

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

INDUCCIÓN Y ADAPTABILIDAD LABORAL

(Estudio realizado con colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, Quetzaltenango)

TESIS DE GRADO

YAQUELIN ILIANA GARCÍA

CARNET 16546-15

QUETZALTENANGO, MARZO DE 2021
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

INDUCCIÓN Y ADAPTABILIDAD LABORAL

(Estudio realizado con colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, Quetzaltenango)

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
YAQUELIN ILIANA GARCÍA

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

QUETZALTENANGO, MARZO DE 2021
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLÍS, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTHA ROMELIA PÉREZ CONTRERAS DE CHEN
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: LIC. JOSÉ ALEJANDRO ARÉVALO ALBUREZ
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: MGTR. MYNOR RODOLFO PINTO SOLÍS
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. JOSÉ FEDERICO LINARES MARTÍNEZ
SECRETARIO GENERAL: DR. LARRY AMILCAR ANDRADE - ABULARACH

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
DRA. ILEANA JUDITH ARMAS GORDILLO DE RONQUILLO

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. SILVIA MARIA DEL ROSARIO FUENTES NAVARRO DE GONZÁLEZ

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.
SUBDIRECTORA ACADÉMICA:	MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN
SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 10 de noviembre de 2020.

Ingeniera
Nivia Calderón
Subdirectora Académica
Universidad Rafael Landívar
Campus Quetzaltenango

Estimada Inga. Calderón:

Por este medio hago de su conocimiento que he revisado la tesis titulada: **Inducción y adaptabilidad laboral** (Estudio realizado con colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza, Quetzaltenango), elaborada por la estudiante Yaquelin Iliana García, quien se identifica con carné No. 1654615, de la carrera de Licenciatura en Psicología Industrial /Organizacional, la cual considero cumple con los lineamientos requeridos por la universidad.

Por lo anteriormente expuesto emito dictamen favorable, para que dicho trabajo continúe el trámite administrativo previo a la defensa del mismo.

Sin otro particular me suscribo.

Atentamente,



Dra. Ileana Armas de Rinquillo
Colegiado activo No. 5837



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante YAQUELIN ILIANA GARCÍA, Carnet 16546-15 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 052994-2021 de fecha 8 de febrero de 2021, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

INDUCCIÓN Y ADAPTABILIDAD LABORAL

(Estudio realizado con colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza,
Quetzaltenango)

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 23 días del mes de marzo del año 2021.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

**MGTR. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**

Agradecimientos

- A Dios:** Por la vida y la oportunidad de llegar hasta este momento y lograr mis metas y sueños.
- A mis padres:** Por ser ejemplo de dedicación y esfuerzo creer en mí y mis capacidades, por el apoyo incondicional durante toda la vida académica, instándome a lograr mis metas y darme las palabras de aliento en los momentos de dificultad.
- A mi esposo:** Por su incondicional apoyo durante esta etapa por alentarme a seguir adelante y ser mi apoyo en los momentos difíciles, demostrándome que puedo lograr todo lo que me proponga.
- A mis hermanos:** Por creer en mí, demostrarme su apoyo y amor.
- A mi familia:** Porque siempre creyeron que lo lograría y darme animo en todo momento.
- A mis Amigos:** Por compartir todos los sueños, risas, dificultades y triunfos a lo largo de la vida. Con quienes compartí los años universitarios y demostraron su cariño y apoyo incondicional.
- A mis docentes:** Por compartir sus conocimientos conmigo a lo largo de los años, por ser profesionales de excelencia y un ejemplo para aspirar a ser como ellos.
- A Universidad**
- Rafael Landívar:** Mi alma mater y casa de estudios, por ser una excelente universidad con valores humanos.

Índice

	Pág.
I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Inducción.....	7
1.1.1 Definición.....	7
1.1.2 Objetivos de la inducción.....	7
1.1.3 Ventajas de la inducción.....	8
1.1.4 Desventajas de la inducción.....	11
1.1.5 Etapas de la inducción.....	13
1.1.6 Inducción al puesto.....	15
1.1.7 Tipos de evaluación en la inducción.....	16
1.1.8 Beneficios de una buena inducción.....	20
1.2 Adaptabilidad laboral.....	21
1.2.1 Definición.....	21
1.2.2 Clasificación de la adaptabilidad laboral.....	21
1.2.3 Tipos de adaptabilidad laboral.....	22
1.2.4 Resistencia al cambio en la adaptabilidad laboral.....	24
1.2.5 Relación interpersonal para la adaptabilidad laboral.....	25
1.2.6 Estrés en la adaptabilidad laboral.....	29
1.2.7 Beneficios en la adaptabilidad laboral.....	32
II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	34
2.1 Objetivos.....	35
2.1.1 Objetivo general.....	35
2.1.2 Objetivos específicos.....	35
2.2 Variables o elementos de estudio.....	35
2.3 Definición conceptual de las variables o elementos de estudio.....	35
2.3.1 Definición conceptual de las variables o elementos de estudio.....	35
2.3.2 Definición operacional de las variables o elementos de estudio.....	36
2.4 Alcances y límites.....	36
2.5 Aporte.....	36

III MÉTODO.....	38
3.1 Sujetos.....	38
3.2 Instrumento.....	38
3.3 Procedimiento.....	39
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	40
IV ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	42
V DISCUSIÓN.....	54
VI CONCLUSIONES.....	58
VII RECOMENDACIONES.....	59
VIII REFERENCIAS.....	60
ANEXOS.....	64

RESUMEN

La inducción y la adaptabilidad laboral son dos factores que toman un espacio en el ámbito de los recursos humanos, ayuda a que se dé una mejora en los procesos que se llevan a cabo dentro del departamento, la inducción es la manera de dar a conocer la empresa y así facilitar la adaptación laboral que tenga el colaborador. Como objetivo principal de la investigación fue determinar la relación de la inducción y la adaptabilidad laboral, en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, dicha investigación se realizó con cuarenta personas de entre veinte y cincuenta años de edad, de ambos sexos.

Debido a las características del estudio se utilizó una escala de Likert para la recaudación de información para lo que el análisis de dichos datos se hizo por medio de una investigación de tipo cuantitativa con diseño descriptivo y metodología estadística de fiabilidad y significación de proporciones. Con base a los resultados se concluyó que existe una relación entre la inducción y la adaptabilidad laboral en los colaboradores del personal administrativo de la Municipalidad de La Esperanza ya que se demostró que los colaboradores que no recibieron la inducción de manera adecuada presentaron mayores inconvenientes al momento de adaptarse. Lo que se recomienda realizar una inducción adecuada a los colaboradores en la que se les dé a conocer todos los aspectos importantes de la Municipalidad y así lograr que se identifiquen de manera inmediata con la misma.

I INTRODUCCIÓN

La inducción es un proceso mediante el cual la empresa indica al nuevo colaborador los aspectos más importantes de la misma tales como; historia, misión, visión, reglamento interno, valores, horarios, y todo lo relacionado con el que hacer de la organización, se da a conocer cómo se llevan a cabo los procesos para la realización de las actividades laborales en general y se presenta como es el ambiente de la organización. Se le presenta al colaborador donde estará ubicado para ejercer la labor y como la debe realizar pasó a paso para que la incorporación a las labores, compañeros y jefe inmediato no sea tan complicada.

La adaptabilidad laboral es la que las personas van a demostrar a lo largo de que transcurra tiempo en la empresa, es como el trabajador se incorporara de manera adecuada al ambiente, a compañeros y a ejercer de manera correcta el trabajo asignado, el entorno en que se vayan a desarrollar y como sean con ellos dependerá mucho cómo se adaptaran. La inducción es la principal razón se vaya a acoplar de mejor manera a el nuevo trabajo, en muchas organizaciones en la actualidad no creen tan necesario este proceso por lo que deciden omitirlo para ahorrar tiempo y recursos.

En Guatemala existen pequeñas empresas que no han adoptado los procesos adecuados para el bienestar del recurso humano, la inducción es una causa importante ya que ayudará que el nuevo colaborador la conozca de la mejor manera y cómo se maneja, se adaptará de forma rápida y una persona bien involucrada en la organización será un individuo que logra tener buena relación con los compañeros, al saber qué es lo que debe hacer y cómo hacerlo, lo que lleva al cumplimiento de metas establecidas. Por lo que el objetivo de la siguiente investigación es determinar la relación de la inducción y la adaptabilidad laboral. En la actualidad existen muchas personas que han tomado la iniciativa de plasmar de manera escrita investigaciones realizadas para poder demostrar lo importante de estos temas y ayudar a nuevas generaciones a tener antecedentes de los mismo, dentro de estos se pueden encontrar los siguientes.

Alpizar (2018) refiere en el artículo Diagnostico sobre los procesos de inducción al personal de enfermería del hospital de Costa Rica que aparece en la página electrónica horiz. Sanitario vol. 12 del mes de enero abril. Explica que la inserción al campo laboral genera necesidades al trabajador en cuanto a ajustarse al rol, a la institución en la cual se va a desempeñar; requiere un tiempo para

adaptarse a la nueva condición y alcanzar las destrezas que el puesto requiere, lo cual es conocido como proceso de inducción. Este se refiere al conjunto de actividades que se realizan dentro de la administración de personal con el objeto de guiar, orientar e integrar al elemento nuevo al ambiente de trabajo. Este proceso tomará tiempo diferente en cada organización ya que dependerá de cómo es el régimen disciplinario que se aplica, la tecnología, si la empresa cuenta con diferentes herramientas tecnológicas tendrán por seguridad muchas reglas para el resguardo del mismo.

Los procesos por otra parte serán diferentes y esto es por la actitud con la que vayan las personas sea importante. Si es negativa encontrará muchas dificultades por las diferentes actividades nuevas a las que se enfrentará, al contrario de una persona positiva será menos difícil incorporarse a las nuevas indicaciones y lo verá como una oportunidad de demostrar de lo que es capaz de lograr. Se ha comprobado que en diferentes ocasiones la inducción es un fracaso por la urgencia en la que se realizan las contrataciones, les importa más que los colaboradores ya empiecen a producir y dejan por un lado el paso para que puedan conocer de mejor manera el ambiente en el que se van a desarrollar, al momento en el que se presenten las dificultades es cuando se demostrará cuán importante era dar el espacio.

Gutiérrez (2014) refiere en la tesis Importancia de la inducción para el desempeño del personal de la mediana empresa industrial, de la Universidad Rafael Landívar. Cuyo objetivo fue determinar si el programa de inducción influye en el desempeño del personal de la mediana empresa industrial con dueños o gerentes de empresas industriales del Municipio de Quetzaltenango, se utilizó una muestra de 36 sujetos propietarios, gerentes y encargados de recursos humanos. La investigación fue de tipo descriptiva. Para obtener los datos necesarios en el presente estudio se utilizó una boleta de encuestas con preguntas cerradas dicotómicas, abiertas y de selección múltiple.

Concluyó que las medianas empresas industriales de la ciudad de Quetzaltenango, consideran importante la inducción, ya que dicen realizarla en un alto porcentaje, aunque no existe claridad en que consiste, creen que el personal de recién ingreso solo necesita conocer, cuál va a ser el lugar de trabajo asignado, los materiales que debe utilizar y como debe manejar el equipo que se le asigne. Se recomienda que cada persona involucrada dentro del proceso de inducción deberá

conocer con anterioridad cuales son los objetivos que se persiguen en la inducción y cuáles son los resultados esperados, y lo más importante conocer el rol dentro del mismo.

Castillo (2013) indica en la tesis Proceso de inducción de personal impartido a los trabajadores de nuevo ingreso en una empresa dedicada a la fabricación de rollos, bolsas y sacos industriales de plástico, ubicada en Valencia, Edo. Carabobo, de La Universidad de Carabobo. Cuyo objetivo fue evaluar el proceso de inducción de personal impartido a los trabajadores de nuevo ingreso en una empresa dedicada a la fabricación de rollos, bolsas y sacos industriales de plástico, que sirva de guía para acciones de mejoras en dicho proceso. La población que se utilizó es de 144 colaboradores las cuales no indican la edad, la investigación fue de tipo descriptiva, se utilizó una encuesta para la recolección de datos. Concluyó que, en primer lugar, se tiene que hacer mención a cultura organizacional, surgen algunas apreciaciones que conllevan a determinar que, en términos generales, se cumple con el contenido del proceso de inducción, pero asimismo en dicho procedimiento se presentan algunas debilidades o deficiencias importantes que no contribuyen al logro de los objetivos contenidos en el documento de inducción. Por lo que se cree prioritario establecer políticas claras en materia de inducción de personal, así como las normas y procedimientos que deben seguirse en tal proceso. En concreto, se sugiere un manual de inducción para el personal interno de la empresa.

Restrepo (2011) refiere en el artículo La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico, que aparece en la página electrónica Universidad & Empresa, vol. 13 número 21 del mes de julio a diciembre páginas de la 117 a la 142, explica que muchas de las empresas saben de la importancia que existe de recibir de manera adecuada a los nuevos colaboradores en las empresas al comenzar las labores inmediatamente después de firmar los contratos, incluso algunas empresas aun antes de firmar contratos invitan a los sujetos a hacer breves pasantías y pre inducciones. Muchos autores coinciden en una misma línea, todos los colaboradores que tengan una nueva relación laboral deben de tener este proceso para la mejora del rendimiento y pronta aceptación a los cargos.

Esto se lleva a cabo para ayudar al nuevo colaborador a que pueda tener un proceso de aceptación en la empresa adecuado, se sabe que muchas empresas se sienten satisfechas por lograr tener estos

programas ya que ayudan a reducir el estrés, la ansiedad hacia el nuevo personal, de esta manera generar un mejor sentido de pertenencia y gratitud hacia la entidad, se garantiza ganar la confianza de la persona y que pueda dar contribución inmediata y efectiva, lograr así una buena armonía dentro de la organización para con los compañeros y jefes. Cuando se tiene estas características de manera positiva el alcanzar las metas será más efectivo.

González (2010) indica en la tesis Programa de inducción para el personal del departamento de ginecología y obstetricia del Hospital Roosevelt, de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Cuyo objetivo fue proporcionar al nuevo miembro, gran parte de la información necesaria para el eficiente desempeño inicial y definitivo de las labores, dentro del departamento, se utilizó una muestra de 78 personas. La investigación es de tipo descriptiva y para la recolección de datos se utilizó un cuestionario, en la que concluyó que la falta de información sobre aspectos y condiciones básicas del lugar de trabajo hace que la integración del empleado al hospital, al departamento y a las nuevas labores sea difícil, lo cual comprueba la primera de las hipótesis planteadas. Implementar en el área el programa de inducción formal y sistemática, que se adjunta a su investigación, para brindar a los empleados de nuevo ingreso, los aspectos generales del hospital y del departamento, todo ello a la brevedad posible.

Roca (2019) refiere en el artículo Adaptabilidad laboral: ¡Me Too! Que aparece en la página electrónica Monlex abogados, en economía del mes de julio refiere que la adaptabilidad laboral era una posibilidad prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y con la reciente reforma ha pasado a ser, prácticamente, una obligación para el empresario que debe atender las necesidades que los colaboradores puedan tener para poder adaptarse de la mejor manera en los procesos que tiene establecidos, existen ocasiones en las que la organización intenta de mala manera resolver estas dificultades en las que el principal afectado es el trabajador por el poco o nulo conocimiento que tenga de la entidad o los procesos. La adaptabilidad se debe manejar como un desarrollo al que la persona está sujeta para conocer y familiarizarse.

Rosa (2018) refiere en la tesis Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional de la Universidad Rafael Landívar, cuyo objetivo fue determinar el nivel de adaptabilidad que producen los procesos de cambio organizacional en los colaboradores de la empresa Cooperativa Salcajá. La muestra fue

de 70 colaboradores de las edades de 20 a 35 años, con una investigación de tipo cuantitativa con diseño descriptivo. El instrumento utilizado fue un cuestionario de Adaptabilidad para Adultos (BELL), elaborado por Dr. Cerdá con el objetivo de facilitar la adaptación entre las demandas del organismo y la influencia del medio social o físico de otras, concluyó que según los resultados obtenidos indican que los factores influyentes en la adaptabilidad de un colaborador son de carácter profesional, emocional, físico, familiar, y social, por lo que se recomienda dar seguimiento constante a los colaboradores durante un proceso de cambio e instruirlos plenamente sobre las funciones dentro de la organización

Villalobos (2014) indica en el artículo Reforma laboral y adaptabilidad laboral que aparece en la página electrónica la tercera del mes de diciembre, explica que la adaptabilidad laboral se ha presentado insistentemente por varios, como una facultad monopólica del empleador que le permite discrecionalmente precarizar al trabajador. Esa es una versión de acoplarse en el trabajo, no difícil de asociar con abusos. Sin embargo, existe otra versión de ambientarse, que confía en la capacidad de reglamentación interna que trabajadores y empleadores puedan alcanzar. En esta segunda versión, la adaptabilidad se aleja del abuso y se transforma en una oportunidad para que se puedan integrar a la medida a los nuevos procesos que llevarán a cabo.

En este esquema, los acuerdos que pueden tener con un porcentaje o número significativo de colaboradores son de importancia para lograr tener la armonía necesaria en la integración de los mismos al nuevo ambiente, estos deben ir en conjunto con el bienestar de la empresa. Asimismo, en los hechos, bastan algunas horas de vuelo para experimentar la realidad de esta adaptabilidad pactada con sede en la negociación colectiva en países como Francia, Alemania e incluso Estados Unidos. Cuando se habla de que países de talla alta tener estos pactos colectivos se pueden tomar como modelo para la mejora de la inserción en los nuevos integrantes de las empresas.

Torres (2013) refiere en la tesis Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional de la Universidad de Manizales cuyo objetivo fue determinar la relación entre las características del clima laboral y la adaptación al cambio organizacional en el Personal adscrito al Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (PNVCC) de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali. La muestra que se utilizó fue de 247 funcionarios adscritos al Plan Nacional de Vigilancia

Comunitaria por Cuadrante de la Policía Metropolitana. La investigación fue de tipo cuantitativa descriptiva, para la recolección de datos utilizó una encuesta estructurada. Concluyó que los encuestados reflejan una muy buena condición de aceptación (74.1%), están dispuestos a compartir nuevas políticas, a participación en el logro de las metas, sin embargo, es de vital importancia la orientación, la guía y la constante personalidad carismática de los jefes para mantener el proceso. Por lo que es prioritario organizar un equipo de trabajo, que visite las unidades y sea el encargado de la aplicación del instrumento para el análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional, permitir focalizar los esfuerzos en los grupos donde mayor afectación tienen las variables estudiadas.

Vallejo (2011) indica en el artículo Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo que aparece en la página electrónica Corporación Universitaria de la Costa, CUC, Barranquilla, Colombia volumen 2 del mes de abril de 2011 refiere que la adaptabilidad laboral varía de una persona a otra y puede variar de un momento a otro en un mismo individuo. Esta variación de integración se da dentro de un continuum y corresponde más a grados que a tipos. Una buena adaptación denota “Salud Mental” (sentirse bien consigo mismo, sentirse bien con respecto a los demás y ser capaz de enfrentar por sí mismo las exigencias de la vida). El proceso de adaptación al trabajo, a la organización y al entorno laboral, es indispensable, si se quiere tener trabajadores satisfechos, productivos, identificados y comprometidos con la organización, pero esto no se logra de la noche a la mañana ya que intervienen diferentes factores, donde los aspectos individuales o características personales, juegan un papel trascendental en este proceso y es responsabilidad de las organizaciones, encabezada por el director de gestión humana, velar porque todos los empleados cuenten con condiciones de trabajo adecuadas, que les permitan desarrollar las potencialidades, satisfacer las necesidades y cumplir con las metas establecidas por la organización.

En los antecedentes presentados se pudo observar como cada autor da a conocer lo importante que es realizar estos procesos por medio de investigaciones o estudios realizados en diferentes entidades, cada punto es importante para darlo a conocer en la organización así sea mejor la implementación, estos temas tienen gran importancia en los procesos para el logro de metas en las empresas, en la presente investigación se tomaron en cuenta los siguientes temas.

1.1 Inducción

1.1.1 Definición

Solarte (2011) considera que la inducción es brindar la información necesaria sobre la empresa, también la historia, reglamentos, valores, derechos y obligaciones a las que el nuevo colaborador se someterá, para que se adapte de mejor manera al entorno laboral, en este proceso no se habla solamente de hacer que los aprenda de memoria, también de cómo reflejan las actitudes y conductas las personas que muy pronto lo van a acompañar a desarrollar las nuevas tareas que le sean asignadas. Asimismo, el ejemplo que le den de cómo vivir las políticas empresariales le hará saber si es parte o no de esta nueva cultura a la que se integrará.

1.1.2 Objetivos de la inducción

Oltra (2011) indica que hay muchas personas que erróneamente se van de la empresa por creer que fueron resultado de una mala selección en cuanto el error está en la inducción que la organización pueda darle al nuevo personal, no solo se trata de entregarles un manual donde vayan descritos los procesos, sino también en que se pueda tener una interacción personalizada, ya que existen entidades que cuentan con una planificación previa para dar paso a esta socialización. Si bien cada una de ellas cuenta con diferentes maneras de realizarlo, todas tienen el mismo fin; lograr que se dé a conocer la organización como tal, la misión, visión y objetivos que esta tiene. Lo más importante cada una de ellas se centra en el cumplimiento de objetivos que los lleven a un alcance de las metas establecidas para la empresa, este acto es también un plan de acogida, impartida por las personas correctas. Entre los objetivos a cumplir en el desarrollo de la inducción se presentan los siguientes

A. Estructurar y planificar la incorporación del personal. Para llevar a cabo un proceso tan importante como la inducción, el encargado tiene un objetivo principal y eso es tener una planificación exacta de lo que se debe llevar a cabo y como realizarlo para tomar en cuenta todos los aspectos sin que se omita ningún punto que pueda ser de importancia para lograr el éxito de la actividad ya que de eso depende el buen rendimiento e inclusión del nuevo colaborador.

- B. Ayudar en el proceso de integración. El acompañamiento durante el desarrollo de adaptación del colaborador es muy importante, ya que todo lo que se le presenta es nuevo y desconoce gran parte de la organización, el tener un apoyo que le indique como se realizan las cosas dentro de la empresa no solo con los procesos administrativos, sino también el transcurso del trabajo en equipo y las relaciones entre colaboradores.
- C. Reducir el tiempo necesario para llegar al grado de autonomía adecuado. Al realizar el proceso establecido de manera conveniente llevará a tener colaboradores adaptados al trabajo y al desarrollo adecuado, sin que necesiten más acompañamiento, para que se cumpla con dicha sucesión dentro de la organización que inician en el reclutamiento y finaliza en la inducción correcta.
- D. Ofrecer medios para que el nuevo empleado pueda conocer y compartir los valores y objetivos de la organización. Durante la inducción no solamente se le debe entregar al colaborador de manera escrita y que memorice los valores y objetivos que tiene la empresa, también demostrarle mediante hechos cómo cada uno de los empleados los pone en práctica para lograr cumplir con las metas que se tienen.
- E. Ayudar a reducir los miedos en el proceso de mutuo conocimiento entre la organización y el nuevo miembro. Cuando una persona ingresa a un nuevo trabajo es razonable que pueda tener un poco de temor.

Cuando la empresa cumple con los objetivos que se planteó para tener una inducción adecuada, lograra una garantía solida del proceso para que el empleado pueda tener el mejor conocimiento de la entidad de manera confiable y verídica así en un futuro pueda cumplir con todo lo que la misma necesite, ya que se le dio el acompañamiento necesario, los medios para conocer de manera adecuada el que hacer de la organización y las obligaciones que la persona adquirió al momento de iniciar la relación de trabajo. Al cumplir con los objetivos se cumplen con las metas.

1.1.3 Ventajas de la inducción

Grados (2013) indica que la inducción que se imparte de manera adecuada tiene ventajas no solamente para los nuevos colaboradores, lo tiene para la empresa, es un proceso en el que ambas partes obtienen beneficios que llegan a ser de mucha productividad para la relación laboral y el buen cumplimiento de metas; las ventajas que cada uno puede obtener son las siguientes

A. Ventajas para la empresa. En muchas ocasiones se cree que solo para las personas de nuevo ingreso será el beneficio del proceso de inducción sin embargo la mayor beneficiada a nivel general es la empresa ya que por medio de esta se tendrán resultados exitosos que se sumaran al cumplimiento de objetivos; dentro de estas ventajas se mencionan las siguientes

- Reduce costos de reclutamiento y selección; mientras más alta sea la tasa de rotación, mayor tendrá que ser el presupuesto para selección.
- Se podrían detectar necesidades de capacitación, pues quizá las fallas de la persona durante la inducción al puesto logren solucionarse con algún curso.
- Los registros de inducción tal vez sirvan como la primera evaluación del desempeño del nuevo empleado o empleada.
- El individuo se identifica con la organización y los procedimientos.
- Crea una actitud favorable hacia la empresa.
- Hace que la persona sujeta de inducción sienta que pertenece al grupo.
- Acelera la integración al grupo, subgrupos y ambiente laboral.
- Valora la tarea específica del puesto.
- Acepta con mayor facilidad la autoridad.
- Conjunta los objetivos de la organización y los personales.
- Se compromete moralmente con la organización.
- Se identifica altamente con la organización.

- La reacción del trabajador a la organización será de máximo rendimiento, satisfacción propia, colaboración y cooperación entusiasta.
 - La mayoría de los empleados cumplirá con las reglas si durante la inducción comprenden el significado.
 - Permite afinar los perfiles.
 - Cierra muchos procesos.
 - Funciona como primera evaluación del desempeño.
 - Cuida los aspectos legales.
 - Verifica aspectos de seguridad e higiene.
- B. Ventajas para el colaborador, en cuanto al puesto. Es importante mencionar que el realizar una inducción facilita el conocimiento de las funciones de la empresa para el colaborador. Así adaptarse y lograr realizar de manera efectiva las tareas que se le asignen; en estos aspectos favorables se encuentran los siguientes
- Permite que el individuo realice con mayor facilidad las labores.
 - Labora con más seguridad las tareas.
 - Evita fricciones sobre la manera de desarrollar el trabajo y sobre el exacto cumplimiento de las obligaciones.
 - Modifica las actitudes del personal, al despertar en ellos sentimientos más favorables con respecto al puesto y a la empresa.

- Evita interrupciones por preguntas sobre información (datos específicos, reglamentos, Políticas, entre otros).
- Ahorra tiempo en lograr estándares de calidad de producción y de cantidad de producción.
- Disminuye el porcentaje de accidentes.
- Incrementa el porcentaje de aceptación de las normas de seguridad.

Los beneficios que puedan tener la empresa y el colaborador por llevar a cabo una inducción correcta y eficaz pueden demostrarse en que ambas partes ganan. La organización lo podría ver desde el punto de vista de ganancias y mejoras en la productividad, y los resultados que se puedan obtener en el incremento de producción, se evitaran pérdidas económicas ya que si se logra identificar se tendrá mayor seguridad que será un buen talento humano y que no renunciara con facilidad. El trabajador podrá desarrollar las habilidades adquiridas con mayor facilidad para obtener así mejores resultados disminuir el tiempo y los desafíos que se le puedan presentar.

1.1.4. Desventajas de la inducción

Grados (2013) refiere que un mal proceso de inducción podría surgir por muchas razones, la cual tendría consecuencias lamentables a largo plazo. Puede ocasionarse por la mala preparación ante dicho proceso, al no tener previa coordinación, se llega sin tener idea de lo que se desea impartir, sin objetivos a cumplir y el colaborador que recibe la inducción no estará cómodo ni recibirá la atención necesaria para la posterior implementación. No se obtendrán las relaciones adecuadas entre organización y empleado; sin sentido de pertenencia no se puede esperar una persona comprometida, esto puede ocasionar posibles conflictos entre compañeros o bajo rendimiento al momento de cumplir con las metas; dentro de las desventajas se mencionan las siguientes

- A. Pérdidas económicas para la empresa y el colaborador. Para la empresa se puede dar porque el empleado no se sintió acogido de la manera correcta y no podrá adaptarse y opta por renunciar, todo el dinero que se invirtió en el proceso de reclutamiento y selección significaran una pérdida grande, para el colaborador porque no tendrá un ingreso estable.

- B. Alteración en el clima laboral. Esto se podría dar por el hecho que el trabajador no conoce la manera adecuada de llevar a cabo los procesos necesarios y afectar el ritmo que se tiene y ocasionar descontento con los mismos.
- C. El nuevo colaborador se sienta excluido. Al no conocer la cultura de la empresa podrá sentirse excluido por no saber cómo actuar ante las situaciones que se le presenten con los compañeros y opta por alejarse.
- D. Incumplimiento de metas. Si el empleado no tiene los conocimientos adecuados de la manera en la que debe ejecutar su trabajo será muy difícil que tome el ritmo establecido por los demás y no cumplirá con las metas establecidas.
- E. En los colaboradores se puede presentar un cuadro de ansiedad y estrés por no lograr adaptarse de la manera adecuada al ambiente en el que se encuentra, esto puede ser muy difícil y provocarle ausentismo.

Las desventajas pueden ser para ambas partes, en muchas organizaciones no se cree importante el hecho de dar una inducción por pensar que es una pérdida de tiempo y no ven lo que está más allá, quizá las consecuencias no se van a presentar a corto plazo, seguramente serán a largo plazo y existe una posibilidad que sea más difícil solucionarlo. Hay colaboradores a los que les afecta en un nivel alto, pero por la necesidad que tienen de trabajo optan por continuar en sus labores y así acumulan toda la carga que tienen, de esa manera se incrementa el riesgo de tener crisis de ansiedad, depresión o baja autoestima, esto puede traer en el futuro ausentismo laboral por problemas de salud, lo que ocasionar pérdidas económicas para la empresa.

En la actualidad se ha demostrado que realizar el proceso de inducción al personal de nuevo ingreso ayudara a evitar los aspectos que se mencionaron con anterioridad, tener consigo aspectos positivos que serán de mayor beneficio para la empresa, esto se verá reflejado con el paso del tiempo en la relación laboral que se pueda establecer con el equipo de trabajo, garantizar así el cumplimiento de objetivos y lograr una comunión para vivir la misión y llegar a la visión.

1.1.5 Etapas de la inducción

Grados (2013) refiere que una inducción puede ser impartida de diferentes maneras, puede darse en forma de taller, plática, conferencia o curso, en las que se deben dar a conocer aspectos puntuales y de suma importancia en la empresa, entre estos puntos esta, dar una breve historia de la organización, productos o servicios que proporciona o elabora, la cantidad de colaboradores que trabajan, así como cada área que existe y cuantos individuos hay en cada una de ellas. Cada uno de estos aspectos debe ser impartido de manera clara para que la persona no tenga inconveniente al momento de iniciar las labores de lleno, ni para un futuro, con los de puestos superiores, jefe inmediato o compañeros. Toda esta información que es necesaria brindar y se puede clasificar de la siguiente manera

- A. Entregarle al colaborador un manual de bienvenida en la que se le indique información esencial de la empresa.
- B. Brindarle una bienvenida cordial para que se sienta a gusto con la inducción que se le otorga.
- C. Se le dará una breve historia de la empresa a la que ingresa, aspectos relevantes como el tiempo de fundación, quien y porque la fundó y a lo que se dedica la desde su inicio.
- D. Especificar la misión, visión y valores que tiene para que se adapte con mayor facilidad a los logros quiere llegar y cómo actuar ante las diferentes situaciones que se le presenten.
- E. Brindar un recorrido por la empresa para que conozca la distribución geográfica que tiene la y así acudir a los lugares indicados en el momento deseado sin tener inconvenientes, allí es bueno mencionarle las áreas a las que estará en constante comunicación así le sea más fácil identificarla.
- F. Indicarle donde están las principales instalaciones tales como, cafetería, comedor, baños u oficina de recursos humanos; en muchas ocasiones esto parece insignificante, pero para los colaboradores de nuevo ingreso es indispensable saberlo para acudir con confianza.

- G. Se le detalla al colaborador los productos o servicios que la empresa proporciona y al público a quien va dirigido, así se familiariza con mayor facilidad.
- H. Se le menciona como está organizada la empresa, resalta a los ejecutivos superiores para que los conozca y sepa quiénes son, así evita que se presente alguna confusión con los mismos.
- I. Se le debe indicar la cantidad de personas que laboran en la actualidad en la empresa, si es posible se le asocia a un organigrama para conocer los puestos que cada uno ocupa.
- J. Informar la existencia de un departamento de seguridad industrial para que sepa a dónde acudir, sí el trabajo que va desempeñar así lo necesite.
- K. Se especifican reglas de seguridad que la empresa tiene para el resguardo de la integridad de los colaboradores, de procesos y equipo con el que cuenta.
- L. Se le da a conocer el reglamento interno a que se debe someter, brindar uno en físico así evitar inconvenientes en el futuro del desconocimiento del mismo.
- M. Se deben presentar los beneficios que tiene al establecer una relación laboral, tales como seguro médico, seguro de vida, plan de jubilación, vacaciones y becas, entre otros.

Lo ideal es que este proceso sea impartido por el encargado de recursos humanos ya que no solamente se le brinda información como la historia, también se le da a conocer temas más específicos como misión, visión, reglamento interno y valores, para que sepa cuál es la actitud que esperan ver, de esta manera pueda conocer cuáles serían las obligaciones que debe cumplir como los horarios de ingreso, si tiene tiempo de refacción, almuerzo y horarios de salida. La manera en la que lo sancionaran si incumple alguna de estas indicaciones. Se habla de cuándo y cómo serán las remuneraciones salariales y que beneficios obtendrá por medio de la empresa tales como: bonos, plan de carrera, vacaciones, aguinaldos, entre otras.

Hay muchas maneras en la que se puede ahorrar recursos, tiempo y hacer más ágil la inducción tanto para la persona como para la empresa, esta puede ser aprovechar la tecnología o la red de internet con el que cuenten para realizar un video con aspectos generales de la inducción, colocarlo en una plataforma virtual donde pueda acceder el colaborador con facilidad y solamente resolver dudas posteriores, esta es una forma acertada de mejorar los procesos, se debe tomar en cuenta que no se tiene la misma relación con el individuo. Las relaciones interpersonales son aspectos específicos en las que se conectan entre sí y saber que el lenguaje corporal hablara por sí solo, la inducción es más personalizada para cada uno.

1.1.6 Inducción al puesto

Grados (2013) refiere que cuando se habla de inducción al puesto se debe mencionar que es una parte totalmente diferente a la inducción general que se le hace usualmente en las empresas, muchas de las organizaciones confunden este proceso con las indicaciones que se le brinda a la persona al iniciar la relación de trabajo y no conocen sobre el tema y mayor aun no lo implementan con los colaboradores de nuevo ingreso, este se trata de introducirlo a los aspectos más específicos al cargo y procesos a ejecutar. A diferencia del desarrollo anterior no solo durara un día o dos, sino hasta 27 días ya que se le muestra cada uno de los pasos a seguir dentro del nuevo entorno específico laboral.

El nuevo trabajador inmediatamente termine el proceso de inducción general se debe presentar al área específica donde ejercerá labores, es allí donde la persona encargada de esto lo recibirá, lo mejor es que sea el jefe inmediato el encargado de realizarlo ya que es quien conoce todo lo relacionado a los procesos del área, lo principal es entablar una buena comunicación entre ambas partes para que el proceso sea más dinámico y con facilidad de apertura al momento de tener inconvenientes o dudas. Se inicia con la presentación oficial del organigrama para que sepa a quien le debe rendir cuentas y como están ubicados cada uno de los compañeros y en especial la nueva persona; le presenta quienes serán los nuevos compañeros de trabajo y que función desempeña cada uno de ellos.

Se le indica a la persona objetivos del puesto que debe cumplir para que sepa que es lo que se espera de él o ella, así también se da a conocer cuáles son las funciones específicas del puesto, esto

se hace de manera verbal, también se entrega un manual de funciones para que lo tenga de manera escrita. Al momento que se le dé a conocer las operaciones se debe tener en cuenta las dudas para que no surjan inconvenientes en el futuro, se recomienda que el encargado de realizar la inducción le dé un ejemplo de cómo elaborar las actividades que va ejecutar, explicar paso a paso como hacerlo, posterior a eso el colaborador debe realizar lo mismo para que se le pueda evaluar y corregir aspectos a mejorar. Es posible que el trabajador tenga experiencia en el área, pero cada empresa tiene la manera de realizar los procesos por mayor facilidad o productividad.

Se le hace entrega de uniforme, equipo de protección, materiales, vehículos, motocicletas o equipo de cómputo si fuera el caso, especificar el uso del equipo que se le entrega, mencionar las consecuencias que tendrá según el reglamento de la empresa por el mal uso que le dé al mismo. Al explicarle la rutina diaria de las actividades se le asigna un horario en específico en el cual va ingresar, tiempo, días de descanso u horarios de almuerzo, si la empresa trabajara por turnos para que queden claro los horarios distribuidos con los demás compañeros. El tiempo que tome este proceso dependerá de la organización, el puesto y la persona, se puede decir que un proceso de esta índole podría tardar unas horas solamente, sin embargo, va más allá de eso, va de la mano con encontrar equilibrio que establece la relación persona-organización-proceso, el aspecto más importante es poder lograr que el trabajador se identifique y se sienta parte de ella. Dicho proceso toma tiempo, pero se debe tener en constante evaluación a la persona para determinar la buena adaptación o que simplemente no logro esa relación que se buscaba, eso debe ser antes de que termine el periodo de prueba para saber qué rumbo tomaran las decisiones de la autoridad superior.

1.1.7 Tipos de evaluación en la inducción

La evaluación es parte fundamental en la inducción, es un tema del cual un pequeño porcentaje del campo laboral lo aplica ya que la mayoría lo ignora por completo, pero es un arma de suma importancia para verificar si realmente el proceso establecido fue de éxito y el trabajador se siente involucrado en la empresa como se esperaba. Esto se debe realizar durante todo el proceso de inducción, más aún cuando se le realiza con respecto al puesto; el jefe inmediato quien es el idóneo para impartirlo es quien lo evaluará por medio de un formato previamente establecido, para calificar aspectos puntuales como el comportamiento individual, grupal y como ejerce en las labores asignadas. Deben estar presentes el jefe inmediato y el nuevo colaborador para que ambos

lleguen a un consenso ya que se evalúa a la persona y al proceso; dentro de estas evaluaciones se encuentran

- A. Diagnostico pre-test. Se aplica al inicio para poder tomar como línea base el antes de todo el proceso en el que estará la persona y así notar las diferencias del después.
- B. Terminal o pos-test. Es donde se medirán los logros al finalizar el proceso de inducción, mide el aprendizaje que obtuvo la persona y la efectividad del curso, se ve la diferencia entre ambos pre-test y pos-test para ver la efectividad del mismo, el resultado debe ser favorable para ambas partes tanto para quien recibe la inducción como para quien la imparte, especialmente para la empresa.
- C. Formativa e interface. Se va realizar después de cada proceso que se le imparta o cuando se crea conveniente, esto para verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos, si no se logran se pueden tomar otras acciones para enfocarse de mejor manera en el cumplimiento de los mismos. Se recomienda que sean preguntas abiertas y en la que los términos el trabajador se sienta involucrado a la empresa.
- D. De reacción al evento. Se aplica al finalizar el proceso, es para verificar la aceptación del mismo, la efectividad y el éxito que obtuvo en ella, se evalúan cuatro aspectos importantes que son: organización del evento, facilitador, contenido y las instalaciones, es importante que se tenga formatos muy bien elaborados y específicos para la fiabilidad en los resultados.
- E. Seguimiento. Se verifica el impacto que el proceso tubo a corto, mediano y largo plazo, esto se puede realizar por medio de observación, trabajo en equipo, cuestionarios, entrevistas entre otras, es una manera de evaluar los resultados obtenidos en el proceso realizado, si la persona que impartió la inducción dio lo mejor para el buen resultado del proceso.

La evaluación es la herramienta que se utiliza al final de la inducción para verificar diferentes aspectos que la empresa crea relevante ponderar, así se califican que tan productivos o viables son para continuar con esos procedimientos establecidos o cambiarlos por otros que sean mejor. Se podría tomar como una evaluación de treientos sesenta grados ya que se evalúa la actividad, a la

persona que imparte la inducción y a quien la recibe, de ello se tendrán resultados en los que se fijaran la toma de decisiones para las futuras actividades, a las personas que lo imparten o la manera en la que lo realizan. Al mismo tiempo el trabajador capta nuevas personalidades a las que tiene que acoplar el material que imparte, de esta manera la evaluación ayuda a ambas partes a mejorar los aspectos con puntos bajos.

Tabla núm.1

Evaluación de la inducción al puesto

Variables que deberán cubrirse como parte del contenido temático de la inducción.	¿Se cubrieron?		Escala de logro				
	Sí	No	1	2	3	4	5
			Min.				Max.
1. Presentación con el jefe inmediato y con la persona que impartirá la inducción.	<input type="checkbox"/>						
2. Presentación del organigrama del área.	<input type="checkbox"/>						
3. presentación con compañeros y compañeras y áreas relacionadas con sus labores	<input type="checkbox"/>						
4. Especificación de los objetivos del puesto.	<input type="checkbox"/>						
5. Especificación de funciones.	<input type="checkbox"/>						
6. Operaciones concretas y definidas.	<input type="checkbox"/>						
7. Especificación de uso del equipo, material de trabajo o ambas.	<input type="checkbox"/>						
8. Especificación de la rutina diaria.	<input type="checkbox"/>						
9. Responsabilidades sobre personas, instalaciones, bienes inmuebles, materiales y equipos.	<input type="checkbox"/>						

<p>10. Jerarquía y contactos.</p> <p>11. Puestos afines y personas que desempeñan el mismo puesto.</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>Describa la estrategia que utilizo para facilitar la adopción del nuevo integrante de su área de trabajo.</p>		
<p>_____</p> <p>Firma titular del área</p> <p>_____</p> <p>Firma de quien impartió la inducción</p> <p>_____</p> <p>Firma de quien recibió</p>		

Grados (2013) Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.

La Inducción es una herramienta de suma importancia para el proceso adecuado de acogida de un nuevo integrante en la institución, por lo tanto, se debe realizar de la mejor manera y tomar los aspectos planificados para el logro del mismo, una de las herramientas adecuadas para verificar si este se llevó a cabo de la manera correcta es la evaluación al finalizar. Esto ayudará a reflejar la efectividad de la actividad, mejorar los puntos bajos y poder encontrar soluciones al mismo, cada persona debe ser evaluada con la mayor sinceridad para llegar alcanzar las metas establecidas. En

la evaluación se deben ver reflejados puntos importantes a tomar en cuenta para el puntaje final ya que de allí se sacan datos para una futura toma de decisiones que afectan al empleado y la empresa.

1.1.8 Beneficios de una buena inducción

Grados (2013) refiere que los beneficios que se obtengan son tanto para la empresa como para el colaborador que la recibe, es un proceso de formación profesional que ayuda al individuo a incorporarse de buena manera a la organización si bien es un proceso largo y tiene pasos a seguir específicos y muy bien establecidos para el cumplimiento de objetivos. Dentro de los beneficios favorables se encuentran los siguientes

- A. El colaborador tendrá una mejor y fácil adaptación al ambiente de trabajo
- B. Conocerá de manera específica la información puntual e importante de la empresa tales como; el reglamento, visión, misión valores.
- C. Tendrá la información actualizada de los proyectos de la empresa y los cambios a los que se ha sometido para el logro del cumplimiento de las metas.
- D. Aprenderá los procedimientos generales de la empresa.
- E. Se logrará un sentido de pertenencia de parte del colaborador con la empresa.
- F. Se creará un buen clima laboral con los compañeros.
- G. En cuanto más conozca el colaborador hay menos riesgos de equivocarse.
- H. Se crean lazos directos entre jefes y subordinado.

El correcto proceso de inducción trae consigo ventajas no solo para el colaborador sino también para la empresa al crear vínculos esenciales entre ambos, si el trabajador logra una identidad con la organización obtendrá beneficios que lo incentiven a realizar su trabajo de mejor manera y lograr las metas que le proponga la empresa. Si las organizaciones que emplean talento humano se

dedicaran más a realizar dicho proceso con los parámetros establecidos tendrían resultados favorables, que a largo plazo se verán reflejados en mayor cantidad. Si se logra un equipo de trabajo que se adapte a la filosofía de la entidad serán un ejemplo para los que se integren con posteridad.

1.2 Adaptabilidad laboral

1.2.1 Definición

Veliz (2018) refiere que la adaptabilidad laboral es la habilidad personal o grupal que se tiene para acoplarse a un nuevo entorno o proceso, esto significa ejercer un cambio en los aprendizajes previos o modificar las conductas y pensamientos individuales, en ocasiones se encontrara con un parámetro de resistencia en el aprendizaje por las nuevas experiencias, puede presentarse con mayor fuerza de manera interna ya que es lo más difícil de modificar para las personas, al lograrlo se verá reflejado en las acciones.

1.2.2. Clasificación de la adaptabilidad laboral

Llado (2013) refiere que la clasificación de la adaptabilidad laboral se da en dos ramas que ayudan a comprender como se lleva a cabo este proceso y como puede influir no solo en el colaborador. Estos son divididos de manera que se identifiquen factores internos que involucran al trabajador con la empresa y en sí misma con el exterior que estará influenciado por la forma de actuar y las decisiones como factores económicos, tecnología, procesos y personal humano que se tenga a disposición. Esto se clasifica de la siguiente manera

- A. Macro económico. Se enfoca en todo lo exterior a la organización, que va influido por los cambios económicos que se generen por perdidas, ganancias o situación política que se viva en el ámbito, la innovación tecnológica está en constante cambio y quienes la adquieran de mejor manera tiene un nivel de productividad más alto lo que lleva a poder vencer a la competencia en la industria.

- B. Micro económico. Está clasificada a nivel empresarial en la que actúan casi los mismos factores, pero se centra más en los colaboradores y el rendimiento que tengan sobre el material

con el que se cuenta. Se da a través de adaptarse a los cambios internos económicos que tenga la empresa, los avances tecnológicos que se implementen para mejor producción y variación estructural.

La adaptabilidad laboral no solo se enfoca en que un nuevo colaborador ingrese a la empresa a prestar los servicios como recurso humano, es una relación que se lleva tanto por parte de la organización y todos los factores que le rodean tales como la economía que viva en el momento, enfocado en las pérdidas que puedan tener o las ganancias que se generen dentro de la misma, sino que también por el ámbito político que se viva en el entorno al que están sometidos ya que estos pueden intervenir en cómo se puede o no trabajar los resultados que se obtengan, la competencia podría ser uno de los factores que más influyen ya que es una herramienta que utilizan para estar en constante innovación para el logro de metas y objetivos.

Se puede decir que la adaptabilidad laboral no se centra únicamente en el proceso que tiene el colaborador al inicio de las labores para acoplarse a los nuevos procesos, estos factores influyen en lo que vive la empresa en el entorno industrial, tales como la competencia, el mercado y el marketing, ya que son cambios que se tienen y no son controlables. En lo interno se puede mencionar la economía, procesos y tecnología que tenga. Cabe mencionar que la imagen que pueda dar la empresa es de suma importancia para brindar la confianza necesaria tanto para el trabajador como para los clientes, esto se verá reflejado en la manera en como son al prestar los servicios y lo productivos que pueden ser.

1.2.3. Tipos de adaptabilidad laboral

La adaptabilidad laboral no es únicamente la facilidad con la que un individuo se incorpore a la empresa, también se enfoca a los cambios que significan para la entidad la llegada de una nueva persona, esto puede ser modificar espacios y la economía. Esto se debe hacer para lograr una armonía en los reajustes que hace la organización y lo que pueda realizar el trabajador para que funcione de la manera adecuada y así lograr los objetivos y metas establecidas previamente, dentro de ellas se clasifican de cuatro maneras importantes que son las siguientes

- A. Adaptabilidad laboral temporal o financiera. Esta se puede explicar que es la empresa la encargada organizar y lograr así acomodar los pagos establecidos en el contrato al nuevo colaborador y va de la mano con las modificaciones necesarias, se pueden establecer turnos u horarios que se adapten a los pagos justos, esto depende del nivel económico en el que se encuentre la organización. En muchas empresas es muy necesario la contratación de un nuevo personal, pero no están en la mejor disponibilidad económica, es allí donde se pueden adecuar los recursos para poder hacer la contratación y tanto la entidad como el colaborador se ajustan a esto sin violar el presupuesto ni los derechos adquiridos por el trabajado.

- B. Adaptabilidad numérica o contractual: se orienta a lograr que la cantidad y calidad de la mano de obra se adapte a las necesidades de cada momento, recurrir al mercado externo y por lo tanto a la realización de nuevos contratos cada vez que sea necesario.

- C. Adaptabilidad productiva o geográfica. Esta se refiere a los cambios productivos a los que está sujeta la organización y los colaboradores para adaptarse a las tendencias a través de estrategias nuevas e innovadoras.

- D. Adaptabilidad funcional u organizacional. Son las prácticas que se pondrán en marcha para el funcionamiento adecuado de las distintas áreas y dimensiones que van a influir en todos los aspectos empresariales.

Los diferentes tipos de adaptabilidad laboral demuestran que es un proceso en el cual tanto el colaborador y la empresa están involucrados por los diferentes cambios que se presentan al formar parte de la organización, así lograr las modificaciones necesarias en la misma para el funcionamiento adecuado, ya que no solo se trata de la integración del nuevo trabajador, también se verán reflejadas las innovaciones que realizará la empresa por cada contratación nueva que sea necesaria. Las prácticas que pondrán en marcha cuando se trabaja en equipo podrán tener como consecuencia aspectos positivos que lleven a ser modelo para los demás y un buen ejemplo de cómo realizar los procesos.

Se va más lejos cuando la empresa debe adaptarse y adaptar a los colaboradores al crecimiento geográfico o de producción que se pueda dar, se habla de tener que ampliar las instalaciones y aumentar la producción, esto es un trabajo en equipo que se logra en unión con las personas que allí laboran, la adaptación laboral se enfoca en los diferentes ambientes que se presenten, cambios financieros, organizacionales o de producción, sin embargo todos se centran en la empresa y cómo lograr un ambiente adecuado para cumplir con las metas deseadas tanto para la organización como de forma individual en cada colaborador.

1.2.4. Resistencia al cambio en la adaptabilidad laboral

García (2018) define que la resistencia al cambio se puede interpretar como pensamientos y actitudes que una persona pueda tener al conocer nuevos procesos o aspectos, en este caso dentro de la organización. En el personal de nuevo ingreso les es difícil adaptarse a las nuevas prácticas que tiene en la empresa. Si bien muchos de los nuevos colaboradores tienen la experiencia necesaria para ejercer la labor, la forma de realizarlo es diferente lo que implica obtener nuevos conocimientos y olvidar los aprendidos, esa resistencia es la que puede afectar el adaptarse. Dentro de los obstáculos se pueden mencionar los siguientes

- A. Resistencia ligada a la personalidad: cada persona tiene diferente tipo de personalidad la cual llevara presentar distintas actitudes en los cambios que se le presentan, depende de lo que se presente será la actitud que tome, dentro de estos aspectos se encuentran los siguientes.
- Los hábitos. Cuando se tiene un hábito es más simple el seguir con las mismas técnicas aprendidas que reflexionar sobre cómo serán los nuevos procesos para ponerlos en práctica, esto se ve reflejado en los colaboradores que ya cuentan con experiencia en el área y creen que se debe seguir el trabajo con los mismos pasos.
 - Miedo a lo desconocido. Se conoce muy bien cuál es la rutina diaria de la vida, levantarse ir a la oficina, tomar el mismo transporte, caminar por las mismas calles, si de pronto un día no se tiene el mismo transporte o no se toman las mismas calles hay un temor por no saber qué puede pasar o encontrarse con imágenes desconocidas, esto es muy difícil para los colaboradores que

inician en un nuevo empleo o les anuncian cambios en la rutina, es allí donde presentan resistencia por temor a lo que les puede pasar.

- Principio de primacía. Cuando una nueva experiencia tiene el éxito que se desea, se almacena en dentro de los modelos que puede ejercer el autor.
 - Preferencia por la estabilidad. Si un colaborador recibe una estabilidad que garantice su bienestar y el de su familia optara por concentrarse en realizar las asignaciones de la mejor manera para tener una seguridad en el empleo.
 - Percepción selectiva. Es un mecanismo mediante el cual el empleado tiende a seleccionar acciones, conductas y acontecimientos que solo ratifiquen las impresiones y conductas y así desechar lo que no es de relevancia para sí.
 - Satisfacción de necesidades. Todas las personas en el mundo son estimuladas por el cumplimiento de la satisfacción de necesidades, si en un momento llega algo que afecte esto sin importar el orden de los mismos, más resistencia al cambio se tendrá.
 - Identificación de la situación actual. En los grupos laborales existen líderes que logran hacer que los compañeros tomen en cuenta sus opiniones y actitudes, en ocasiones son ellos motivadores a realizar los cambios y quienes los rodean se involucran a este.
- B. Resistencias ligadas al sistema social. El entorno en el que los colaboradores se desenvuelven día a día influye en las acciones y toma de decisiones, sin embargo, los cambios que está presente puede ser un factor importante para que desista en aceptarlas e implementarlas, dentro de los aspectos de cambio se mencionan los siguientes.
- Conformidad con las normas. Cuando un cambio se centra en las normas establecidas con anterioridad causa un desequilibrio, que con seguridad representara un desacuerdo a la implementación.

- Coherencia de un sistema. Cuando se pretende introducir un cambio al ambiente se debe cerciorar con previo estudio que favorezca a la estabilidad obtenida con anterioridad y no llegue a ser una decisión absurda que afecte al sistema en conjunto.
 - Intereses y derechos adquiridos. En todo sistema existe una jerarquización establecida mediante logros que crean reconocimiento, privilegios sociales, económicos y poder. Cuando se presenta un cambio existe un riesgo para los trabajadores con estos atributos amplios, ellos serán los que con seguridad presentarán desacuerdo.
 - El carácter sagrado de ciertas cosas. Todo grupo laboral o sociedad organizada tiende a tener procesos, rituales o tabúes considerados por ellos sagrados, por lo tanto, si el cambio se acerca más a afectar estas rutinas con mayor seguridad la resistencia será más grande y de forma inmediata.
 - El rechazo de lo extraño. Todo lo que es extraño y desconocido para los empleados tienden a temerle por el simple hecho de no saber nada sobre esto, se sienten amenazados por lo nuevo.
- C. Las resistencias ligadas al modo de implementación del cambio. Al momento que se presentan variaciones en la cotidianidad de un colaborador desde ya es difícil que la acepte o la implemente, la manera en la que se presenten estos cambios puede variar su reacción, se mencionan a continuación las maneras de implementar un cambio.
- Respeto a las personas y facultades. Al momento de implementar un cambio de debe tomar en cuenta en primera instancia a las personas y que tan capaces son con esas facultades de adaptarse a dicho cambio.
 - El tiempo y los medios proporcionados para integrar el cambio. Al solo momento de pensar en implementar un cambio de debe saber la manera en la que se realizara, el tiempo promedio que esto llevara y el medio por el cual se llevara a cabo para saber a qué dificultades se enfrentarán.

- Credibilidad del agente. Quien vaya a ser promotor del cambio debe ser un individuo que tenga un grado alto de confianza en el medio para proporcionar seguridad para el ambiente de que el cambio es adecuado.

La resistencia al cambio no es simplemente el no querer realizar los nuevos procesos en la empresa, en ella influyen muchos factores que los colaboradores toman en cuenta para aceptarlos, cada uno de ellos tiene un punto de vista de las nuevas indicaciones que implementaran. El tomar en cuenta las acciones y actitudes de los empleados ayudará a encontrar la manera más simple de realizar dicha variación. Para un empleado de nuevo ingreso todo es desconocido y es natural que presente cierta resistencia al momento de empezar a ejercer, sin embargo, si el ambiente que lo rodea es confiable y el líder del grupo lo recibe de buena manera demostrándole que la transición le ayudará a mejorar en su rendimiento será fácil el adaptarse.

1.2.5. Relación interpersonal para la adaptabilidad laboral.

Gan (2013) refiere que las relaciones interpersonales en el ambiente laboral son importantes ya que es la capacidad en la que una o más personas puedan socializar entre ellos en las distintas situaciones que se requieran, estas se pueden dar de manera positiva o negativa. Cuando se habla de los aspectos positivos se piensa en que se logra una adaptación al trabajo y al ambiente de manera exitosa, así lograr una comunicación adecuada, buen resultado al momento de trabajar en equipo y solucionar problemas, crea lazos fundaméntales para el logro de metas y objetivos. A diferencia si se tiene relaciones interpersonales negativas crea conflictos no solo con los compañeros también se podrán ocasionar con el jefe inmediato al traer consigo consecuencias lamentables para todos. Dentro de esto se pueden encontrar factores que ayudan con la mejora de las relaciones interpersonales

- A. Respetar la confianza. Al tener un empleado de nuevo ingreso y que está en proceso de que lo conozcan se le debe brindar la confianza adecuada para que tenga la seguridad de opinar o emitir comentarios cuando sea necesario sin dudar en que será escuchado.
- B. Expresar respeto. En toda relación ya sea familiar, personal o laboral el respeto es base fundamental para que pueda llevarse una buena comunión y que funcione adecuadamente, si

se centra esto en el ámbito laboral es aceptar las opiniones de los demás sin burlas o reproches de lo que diga el colaborador, esto tiene que ir en sintonía con un lenguaje corporal adecuado. No se puede decir con palabras que se respetan las actitudes, conocimientos y opiniones si con gestos se dice lo contrario.

- C. Manifestar apoyo en la resolución de conflictos. En cualquier espacio laboral en el que se encuentren un grupo de trabajadores en interacción se está propenso a que surjan conflictos, se debe estar atento a esto y poder apoyar a la resolución sin que importe si se es el nuevo integrante quien lo ocasionó.
- D. Establecer límites. Cuando se realiza el proceso de inducción se establecen los límites a los que se somete el empleado dentro de la empresa en general, pero cuando se habla de una limitación en las relaciones interpersonales de trabajo en equipo se establecen de manera más específica basados en la confianza, amistad y el respeto que se tengan entre ambas partes.
- E. Evitar emitir juicios. Es normal que dentro de la empresa se pueda cometer un error al momento de ejercer la labor por lo que se recomienda que no se ejerza ningún comentario a no ser que sea el encargado, de ser así debe ser de manera prudente y específica. Así evitar roces entre los compañeros y malos entendidos que dificulten la integración adecuada a la empresa.

En las relaciones interpersonales no se crean lazos fuertes de un día para otro, cada colaborador debe pasar por un proceso en el cual se pueda conocer de forma individual o grupal, esto nos muestra que para lograr tener ese tipo de relación se debe cumplir con ciertos criterios que los ayudaran. En una empresa es de vital importancia que los empleados tengan buena comunión para que el trabajo en equipo pueda ser de éxito y la comunicación sea efectiva, tener una escucha activa en el grupo sin emitir criterios que podrían afectar entre sí. Al establecer desde el inicio los límites que deben respetarse, será más fácil delimitar hasta qué punto se puede confiar o no con los compañeros, si al saber esto no los respetan se puede deducir que no es confiable estar con ellos o comunicarse.

1.2.6. Estrés en la adaptabilidad laboral

Aamodt (2010) refiere que la adaptabilidad laboral es un proceso en el que influyen distintos factores externos e internos que se pueden ocasionar tanto dentro como fuera de la empresa, si bien se enfoca en la adaptabilidad dentro de la organización existen factores que no provienen de allí. Este fenómeno se puede manifestar de distintas maneras para cada uno, no todos tendrán la misma reacción ya que lo que para algunos puede ser un detonante para otros es algo muy simple, el estrés puede afectar no solamente las relaciones personales también las laborales. Si el colaborador se presiona mucho a si misma puede afectarle aún más, quienes lo presentan de forma alta suelen ser muy activos, quieren hacer todo rápido, son las que suelen conducir y desayunar al mismo tiempo, perfeccionistas, no creen que alguien pueda hacer las cosas como ellos y optan por realizarlo ellos mismos, los que tiene falta de este son todo lo contrario. Entre los factores se encuentran los siguientes

- A. Estresores personales que pueda presentar una persona, son los que están ligados a su intimidad, hacia sí mismos o a quienes son próximos a ellos y a un conjunto de acciones que se dan en un ambiente nuclear, dentro de estos se encuentran los siguientes.
- Temor. este se presenta cuando se cambia de una etapa de la vida ya sea que es decisión propia o de manera involuntaria se inicia un nuevo rumbo con nuevas experiencias y emociones, cambios desconocidos, nuevo trabajo, casa, vecindario o incluso conocer nuevas personas, esto influye en que se presente un nivel de estrés por el hecho de tener miedo al provocar que la persona actué de manera diferente a las actividades que va realizar.
 - Resistencia. esto se presenta en la gran mayoría de personas en el mundo, para ser sinceros para nadie es fácil el hecho de dejar la comodidad que han adquirido durante mucho tiempo a lo que están acostumbrados, rutina, horarios y recorridos. Cambiar eso es difícil, no aceptar dichas modificaciones es normal porque es la reacción que cualquier persona presenta.
 - Resentimiento. Cuando no se tiene ningún control sobre los cambios que se presentaran en la vida se convierten en forzosos y es allí donde particularmente los sentimientos son los afectados por el vínculo que se haya creado con lo que usualmente se llevaba a cabo, el

resentimiento será mayor porque se provoca una resistencia por no dejar lo conocido, sin importar como esto haga sentir a la persona se debe realizar.

B. Estresores laborales: Aquí la edad y la experiencia es la que influye para saber si los colaboradores se consideran fuente de estrés o no, cada uno de ellos pueden ser candidatos por diferentes factores que les preocupen del trabajo dentro estos existen dos grandes características que son: Características laborales y estresores Organizacionales, que en la primera se encuentran los siguiente

- Conflicto de roles. Esta se da cuando se le presenta al nuevo empleado el puesto al que fue contratado y va con la idea de lo que debe realizar y como desarrollarlo y al momento de llegar se les presentan funciones completamente diferentes a las acordadas, esto es una fuente grande de estrés que provoca al empleado una mala integración en el trabajo.
- Ambigüedad de roles. Esto se presenta por la poca información que se les brinda a los colaboradores en la inducción al puesto, va de la mano con el conflicto de roles ya que no se les explica desde el inicio la manera de realizar sus actividades. Pueden tener la experiencia para lo que fueron contratados, pero al momento de iniciar no ejerce lo aprendido y así desempeñar sus conocimientos será difícil. Esto ejerce presión hacia los empleados para descubrir por si mismos cuáles son las actividades que realmente tienen que realizar para que las actividades sean satisfactorias.
- Sobrecarga de roles. Esta se presenta no solamente cuando al colaborador se le asignan muchas actividades en las cuales no se da abasto para realizarlas en el lapso de tiempo establecido, se presentan también cuando el empleado cree o carece de habilidades para realizarlas, esto puede generar un conjunto de emociones en los involucrados que no solamente pueden generar estrés, también depresión, ansiedad, poca o nula adaptabilidad en las labores.

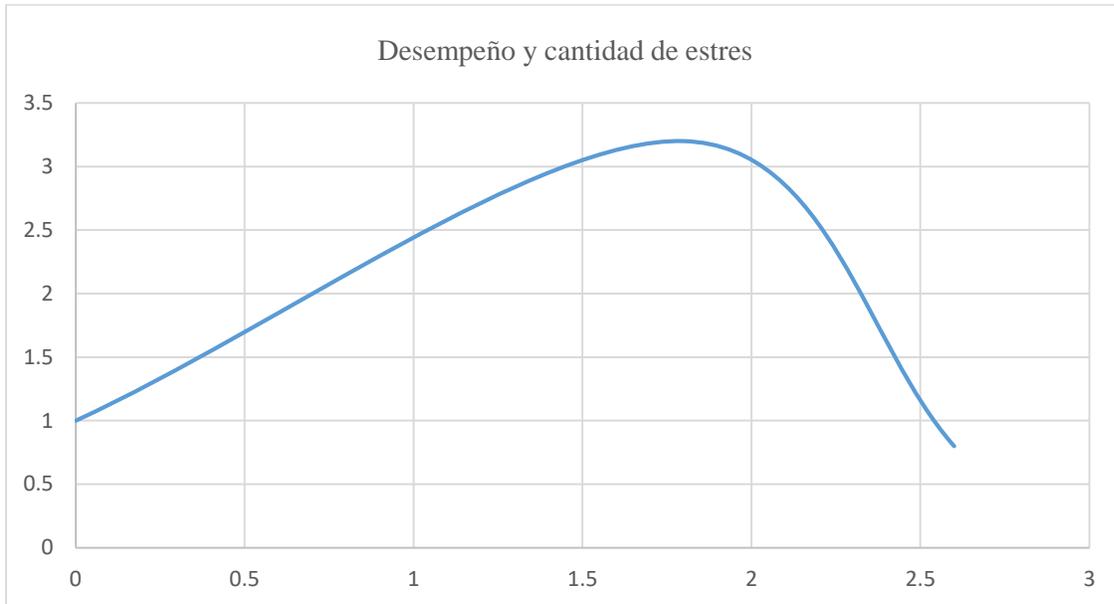
En los estresores laborales que es la segunda gran categoría que hay dentro de del estrés en la adaptabilidad laboral se pueden encontrar los aspectos que están influidos por características creadas por la empresa, estas afectan el nivel de estrés que puedan tener los empleados dentro y

fuera de la organización, son fuentes estresores que no están al alcance de ellos y afecta su rendimiento, dentro de estas se pueden encontrar las siguientes.

- Ajuste persona organización. En la actualidad las empresas no solo se centran en que los trabajadores tengan el conocimiento y habilidad necesaria para realizar la labor, se centran en que las actitudes, valores, expectativa, personalidad, capacidades, conocimientos y habilidades coincidan con la entidad, así el proceso de adaptación laboral sea más simple y no se generen estresores laborales. Por el contrario, si estas actitudes no coinciden el ambiente con el entorno que le rodea puede ser conflictivo.
- Cambio: El cambio es el factor más importante que influye al estrés laboral, esta se da con más frecuencia por el corte, rotación o reestructuración de personal, esto significa que en cualquiera de los casos los empleados se deben adaptar a la nueva labor, ambiente o compañeros que genera resistencia al mismo y miedo a lo desconocido, no es fácil para un colaborador nuevo o ya con años dentro de la empresa adaptarse al cambio que se le presente, pero sin duda es un factor que generara estrés en gran cantidad a la persona.

El estrés es un factor que influye en diferentes ámbitos, tanto en el personal, familiar y laboral, sin duda en la actualidad las personas están conectadas en todo lo que realizan, si el ambiente personal no se encuentra bien afectara en las diferentes ramas de la vida. Este es un componente que está en el conjunto de factores que influyen en la adaptabilidad laboral, es algo a lo que se debe prestar atención ya que se puede ver que en la mayoría de las razones causantes del mismo pueden ser generadas desde el inicio de las actividades laborales, por la poca o nula información que se le brinde o los conflictos que puedan surgir por no conocer la organización y como lleva a cabo las actividades, a cada uno le afectan diferentes cosas, sin embargo, no quiere decir que no se puede hacer nada al respecto. El prestar atención a cada uno de ellos nos ayudara a identificar como ayudarlos.

Gráfica núm. 1
Nivel óptimo de activación



Aamodt (2010) Psicología industrial/organizacional 6ª edición.

El estrés no se puede tomar de forma negativa ya que en ocasiones puede tener consecuencias positivas, para algunos les puede servir de motivadores para lograr alcanzar las metas establecidas. Si una persona no presenta estrés por las actividades que debe realizar en cierto límite de tiempo quiere decir que no presta el interés necesario en ello. Si bien no siempre es positivo es indispensable tener un nivel apropiado de este para que sirva como incitador en lograr lo que se desea, cuando este se presenta en un nivel al que no se puede manejar es cuando afecta a la salud física y emocional esto va a depender de cómo lo controle cada uno.

1.2.7. Beneficios de la adaptabilidad laboral

Lladó (2013) refiere que cuando la persona está dispuesta a sumergirse en los cambios que le rodean lograra centrarse en los beneficios que esta le puede traer a la vida, tomar como medidas primordiales aceptar que no será fácil adaptarse a ellos pero sin embargo será bueno para la vida, cada uno de estos nuevos enigmas que le presenten tendrá consigo la toma de decisiones para ver más allá de lo que ahora tendrá que vivir y ser más objetivo con los resultados a obtener. Los beneficios que se podrían obtener son los siguientes

- A. Crecimiento personal. Cambiar ayudara a que se puedan experimentar cosas nuevas, a saber, que no solo lo que se conoce existe, se puede lograr más, descubrir nuevas ideas, centrarse en nuevas metas, conocer valores y todo eso lograra que se encuentre una felicidad personal plena.
- B. Flexibilidad. Cuantos más cambios hay en la vida más posibilidades hay que se dejen de ver como amenaza y se centre más en ser una oportunidad de crecimiento y así los cambios se verán de forma positiva, lograr que cada vez sea menos difícil enfrentarse a ellos.
- C. Mejorar. Si bien los cambios no siempre son positivos son una herramienta que ayudara a las personas a mejorar en diferentes ámbitos de la vida ya que la experiencia que se adquiere en los ellos ayudara a ampliar sus conocimientos.
- D. Valorar lo pequeño. Los cambios ayudan a ver que lo que se tiene no es lo único que existe, pero si hay que valorarlo porque nada será igual a ello.
- E. Nuevas oportunidades. Los cambios vienen con una nueva oportunidad para darle un rumbo diferente a la vida, a los conocimientos, emociones, acciones que se deben aprovechar en el momento que se tiene porque no siempre llegan.
- F. Salir de la zona de confort. El adaptarse a un ambiente laboral nuevo, con nuevos procesos, compañeros diferentes ayudan a que se salga de la zona de confort a la que se está acostumbrado para lograr las metas y objetivos no solo personales también grupales y laborales.

Cada uno de estos beneficios ayudaran a que la persona se sienta más confiada y le sea más fácil la adaptación laboral, con los compañeros, en los procesos y los jefes, si bien el adaptarse a nuevas cosas no es fácil para algunos por la personalidad de cada uno, si es bien sabido que todos tendrán resultados positivos, la persona tendrá una satisfacción personal, los compañeros lograran un clima laboral adecuado a lo que viven y la empresa tendrá colaboradores productivos que cumplen con las metas y objetivos de la empresa.

II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inducción en el entorno actual de recursos humanos en el que se encuentra la sociedad va muy de la mano con la manera de adaptarse de los colaboradores, es un tema que no todas las empresas le prestan la atención que debe tener, ya que ignoran mucho el hecho de la importancia de esta. Les conviene más que el individuo empiece a producir de manera inmediata sin ponerle importancia al bienestar o adaptación al entorno en el que se desarrollará. Todo ser humano debe pasar por un proceso de conocimiento previo en el que le dan a conocer cómo se desarrolla el entorno, tanto de espacio, ejecución de las labores, como también el contexto emocional en el que se encuentran las personas que le rodearan de ahora en adelante.

La adaptación es un proceso por el cual las personas están propensas a someterse, está sujeta a poder aceptar los cambios que vienen a la vida diaria, requiere de poder modificar ciertas conductas que tenga el individuo para así poder alcanzar los objetivos. Cuando se habla de la adaptabilidad laboral se refiere a que el individuo tenga un cambio muy grande, ya que si es nuevo en el trabajo el cambio no solamente es físico si no de ambiente, compañeros y ritmo de cumplimiento de metas. Los nuevos procesos pueden generar cierto grado de confusión en los colaboradores cuando se inician labores.

Cuando se habla de Inducción y adaptabilidad laboral se mencionan dos procesos distintos, sin embargo, van relacionados de gran manera. Al momento en el que un nuevo colaborador inicia su relación laboral está sujeto a la inducción, si esta se lleva a cabo de la manera adecuada la persona tendrá un proceso de adaptación correcto. Al tener conocimiento de cada proceso que se lleva a cabo en la organización tendrá en cuenta cada una de ellas y conocerá los objetivos por los que cada uno trabaja para cumplirlos, de forma contraria no se sentirá parte del grupo ni de la empresa y puede presentar resistencia al cambio de ambiente y pasos a seguir, lo que se verá reflejado en la falta de cumplimiento de metas ya que no solo ignorara aspectos importantes a los que está sujeto, tampoco podrá involucrarse con sus compañeros ocasionar bajas del trabajo en equipo. Por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación de inducción y adaptabilidad laboral?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

Determinar la relación de la inducción y la adaptabilidad laboral.

2.1.2 Objetivos específicos

- Determinar la importancia de la inducción con respecto a la adaptabilidad de los colaboradores con la empresa.
- Analizar las etapas que utiliza la inducción para la adaptabilidad de los colaboradores.
- Identificar las principales razones por las que no hay adaptabilidad laboral.
- Identificar los beneficios de la adaptabilidad laboral.

2.2 Variables o elementos de estudio

- Inducción
- Adaptabilidad laboral

2.3. Definición de variables o elementos de estudio

2.3.1 Definición conceptual de las variables o elementos de estudio

- Inducción

Grados (2013) refiere que la inducción es un proceso por el cual se proporciona a los nuevos colaboradores información básica que necesitan para desempeñar satisfactoriamente las labores, esta etapa inicia con el contrato de la persona para que se adapte lo más pronto posible al nuevo ambiente de trabajo, a los nuevos compañeros, a las obligaciones, derechos y políticas de la empresa, de esta manera ayudarle a conocer como se llevan a cabo los procesos de implementar la

cultura de la organización y socializar con los nuevos compañeros para las personalidades para ser aceptado con mayor facilidad.

- Adaptabilidad laboral

Fernández (2010) refiere que la adaptabilidad es la capacidad que tiene el individuo de ajustar el comportamiento a factores situacionales externos, lograr relacionarse de manera exitosa con las personas que lo rodean y tener relaciones amistosas con las personas que le rodean.

2.3.2 Definición operacional de las variables o elementos de estudio

La operacionalización de las variables de estudio se realizó por medio de una escala de Likert, para establecer la relación entre ambas.

2.4 Alcances y límites

El estudio se realizó con colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza, Quetzaltenango, con cuarenta sujetos de sexo masculino y femenino de edades de veinte a cincuenta años, de diferentes áreas administrativas, distinto nivel académico religioso y social. Entre los límites esta la poca disponibilidad de tiempo de los colaboradores y la falta de iniciativa para el apoyo del estudio.

2.5 Aporte

A la Municipalidad de La Esperanza, para conocer cómo está el nivel de inducción y adaptabilidad laboral en los colaboradores, si existen limitantes en la adaptabilidad laboral, relacionadas a la inducción que se brinda a los colaboradores.

A la Universidad Rafael Landívar para que se tenga investigación previa dentro del material bibliotecario y apoyo a futuros estudios.

A los estudiantes de la Universidad Rafael Landívar y en general, para que tengan antecedentes previos de la investigación sobre inducción y adaptabilidad laboral, así ser de apoyo en su formación académica.

A los profesionales de psicología industrial al tener antecedente del tema inducción y adaptabilidad laboral para que tengan como base datos importantes de dichos temas que les pueda ayudar en el desempeño de su rol como profesionales.

A la sociedad en general para poder apoyarlos con tener temas desarrollados en los ambientes en los que muchos de ellos ejercen día a día y saber que pueden esperar de una organización a la que vayan a ingresar.

Al país al tener una investigación de suma importancia para el área laboral investigada en el entorno territorial basada en las dificultades que se presentan a diario en diferentes empresas del país.

III MÉTODO

3.1 Sujetos

La población de estudio la conformaron cuarenta colaboradores en las áreas administrativas de la Municipalidad de La Esperanza. Son mujeres y hombres en los rangos de edades entre los veinte a cincuenta años, de diversas religiones, nivel académico variado, economía media, en la mayoría originarios de distintas zonas de dicho municipio y del departamento de Quetzaltenango, en estado civil casado(a), soltero(a) y de etnias ladina e indígena.

3.2 Instrumento

Para la investigación se utilizó una escala de Likert para identificar la relación de la inducción con la adaptabilidad laboral de los colaboradores de la empresa. La escala cuenta con 25 ítems, y cuatro categorías de respuesta para seleccionar. La escala de Likert también denominada método de evaluaciones sumarias, es llamada así por Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe donde describía el uso. Es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración.

Por lo que para la recolección de los datos dicho instrumento se distribuyó a los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza de forma virtual por medio de la plataforma de google forms ya que por la emergencia sanitaria por la pandemia de Covid-19 no fue posible tener comunicación directa con los trabajadores, de esa manera respetar los protocolos de seguridad establecidos a nivel institucional y nacional, a cada uno se les hizo llegar de manera directa para que pudieran contestarla con mayor discreción.

Ibáñez (2011) refiere que la escala de Likert es un método que se utiliza para simplificar la recolección de datos en una investigación, no se lleva un proceso tan largo en el que personas con el rol de juez dan su puntaje u opinión para una calificación final. Esta solo se valida con la opinión de las personas participantes, se colocan los ítems que mejor se relacionen con la situación que se desea investigar, dar así una objetividad más segura a lo que se investiga.

3.3 Procedimiento

- Elaboración y aprobación del sumario: de dos que fueron enviados para la revisión, se escogió uno para dicha investigación.
- Selección y aprobación del tema, por medio del perfil de investigación el cual se tituló inducción y productividad laboral
- Se identificaron variables de estudio
- Elaboración del índice: por medio de las dos variables de estudio
- Aprobación de la empresa para realizar el estudio
- Investigación de antecedentes de las variables de estudio: Mediante revistas, boletines, tesis, la utilización del internet, entre otros.
- Se planteó el objetivo general y los objetivos específicos de investigación.
- Elaboración de marco teórico: a través de lectura de libros y utilización del internet
- Planteamiento del problema: enfocado según los estudios del Marco teórico y problemática observada.
- Elaboración de método de investigación: por medio del proceso estadístico para desarrollar el procedimiento más adecuado.
- Se escogió la población a evaluar dentro de la empresa.
- Se realizó el proceso de trabajo de campo de forma virtual a través de una escala de Likert.
- Se realizó el análisis y presentación de resultados.

- Se realizó la discusión.
- Se realizaron las conclusiones.
- Se realizaron las recomendaciones.
- Referencias trabajadas por medio de las normas APA.
- Se elaboró la propuesta correspondiente.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

El tipo es cuantitativo con diseño descriptivo.

Borda (2011) refiere que el método cuantitativo se centra en producir resultados estadísticamente significativos para la toma de decisiones, por ende, los datos a estudiar siempre deben ser cuantificables, se orienta a resultados y se centra en causa y efecto es decir se basa en la aplicación de un estímulo para obtener una respuesta. La observación constante y el análisis del comportamiento de las personas es la base de la investigación cualitativa, este método no descubre si no que construye el conocimiento gracias al comportamiento entre las personas y todas las conductas que se pueden observar.

Ocaña (2011) establece que la investigación descriptiva se caracteriza por ser un estudio sistemático y empírico de las influencias y relaciones de variables entre sí, también describe los datos y los resultados estos deben tener un impacto en la vida de las personas implicada en el estudio.

Pérez (2012) define que la fiabilidad y significación son métodos estadísticos que se utilizan para comprobar algún proceso que se estudia, así saber si los resultados que se obtiene son confiables y validos al momento de concluir con una investigación. Son la herramienta ideal para tener resultados medibles.

Las fórmulas que se utilizaran para hallar resultados estadísticos son.

- Fiabilidad

Nivel de confianza 95% $Z= 0.96$

$$\text{Error d P: } \frac{\sqrt{p \cdot q}}{n}$$

Error muestral: $E= n \cdot d \cdot c \cdot P$

Límite inferior y límite superior: $LI= P-E$ $LS= P+E$

- Significación

Razón crítica: $P \pm P$

Nivel de confianza: $> <$ (mayor o menor)

IV ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Durante el desarrollo del trabajo de campo de la presente investigación para la recolección de datos relevantes por medio de una escala de Likert para establecer la relación entre la inducción y adaptabilidad laboral, el cual fue aplicado a cuarenta colaboradores del área administrativa de la Municipalidad de La Esperanza, Quetzaltenango. A continuación, se presenta la tabla de fiabilidad y significación de proporciones en la cual se dan a conocer los resultados obtenidos.

No	Item	f	%	p	q	Ep	E	Li	Ls	RC	Si g	Fi a	Objetivos				
													G	1	2	3	4
1	Siempre	4	10	0.10	0.90	0.05	0.10	0.00	0.20	2.00	si	si	x				
	Casi siempre	5	12.5	0.13	0.88	0.05	0.10	0.03	0.22	2.50	si	si					
	Algunas veces	22	55	0.55	0.45	0.08	0.16	0.39	0.71	6.88	si	si					
	Nunca	9	22.5	0.23	0.78	0.07	0.14	0.09	0.36	3.21	si	si					
2	Siempre	2	5	0.05	0.95	0.03	0.06	-0.01	0.11	1.67	no	si	x				
	Casi siempre	6	15	0.15	0.85	0.06	0.12	0.03	0.27	2.50	si	si					
	Algunas veces	21	52.5	0.53	0.48	0.08	0.16	0.37	0.68	6.56	si	si					
	Nunca	11	27.5	0.28	0.73	0.07	0.14	0.14	0.41	3.93	si	si					

3	Siempre	5	12.5	0.13	0.88	0.05	0.10	0.03	0.22	2.50	si	si	x				
	Casi siempre	10	25	0.25	0.75	0.07	0.14	0.11	0.39	3.57	si	si					
	Algunas veces	18	45	0.45	0.55	0.08	0.16	0.29	0.61	5.63	si	si					
	Nunca	7	17.5	0.18	0.83	0.06	0.12	0.06	0.29	2.92	si	si					
4	Siempre	5	12.5	0.13	0.88	0.05	0.10	0.03	0.22	2.50	si	si	x				
	Casi siempre	7	17.5	0.18	0.83	0.06	0.12	0.06	0.29	2.92	si	si					
	Algunas veces	11	27.5	0.28	0.73	0.07	0.14	0.14	0.41	3.93	si	si					
	Nunca	17	42.5	0.43	0.58	0.08	0.16	0.27	0.58	5.31	si	si					
5	Siempre	14	35	0.35	0.65	0.08	0.16	0.19	0.51	4.38	si	si					
	Casi siempre	12	30	0.30	0.70	0.07	0.14	0.16	0.44	4.29	si	si	X				
	Algunas veces	9	22.5	0.23	0.78	0.07	0.14	0.09	0.36	3.21	si	si					
	Nunca	5	12.5	0.13	0.88	0.05	0.10	0.03	0.22	2.50	si	si					
6	Siempre	5	12.5	0.13	0.88	0.05	0.10	0.03	0.22	2.50	si	si	X				

	Casi siempre	13	32.5	0.33	0.68	0.07	0.14	0.19	0.46	4.64	si	si					
	Algunas veces	18	45	0.45	0.55	0.08	0.16	0.29	0.61	5.63	si	si					
	Nunca	4	10	0.10	0.90	0.04	0.08	0.02	0.18	2.50	si	si					
7	Siempre	16	40	0.40	0.60	0.08	0.16	0.24	0.50	5.00	si	si					
	Casi siempre	10	25	0.25	0.75	0.07	0.14	0.19	0.37	3.57	si	si					X
	Algunas veces	10	25	0.25	0.75	0.07	0.14	0.19	0.37	3.57	si	si					
	Nunca	4	10	0.10	0.90	0.04	0.08	0.02	0.18	2.50	si	si					
8	Siempre	17	42.5	0.43	0.58	0.08	0.16	0.27	0.58	5.31	si	si					
	Casi siempre	12	30	0.30	0.70	0.07	0.14	0.16	0.42	4.29	si	si					X
	Algunas veces	6	15	0.15	0.85	0.06	0.12	0.03	0.27	2.50	si	si					
	Nunca	5	12.5	0.13	0.87	0.05	0.10	0.03	0.20	2.50	si	si					
9	Siempre	7	17.5	0.18	0.83	0.06	0.12	0.06	0.29	2.92	si	si					
	Casi siempre	10	25	0.25	0.75	0.07	0.14	0.19	0.37	3.57	si	si					X

	Algunas veces	1 4	35	0.3 5	0.6 5	0.0 8	0.1 6	0.1 9	0.5 1	4.3 8	si	si					
	Nunca	9	22.5	0.2 3	0.7 8	0.0 7	0.1 4	0.0 9	0.3 6	3.2 1	si	si					
10	Siempre	9	22.5	0.2 3	0.7 8	0.0 7	0.1 4	0.0 9	0.3 6	3.2 1	si	si					
	Casi siempre	1 1	27.5	0.2 8	0.7 3	0.0 7	0.1 4	0.1 4	0.4 1	3.9 3	si	si				X	
	Algunas veces	1 2	30	0.3 0	0.7 0	0.0 7	0.1 4	0.1 6	0.4 4	4.2 9	si	si					
	Nunca	4	10	0.1 0	0.9 0	0.0 4	0.0 8	0.0 2	0.1 8	2.5 0	si	si					
11	Siempre	5	12.5	0.1 3	0.8 8	0.0 5	0.1 0	0.0 3	0.2 2	2.5 0	si	si					
	Casi siempre	1 5	37.5	0.3 8	0.6 3	0.0 8	0.1 6	0.2 2	0.5 3	4.6 9	si	si				X	
	Algunas veces	1 4	35	0.3 5	0.6 5	0.0 8	0.1 6	0.1 9	0.5 1	4.3 8	si	si					
	Nunca	6	15	0.1 5	0.8 5	0.0 6	0.1 2	0.0 3	0.2 7	2.5 0	si	si					
12	Siempre	3	7.5	0.0 8	0.9 3	0.0 5	0.1 0	- 0.0	0.1 2	1.5 0	no	si				X	
	Casi siempre	9	22.5	0.2 3	0.7 8	0.0 7	0.1 4	0.0 9	0.3 6	3.2 1	si	si					
	Algunas veces	1 4	35	0.3 5	0.6 5	0.0 8	0.1 6	0.1 9	0.5 1	4.3 8	si	si					

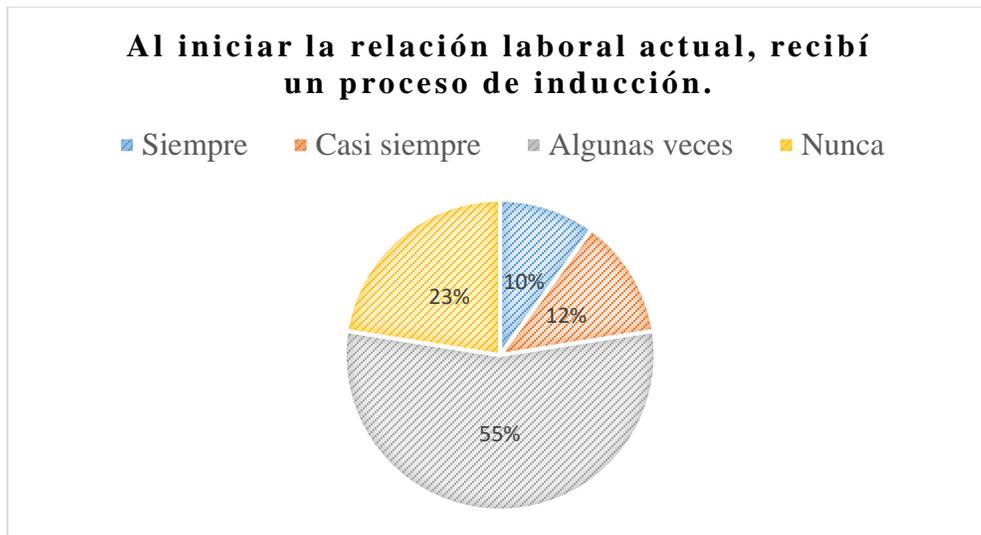
	Nunca	1 4	35	0.3 5	0.6 5	0.0 8	0.1 6	0.1 9	0.5 1	4.3 8	si	si					
13	Siempre	6	15	0.1 5	0.8 5	0.0 6	0.1 2	0.0 3	0.2 7	2.5 0	si	si					
	Casi siempre	1 2	30	0.3 0	0.7 0	0.0 7	0.1 4	0.1 6	0.4 4	4.2 9	si	si				X	
	Algunas veces	1 1	27. 5	0.2 8	0.7 3	0.0 7	0.1 4	0.1 4	0.4 1	3.9 3	si	si					
	Nunca	1 1	27. 5	0.2 8	0.7 3	0.0 7	0.1 4	0.1 4	0.4 1	3.9 3	si	si					
14	Siempre	1 3	32. 5	0.3 3	0.6 8	0.0 7	0.1 4	0.1 9	0.4 6	4.6 4	si	si					
	Casi siempre	1 2	30	0.3 0	0.7 0	0.0 7	0.1 4	0.1 6	0.4 4	4.2 9	si	si				X	
	Algunas veces	9	22. 5	0.2 3	0.7 8	0.0 7	0.1 4	0.0 9	0.3 6	3.2 1	si	si					
	Nunca	6	15	0.1 5	0.8 5	0.0 6	0.1 2	0.0 3	0.2 7	2.5 0	si	si					
15	Siempre	1 5	37. 5	0.3 8	0.6 3	0.0 8	0.1 6	0.2 2	0.5 3	4.6 9	si	si					
	Casi siempre	2 0	50	0.5 0	0.5 0	0.0 8	0.1 6	0.3 4	0.6 6	6.2 5	si	si				X	
	Algunas veces	4	10	0.1 0	0.9 0	0.0 5	0.1 0	0.0 0	0.2 0	2.0 0	si	si					
	Nunca	1	2.5	0.0 3	0.9 8	0.0 2	0.0 4	- 0.0	0.0 6	1.2 5	no	si					

16	Siempre	0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		si					
	Casi siempre	1	2.5	0.0	0.9	0.0	0.0	-	0.0	0.0		si					X
	Algunas veces	1	47.	0.4	0.5	0.0	0.1	0.3	0.6	5.9	si	si					
	Nunca	2	50	0.5	0.5	0.0	0.1	0.3	0.6	6.2	si	si					
		9	5	8	3	8	6	2	3	4							
		0		0	0	8	6	4	6	5							
17	Siempre	0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0							
	Casi siempre	2	5	0.0	0.9	0.0	0.0	-	0.1	0.0	no	si					X
	Algunas veces	1	45	0.4	0.5	0.0	0.1	0.2	0.6	5.6	si	si					
	Nunca	2	50	0.5	0.5	0.0	0.1	0.3	0.6	6.2	si	si					
		8		5	5	8	6	9	1	3							
		0		0	0	8	6	4	6	5							
18	Siempre	2	5	0.0	0.9	0.0	0.0	-	0.1	1.6	no	si					
	Casi siempre	2	5	0.0	0.9	0.0	0.0	-	0.1	1.6	no	si					X
	Algunas veces	1	27.	0.2	0.7	0.0	0.1	0.1	0.4	3.9	si	si					
	Nunca	2	62.	0.6	0.3	0.0	0.1	0.4	0.7	7.8	si	si					
		1	5	8	3	7	4	4	1	3							
		5	5	3	8	8	6	7	8	1							
19	Siempre	6	15	0.1	0.8	0.0	0.1	0.0	0.2	2.5	si	si					
				5	5	6	2	3	7	0							

	Casi siempre	6	15	0.15	0.85	0.06	0.12	0.03	0.27	2.50	si	si					X
	Algunas veces	2	55	0.55	0.45	0.08	0.16	0.39	0.71	6.88	si	si					
	Nunca	6	15	0.15	0.85	0.06	0.12	0.03	0.27	2.50	si	si					
20	Siempre	1	37.	0.38	0.63	0.08	0.16	0.22	0.53	4.69	si	si					
	Casi siempre	1	30	0.30	0.70	0.07	0.14	0.16	0.44	4.29	si	si					X
	Algunas veces	1	27.	0.28	0.73	0.07	0.14	0.14	0.41	3.93	si	si					
	Nunca	2	5	0.05	0.95	0.03	0.06	-0.01	0.11	1.67	no	si					
21	Siempre	2	5	0.05	0.95	0.03	0.06	-0.01	0.11	1.67	no	si					
	Casi siempre	2	5	0.05	0.95	0.03	0.06	-0.01	0.11	1.67	no	si					X
	Algunas veces	2	62.	0.63	0.38	0.08	0.16	0.47	0.78	7.81	si	si					
	Nunca	1	27.	0.28	0.73	0.07	0.14	0.14	0.41	3.93	si	si					
22	Siempre	2	57.	0.58	0.43	0.08	0.16	0.42	0.73	7.19	si	si					

	Casi siempre	1 2	30	0.3 0	0.7 0	0.0 7	0.1 4	0.1 6	0.4 4	4.2 9	si	si							X
	Algunas veces	3	7.5	0.0 8	0.9 3	0.0 4	0.0 8	0.0 0	0.1 5	1.8 8	no	si							
	Nunca	2	5	0.0 5	0.9 5	0.0 3	0.0 6	- 0.0 1	0.1 1	1.6 7	no	si							
23	Siempre	1 3	32. 5	0.3 3	0.6 8	0.0 7	0.1 4	0.1 9	0.4 6	4.6 4	si	si							
	Casi siempre	1 8	45	0.4 5	0.5 5	0.0 8	0.1 6	0.2 9	0.6 1	5.6 3	si	si							
	Algunas veces	8	20	0.2 0	0.8 0	0.0 6	0.1 2	0.0 8	0.3 2	3.3 3	si	si							X
	Nunca	1	2.5	0.0 3	0.9 8	0.0 2	0.0 4	- 0.0 1	0.0 6	0.0 0	no	si							
24	Siempre	2 0	50	0.5 0	0.5 0	0.0 8	0.1 6	0.3 4	0.6 6	6.2 5	si	si							
	Casi siempre	1 3	32. 5	0.3 3	0.6 8	0.0 7	0.1 4	0.1 9	0.4 6	4.6 4	si	si							X
	Algunas veces	3	7.5	0.0 8	0.9 3	0.0 4	0.0 8	0.0 0	0.1 5	1.8 8	no	si							
	Nunca	4	10	0.1 0	0.9 0	0.0 5	0.1 0	0.0 0	0.2 0	2.0 0	si	si							
25	Siempre	2 3	57. 5	0.5 8	0.4 3	0.0 8	0.1 6	0.4 2	0.7 3	7.1 9	si	si							

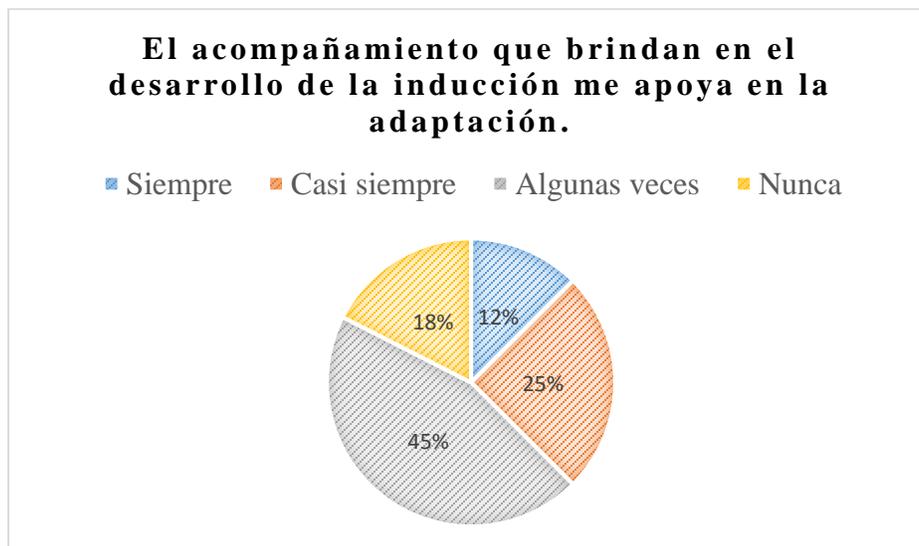
Gráfica núm.1



Fuente: Estudio de campo 2020

Los colaboradores dieron a conocer que el 10% siempre recibió inducción al momento de iniciar la relación laboral, el 12% indicó que casi siempre, el 55% algunas veces y el 24% nunca la recibió, este resultado se da ya que muchos de ellos recibieron el proceso, pero no de la manera correcta.

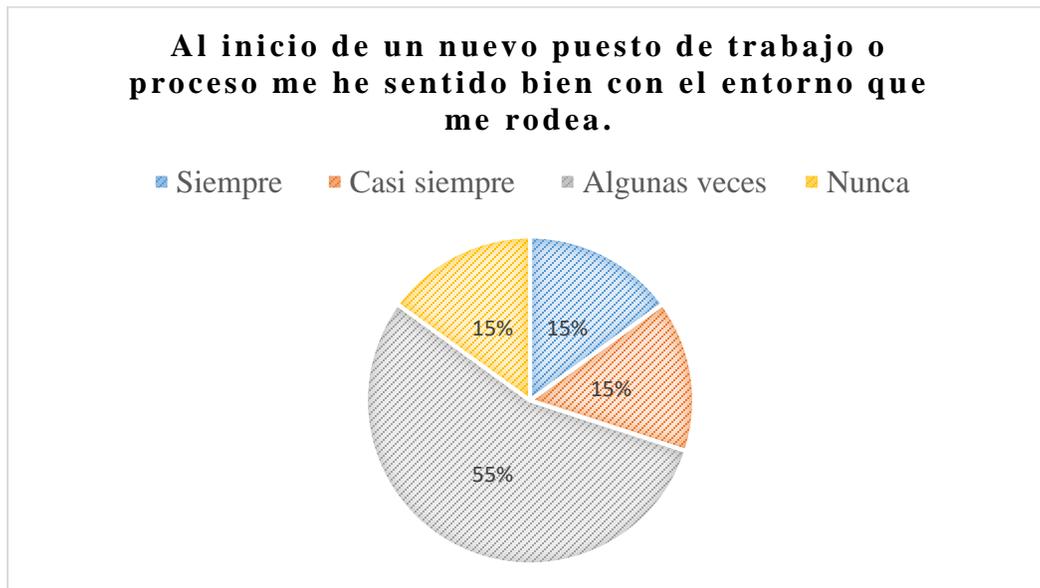
Gráfica núm. 2



Fuente: Estudio de campo 2020

El acompañamiento que se le brinda a los nuevos colaboradores es de vital importancia ya que eso ayudará a que se puedan sentir parte de la organización y se ve reflejado en las respuestas del 12% de los colaboradores que indicaron que se les brindó el acompañamiento, el 25% casi siempre, el 45% algunas veces y el 18% nunca. Esto va muy relacionado con la poca importancia que se le pone a la inducción en el trabajo.

Gráfica núm. 3



Fuente: Estudio de campo 2020

El 15% de los empleados indicaron que siempre que iniciaban en un nuevo puesto de trabajo o proceso, se han sentido bien con el entorno, el 15% casi siempre, el 55% algunas veces y el 15% nunca, en mayor porcentaje algunas veces se han sentido bien al momento de iniciar la relación laboral.

Gráfica núm. 4



Fuente: Estudio de campo 2020

El 50% de los trabajadores indicaron que siempre los cambios organizacionales les ayudan a mejorar el aspecto laboral y personal, el 32% dijo que casi siempre, el 8% algunas veces y el 10% dijo que nunca, esto significa que, si bien no todos los cambios son aceptados, con el tiempo se logra demostrar que ayuda a cada uno de ellos en la mejora personal.

Se concluye que la inducción se relaciona con la adaptabilidad porque a los colaboradores que se les ha dado una buena inducción indicaron que el acompañamiento brindado en este proceso les ayudó a estar comprometidos con la empresa, mientras que a los demás les hace falta conocer aspectos pequeños como la misión, visión, valores y las funciones específicas del puesto, estos son datos que al saberlos logran una diferencia para la adaptación.

V. DISCUSIÓN

La inducción es una herramienta fundamental utilizada por las empresas al momento en el que un trabajador inicia la relación laboral, es un proceso en el cual se le dan a conocer aspectos relevantes de la misma como historia, misión, visión y valores, entre otros, esto ayudará a que pueda conocerla a fondo. Se brinda información aún más importante como lo es las funciones que debe desempeñar en el puesto específico al que fue contratado, todos estos aspectos ayudarán al nuevo trabajador a desempeñar su trabajo de manera correcta y así identificarse, comprometerse y cumplir con las metas que le propongan; esta información será de mucha ayuda para que se pueda involucrar en la empresa y sentirse parte de ella.

Como menciona Solarte (2011) la inducción es brindar la información necesaria sobre la empresa, también la historia, reglamentos, valores, derechos y obligaciones a las que el nuevo colaborador se someterá, lo que se relaciona con las respuestas del 55% de los colaboradores quienes manifestaron que algunas veces recibieron inducción, esto es el resultado de la poca información que se les dio a cada uno al inicio de sus labores, a esta le sigue un 22% a los que nunca se les impartió, al unir los resultados el 77% de los colaboradores tienen poca o nula información sobre la municipalidad.

Esto se verá reflejado con el paso de los días en las relaciones laborales que se traten de establecer con los compañeros de trabajo y al momento de realizar su labor, si un colaborador cuenta con experiencia previa es porque ya ha trabajado en otras entidades y tiene consigo la cultura de ella, sin embargo al inicio de un nuevo trabajo se encuentra con nuevos procesos y un ambiente diferente en el que si no cuenta con el conocimiento necesario de la misma, le afectará a él y a sus compañeros por no estar en la misma sintonía.

Como refiere González (2010) la falta de información sobre aspectos y condiciones básicas del lugar de trabajo hace que la integración del empleado al departamento y a las nuevas labores sea difícil, lo que se demuestra en las respuestas del cuestionamiento cuatro, al inicio de la inducción a un nuevo puesto, se me entrega de manera física material o información para conocer la empresa. Los empleados respondieron que un 12.5% siempre le brindaron el material, el 17.5 casi siempre,

el 27.5 algunas veces y el 42.5% nunca. Lo que demuestra que el mayor porcentaje desconoce dichos datos, lo que afectará la manera de inclusión, que como consecuencia traerá problemas al relacionarse con los compañeros de trabajo.

Las relaciones que se puedan establecer en el entorno laboral son importantes para el bienestar emocional y profesional de quienes la conforman, cuando el personal de nuevo ingreso no tiene el conocimiento adecuado del funcionamiento de la empresa, puede afectar dicha convivencia ya que los procesos que se realizan dentro de la municipalidad son muy diferentes a los de otras empresas, por muy simple que parezca no dar a conocer la cultura o que no tiene importancia impartirla se demuestra que afecta al entorno. También el hecho de entregar de manera física la información ayudará a tener un respaldo de que se les brindó y así no tengan excusa de desconocimiento cuando tengan que justificar algún inconveniente.

Darle a conocer al trabajador las funciones que debe realizar en específico en el área al que fue contratado es muy importante como menciona Grados (2013) es información fundamental para que pueda desarrollarse de la mejor manera, es una inducción ajena a la que se le imparte al momento de iniciar labores. Esto puede llevar tiempo para que realice de la manera correcta. Si a un colaborador no se le da a conocer de manera específica las actividades a realizar desde el inicio, podría tomar mucho tiempo para que pueda adaptarse a los procesos, podría llevarle hasta 20 días para conocer entre prueba y error la forma en la que se debe hacer.

Como se ve reflejado en las respuestas de me explicaron de manera correcta las funciones que debo realizar para cumplir con mi trabajo, el 35% respondieron que algunas veces al igual que el 35% nunca, mientras que el 22.5% dijo que casi siempre y solamente el 7.5 % siempre. En la municipalidad de La Esperanza muchos de los colaboradores de nuevo ingreso llegaron al momento de cambios abruptos en el personal especialmente en jefes de unidad es por eso que a muchos de ellos no les logran dar la inducción adecuada ya que tanto jefes como subordinados son nuevos y desconocen la información necesaria para poder realizar dicho proceso.

Cuando se habla de inducción y adaptabilidad laboral se puede decir que son factores que van de la mano, porque demuestran que ambas tienen relación la adaptabilidad laboral se puede decir que

es un proceso por el cual un trabajador debe atravesar cuando se le presentan cambios, esto se puede presentar al comienzo de una nueva relación laboral ya que todo será desconocido, el ambiente, los procesos y la forma de realizarlo. Por lo tanto, Veliz (2018) refiere que la adaptabilidad laboral es la habilidad personal o grupal que se tiene para acoplarse a un nuevo entorno o proceso, esto significa ejercer un cambio en los aprendizajes previos o modificar las conductas y pensamientos individuales.

Tanto para los colaboradores de nuevo ingreso en la municipalidad como para quienes tienen tiempo de laborar, los cambios serán vistos de la misma manera, serán como una diferencia entre lo que se conoce y algo nuevo, por lo que al cuestionárseles sobre, cuando se les presentan los cambios en el entorno laboral los aceptan de la mejor manera. A lo que el mayor porcentaje fue de 32.5% quienes mencionaron que siempre los aceptan y un 30% casi siempre, esto hace que un 62.5% de los colaboradores acepten siempre y casi siempre los cambios que se les presenten. Cada uno de ellos logra entender que el hecho de comenzar algo nuevo no significa perder si no tener y aprender nuevas experiencias.

El temor a lo desconocido es normal en cada colaborador ya que se está tan acostumbrado a la nueva rutina diaria que se desconocen las diferentes maneras de realizar los procesos y cuando de pronto se presenta una forma distinta existe un miedo por no saber qué puede pasar, por lo que García (2018) explica que la resistencia al cambio se puede interpretar como pensamientos y actitudes que una persona pueda tener al conocer nuevos procesos o aspectos; en este caso dentro de la organización, el pensamiento negativo de si esto me dará la estabilidad que he obtenido con el tiempo, con los mismos mecanismos, los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza en respuesta al planteamiento consideran que los nuevos procesos laborales pueden ser inestables y poco confiables a lo que el 48% respondió que algunas veces considera que los nuevos cambios laborales pueden ser inestables y el 50% nunca lo cree y tan solo para el 3% algunas veces lo ve como una amenaza; los colaboradores creen que estos cambios tanto organizacionales como al momento de ingresar no lo ven como malos ya que para ellos es una oportunidad de crecimiento personal y laboral como lo demuestra el 45% de los colaboradores que mencionan que después de los cambios presentados han tenido un crecimiento personal.

Si bien ellos se sienten bien con los cambios que se le presentan al inicio de sus labores no se han sentido totalmente a gusto al entorno que les rodea esto está relacionado con lo que menciona Gan (2013) que las relaciones interpersonales en el ambiente laboral son importantes ya que es la capacidad en la que una o más personas puedan socializar entre ellos en las distintas situaciones que se requieran, estas se pueden dar de manera positiva o negativa. En este caso el 38% de los empleados dio a conocer que le es difícil establecer vínculos de confianza con los nuevos compañeros de trabajo. Se puede presentar por la forma de ser del empleado ya que hay diferentes tipos de personalidades en su ambiente y no logra identificarse.

Cada uno de los cambios a los que los colaboradores se someten tendrán beneficios que Lladó (2013) los describe que como cuando la persona está dispuesta a sumergirse en los cambios que esta le puede traer y centrarse en los beneficios que esta le puede traer a la vida, tomar como medidas primordiales aceptar que no será fácil adaptarse a ellos sin embargo será bueno para la vida. Los trabajadores al momento de ingresar a una empresa ya sea porque es la primera vez que trabajan o es un cambio de organización lo hacen para que su crecimiento personal sea aún mayor y las experiencias sean de provecho para su hoja de vida.

Se les cuestiono a los colaboradores si creen que han mejorado en el aspecto personal y laboral después de aceptar los cambios en los procesos organizacionales, a lo que el 57% de ellos respondió que siempre lo consideran, un 32% casi siempre, el 8% algunas veces y el 10% nunca, se refleja de esa manera que el mayor porcentaje de ellos ha tenido un crecimiento que le ayudara en el ámbito profesional ofreciéndole en el futuro más oportunidades laborales. Agregar los otros porcentajes

La adaptabilidad se da a través de los conocimientos que pueda tener el nuevo colaborador de la empresa ya que cada persona que empieza un nuevo proceso se tiene que adaptar a lo ya está establecido pues no puede imponer su propio conocimiento por tener una cultura establecida en su entorno, por lo que se demuestra que es importante que en el proceso de inducción se brinde toda la información relacionada para tener resultados positivos.

VI CONCLUSIONES

- Existe relación entre inducción y adaptabilidad laboral porque los colaboradores dieron a conocer que a quienes no les dieron inducción adecuada no se sintieron integrados en la municipalidad.
- Se determinó que la inducción es importante ya que esto ayuda a que el proceso de adaptación sea más rápido a diferencia de quienes se les dio la información a grandes rasgos porque la adaptación fue de forma más lenta.
- Las etapas de inducción que se utilizan fueron la bienvenida, recorrido a la empresa y una breve explicación de lo que deben realizar sin embargo no fueron lo suficientes para lograr una inducción completa.
- Se demostró que una de las principales razones de la poca adaptabilidad laboral que existen dentro de los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza es por la falta de información que poseen para conocer los procesos organizacionales.
- Se determinó que los beneficios que se pueden obtener en la adaptabilidad laboral pueden ser el crecimiento personal y laboral al aceptar los cambios que se les presentan porque su implementación aumenta el conocimiento de los colaboradores.

VII RECOMENDACIONES

- Realizar una inducción adecuada a los colaboradores en la que se les dé a conocer todos los aspectos importantes de la Municipalidad y así lograr que se identifiquen de manera inmediata con la misma.
- Brindar acompañamiento durante el proceso de inducción y adaptación a los empleados para que los vínculos laborales sean fuertes y se logre una buena relación laboral.
- Innovar la manera en la que se va impartir la inducción a las personas así la información que se les brinde sea más simple de aprender.
- Reconocer los beneficios que los colaboradores puedan obtener dándoles oportunidades de crecimiento y nuevas asignaciones en las que su responsabilidad crezca.
- Elaborar un manual de inducción en el que vayan descritas las etapas de la inducción y así no omitir ninguna y lograr un proceso de éxito

VIII REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010) *Psicología industrial/organizacional 6ta. Edición*. México: Cengage editores.
Recuperado de <https://moodle3.url.edu.gt/moodle2020/course/view.php?id=3059>
- Alpízar, C. (2018) *Diagnostico sobre los procesos de inducción al personal de enfermería del hospital de Costa Rica*. Horizonte sanitario .vol.17 núm.2, enero-abril. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774592018000200141&lng=es&nrm=iso
- Borda, M y Tuesca, R. (2011) *Métodos cuantitativos, herramientas para la investigación en la salud 3ª. Edición*. Colombia: Universidad del norte. Recuperado de <https://books.google.com.gt/books?id=LzGjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodo+cuantitativo&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiCsK2h4rpAhVomeAKHVZpDV44HhDoAQgtMAE#v=onepage&q&f=false>
- Castillo, D. (2013) *Proceso de inducción de personal impartido a los trabajadores de nuevo ingreso en una empresa dedicada a la fabricación de rollos, bolsas y sacos industriales de plástico*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <file:///C:/Users/PcAdmin/Desktop/TESIS/dcastillo.pdf>
- Fernández, E. (2010) *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar*. España: Paraninfo.
Recuperado de <https://books.google.com.gt/books?id=HgnZlxbpJY0C>
- García, G. (2018) *Gestión de cambios organizacionales: Modelo integrado: Factores transformacionales y transaccionales*. Caracas: AB Ediciones. Recuperado de <https://books.google.com.gt/books?id=LzGjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodo+cuantitativo&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiCsK2h4rpAhVomeAKHVZpDV44HhDoAQgtMAE#v=onepage&q&f=false>

- Gan, F. y Triginé, J. (2013) *Clima laboral*. España: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de https://books.google.com.gt/books?id=bSSMoQ2pwIC&dq=clima+laboral&source=gbs_navlinks_s
- Gonzales, A. (2010) *Programa de inducción para el personal del departamento de ginecología y obstetricia hospital Roosevelt*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3602.pdf
- Gutiérrez, G. (2014) *Importancia de la inducción para el desempeño de la mediana empresa industrial*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <file:///C:/Users/PcAdmin/Desktop/TESIS/Garcia-Gladys.pdf>
- Grados, J. (2013) *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. Mexico: Manuel moderno. Recuperado de México, Recuperado de <https://books.google.com.gt/books?id=Dff9CAAAQBAJ>
- Ibáñez, T. (2011) *Introducción a la psicología social*. Barcelona: UOC. Recuperado de https://books.google.com.gt/books?id=n33QfqZa9YC&dq=introduccion+a+la+psicologia+social&source=gbs_navlinks_s
- Lladó, D. Sánchez, L. y Navarro, M. (2013) *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Estados Unidos: Palibrio. https://books.google.com.gt/books?id=aPYTAgAAQBAJ&dq=Adaptabilidad+laboral+Ll+ado&source=gbs_navlinks_s
- Ocaña, A. y Elías, L. (2019) *El tic en las pymes del siglo XXI: Problemas, adopción y necesidades de capacitación en tic*. Bogotá: Ediciones universidad cooperativa. Recuperada de <https://books.google.com.gt/books?id=ze4DwAAQBAJ&dq=Las+tic+en+las+pymes+del>

+siglo+XXI:+Problemas,+adopci%C3%B3n+y+necesidades+de+capacitaci%C3%B3n+en+tic.&source=gbs_navlinks_s

Oltra, V. (2011) *Desarrollo del factor humano*. Barcelona: UOC. Recuperado de <https://books.google.com.gt/books?id=WZhiexkVvecC>

Pérez, R. Galán, A. y Quintanal, J. (2012) *Métodos y diseños de investigación en educación*. Madrid: UNED. Recuperado de https://books.google.com.gt/books?id=FgUrIgmEj4C&dq=fiabilidad+y+significaci%C3%B3n+estadística&source=gbs_navlinks_s

Restrepo, B. (2011). *La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico*. Universidad & Empresa, vol. 13, núm. 21, julio-diciembre, pp. 117-142. recuperado de <file:///C:/Users/PcAdmin/Desktop/TESIS/inducción%20revista.pdf>

Rosa, A. (2018). *Adaptabilidad y procesos de cambio organizacional*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <file:///C:/Users/PcAdmin/Desktop/TESIS/Guzman-Andrea%20tesis%20adaptabilidad.pdf>

Roca, J. (2019). Adaptabilidad laboral . *Mostelur* . Julio extraída de https://www.hosteltur.com/comunidad/003547_adaptabilidad-laboral-me-too.html

Solarte, G. (2011). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Colombia: Universidad el valle Recuperada de https://books.google.com.gt/books?id=TLNJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Torres, J. (2013). *Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al plan nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes de la policía metropolitana*, (tesis de licenciatura). Recuperada de <file:///C:/Users/PcAdmin/Desktop/TESIS/TESIS%20GRADO%20adaptabilidad.pdf>

Villalobos, F. (2014). Reforma laboral y adaptabilidad laboral. La Tercera, pp. 31. Recuperado de
file:///C:/Users/PcAdmin/Desktop/TESIS/noticia-1%20ADAPTABILIDAD.pdf

Vallejo, O. (2011). *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Corporación Universitaria de la Costa, / Volumen 2 - No. 1 / pp. 171 a 176 / Abril.
Recuperado de file:///C:/Users/PcAdmin/Desktop/TESIS/946-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-3432-1-10-20160422.pdf

Veliz, F. (2014) *Resiliencia organizacional: El desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida para las empresas*. Editorial GEDISA.
Recuperada de
https://books.google.com.gt/books?id=ETslBQAAQBAJ&dq=adaptabilidad+organizacional&source=gbs_navlinks_s

ANEXOS

Anexo 1: Propuesta

Manual de inducción laboral.

La inducción es un proceso importante por el cual los nuevos colaboradores deben pasar para que conozcan la empresa desde un punto de vista interno, esto se lleva a cabo con un programa establecido previamente para poder tomar los puntos claves a impartir. Una de las herramientas establecidas para realizar la inserción del nuevo empleado es el manual de inducción ya que contiene la información necesaria que se debe saber acerca de la compañía y así desempeñar su trabajo de manera satisfactoria, sirve para orientar a los nuevos trabajadores, así como una guía para los de mayor antigüedad, se considera de valor ya que puede ayudar a las relaciones entre compañeros y jefes.

Muchas veces se ha visto a los empleados que ingresan preguntar por varios días los aspectos importantes de su trabajo, de la organización, del producto y los clientes, aun así, desconocen los aspectos importantes, no saben de las obligaciones que adquirieron y menos de los beneficios. Hoy en día es importante que el colaborador se adapte lo más rápido posible y se identifique para lograr lazos de confianza y buena productividad en el equipo de trabajo. La persona adecuada para impartirla es el encargado de recursos humanos, ya que tiene el conocimiento necesario de lo que se realiza en la empresa.

Justificación

De acuerdo a la investigación que se realizó con el personal administrativo de la Municipalidad de La Esperanza se determinó que gran porcentaje de los colaboradores algunas veces recibieron inducción y otros nunca lo hicieron, por lo tanto, es notorio que muchos de ellos recibieron este proceso de forma ambigua y poco preparada sin tener los aspectos importantes. La inserción que se le dé al nuevo personal es de suma importancia para la adaptabilidad de los mismos, por lo que se debe llevar a cabo en un orden bien establecido y con parámetros y objetivos dirigidos a que el empleado al finalizar el mismo se logre identificar y sentirse parte de la empresa.

Por lo que se cree que el manual de inducción es una herramienta importante para que los colaboradores puedan conocer la empresa ya que en ella se desarrollan de manera escrita y ordenada los pasos a seguir para llevar a cabo esta actividad que inicia con la bienvenida que se le brinde, darle a conocer aspectos como la historia, misión, visión, valores, derechos, obligaciones, cultura y aspectos como los servicios que presta y todo lo relacionado a la manera de realizarlo, el lugar que ocupa dentro de la misma y el recorrido para que identifique el edificio y a dónde acudir de ser necesario. Esto ayudará a realizarlo de forma dinámica y alcanzar el objetivo principal que es impartir una inducción correcta.

Objetivos

- Establecer un proceso sistematizado y practico a través del manual de inducción.
- Realizar una inducción satisfactoria para la Municipalidad y el nuevo empleado.
- Lograr que el colaborador se sienta identificado con la organización.
- Facilitar el proceso a través del manual de inducción.

Descripción del proyecto

La propuesta consiste en elaborar un manual de inducción que servirá como guía para las futuras contrataciones en la Municipalidad, en el cual se pretende colocar información vital de la empresa y que pueda consistir en pasos específicos a realizar en la misma. Dentro de las características que puede tener el manual se encuentran las siguientes.

- Bienvenida, todo proceso que se pueda llevar a cabo debe iniciar con un recibimiento cordial en el que se transmita armonía y confianza a quienes formen parte del proceso.
- Historia de la Municipalidad, se debe contar un pequeño relato de la entidad para que pueda conocer cómo fueron sus inicios y como han surgido los cambios a lo largo de los años, de esta manera asociarse más a ella.
- Darle a conocer la misión y visión de la empresa, así saber qué es lo que realiza y a dónde quiere llegar, para que el colaborador tenga la misma sintonía de la meta que busca la organización.

- Explicarle el organigrama para que así pueda conocer el nivel jerárquico en el que se encontrara ubicado y conocer los altos mandos, jefes de unidad y compañeros en su mismo rango.
- Descripción del logotipo, quizá sea el un escudo que conozca por pertenecer al Municipio, pero no conoce el significado de los elementos que lo conforman.
- Servicios que presta la Municipalidad. Es indispensable que conozca los servicios que presta ya que si en algún momento un vecino le pregunta en qué oficina puede realizar determinado trámite sepa a donde guiar al interesado.
- Un recorrido por las instalaciones y los anexos que esta posee es importante para que la conozca de manera física; la estructura, oficinas principales y las áreas en común que pueda compartir con sus compañeros como lo es el comedor y baños.
- Beneficios adquiridos. Los derechos que adquirió al momento de firmar contrato tales como seguro médico, capacitaciones, vacaciones, bonos y feriados, también se mencionan las deducciones que se le realizarán cada mes. Al conocer estos beneficios se sentirá motivado para realizar su trabajo.
- Condiciones de trabajo. En esta sección se le da a conocer aspectos como los horarios, registro de asistencia, uniforme y cualquier otra información que se considere importante explicarle al nuevo colaborador tales como causas de suspensión y terminación de la relación laboral.
- Normas de comportamiento interno. La forma en la que se relacionan entre compañeros, los valores y las normas que rigen el uso del celular, puntualidad y uso de equipo en común con las demás dependencias.
- Dar a conocer el directorio de las extensiones telefónicas de las unidades tanto de las oficinas en el interior del edificio como de los anexos, así agilizar una buena comunicación.

Estos aspectos son los que pueden llevar a tener una buena inducción en la que el nuevo empleado pueda conocer desde un inicio la organización por completo y sentirse parte de ella, toda esta información ya se encuentra dentro de la empresa, es simplemente plasmarla en documentos para facilitar su conocimiento.

Cronograma

Actividad	Descripción	Duración	Recursos	Responsable
Recaudación de información	Buscar la información que se describió con anterioridad así tener los datos necesarios para iniciar con la formulación del manual. Fecha indefinida	03 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Humano • Tecnológico • Materiales 	RRHH
Estructurar la información	Estructurar la información recaudada para darle forma al manual.	05 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Humano • Tecnológico 	RRHH
Redactarla y formar el manual.	Redactarlo de manera adecuada para que sea entendible para cualquier persona que ingrese a laborar, desde personal operativo hasta ejecutivo.	05 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Humano • Tecnológico 	RRHH
Aprobación.	Enviarlo a que sea aprobado por el Alcalde y Concejo Municipal.	02 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Humano 	Alcalde Concejo Municipal
Implementación	Implementarlo con el personal que será contratado.	02 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Humano 	RRHH

Evaluación

La evaluación se llevará a cabo al finalizar la actividad de inducción y la realizarán el colaborador quien lo recibió, esta se llevará a cabo por medio de un PNI para facilitar dicho proceso y de esa manera ser más objetivo en los puntos de vista que den.

Positivo	Negativo	Interesante

Anexo 2



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Escala de Likert

La siguiente escala de Likert servirá para realizar una investigación con fines académicos, con el objetivo de conocer la relación de la inducción y adaptabilidad laboral, las respuestas son confidenciales.

Unidad: _____ Puesto de trabajo: _____

Tiempo de laborar: _____ Correo: _____

A continuación, se le presenta una serie de cuestionamientos los cuales deberá responder con total sinceridad, no hay respuestas correctas o incorrectas. Lea cada una de ellas a detalle antes de seleccionar su respuesta, de acuerdo con los siguientes parámetros, Siempre, casi siempre, algunas veces y nunca.

No.	Cuestionamientos	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1	Al iniciar la relación laboral actual, recibí un proceso de inducción.				
2	Considero que el proceso de inducción que realizan es previamente planificado.				

3	El acompañamiento que brindan en el desarrollo de la inducción me apoya en la adaptación.				
4	Al inicio de la inducción a un nuevo puesto, se me entrega de manera física material o información para conocer la empresa.				
5	Conocer la organización desde la inducción me ayuda a realizar de manera confiable los procesos relacionados con la empresa.				
6	Después de conocer los objetivos planteados en la inducción, considero que se cumplieron.				
7	Considero que la información brindada en la inducción me será útil en la ejecución del trabajo.				
8	El recorrido que se realiza en la empresa durante el proceso de inducción es útil para conocerla de mejor manera.				
9	Considero que el producto que presta la empresa me fue presentado durante la inducción.				
10	Considero que me explicaron de manera correcta los servicios que la empresa presta.				
11	Recibí inducción al puesto específico en el área a laboral.				
12	Me explicaron de manera correcta las funciones que debo realizar para cumplir con mi trabajo.				
13	Al finalizar el proceso de inducción en un nuevo puesto me sentí identificado con la empresa.				
14	Cuando me presentan los cambios en el entorno laboral los acepto de la mejor manera.				
15	Le temo a los nuevos procesos o actividades que se deben realizar.				
16	Considero que los nuevos procesos laborales me pueden ser inestables y poco confiables.				
17	Los compañeros en mi entorno laboral influyen en las decisiones que tomo respecto a los cambios laborales.				

18	Creo adecuada la manera en la que se implementan los cambios en la empresa.				
19	Cuando inicie en un nuevo puesto de trabajo o proceso me he sentido bien con el entorno que me rodea.				
20	Me es difícil establecer vínculos de confianza con los nuevos compañeros de trabajo.				
21	Respete y me respetaron cuando inicie un nuevo empleo.				
22	Los compañeros de trabajo me brindan apoyo cuando es necesario.				
23	He tenido un crecimiento personal después de los cambios laborales recibidos en el trabajo.				
24	Creo que he mejorado en el aspecto personal y laboral después de aceptar los cambios en los procesos organizacionales.				
25	Las oportunidades laborales aumentan después de ejecutar los cambios organizacionales de manera correcta.				

Anexo 3

Ficha técnica

Instrumento	Escala de Likert
Objetivo general	Determinar la relación de la inducción y la adaptabilidad laboral.
Autora	Yaquelin Iliana García
Aplicación	Individual
Forma de aplicación	Virtual por Google Forms
Tiempo de aplicación	10 días
Sujetos de estudio	40 sujetos

Categoría de calificación	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
Cantidad de enunciados	25 cuestionamientos
Validación	Mgr. Gabriela Lemus Mgr. Jorge Orellana Mgr. Nilmo López

Anexo 4

Instrumento virtual

Inducción y adaptabilidad laboral.
La siguiente escala de Likert servirá para realizar una investigación con fines académicos, con el objetivo de conocer la relación de la inducción y adaptabilidad laboral, las respuestas son confidenciales.
A continuación se le presenta una serie de cuestionamientos los cuales deberá responder con total sinceridad, no hay respuestas correctas o incorrectas. Lea cada una de ellas a detalle antes de seleccionar su respuesta.
***Obligatorio**

Unidad
Tu respuesta

1. Al iniciar la relación laboral actual, recibí un proceso de inducción *
 Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Nunca

2. Considero que el proceso de inducción que realizan es previamente planificado. *
 Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Nunca

3. El acompañamiento que brindan en el desarrollo de la inducción me apoya en la adaptación. *
 Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Nunca

4. Al inicio de la inducción a un nuevo puesto, se me entrega de manera física material o información para conocer la empresa. *
 Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Nunca

5. Conocer la organización desde la inducción me ayuda a realizar de manera confiable los procesos relacionados con la empresa. *
 Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Nunca

Siguiete

6. Después de conocer los objetivos planteados en la inducción, considero que se cumplieron. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

7. Considero que la información brindada en la inducción me será útil en la ejecución del trabajo. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

8. El recorrido que se realiza en la empresa durante el proceso de inducción es útil para conocerla de mejor manera. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

9. Considero que el producto que presta la empresa me fue presentado durante la inducción. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

10. Considero que me explicaron de manera correcta los servicios que la empresa presta. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

11. Considero que me explicaron de manera correcta los servicios que la empresa presta. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

12. Recibi inducción al puesto específico en el área a laboral. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

13. Me explicaron de manera correcta las funciones que debo realizar para cumplir con mi trabajo. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

14. Al finalizar el proceso de inducción en un nuevo puesto me senti identificado con la empresa. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

15. Cuando me presentan los cambios en el entorno laboral los acepto de la mejor manera. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

[Atrás](#) [Siguiete](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.
Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

16. Le temo a los nuevos procesos o actividades que se deben realizar. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

17. Considero que los nuevos procesos laborales me pueden ser inestables y poco confiables. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

18. Los compañeros en mi entorno laboral influyen en las decisiones que tomo respecto a los cambios laborales. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

19. Creo adecuada la manera en la que se implementan los cambios en la empresa. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

20. Cuando inicie en un nuevo puesto de trabajo o proceso me he sentido bien con el entorno que me rodea. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

21. Me es difícil establecer vínculos de confianza con los nuevos compañeros de trabajo. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

22. Respete y me respetaron cuando inicie un nuevo empleo. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

23. Los compañeros de trabajo me brindan apoyo cuando es necesario. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

24. He tenido un crecimiento personal después de los cambios laborales recibidos en el trabajo. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

25. Creo que he mejorado en el aspecto personal y laboral después de aceptar los cambios en los procesos organizacionales. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Nunca

[Atrás](#) [Enviar](#)

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.
Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios