocimientos y/o experiencia)	Económico (falta de presupuesto)	Es una política de la empresa que no se haga inducción	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)	Otro motivo		
Casi nunca	N	6	3	0	8	10	27
	%	3,2%	1,6%	0,0%	4,3%	5,3%	14,4%
Casi siempre	N	6	4	1	6	4	21
	%	3,2%	2,1%	0,5%	3,2%	2,1%	11,2%

Regularización promovida por el jefe inmediato o por RRHH	Motivo del porque no recibió una inducción						Total
	Académico (falta de conocimientos y/o experiencia)	Económico (falta de presupuesto)	Es una política de la empresa que no se haga inducción	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)	Otro motivo		
Nunca	N	12	9	7	27	4	59
	%	6,4%	4,8%	3,7%	14,4%	2,1%	31,6%
Ocasionalmente	N	11	14	3	18	1	47
	%	5,9%	7,5%	1,6%	9,6%	0,5%	25,1%
Siempre	N	5	6	1	18	3	33
	%	2,7%	3,2%	0,5%	9,6%	1,6%	17,6%
Total	N	40	36	12	77	22	187
	%	21,4%	19,3%	6,4%	41,2%	11,8%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

Según se observa en la tabla 106, el 31,6% de los estudiantes menciona que nunca la regularización fue promovida por el jefe inmediato o por RRHH, de los cuales el 14,47% de los estudiantes mencionaron que el tiempo es el principal motivo de no recibir inducción, al igual que en los demás casos.

Tabla 108. Tabla de contingencia falta de inducción como factor en la desmotivación personal y credencial del motivo del porque no recibió una inducción

La no inducción acelera la desmotivación personal	Cual crees que sea el motivo del porque no recibió una inducción						Total
	Académico (falta de conocimientos y/o experiencia)	Económico (falta de presupuesto)	Es una política de la empresa que no se haga inducción	Otro motivo	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)		
No	N	11	7	4	10	13	45
	%	27,5%	19,4%	33,3%	45,5%	16,9%	24,1%
Si	N	29	29	8	12	64	142
	%	72,5%	80,6%	66,7%	54,5%	83,1%	75,9%

La no inducción acelera la desmoti- vación personal	Cual crees que sea el motivo del porque no recibió una inducción					Total	
	Académico (falta de co- nocimientos y/o expe- riencia)	Económico (falta de pre- supuesto)	Es una po- lítica de la empresa que no se haga inducción	Otro motivo	Tiempo (se requiere con urgencia, que se inicien labores)		
Total	N	40	36	12	22	77	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla 108 se observa que un 75,9% de los estudiantes menciono que la falta de inducción si acelera la desmotivación personal sobre el trabajo, y consideran que el motivo principal por la cual creen que no recibió la inducción es por la falta de tiempo y que la empresa requería con urgencia de sus servicios (83,1%), mientras que un 80,6% del total de estudiantes considero que es por motivos económicos, es decir falta de presupuestos. Cabe señalar que para un 24,1% la falta de inducción no los desmotiva.

Capítulo 4

Concordancias o discordancias: inducción adecuada y su impacto

Concordancias o discordancias

La educación superior es un proceso permanente, personal, cultural y social que de manera holística permite al estudiante, apropiarse de una serie de teorías, paradigmas, fundamentos, conceptos, entre otros elementos, que le permiten producir sus propias cogniciones, ideas, y tener la capacidad de ejercer profesionalmente. Y en cuanto a la empresa, sin importar su tamaño ni su actividad, requiere proporcionar al nuevo trabajador o al nuevo miembro de la organización una inducción antes de asumir su rol, según sea el caso, en la que se ofrezca información relevante sobre la organización, entre ello, sus derechos y obligaciones, así como conocer las actividades en las cuales estará involucrado, y la importancia de la participación y apoyo para lograr los objetivos de la misma.

Y es que muchos de los problemas que tienen los nuevos miembros en una organización se deben a que no se les fueron transmitidos informaciones básicas sobre sus funciones, sobre la organización, y sobre la cultura empresarial, pues en muchos casos, las empresas desestiman la importancia de este proceso, o pasan a ser considerados como parte del proceso de selección, o a veces confundidas como capacitaciones, lo cual puede llevar a problemas como desorganización, insatisfacción, desmotivación y rotación del personal. Tal y como fue constado por estudiantes universitarios en Ate Vitarte, Lima.

Primeramente, respecto al objetivo general, se alcanzó una visión global y actualizada acerca de la situación del proceso de inducción del personal, en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte, Lima 2023, donde se logró conocer el status de los encuestados, las características principales a la hora de induccionar, la importancia del proceso en estudio y su relación con otras funciones de los recursos humanos. Donde desprendiéndose de las experiencias de los estudiantes existen deficiencias en los recursos humanos de las empresas peruanas respecto a los procesos de inducción, en ese sentido, es necesario que la formación universitaria no solo proporcione orientación profesional y fortalezca las competencias básicas de los jóvenes, sino que también sea un espacio para el crecimiento personal, el encuentro de culturas y el desarrollo de habilidades individuales y colectivas, de tal manera de forjar profesionales que puedan ingresar a las empresas de cualquier índole con los conocimientos necesarios que aporten no solo en sus funciones, sino que sean portadores de ideas para instaurar programas de inducción que proporcionen información detallada al trabajador recién ingresado sobre la empresa, su estructura, actividades y objetivos, así como las normas y reglamentos que deben seguirse, sabiendo lo importante que esta es, no solo para la consecución de objetivos empresariales, sino para la correcta participación de cada funcionario, trayendo consigo otras ventajas como la motivación, la eficacia, la ética, productividad, salud mental, entre otras. Lo cual también se ha demostrado en otros estudios como el de Nievas et al. (2022), quienes mencionaron que los funcionarios que no reciben formación tienen mayores probabilidades de renunciar; en ese sentido afirma que la implementación de un

proceso de inducción es fundamental para poder diseñar planes de capacitación personalizados que beneficien la atención a los clientes. Así mismo Aldi (2018), encontró en su estudio que existe una relación del proceso de inducción hacia el desempeño laboral de los colaboradores, y puntualizó que la falta de información oficial durante el proceso de inducción de nuevos empleados afecta negativamente su desempeño laboral, por lo que se recomienda implementar un manual de inducción para mejorar la efectividad de este proceso y maximizar el rendimiento de los colaboradores. Lo cual también es coherente con lo encontrado por Ortiz (2018), quien mencionó que la falta de un proceso de inducción adecuado en la empresa resulta en deficiencias en los colaboradores, ya que no se les proporciona la información necesaria antes de comenzar su trabajo, lo que afecta su desempeño laboral. Además, destaca que la ausencia de un manual o guía para llevar a cabo una inducción laboral adecuada dificulta la capacitación del personal y, por ende, afecta el desempeño laboral. Como afirmó Paz (2022), la implementación de un programa de inducción tendrá un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores. Además de traer otras ventajas como las encontradas por Garzón (2022), como son la satisfacción, en donde el 25% de la variabilidad en la satisfacción está explicada por la gestión. Así mismo sostuvo Córdova (2020), lo que se busca es reducir tiempos, evitar retrasos, y para ello es fundamental que las empresas cuenten con un debido plan en contrataciones, pues quedó demostrado ser efectivo en cumplir con los plazos establecidos.

Respondiendo al primer objetivo específico se tiene, que gran parte de los estudiantes universitarios de Ate Vitarte tienen entre 19 a 29 años, y se encuentran estudiando en su gran mayoría entre el quinto y octavo ciclo de la carrera, lo que permite elucubrar que son personas que han tenido algún tipo de experiencia en lo laboral; de los cuales el 75,9% de los estudiantes trabajan y estudian ya sean en su campo profesional o en otros trabajos. Solo un 17,1% actualmente no está trabajando, y apenas el 7% no ha tenido la primera experiencia laboral. Esto guarda relación con lo encontrado en el estudio demográfico realizado por Bautista et al. (2019), donde los estudiantes de pregrado son jóvenes, con mayor porcentaje femenino, dependientes económicamente de los padres, datos entre otros que consideran son importantes para generar estrategias de todo tipo que se ajusten a las características y necesidades de estos estudiantes, inclusive en su orientación para el desenvolvimiento laboral. Además, coincide con lo investigado por Melgar et al. (2022), donde el 75% de los estudiantes tienen edades comprendidas entre los 17 y 24 años, quienes tienen preferencia por las estrategias tradicionales y la educación presencial, indican que la educación virtual no es adecuada para aquellos que tienen responsabilidades laborales. Resultado similar encontró Becerra et al. (2014), donde la mayoría de los estudiantes provienen de una zona urbana, son jóvenes que comparten el tiempo entre el estudio y trabajo, dadas las condiciones económicas que viven la mayoría viven con sus padres en esta etapa universitaria, y se les dificulta ser independientes; estos consideran que la educación superior desempeña un papel importante en su desarrollo integral y en su futuro laboral. También

es coherente con el hallazgo de Caro (2010), donde la mayoría de los estudiantes de pregrado tienen entre 20 y 25 años, son solteros y pertenecen a los estratos socioeconómicos 2 y 3.

Respecto al segundo objetivo específico, se determinó en relación con la existencia y durabilidad del proceso de inducción del personal en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte, que el 68,4% de los estudiantes universitarios han recibido algún tipo de proceso de inducción ya sea en su actual trabajo o en anteriores empresas. Mientras que un 31,6% no han recibido inducción alguna. Por lo general la duración de estos procesos de inducción suele ser cortos, es decir en pocas horas y cuando mucho entre 1 a 4 días. Por otra parte, los estudiantes en su mayoría consideran que la falta de inducción no es un factor determinante para dejar el puesto, pero si buscan hablar con los superiores. Pero consideran que el no contar con inducción les desmotiva personalmente. Resultados que concuerdan con lo encontrado por Pertuz (2022), quien menciona que los recursos humanos buscan actualmente reducir al máximo el tiempo destinado para la inducción, y vienen implementándose aplicaciones web de tal manera que los nuevos empleados puedan realizar la inducción de manera autónoma, y de esta manera el personal encargado de este proceso pueda atender otras tareas importantes. Lo que a su vez tiene coherencia con lo expuesto por Sánchez (2021), cuando mencionó que es importante optimizar los procesos de inducción y también de capacitación del personal, ya que demostró que esto logra reducir la tasa de rotación de personal, mejorar la percepción de los trabajadores hacia la empresa y aumentar su permanencia y

motivación. También es coherente con lo encontrado por Pardo (2018), quien demuestra que existen incidencia de la inducción de personal en el rendimiento laboral, siendo un nivel medio para un 95.38% de los entrevistados. En ese sentido, también se vincula con lo que menciona Ramos (2020), con respecto a la falta de actividades de inducción para el personal administrativo en la institución, el cual limita su aprendizaje en relación con sus responsabilidades. Y es que como colocó en evidencia Díaz (2020), la implementación de un proceso de inducción adecuado en las organizaciones tiene beneficios comprobados, sin embargo, algunas empresas aún no le dan la importancia necesaria o lo realizan de manera deficiente.

En lo que al tercer objetivo específico se refiere, se logró conocer las perspectivas sobre la importancia de la inducción del proceso de inducción del personal en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte, donde se encontró que los estudiantes consideran que es importante el proceso de inducción, desde sus perspectivas, ya que, consideran que el principal motivo del por qué las empresas deciden no realizar una inducción es por tiempo, es decir la empresa requiere el inicio de sus labores de manera inmediata. En segundo lugar, hay quienes se inclinaron por lo académico es decir falta de conocimientos y/o experiencias en las empresas sobre la importancia de llevar a cabo el proceso de inducción, en tercer lugar, resaltan quienes opinaron que se debe a la falta de presupuesto para tal fin, otros mencionaron otros motivos, y pocas personas consideraron que es parte de las políticas de la empresa el no realizar inducción. En el caso del encargado de realizar la inducción, en su mayoría fue el jefe

inmediato, o el encargado de recursos humanos, en algunos casos el colaborador que dejaba el puesto, y muy pocas ocasiones son empresas tercerizadas quien se encargaron de realizar la inducción. Así mismo mencionaron en su mayoría que al momento de ingresar a un puesto de trabajo siempre han recibido información general de la compañía, o casi siempre; pocos mencionaron que ocasionalmente, nunca o casi nunca. Estos resultados guardan relación con lo encontrado por Tejedor et al. (2023), cuando mencionan que la falta de inducción en las empresas del sector industrial afecta negativamente el éxito y la productividad de los empleados, destacando la importancia de que los altos cargos tomen en cuenta este proceso para mejorar la integración y el desempeño de los nuevos empleados. De igual manera Aldi (2018), sostuvo que los procesos de inducción son fundamentales y está relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores, pues determinó que cuando a un nuevo empleado no se le proporciona la información necesaria para su desarrollo, esto afecta directamente su desempeño dentro de la organización. Los mismo demostró Ortiz (2018), al indicar que la falta de un proceso de inducción adecuado afecta el desempeño laboral de los colaboradores, ya que no se les proporciona la información necesaria antes de integrarse a su puesto de trabajo. Además, la falta de un manual o guía para dirigir una adecuada inducción laboral dificulta la capacitación del personal, lo que también afecta el desempeño laboral. También guarda relación con Xicay (2023), quien asegura que la inducción es esencial en una empresa para que los nuevos colaboradores comprendan la misión de la organización, se alineen con los objetivos y logren un buen rendimiento rápidamente, lo que

les permite tener una visión más amplia y adaptarse mejor a su trabajo. Así mismo Hernández et al. (2023), consideraron importante realizar un buen proceso de inducción para los colaboradores de la empresa, con el fin de evitar falencias en los empleados de la organización. Lo mismo opinaron Tejedor et al. (2022), con base a sus resultados, el sistema de inducción es esencial para facilitar la integración de los nuevos empleados y permitirles conocer a sus compañeros de trabajo y es que, consideran importante que los altos cargos en las empresas, tanto en Panamá como a nivel internacional, tomen en cuenta este proceso, ya que a menudo los nuevos empleados no son reconocidos ni se les proporciona orientación adecuada por parte de sus superiores. Lo cual concuerda también con Torres et al. (2019), quienes destacan que el proceso de inducción es fundamental para que los colaboradores adquieran el conocimiento necesario sobre la empresa y su puesto de trabajo, y se ha demostrado que esta es importante para el cumplimiento de los objetivos organizacionales en un alto porcentaje de empresas. Por lo tanto, es recomendable contar con un proceso formalizado de inducción para establecer una base sólida de efectividad en el desempeño que se irá mejorando con otros procesos de gestión humana. Pues como sostuvo Barragán et al. (2018), el proceso de inducción es fundamental para las empresas, ya que proporciona información y herramientas necesarias para que los empleados tengan un buen desempeño en su trabajo, lo que a su vez aumenta la productividad y reduce la rotación laboral. Es importante que las grandes empresas no omitan este proceso, ya que cada vez más se reconoce su importancia y es llevado a cabo por el departamento de recursos humanos.

Y finalmente, para el cuarto objetivo específico, se determinó la relación de la inducción con otras funciones de los RRHH del proceso de inducción del personal en los estudiantes universitarios de Ate Vitarte, donde se encontró que al momento de ingresar al puesto de trabajo siempre y casi siempre les fue presentado el resto del personal por las diferentes áreas de la empresa, en menor proporción ocasionalmente, nunca o casi nunca. Así mismo los estudiantes mencionaron que siempre, casi siempre u ocasionalmente fue documentado el proceso de inducción. Además, sostuvieron que casi siempre u ocasionalmente el colaborador que es promovido recibe una nueva inducción. También sostuvieron que ocasionalmente o casi siempre e incluso siempre la regularización es promovida por el jefe inmediato, sin esperar a que recursos humanos actúe. Por otro lado, la mayoría mencionó que la inducción literalmente fue realizada sin aviso, como parte de del proceso de selección de personal, es decir al momento de la entrevista. Resultados que se relaciona con lo encontrado por Piedra et al. (2023), quienes mencionan que si bien los procesos de inducción es importante, también lo es el llevar a cabalidad un efectivo proceso de selección, el mismo que últimamente cuenta con recursos y procedimientos utilizados para contratar personal basados en la integración y obtención de datos relevantes para seleccionar a la persona adecuada para el puesto, lo que ayuda a evitar problemas futuros en el desempeño y comportamiento dentro de la organización. Además, se destaca la importancia de ubicar en el puesto a la persona con las características necesarias y específicas. En general, mencionó que el proceso de selección y contratación contribuye a la efectividad en el desarrollo organizacional de

la empresa. Mendoza (2022), asocia el proceso de inducción y reinducción con las TICs, e indica que la empresa necesita orientar sus procesos de inducción hacia la cultura organizacional y considerar la inclusión de las TIC en los programas de formación para mejorar la cobertura, reducir costos y ser más competitiva en el mercado laboral. Lo que a su vez coincide con lo que menciona Radesca (2022) sobre la importancia de la innovación en los procesos llevados a cabo por RRHH tales como selección, onboarding y retención del personal por el hecho de que ayuda a la simplificación, por tal motivo resalta lo necesario de aplicar plataformas para optimizar los tiempos destinados a cada uno de ellos. Para Nievas et al. (2022), contar con un proceso de inducción es fundamental, ya que permite desarrollar planes de capacitación adaptados a las necesidades del servicio, lo cual impacta positivamente en el cuidado y atención al cliente. De acuerdo con Paz (2022), los programas de inducción para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores mostraron que la mayoría de los trabajadores consideran su desempeño como medio, y están conscientes que la implementación de dicho programa podría tener un impacto positivo en su desempeño laboral. También es coherente con Garzón (2022), quien encontró una relación positiva y significativa entre la satisfacción en la inducción laboral y la gestión hospitalaria en usuarios internos, y determinó que el 25% de la variabilidad en la satisfacción en la inducción laboral puede ser explicada por la gestión. Crofford (2022), indica que las dimensiones de las variables tienen un predominio acentuado en el nivel regular, lo que sugiere una relación positiva baja entre el nivel de proceso de inducción y las competencias profesionales. Por su parte Villalobos

(2021), demostró que existe una relación positiva moderada entre el onboarding y el desempeño laboral y es que la gestión efectiva del mencionado onboarding genera satisfacción y retención de los colaboradores, mientras que el desempeño laboral no depende en gran medida del proceso de inducción, siendo la dimensión económica el factor que menos contribuye a dicho desempeño. Para Aguirre & Bustamante (2018), la inducción del personal, tanto en términos generales como específicos del puesto, está relacionada con el desempeño laboral, lo que indica una relación positiva moderada entre estas variables.

Conclusión

La educación superior es un proceso que permite al estudiante adquirir conocimientos y habilidades para ejercer profesionalmente, mientras que en las empresas es importante proporcionar una inducción adecuada a los nuevos trabajadores para evitar problemas como rotación de personal entre otros.

Se destaca la importancia de implementar un proceso de inducción adecuado en las empresas peruanas, ya que se ha demostrado que esto tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores. Además, se menciona que la falta de información durante el proceso de inducción afecta negativamente el rendimiento de los colaboradores, por lo que se recomienda implementar un manual de inducción para mejorar la efectividad de este proceso. También se resalta que un programa de inducción bien

diseñado puede traer ventajas adicionales como la satisfacción de los empleados y la eficiencia en la gestión de recursos humanos.

Se puede concluir que la mayoría de los estudiantes universitarios de Ate Vitarte tienen entre 19 y 29 años, están en los ciclos avanzados de su carrera y trabajan mientras estudian. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores que muestran que los estudiantes universitarios son jóvenes, dependientes económicamente de sus padres y tienen dificultades para ser independientes debido a las condiciones económicas. Además, prefieren las estrategias tradicionales de enseñanza y la educación presencial.

El estudio reveló que la mayoría de los estudiantes universitarios de Ate Vitarte han recibido algún tipo de proceso de inducción en sus trabajos, aunque su duración suele ser corta. Por otra parte, consideran que la falta de inducción no es determinante para dejar el puesto, pero les desmotiva personalmente. Además, se encontró que optimizar los procesos de inducción y capacitación del personal puede reducir la rotación de personal, mejorar la percepción de los trabajadores hacia la empresa y aumentar su permanencia y motivación. Sin embargo, aún existen empresas que no le dan la importancia necesaria o lo realizan de manera deficiente.

Se concluye que la inducción del personal es considerada importante por los estudiantes universitarios de Ate Vitarte, y que la falta de realización de este proceso en las empresas puede afectar negativamente el éxito, la productividad y el desempeño de los empleados. Se destaca la importancia de que los altos cargos tomen

en cuenta la inducción para mejorar la integración y el rendimiento de los nuevos empleados, y se recomienda contar con un proceso formalizado de inducción para establecer una base sólida de efectividad en el desempeño laboral.

Y para finalizar, se concluye que la inducción laboral está relacionada con otras funciones de los recursos humanos, como la presentación del personal, la documentación del proceso de inducción y la regularización de los colaboradores promovidos. Además, se destaca la importancia de llevar a cabo un proceso de selección efectivo y utilizar las tecnologías de la información y comunicación (TIC), en los programas de formación. También se menciona que la inducción laboral tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, la satisfacción y la retención de los colaboradores, así como en la gestión hospitalaria y la atención al cliente. Por otro lado, se señala que el nivel de proceso de inducción tiene una relación positiva baja con las competencias profesionales y que el desempeño laboral no depende en gran medida de la dimensión económica del proceso de inducción. En general, se concluye que la inducción del personal está relacionada con el desempeño laboral y otras variables importantes en el ámbito organizacional, quedando pendiente nuevos estudios relacionados con el presente tratado investigativo.

Referencias

- Actualidad Laboral. (16 de octubre de 2020). Una mirada al empleo juvenil en el contexto peruano: El rol del estado frente a la actual crisis de desempleo e inactividad juvenil. <https://acortar.link/oOWrYc>
- Aguilar, C., & Cubero, C. (2018). Diagnóstico sobre los procesos de inducción al personal de Enfermería en un hospital de Costa Rica. *Horizonte sanitario*, 17(2), 141-150. <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00141.pdf>
- Aguirre, I., & Bustamante, A. (2018). *Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34915/Aguirre_TI%2C%20Bustamante_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aldi, H. J. (2018). *Inducción y desempeño laboral (Estudio realizado con colaboradores del área de meseros y cocineros de la empresa restaurantes Don Carlos, de la ciudad de Quetzaltenango* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar].
- Alfaro, M. D. (2012). Administración del personal. Red Tercer Milenio. https://drive.google.com/file/d/1vh70OUIRALUBG-2Xj_SyiUM-gpIx-UaPW/view
- Almeida, J. H., García, K. M., & Bravo, J. S. (2021). Análisis de las estrategias de inducción del talento humano en las Pymes de Quinindé periodo 2020-2021. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 20-37. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/29>
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Arévalo-Chávez, P., Cruz-Cárdenas, J., Guevara-Maldonado, C., Palacio-Fierro, A., Bonilla-Bedoya, S., Estrella-Bastidas, A., Guadalupe-Lanas, J., Zapata-Rodríguez, M., Jadán-Guerrero, J., Arias-Flores, H., & Ramos-Galarza, C., (2020). *Actualización en metodología de la investigación científica*. Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Episteme.
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.

- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Azidah, A. Z., & Ong, C. J. (2020). Exploring Digital Onboarding for Organisations: A Concept Paper. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(9), 734-750. https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_9/13957_Ziden_2020_E_R.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Editorial Patria.
- Barragán, J. G., Ortiz, A., & Sandoval, P. (2018). Programa de Inducción en las Empresas como Herramienta de Mercadotecnia Emocional. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(2), 211-222. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=1bc9d906-3d4c-4100-be0b-999bcbdb8698%40redis>
- Bautista, A. M., Quiñonez, Y. Y., & Betancourt, F. L. (2019). Caracterización Socioeconómica y Demográfica de los Estudiantes de Pregrado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos* 21, 4(2), 164-172. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148230>
- Becerra, F., Pinzón, G., Vargas, M., Vera, S., & Ruíz, M. (2014). Estilos de vida de estudiantes universitarios admitidos al pregrado de la carrera de medicina, Bogotá 2010-2011. *Revista de la Facultad de Medicina*, 62(1), 51-56. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-00112014000500007&script=sci_arttext
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Bermúdez, H. L. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Universidad & Empresa*, 13(21), 117-142. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187222420006.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_De_C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.

- Bonilla, E. E. (2020). *Metodología de investigación*. Universidad de La Guajira.
- BRCGS. (2021). *Gestión de la formación e inducción de nuevo*. BRCGS: <https://www.brcgs.com/media/2082490/gesti%C3%B3n-de-la-formaci%C3%B3n-e-inducci%C3%B3n-de-nuevo-personal-durante-covid-19.pdf>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE.
- Carlos, A. R., & Muralles, D. C. (2022). Onboarding in the age of COVID-19. *International Federation of Library Associations and Institutions*, 48(1), 33-40. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/03400352211035413>
- Caro, Y. V. (2010). *Caracterización de los estudiantes de pregrado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia de las cohortes 2005-I a 2009-II*. [Tesis de grado, Universidad de Antioquia]. https://ridda2.utp.ac.pa/bitstream/handle/123456789/9375/1322019116_277793.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castaño, R. (2005). *La gestión integral de recursos humanos*. Mnemon. <https://drive.google.com/file/d/1zl9iegyEY-7GnuwdXURyVgxVKuqIV-GI0/view>
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2017). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://drive.google.com/file/d/1aHYqo1s4bs2-P7hbnMhsneVekRUDcfvs/view>
- Cerna, E., Coaquira, F., Llanos, K., Montesinos, L., & Pajuelo, S. (2017). *Estadística Descriptiva e Inferencial*. USIL.
- Chauvergne, E., Hachet, M., & Prouzeau, A. (2023). User Onboarding in Virtual Reality: An Investigation of Current Practices. *Conference on Human Factors in Computing Systems ACM*, 1-24. <https://hal.science/hal-04009287/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.

- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277-1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Cielo Talent. (2020). *Inducción virtual: cómo acompañar a los nuevos empleados*. Cielo Talent: <https://www.cielotalent.com/insights/induccion-virtual-como-acompanar-a-los-nuevos-empleados/>
- Colmenáres, L. (2008). Proceso de Inducción del Personal Docente del Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA. *Compendium*, 11(20), 5-22. <https://www.redalyc.org/pdf/880/88002002.pdf>
- Córdova, C. O. (2020). *Propuesta de un plan de inducción en contrataciones con el Estado para los oficiales recientemente egresados asignados a la división de Administración de un buque de la Marina de Guerra del Perú*. Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4799>
- Crofford, J. M. (2022). *Proceso de inducción y competencias profesionales de usuarios internos en un hospital público de Durán-Ecuador, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77896>
- Cubas, D. (15 de febrero de 2018). ¿Deben las organizaciones asumir el costo de capacitación de sus colaboradores? <https://gestion.pe/economia/management-empleo/deben-organizaciones-asumir-costos-capacitacion-colaboradores-227295-noticia/>
- Debora, J., & Deborah, O. (2022). Onboarding new hires: recognising mutual learning opportunities. *Journal of Work-Applied Management*, 14(1), 63-76. doi:10.1108/JWAM-04-2021-0036
- Deloitte. (2019). *Liderando la empresa social: reinención con un enfoque humano*. *Tendencias Mundiales de Capital Humano*. Deloitte. https://drive.google.com/file/d/1pw37zyz0ozl1pLfnZIKK9aj0Z0_4VD5E/view
- Dessler, G., & Varela, R. A. (2011). *Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano*. Pearson Educación. <https://drive.google.com/file/d/17vyfPpsQtXv-BmEC-AKMmEylUyuwSTYC/view>
- Diaz, M. L. (2020). *Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano* [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada].

- Equipo Ekos. (6 de noviembre de 2013). Los retos de la gestión del talento. https://drive.google.com/file/d/1m5sZCOXbXytpyh_fTTgnYcD1L-tu5K94m/view
- Escuela Latinoamericana de Coaching y Mentoring. (2021). *Administración Comparada integración de personal*. La Escuela de Coaching. <https://laescueladecoaching.com/cartelera-empresarial/competencias-gerenciales-admon-comparada-integracion.pdf>
- Esteban, J. (15 de junio de 2022). España lidera la Gran Rotación del empleo en Europa, pese a la reforma laboral. *El Economista*. <https://www.economista.es/empleo/noticias/11818200/06/22/Espana-lidera-la-Gran-Rotacion-del-empleo-en-Europa-pese-a-la-reforma-laboral.html>
- Estrada, R. (2022). *Costo de rotación de personal*. Deloitte Consulting. <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/deloitte-analytics/articles/costos-de-rotacion-del-personal.html>
- Exceltur. (2015). *Libro Blanco de los Recursos Humanos del Turismo en España*. People Matters. <https://drive.google.com/file/d/17SJ-tI1P9fUh9Opk-T4NPP8jowMih2amT/view>
- Fuentes, D. D., Toscano, A. E., Espinoza, E. M., Díaz, J. L., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. UPB. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1>
- Garijo, S. (2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa* [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]. <https://drive.google.com/file/d/1K5KQw4DqKcG0QHlh1iBbzy2vP9Tap7cA/view>
- Garzón, R. J. (2022). *Satisfacción a la inducción laboral y gestión hospitalaria en usuarios internos de un hospital básico de Durán en tiempos COVID-19* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Gay, L., Mills, G., & Airasian, P. (2012). *Educational Research. Competencies for Analysis and Application*. Person https://yuli-elearning.com/plugin-file.php/4831/mod_resource/content/1/Gay-E%20Book%20Educational%20Research-2012.pdf

- Gonell, L. C. (2022). *Onboarding como Estrategia para una adecuada Integración de los empleados de la Empresa GM Mega Bienes, Santo Domingo* [Tesis de grado, Universidad Iberoamericana]. https://repositorio.uni-be.edu.do/jspui/bitstream/123456789/1086/4/17-0795_TF.pdf
- Hernández, G. M., Ramírez, C., Gómez, K. V., Cantillo, Y., & Muñoz, A. (2023). *Formulación de un sistema para el proceso de inducción y entrenamiento para el nuevo personal de la empresa Tecnihogar Florencia ubicada en la ciudad de Florencia Caquetá*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/58633/cramirezbo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. (2014). *Metodologías de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18, 837-863. <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/download/44369/41927>
- Huaire, E. J., Marquina, R. J., Horna, V. E., Llanos, K. N., Herrera, Á. M., Rodríguez, J., & Villamar Romero, R. M. (2022). *Tesis Fácil. El Arte de Dominar el Método Científico*. Analéctica.
- Ju, A., Sajjani, H., Kelly, S., & Herzig, K. (2021). A Case Study of Onboarding in Software Teams: Tasks and Strategies. *International Conference on Software Engineering*, 613-623. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9401978>
- Khondker, K. (2 de octubre de 2017). Menor rotación de personal, mayores beneficios para los empleadores y para los trabajadores. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_578734/lang-es/index.htm
- Langle, M. A., Méndez, O., & Sánchez, J. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Análisis Económico*, XXXVI(93), 119-140. doi:<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/Langle>
- Londoño, H., & Arcila, M. P. (2013). *Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad*. Universidad de Manizales.

- Lope, L. H., Reyna, C., & Hernández, F. X. (2013). Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 185.
- López, A., & Piedra, E. (2001). *Manejo de los recursos humanos Una guía práctica para organizaciones no gubernamentales*. The Nature Conservancy.
- López, M. Á., & Grandío, A. (2005). *Capital Humano como fuente de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias*. Netbiblo.
- López, S., & Ruiz, E. (2015). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Macorra, J. C. (2019). *Metodología de la investigación*. Universidad Complutense de Madrid.
- ManpowerGroup. (1 de septiembre de 2022). El 81% de jóvenes peruanos tiene problemas para encontrar trabajo, según encuesta. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/el-81-de-jovenes-peruanos-tienen-problemas-para-encontrar-trabajo-segun-encuesta-rmmn-noticia/>
- Manterola, C., Quiróz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49.
- Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia. Principios y Métodos*. Slideshare.
- Maurer, R. (2008). *New Employee Onboarding Guide Proper onboarding is key to retaining, engaging talent*. Society for Human Resource Management. <https://www.shrm.org/about-shrm/documents/newemployeeonboardingguide.pdf>
- Medina, L. (2022). ¿Cuánto cuesta hacer un buen onboarding? HolmesHR. <https://www.holmeshr.com/blog/cuanto-cuesta-hacer-un-buen-onboarding/>
- Melgar, V. M., Antonio, L., & Villarroel, V. R. (2022). Percepción de los estudiantes de pregrado de la Carrera de Medicina respecto a la educación virtual. *Orbis Tertius UPAL*, 6(11), 39-83. <https://biblioteca.upal.edu.bo/htdocs/ojs/index.php/orbis/article/view/114/203>

- Mendoza, M. A. (2022). *Estudio de pertinencia para la incorporación de TIC en el programa de inducción y reinducción de los trabajadores de la Empresa Delthac 1 Seguridad* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/17606>.
- Ministerio de Salud. (2006). *Estudio de casos: experiencias en la gestión de recursos humanos en salud*. Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos. <https://drive.google.com/file/d/1TIt7sJPUfCfGAmViT5F-iWT-1dbpPNoRs/view>
- Mondy, W. R. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. <https://drive.google.com/file/d/1tqUPbatuQTBHDVW2V-g1AA4SmpwJCr1HS/view>
- Morales, T. (7 de agosto de 2022). Buena selección de personal ahorra a la empresa 43% de sus costos. Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-buena-seleccion-personal-ahorra-a-empresa-43-sus-costos-624908.aspx>
- Mukherjee, C., & Lamm, J. (2022). *El propósito es una calle de dos vías*. PwC Interamérica: <https://www.pwc.com/ia/es/publicaciones/El-proposito-es-una-calle-de-dos-vias.html>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa–Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Nicolau, M. J. (2004). Gestão de recursos humanos: teorias e práticas. *Sociologias*, 6(2), 142-158.
- Nievas, M., González, C., & Ramírez, S. (2022). *El proceso de inducción del personal de enfermería periodo septiembre 2021 a agosto 2022*. Jornadas Científicas y de Gestión del Hospital de Alta Complejidad en Red El Cruce. <http://repositorio.hospitalelcruce.org/xmlui/handle/123456789/1232>
- O'riordan, J. (2017). The practice of human resource management. *An Foras Riaracháin Institutte of Public*, 1-23.
- Organismo Andino de Salud-Convenio Hipólito Unanue. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos en salud en los países andinos. Evidencias para la toma de decisiones*. ORAS-CONHU.

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. OIT. <https://drive.google.com/file/d/16kMYkZyArp-w278IIyoKXEpW7fxVangh7/view>
- Ortiz, F. J. (2018). *Los procesos de inducción en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi s.a. de la ciudad de Latacunga* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato].
- Ottorino, O. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Universidad Nacional de la Plata. https://drive.google.com/file/d/1tRT8G6HxAB-pD_h1WKy2_3a2dyYFqVBpU/view
- Pardo, A. H. (2018). *Inducción del personal administrativo nombrado y su incidencia en el rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Tumbes 2015* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://acortar.link/8F0M2p>
- Paz, M. G. (2022). *Programa de inducción para el desempeño laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78843>
- Pérez, A. (30 de agosto de 2018). El costo oculto de la inducción a nuevos empleados. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/el-costo-oculto-de-la-inducci%C3%B3n-nuevos-empleados-adrian-perez/?originalSubdomain=es>
- Pérez, C. (2008). *Manual del procedimiento para la inducción al personal de nuevo ingreso en la Corte de Cuentas de la República*. Corte de Cuentas de la República. http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_slv_Observaciones_InfPreliminar_ANEXO%2029.pdf
- Pérez, M. P., & Prieto, I. M. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas* [Tesis doctoral, Universidad de Valladolid].
- Pertuz, K. d. (2022). *Diseño de una aplicación web para la reducción de tiempo de atención en el proceso de inducción de personal de nuevo ingreso* [Tesis de grado, Universidad del Magdalena]. <https://repositorio.unimagdalena.edu.co/items/f9743a39-f225-4dfb-97aa-2452fbb723fe>

- Piedra, V. M., Granillo, R., Vázquez, M. A., & Moreno, R. R. (2023). Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción del personal: perspectivas y tendencias. *Boletín Científico Ingenio y Conciencia*, 10(19), 61-69. <https://doi.org/10.29057/escs.v10i19.9820>
- Pin, J. R., & García, P. (2014). *Global Thinking La batalla por el talento* International Research Center on Organizations del IESE. https://drive.google.com/file/d/1nRI_1jtE8IAkckrYVYalB8BKsXmb5dqd/view
- Radesca, M. (2022). *Innovación para los procesos de Selección, Onboarding y Retención del personal Administrativo en Empresas Neuquinas* [Tesis de maestría, Universidad Siglo XXI]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/25025>
- Ramírez, M. C., García, B. R., & Beristáin, A. (2019). Evaluación del desempeño del capital humano (instructores) que imparte cursos de inducción en una Universidad Pública Mexicana. *Revista RILCO DS*, 1(1), 1-17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7956668>
- Ramos, G. M. (2020). *Programa de inducción al personal administrativo del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa*. Universidad Panamericana, Guatemala. https://glifos.upana.edu.gt/library/images/e/e3/TESIS_DE_GREICI_MARLENY_RAMOS_LOPEZ.pdf
- Restrepo, A. E., & Gómez, L. A. (2009). ¿Son los costos de rotación de personal un elemento relevante en la toma de decisiones de las empresas del sector metalmecánico? *Universidad de Antioquia*, 1-37. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/tgcontaduria/article/download/323582/20780737/108656>
- Rodeghero, P., Zimmermann, T., Houck, B., & Ford, D. (2021). Please Turn Your Cameras on: Remote Onboarding of Software Developers During a Pandemic. *International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice*. <https://ieeexplore.ieee.org/document/9402105>
- Roethke, K., Klumpe, J., Adam, M., & Benlian, A. (2020). Social influence tactics in e-commerce onboarding: The role of social proof and reciprocity in affecting user registrations. *Decision Support Systems*, 131. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2020.113268>

- RSM. (9 de enero de 2020). La Importancia de la Inducción de Personal en la Gestión de Talento. <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/la-importancia-de-la-induccion-de-personal-en-la-gestion-de-talento>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, J. A. (2021). *Optimización de los procesos de inducción y capacitación al personal operativo de Coesti S. A. para disminuir la tasa de rotación*. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29568>
- Serrano Díaz, L., Cruz Ochoa, C., Ramírez Thomé, S., & Avendaño Martínez, J. (2021). El curso de inducción como estrategia de adaptación y permanencia en la enseñanza virtual en tiempos de pandemia. *Congresos CLABES*. <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/3415>
- Scott, C., Dieguez, T. A., Deepak, P. G., & Wildman, J. L. (2022). Onboarding during COVID-19. *Organizational Dynamics*, 51(2), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100828>
- Shufutinsky, A., & Cox, R. (2019). Losing Talent on Day One: Onboarding Millennial Employees in Health Care Organizations. *Organization Development Journal*, 37(4), 33-51.
- Sunedu. (18 de mayo de 2022). ¿Cuánto tiempo demoran los jóvenes en conseguir su primer empleo? RPP Noticias. <https://rpp.pe/economia/economia/cuanto-tiempo-demoran-los-jovenes-en-conseguir-su-primer-empleo-noticia-1406023>
- Tappe, A. (22 de marzo de 2022). Continúa la “Gran renuncia”: 4,4 millones de estadounidenses dejaron sus empleos el mes pasado. Cnn español. <https://cnnespanol.cnn.com/2022/03/29/gran-renuncia-44-millones-empleos-febrero-trax/>
- Tejedor, V., Murillo, A. I., & Solís, I. (2022). La inducción como factor de importancia para el éxito y productividad de las empresas en el sector industrial del distrito de Panamá. *Revista FAECO sapiens*, 6(1), 266-275. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2213811024/>

- Tejedor, V. E., Murillo, A. I., & Solís, I. (2023). La inducción como factor de importancia para el éxito y productividad de las empresas en el sector industrial del distrito de Panamá. *Revista FAECO Sapiens*, 6(1), 266–283. https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/3417
- Tokman, V., & Martínez, D. (1999). *Inseguridad laboral y competitividad: modalidades de contratación*. OIT. <http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/paper-JCH-costos%20lab-oraes.PDF>
- Torre, D., Espejo, K. A., & Pérez, A. (2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (centros médicos) de Villavicencio, Meta – Colombia. *Management Review*, 4(1), 12-26. <https://editorial.upgto.edu.mx/index.php/umr/article/view/133/282>
- Torres, D., Espejo, K. A., & Pérez, A. (2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los Ips (centros médicos) de Villavicencio, Meta – Colombia. *UMR: Management Review*, 4(1), 12-26. <https://editorial.upgto.edu.mx/index.php/umr/article/view/133/282>
- Trebilcock, A. (2001). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. En I. N. Trabajo (ed.). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (pág. 44). INSHT. <https://drive.google.com/file/d/1TD4XDp-XUdp-FgMmaRzeWxbASodau3tDt/view>
- Ulin, P., Robinson, E., & Tolley, E. (2006). *Investigación aplicada en salud pública Métodos cualitativos*. Organización Panamericana de la Salud.
- Universia. (15 de abril de 2015). Los pros y contras de cambiar de trabajo constantemente. <https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/pros-contras-cambiar-trabajo-constantemente-1123738.html>
- Vergara, R. (2018). *¿Cuál es el costo de la rotación laboral?* Capital Humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/cuales-el-costode-la-rotacion-laboral/>
- Villalobos, D. A. (2021). *El onboarding y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de alma Perú, Chiclayo, 2021* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8580>

- Violante, V. (24 de junio de 2020). Recomendaciones para realizar inducciones exitosas en pandemia. Asociación Peruana de Recursos Humanos. <https://aperhu.pe/cuatro-recomendaciones-para-realizar-inducciones-exitosas-en-pandemia/>
- Warshawsky, N. (2020). Organizational Support for Nurse Manager Role Transition and Onboarding. Strategies for Success. *The Journal of Nursing Administration*, 50(5), 254-260. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000880>
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Wiseman, P., Ahearne, M., Hall, Z., & Tirunillai, S. (2022). Onboarding Salespeople: Socialization Approaches. *Journal of Marketing*, 86(6), 65-79. doi:<https://doi.org/10.1177/00222429221076437>
- Word Meter. (2015). *Cómo gestionar el talento en tu empresa. Atrae a los profesionales más cualificados sin perder tus empleados más productivos*. Word Meter.
- Xicay, G. M. (2023). *La certificación de los colaboradores por medio de la inducción de personal*. [Tesis de grado, Universidad Galileo]. <https://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1391>



Religación
Press
Ideas desde el Sur Global



Religación
Press