



UNIVERSIDAD UTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO EN INGENIERÍA EN
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA:

*PROPUESTA DE INDUCCIÓN VIRTUAL PARA LA FUNDACIÓN WORLD VISION
ECUADOR 2019*

AUTOR: HERNÁNDEZ SÁNCHEZ CHARNEY VANESSA

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

MGT. HECTOR ALEJANDRO LÓPEZ PAREDES

Quito - 2020

FORMULARIO DE REGISTRO BIBLIOGRÁFICO
PROYECTO DE TITULACIÓN

Datos de Contacto	
Cédula de identidad:	1721714606
Apellidos y Nombres:	Charney Vanessa Hernández Sánchez
Dirección:	García Moreno N3-60 y Sucre - Pasaje Amador
Email:	charneyhernandezsa@gmail.com
Teléfono fijo:	2951558
Teléfono Móvil:	0983150096

Datos de la obra	
Título:	Propuesta de inducción virtual para la fundación World Vision Ecuador 2019.
Autor o Autores:	Charney Vanessa Hernández Sánchez
Fecha de entrega del proyecto de titulación:	18 de febrero del 2020
Director del proyecto de titulación:	Mgt. Héctor Alejandro López Paredes
Programa	Pregrado <input checked="" type="checkbox"/> Posgrado <input type="checkbox"/>
Título por el que opta:	Ingeniera en Administración del Talento Humano.
Resumen:	¿Cuál es el impacto que tiene un proceso de inducción de personal efectivo en las organizaciones respecto al cumplimiento de sus objetivos? La inducción de personal es un proceso dirigido a los clientes internos de una organización, el cual permite asegurar que los nuevos colaboradores en sus primeros días de trabajo adquieran conocimientos básicos de la organización a

cuál comienzan a pertenecer. Los directivos de las empresas buscan maximizar sus metas, y esto se logra a través de la generación de compromiso con y para sus trabajadores, posterior los mismos captan más clientes externos siempre alineándose a la filosofía organizacional que permitirá una consecución de objetivos organizacionales óptima.

El objetivo de este trabajo investigativo se basa en conocer las características de la Fundación World Vision Ecuador y las barreras de acceso a la información respecto a las actividades que llevan a cabo en los últimos años como la inducción de personal, partiendo de la fundamentación teórica de diferentes autores que abordan la temática central, pero a su vez busca innovar los procesos mediante plataformas que faciliten llevar a cabo inducciones de personal.

El resultado principal de esta investigación respecto al proceso de inducción de personal se basa en el tiempo que se emplea, la claridad de la información impartida, la motivación adquirida y la integración. Así como también se establece una propuesta acorde a las características encontradas población conjuntamente con la innovación de una plataforma de fácil acceso, con información clara, corta y didáctica y finalmente este proceso tendrá evaluaciones que permitan validar los conocimientos

	adquiridos dentro del programa de inducción de personal.
Palabras Clave:	Inducción de personal, tiempo, claridad, motivación y plataforma.
Abstract:	<p>What is the impact of Induction Program in organizations with respect to the fulfillment of their objectives? the induction of new staff is a process aimed at the internal customer of an organization, which allows new employees in their first days of work to acquire basic knowledge of the organization to whom they begin to belong. The executives of the companies seek to maximize their goals, and this is achieved through the generation of commitment to and for their workers, subsequently the same more external customers are always aligned to the organizational philosophy that have an achievement of optimal organizational objectives.</p> <p>The objective of this investigation is based on knowing the characteristics of the World Vision Ecuador Foundation and the barriers to access to information regarding the activities carried out in recent years such as the introduction of personnel, based on the theoretical foundation of different authors that address the central theme, but at the same time seek innovative processes through platforms that facilitate carrying out a staff induction.</p> <p>The main result of this research regarding of the Induction Program is based on the time</p>

	<p>spent, the clarity of the information provided, the motivation acquired and integration. As well as establishing a proposal according to the characteristics found population established with the innovation of an easily accessible platform, with clear, short and didactic information and finally this process will have evaluations that validate the knowledge acquired within the personnel induction program.</p>
Key Words	Induction Program, time, clear, motivation and platform.

Se autoriza la publicación de este Proyecto de Titulación en el Repositorio Digital de la titulación.



Firma
Charney Vanessa Hernández Sánchez
CI. 1721714606

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **CHARNEY VANESSA HERNÁNDEZ SÁNCHEZ**, CI. 17217146906 autor/a del proyecto titulado: **“Propuesta de inducción virtual para la fundación World Vision Ecuador 2019”** previo a la obtención del título **Ingeniero en Administración de Talento Humano** en la Universidad UTE Ecuador.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las Instituciones de Educación Superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la BIBLIOTECA de la Universidad UTE a tener una copia del referido trabajo de graduación con el propósito de generar un Repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Quito, 18 de febrero de 2020



Firma

Charney Vanessa Hernández Sánchez

CI. 1721714606

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor de tesis de grado certifico que el presente trabajo que lleva por título “PROPUESTA DE INDUCCIÓN VIRTUAL PARA LA FUNDACIÓN WORLD VISION ECUADOR 2019” para aspirar al título de **Ingeniera en Administración de Talento Humano** fue desarrollado por **Charney Vanessa Hernández Sánchez**, bajo mi dirección y supervisión, en la Facultad de Ciencias Administrativas; y que dicho trabajo cumple con las condiciones requeridas para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.



Firma

Master Héctor López Paredes

Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DEL AUTOR

Yo, Charney Vanessa Hernández Sánchez, portador(a) de la cédula de identidad N.º 1721714606, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en ese documento.

La Universidad UTE puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Charney Vanessa Hernández Sánchez', written over a light blue grid background.

Firma

Charney Vanessa Hernández Sánchez

Autora

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por impulsarme a diario con sus palabras llenas de amor y su apoyo incondicional.

A mi director de tesis, Mgt, Héctor López, por brindarme su apoyo incondicional en este largo pero satisfactorio proceso a través de sus amplios conocimientos y por su constante motivación en momentos en los que traté de rendirme.

A mis docentes de carrera universitaria, por sus conocimientos impartidos en las aulas de la universidad UTE Ecuador.

A Paola Cedeño y mis compañeras de trabajo, quienes mediante sus consejos y acompañamiento me ayudaron a sacar adelante este proyecto.

A mi familia y amigos, por sus palabras de aliento, su amor y confianza en cada una de las fases que comprendía finalizar este gran paso, sin ustedes no hubiera sido posible alcanzar este gran sueño. No tengo más palabras para extender mi más sincero agradecimiento.

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres, mis hermanos, y mis angelitos que me cuidan desde el cielo, quienes son la fuente de energía esencial para mi formación personal y profesional, que, a través de su apoyo incondicional, su amor y paciencia me han impulsado y permitido alcanzar este gran sueño compartido, el cual ahora se ha convertido en una realidad. Sus ocurrencias y sus consejos siempre me han permitido valorar cada día más a nuestra familia perfectamente imperfecta.

Gracias, por tanto, este gran logro va por cada uno de ustedes. ¡Los amo infinitamente!

Índice de contenido

FORMULARIO DE REGISTRO BIBLIOGRÁFICO PROYECTO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	v
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	vii
DECLARACIÓN JURAMENTADA DEL AUTOR	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	x
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO 1: PROBLEMA	1
1.1 Problema de investigación	1
1.1.1 Problema a investigar	1
1.1.2 Objeto del estudio teórico	1
1.1.3 Objeto del estudio práctico	1
1.1.4 Planteamiento del problema.....	1
1.1.5 Formulación del Problema	6
1.1.6 Sistematización del problema	6
1.1.7 Objetivo General	6
1.1.8 Objetivos Específicos.....	6
1.1.9 Justificación	7
1.2 Marco referencial	8
1.2.1 Marco Teórico.....	8
CAPÍTULO 2: MARCO METODOLÓGICO	28
2.1 Metodología general	28
2.1.1 Nivel de estudio	28
2.1.2 Modalidad de Investigación.....	28
2.1.3 Método	28
2.1.4 Población y muestra.....	29
2.1.5 Selección de instrumentos de investigación.....	30
2.1.6 Procesamiento de Datos	30
2.2 Metodología específica	32
CAPÍTULO 3 ANÁLISIS DE RESULTADOS	34
3.1 Recolección y Tratamiento de Datos	34
Objetivo.....	34
3.1.1 Validación del cuestionario.....	43
3.2 Presentación de resultados	45

3.2.1	Análisis correlacional.....	50
3.2.2	Propuesta de inducción virtual.....	58
Conclusiones y Recomendaciones		76
4.1	Conclusiones.....	76
4.2	Recomendaciones	78
REFERENCIAS.....		79
ANEXOS		81
6.1	Instrumento	81
6.2	Prototipo de la Plataforma.....	84

Índice de Tablas

Tabla 1:	Características de las Plataformas virtuales.....	23
Tabla 2:	distribución de la población de Fundación World Vision Ecuador.....	29
Tabla 3:	Justificación de datos de información del instrumento	35
Tabla 4:	Variables y subvariables de la inducción de personal en World Vision Ecuador	37
Tabla 5:	Interpretación de un coeficiente de confiabilidad.....	44
Tabla 6:	Estadísticos de Fiabilidad SPSS	44
Tabla 7:	Escala de interpretación del coeficiente de correlación.....	46
Tabla 8:	Escala de interpretación del coeficiente de correlación.....	47
Tabla 9:	Correlación entre las variables Características de la Población y las Barreras de Acceso a la Información	48
Tabla 10:	Correlaciones Relevantes	50
Tabla 11:	Correlación general entre las dos variables de estudio.....	57
Tabla 12:	Tabla de Contenidos	59
Tabla 13:	Propuesta de Inducción para el personal de WVE	61

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1:	Fases para la implementación de Plataformas Virtuales de Aprendizaje	18
-----------------------	--	----

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como fin analizar las variables de estudio que se identificaron en el planteamiento del problema; esto es: las características de la población; y, las barreras de acceso a la información, que permita plantear una propuesta de inducción virtual, de fácil acceso para los usuarios y que cubra las necesidades que presenta la organización en este campo. Se debe destacar que la Fundación World Vision Ecuador no tiene establecido un proceso de inducción, consecuentemente no existe un control del nuevo personal al ingreso a la empresa; no está por demás indicar que World Vision Ecuador es una Fundación con presencia en diferentes regiones del Ecuador, por ende los nuevos ingresos de personal no solo se dan en la ciudad de Quito, en ocasiones cada departamento da charlas introductorios en base a la disponibilidad de tiempo y considerando recursos tales como laptop, internet e información general.

Para desallorar el trabajo de tesis, se han utilizado los métodos deductivo e inductivo, partiendo de la construcción del instrumento para obtener los resultados en base a las variables de estudio, el cual se validó mediante el software estadístico SPSS versión 25 a través de la técnica de cálculo del Alfa de Cronbach, se aplicó el instrumento a un total de 141 colaboradores, se tabularon los datos en SPSS y se aplicó un Análisis Correlacional de Variables, técnica que facilitó la identificación de las correlaciones con más relevancia en función a la población, finalmente mediante la metodología descriptiva se detallaron los resultados obtenidos en el estudio conjuntamente con el contraste de la parte teórica.

Entre los resultados relevantes se destaca que las características frente a las barreras de acceso que se deben tomar en cuenta en base a los resultados de las correlaciones más fuertes son: la integración en relación con el tiempo; la satisfacción respecto al tiempo; y, la motivación frente a la claridad. En base a estos resultados, se ha construido una propuesta de inducción virtual mediante la plataforma de WIX, con un contenido interactivo, motivacional, corto y didáctico, con vocabulario entendible, de fácil acceso para todos los usuarios y además con evaluaciones que validen los conocimientos adquiridos en el programa de inducción para los colaboradores de World Vision Ecuador.

CAPÍTULO 1: PROBLEMA

1.1 Problema de investigación

1.1.1 Problema a investigar

Desconocimiento de las normas, políticas, procesos y procedimientos de los colaboradores de World Visión Ecuador, en lo que respecta al proceso de inducción.

1.1.2 Objeto del estudio teórico

El estudio se basa en la revisión teórica de los mecanismos, técnicas y métodos de inducción que facilitan el acceso del nuevo personal a información de la empresa, y posterior involucramiento a la propuesta orientada a la inducción virtual.

1.1.3 Objeto del estudio práctico

Fundación World Vision Ecuador, que sostiene como eje principal patrocinar a niños, niñas y adolescentes con el fin de desarrollar su potencial.

1.1.4 Planteamiento del problema

En el año de 1945, con el objetivo de ayudar a las víctimas y sobrevivientes de la Segunda Guerra Mundial, veintidós organizaciones de Estados Unidos se asociaron para crear CARE (Cooperativa para los Envíos Americanos a Europa), cuyo significado de siglas cambió con el pasar de los años a Cooperativa para la asistencia al auxilio en cualquier lugar del mundo. Dentro de esta misma corriente de esfuerzos por asistir a personas afectadas por guerras, cataclismos y, particularmente motivadas por el sentimiento de caridad cristiana, surgieron Christian Aid, fundada en 1945 y World Vision en 1950 (Universidad Externado de Colombia. Centro de Investigaciones y Proyectos Especiales. y Universidad Externado de Colombia. Facultad de Finanzas, 2005)

Según Paola Cedeño (2019) Coordinadora del departamento de Gente y Cultura de World Vision Ecuador, esta organización enfocada en la ayuda comunitaria comenzó sus labores en Ecuador en el año de 1979. En el transcurso del tiempo, la fundación ha ido posicionándose en el mercado y esto ha permitido crecer. La organización desarrolla varios proyectos comunitarios en las diferentes provincias del país que permite que niños, niñas y adolescentes patrocinados descubran y trabajen en su potencial. Para esto, cuentan con tres oficinas: la oficina central ubicada en Quito y dos sucursales ubicadas en la región sierra y la región costa del Ecuador, a fin de crear más proyectos que generen impacto en la niñez y adolescencia del país.

La organización cuenta con seis áreas claves las cuales son: Dirección Nacional, Sostenibilidad y Alianzas Estratégicas, Ministerio Integrado, Administración y Finanzas, TI y Gente y Cultura. Paola Cedeño antes de ocupar el cargo como Coordinadora del departamento, indicó que surgieron cambios de personal constantes en su departamento. En base a los históricos de personal de World Vision desde el año 2012 hasta el año 2017 se realizaron 3 cambios de personal directivo y varios cambios en los cargos de apoyo; a finales del mes diciembre del 2018 se logró consolidar el equipo conformado por cinco colaboradores que ocupan los siguientes cargos: una coordinadora nacional, dos asistentes del departamento y una asistente técnica de bienestar de personal.

Los cambios de los líderes en el departamento influyeron en distribución y manejo de los procesos como reclutamiento y selección, inducción, contratación, evaluación de desempeño y potencial y capacitación. Las personas que ingresaron desde el año 2012 hasta el 2017 para coordinar las actividades del equipo en base a su perspectiva daban diferente grado de importancia a los procesos que lleva a cabo el área, en consecuencia, de la reasignación de actividades lograron que varios procesos fueran perdiendo el valor de importancia al cumplir todas las actividades ya que influye en el desempeño de los colaboradores de la fundación.

World Vision Ecuador, pretende alcanzar su estrategia organizacional plateada hasta el año 2030 basada en adaptación a los cambios tecnológicos internos y externos permitiéndole ser una organización eficiente y sostenible. La estructura organizacional ha ido cambiando con el propósito de contar con cargos que permitan el manejo adecuado de los recursos, generando

una desvinculación inesperada en el departamento de Gente y Cultura en el mes abril 2019 por parte de la dirección del departamento quien integraba la estructura HUB (Perú, Bolivia y Ecuador).

Una vez efectiva la salida de personal, la coordinación asumió las responsabilidades de la dirección, y la consecuencia de ello fue redistribuir las actividades con todo el equipo dando prioridad a varios procesos que se manejan internamente como reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, nómina, bienestar de personal y salud y seguridad ocupacional. La salida de un miembro del equipo incrementó la carga laboral en el departamento y como consecuencia se empezaron a dejar de lado varios procesos como capacitación e inducción de personal ya que se atienden los procesos en base a la urgencia y necesidad del departamento de Gente y Cultura.

La coordinadora al referirse del al manejo de la inducción en World Vision Ecuador señaló que no se cuenta con un proceso establecido donde se puedan identificar y llevar a cabo los pasos con claridad. Una vez identificado al ganador del proceso de Reclutamiento y Selección se manifiesta al nuevo colaborador mediante un correo y una llamada de notificación. El departamento reporta el ingreso a través del portal web “WVCentral” en la herramienta llamada “ingreso de personal” para verificar que el colaborador cuente con todos los insumos para el desempeño de sus actividades.

En el año 2018, se creó una ruta de aprendizaje, donde la persona responsable del proceso planifica las diferentes inducciones que debe llevar a cabo el colaborador contrastando esta información previamente con el líder directo del área. Las inducciones son agendadas en el calendario que posee el correo institucional. La coordinación de las diferentes inducciones se realiza a través del correo donde se informa al expositor, al líder directo y al nuevo colaborador: el tema, la hora y el lugar donde se llevarán las inducciones; esto se desarrolla en el transcurso de la primera semana de integración del nuevo colaborador.

Cedeño (2019), menciona que durante la primera semana de integración el proceso de inducción se desarrolla de la siguiente manera:

- Los días lunes el departamento de Gente y Cultura presentan a los nuevos colaboradores en un espacio llamado devocional mediante una presentación.
- El nuevo colaborador sube al departamento de Gente y Cultura con el responsable del proceso de inducción, quien al inicio realiza una presentación personal, del área y las actividades que se llevarán a cabo en el transcurso de la primera semana de inducción de personal, finaliza entregándole la ruta de inducción que el colaborador debe llenar con las firmas de cada uno de los expositores.

Una vez agendadas las diferentes inducciones terminan siendo postergadas o canceladas debido a la alta demanda de actividades en los departamentos de la organización y muchas de las veces debido a la prolongación de tiempo. Los líderes directos de los nuevos colaboradores desconocen la importancia de la inducción. Durante el primer día de trabajo en varias ocasiones los líderes empiezan a delegar tareas de forma inmediata y solicitan al nuevo colaborador que la inducción puede llevarse a cabo otro día, sin dar prioridad a los procesos del área a la que se integra afectando la imagen de inserción a la empresa, otro caso son los nuevos ingresos en las diferentes provincias, pues se dificulta ir a Oficina Nacional por temas de distancia motivando a cada uno de los jefes inmediatos a preparar una inducción básica a fin de cumplir con el proceso.

Por otra parte, se debe tomar en cuenta que los colaboradores que ingresan a la organización para desempeñar actividades tanto de campo como oficina en el transcurso de los primeros días, siempre tienen acceso a las instalaciones de cada una de las oficinas de WV en el Ecuador como a su vez tienen acceso a internet, pero en algunas ocasiones el problema radica en el tiempo que transcurre para la entrega de la laptops, para erradicar esa problemática que ha ido surgiendo mediante el tiempo se establecieron acuerdos entre los departamentos involucrados para la entrega efectiva de la laptop, es decir Gente y Cultural al ingresar la solicitud a Tecnologías de la Información (TI) conjuntamente con Administración y Finanzas con cuatro días con anticipación que el nuevo colaborador ingresa a la organización, para que se realice el descargo del activo en las primeras horas del primer día de trabajo.

La problemática que presenta el personal que no accede a la inducción radica en el mal manejo de los equipos tecnológico, desconocimiento del uso de la información bajo su cargo,

generación de reprocesos en herramientas tecnológicas relacionadas a contabilidad, LDR (distribución de tiempo) y vacaciones; teniendo como sustento de esto los tickets generados en el portal virtual WV Central en la herramienta llamada Ask Gabi y en los correos de respaldo donde las áreas indican que los nuevos colaboradores no tienen conocimiento del uso de las diferentes herramientas o recursos.

Las dificultades que World Vision Ecuador puede encontrar al no tener un proceso de inducción sólido los nuevos colaboradores no generan compromiso, al respecto Orozco, (2001), señala que la primera impresión de un funcionario acerca de la empresa o institución donde laborará, tiene relación directa con las circunstancias bajo las cuales se instalará en ella, el trabajo que desempeñará y las relaciones funcionales con el resto del personal. Un proceso de inducción efectivo genera estabilidad respecto a retener talentos dentro de las diferentes organizaciones, ya que permite que los colaboradores no se sientan ajenos a las actividades que se desarrollan en la organización o a la parte legal que se manejan dentro de las mismas justificando a lo mencionado por Cadwell (1991), menciona que se considera que una de las principales razones por las que las personas cambian de trabajo, se debe fundamentalmente a que no se sienten bienvenidas ni se perciben como parte de la organización a la que se adhieren; o se dan cuenta de que la institución o el trabajo no son lo que esperaban.

Un proceso de inducción bien estructurado en base a las necesidades que presente cada una de las organizaciones, asegurará que el nuevo personal se integre de mejor manera a la organización, a futuro se comprometa con el cumplimiento de los objetivos organizacionales y en general a todo lo que comprende la filosofía corporativa y en base a lo aprendido se aplique en el desarrollo diario de sus actividades dentro y fuera de la organización como lo señala Arellano (2014), en su trabajo concluye que la falta de inducción en el personal genera que los colaboradores desconozcan de los objetivos organizacionales y desconozcan las normas y reglamentos que rigen en la institución lo que implica un mal uso de los recursos que dispone las organizaciones.

1.1.5 Formulación del Problema

- ¿Qué requiere World Vision Ecuador para eliminar las barreras de acceso de los nuevos colaboradores al programa de inducción para el mejoramiento de su adaptación a la organización?

1.1.6 Sistematización del problema

- ¿Cuáles son las características de la población en la fundación World Vision Ecuador respecto del acceso al programa de inducción?
- ¿Cuál es el grado de acceso a los diferentes recursos informáticos que dispone la organización para poder acceder a información?
- ¿Cómo debe plantearse la estructura del programa de inducción, en base a las características de la población conjuntamente con el acceso a recursos informáticos?

1.1.7 Objetivo General

Proponer un programa de inducción que permita a World Vision Ecuador la eliminación de barreras de acceso a sus nuevos colaboradores para el mejoramiento de su adaptación a la organización.

1.1.8 Objetivos Específicos

- Analizar las características de la población en la Fundación World Vision Ecuador respecto al acceso a información en el proceso de Inducción.
- Identificar el grado de acceso a los diferentes recursos informáticos que dispone la organización en el proceso de Inducción.
- Diseñar una propuesta de inducción virtual, en base a las características de la población.

1.1.9 Justificación

Partiendo de la necesidad que presenta la Fundación World Vision Ecuador, el presente trabajo de investigación justifica a uno de los imperativos estratégicos que se pretenden alcanzar hasta el año 2030, que refiere a valorar a las personas de la organización, es decir, hacerles sentir a cada uno de sus trabajadores como parte integral de la “Familia Naranja” desde su primer día de trabajo, tal como lo resalta Peiró (1999), los aspectos que se requieren tomar en cuenta dentro del ajuste entre la persona y el puesto o más en general, entre las personas y el sistema de trabajo para lograr una visión comprensiva de las relaciones entre las personas y la organización. Esos aspectos se incluyen en el contrato psicológico o contrato psicosocial, es decir lo que la persona (o grupo) espera de la organización a cambio de sus contribuciones y al conjunto de compensaciones que la organización espera de la persona a cambio de sus contribuciones. Esos intercambios inciden sobre aspectos relacionados con la cultura, la estructura, la tecnología etc. y sólo en la medida en que logren un equilibrio o congruencia razonables, la integración de la persona en la organización resulta satisfactoria para ambas partes.

La inducción es una carta de presentación que ofrece la organización a su personal y depende de la buena ejecución de este proceso para lograr hacerles sentir bienvenidos o no a los nuevos colaboradores. De acuerdo a lo señalado por Orozco (2001), la primera impresión de un funcionario acerca de la empresa o institución donde laborará, tiene relación directa con las circunstancias bajo las cuales se instalará en ella, el trabajo que desempeñará y las relaciones funcionales con el resto del personal.

Alinear a los trabajadores con la filosofía corporativa se logra mediante una buena gestión de recursos humanos que se ve reflejada en el resultado de sus procesos esto responde a lo que manifiesta Tejada (2003), quien sostiene que la gestión de recursos humanos se basa en la legitimización de que la potencialidad humana se puede relacionar con los procesos productivos eficientes, eficaces y efectivos. De esta manera, el papel que se le pide a la gerencia, además de desempeñar lo que clásicamente ha realizado (lo cual se asocia a la dirección, la toma de decisiones, la gestión, etc.), es que adquiera también conocimientos que le permitan detectar, apoyar, impulsar, poner a prueba e incentivar el talento de sus

colaboradores y el suyo propio; todo esto como una nueva alternativa de cambio organizacional.

Bermúdez H. (2011), manifiesta que una buena inserción de personal a una organización aporta al buen desempeño del nuevo colaborador. Como se menciona, a través de la inducción de personal se pretende cuidar la motivación y el bienestar de los trabajadores para lograr su alto rendimiento, su fidelidad y su permanencia en la empresa. La inducción general en la empresa tiende a ser cada vez más improbable, y que, por el contrario, ciertos procesos de la actual administración del personal aparecen elaborados con nociones inadecuadas y parecen contribuir directamente a las adversidades de los seres humanos en los escenarios organizacionales.

De acuerdo a lo señalado el trabajo investigativo se basa en comprender las necesidades de la población Fundación World Vision Ecuador respecto a sus prácticas dentro del proceso de inducción de personal, a fin de brindar una propuesta innovadora enfocada a la virtualización del proceso de inducción que permita acortar distancias y facilitar el acceso a la información organizacional al momento que ingresen nuevos colaboradores.

1.2 Marco referencial

1.2.1 Marco Teórico

1.2.1.1 Inducción

Orozco (2001), indica que el proceso de inducción como apoyo a la gestión del recurso humano se refiere a un proceso encaminado a introducir o presentar a los nuevos empleados de una determinada organización, ofreciéndoles asistencia y apoyo; de manera que les permitan familiarizarse lo antes posible con ella y que conozcan entre otras cosas, el clima de la organización, los servicios que ofrece, la distribución de los espacios físicos y el detalle de las funciones y puestos. Para Pérez (2003), la inducción especifica el manejo integral del período inicial durante el cual se comunica información sobre la PyME y sobre la forma cómo se realizan las actividades en los departamentos específicos (entrenamiento inicial), de modo que

el recién llegado se sienta en un ambiente apropiado para desarrollar sus potencialidades y contribuir con su capacidad al éxito de la organización.

Dessler y Varela (2011) establece que: “la inducción a los empleados brinda a las nuevas contrataciones la información básica que necesitan para realizar sus labores de forma satisfactoria, como la información acerca de las normas de la compañía”. (p.184) Es un proceso que busca la orientación dirigida de quien se inicia en un puesto de trabajo. Constituye el modo de socializar al nuevo integrante, brindándole información y satisfacción que contribuya a un mejor desenvolvimiento. La inducción debe proporcionar al nuevo empleado la comprensión de la forma en que el desempeño en su puesto contribuya al éxito de la organización y la forma en que los productos o servicios de la institución favorezcan a la sociedad.

Alfaro (2012), defina a la inducción de personal como el proceso donde brinda toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades participantes para lograr su propia incorporación a los grupos sociales que existen en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo empleado y la organización, por otro lado para Grados (2013), define a la inducción de personal como: “una etapa que se inicia con el contrato de un nuevo empleado en la institución para adaptarse lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo, a sus nuevos compañeros, a sus nuevas obligaciones y derechos, a las políticas de la empresa, evitar el “radio pasillo” (chismes o comentarios poco veraces, fugaces, pero que ponen en peligro la credibilidad de la empresa debido a la falta de información), fomentar el uso del equipo de protección personal (casco, botas, etc.), uniforme, entre otros”.

Cuando ingresa un nuevo colaborador la organización se encarga de brindar los insumos necesarios para llevar a cabo el proceso de inducción tal como alude Frigo (2015), la organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo. Para proteger esta inversión, la organización debería conocer el potencial de sus hombres. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o puede alcanzar posiciones más elevadas. También permite ver si hay otras tareas de nivel similar que puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa.

En una investigación aplicada a cinco hoteles de cinco estrellas en la ciudad de Santiago para conocer cuál es la perspectiva de los clientes internos inducción de personal elaborada por Navarrete y Figueroa en el año 2019, obtuvieron como resultado que la inducción es considerada importante, donde se hace en breve plazo en el desempeño inicial del trabajador y está a cargo del departamento recursos humanos y el supervisor inmediato corroborando con ello su estudio destacó que las personas que recibieron inducción obtuvieron mejor desempeño laboral y pertenencia a la organización, en concordancia con perspectiva de gerencial llegando a la conclusión que la inducción mejora la productividad y alinea el desempeño de trabajadores con estrategias empresariales.

Torres (2019), considera que la inducción de personal inicia en el primer día de trabajo de un nuevo colaborador, donde surge la necesidad de iniciar un periodo de adaptación al puesto de trabajo y en consecuencia este proceso se vuelve necesario para facilitar este acoplamiento, ya que generalmente existe temor al desconocer el ambiente de trabajo y además aún no genera sentido de pertenencia pues no conoce todo lo relacionado con la empresa esto puede generar una debilidad a la organización ya que al desconocer las funciones, procedimientos y objetivos de su cargo está propenso a causar accidentes que pueden no solo involucrar a la persona recién ingresada sino también a aquellos con los que comparte en el lugar de trabajo, con el fin de evitar estas situaciones se requiere fomentar un ambiente de confianza y propiciar el sentido de pertenencia hacia la empresa, así como socializar las políticas y manuales necesarios que disminuyan el riesgo de algún accidente o problema relacionado con el desempeño del personal nuevo.

1.2.1.2 Características de los programas de inducción

Para Ureña (1999), en todos los programas integración de personal nuevo se busca:

- Evitar disfunciones o sensación de que la empresa no atiende adecuadamente a dicho personal.
- Evitar un proceso de socialización informal y realizarlo al azar.

- Evitar una rotación prematura, haciéndoles conocedores, partícipes y entusiastas de las actividades y tareas realizadas en la empresa, y de los objetivos que se pretenden conseguir.

Wong (2004), menciona que las características principales del proceso de inducción que se utiliza para los docentes universitarios son:

- **Metas claramente articuladas:** donde se llevan a cabo reuniones regulares y sistematizadas entre los profesores principiantes y sus mentores.
- **Recursos financieros:** inversión de tiempo para que los docentes principiantes observen aquellos más experimentados.
- **Apoyo del director de la escuela:** interacción entre docentes principiantes y experimentados.
- **Mentores experimentados:** talleres para los docentes principiantes antes y a lo largo del año.
- **Formación de profesores mentores:** orientación que incluye cursos sobre temas de interés.
- **Reducción de carga horaria para docentes principiantes y mentores:** duración del programa al menos de uno o dos años.

Las características de la inducción organizacional según Dessler (2011):

- Es un componente fundamental del proceso de socialización que utiliza la empresa con sus nuevos miembros.
- Es un proceso continuo que involucra el inculcar en todos los empleados las actitudes, estándares, valores y patrones de conducta prevalecientes que espera la organización y sus departamentos.
- Es un proceso que debe tener un perfil impositivo o estratégico, es decir, dependiendo del objetivo o perspectiva que tengan las empresas o instituciones deberán considerar si imparten o no inducción. Realizar sus actividades de manera satisfactoria
- Busca que el trabajador nuevo se sienta bienvenido.

- Los nuevos ingresos tienen que entender a la organización en un sentido amplio (su pasado, presente, cultura y visión del futuro), así como hechos clave tales como políticas y procedimientos.
- El nuevo trabajador tenga bien claro lo que la firma espera de él en cuanto a su desempeño laboral y su conducta.
- La persona debería comenzar el proceso de socializarse en las formas de actuar y hacer las cosas que prefiere la empresa.

Grados (2013), considera que, al momento de proporcionar una buena inducción general a la empresa, pero sobre todo al puesto, se podrían obtener las siguientes ventajas.

Para la empresa:

- Reduce costos de reclutamiento y selección; mientras más alta sea la tasa de rotación, mayor tendrá que ser el presupuesto para selección. Se generan beneficios tanto para la empresa como para el puesto.
- 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 su integración al grupo, subgrupos y ambiente laboral.
- Valora la tarea específica de su 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 su significado.

- Permite afinar los perfiles.
- Cierra muchos procesos.
- Funciona como primera evaluación del desempeño.
- Cuida los aspectos legales.
- Verifica aspectos de seguridad e higiene.

Para el puesto:

- Permite que el individuo realice con mayor facilidad sus labores.
- Labora con más seguridad en su tarea.
- Evita fricciones sobre la manera de desarrollar su trabajo y sobre el exacto cumplimiento de sus obligaciones.
- Modifica las actitudes del personal, despertando 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.

Elorriaga y Barreto (2015), afirma que “un momento de verdad o momento decisivo es un episodio en el cual el cliente entra en contacto con cualquier aspecto de la organización y tiene impresión sobre la calidad de su servicio”. Muchas organizaciones carecen de una inducción sistemática dentro de su programa de provisión de recursos humanos. Esto da como resultado la pérdida de una serie de beneficios mencionados a continuación:

- Financieros: Una rotación de personal innecesariamente grande aumenta los costos de reclutamiento.
- Motivacionales: El personal que se somete a programas de entrenamiento para inducción de calidad tiene más probabilidades de comprometerse a más largo plazo con la organización.

- Capacitación y desarrollo: Como la inducción es posiblemente la primera experiencia que el recién ingresado tiene respecto al entrenamiento de la organización, es importante que cause una buena impresión.
- Vigilancia del ambiente externo: Los recién llegados pueden ser una medida efectiva de la forma como se observa la organización desde afuera.
- Influencia en el personal actual: La inducción puede tener un efecto benéfico en el personal actual, a través de su participación en el proceso.

Durante el proceso de inducción un colaborador puede incrementar su motivación a través de una correcta comunicación por parte de los directivos del programa como de la organización en general tal como lo señala Moragas (2010), establecer una buena comunicación se relaciona con facilitar a los colaboradores los sistemas de control, la reducción tanto de costos como gastos y la complejidad de los procesos, y para que esto surja debe existir confianza entre los directivos de la organización y los nuevos colaboradores con el fin de que a futuro entre las partes exista un intercambio repetitivo de mensajes implícitos tanto en los diferentes comportamientos como en las actitudes que se encuentra en la delegación, al compartir información y en la calidad en general de las relaciones que se establezcan. La comunicación a través de la claridad tanto al comunicarse con los directivos como la información impartida se relaciona con la motivación ya que esta permite tener un impacto organizativo positivo siempre y cuando al dirigirse se transmita unidad organizativa, sentido, claridad, pasión e ilusión de modo que logre contagiarse. Se recomienda que dentro de un proceso se dirija al menos un directivo, ya que es considerado en como la única persona quien junta las características para influir en el resto de colaboradores la misión organizacional, establecer relaciones y generar compromiso.

Torres (2019) menciona que se busca es acortar el tiempo de adaptación y que la rotación de personal sea lo menor posible, considerando que todo egreso supone un costo y a la vez una pérdida de recurso humano para la organización. La inducción de personal se implementa a través de tres fases donde se proporciona información tanto general como particular del puesto de trabajo y la empresa las cuales son:

1. Se exponen la misión, visión, valores, políticas, y demás información general de la empresa, una vez realizada esta se procede a realizar.
2. Consiste en presentar al colaborador en las diferentes áreas y en su puesto de trabajo, así como explicar las responsabilidades de este.
3. Se aplica una evaluación al proceso con el fin de conocer la efectividad del mismo.

1.2.1.3 Limitaciones en el proceso de inducción de personal

Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), obtuvieron como resultado de su investigación en nueve empresas colombianas que realizaron para conocer el sentido y el significado que tiene la socialización organizacional se lograron detectar varias limitaciones dentro de la inducción de personal que son detalladas a continuación:

- **Tiempo:** debido a que se genera una tensión alta entre la necesidad de vinculación inmediata a la labor por las exigencias de productividad que tienen los jefes inmediatos.
- **Disposición de los directivos para participar en el proceso de socialización:** donde surge una desviación por sobre pasar el proceso por la rapidez en la que va el negocio y ello conlleva a que el nuevo colaborador se encuentre disponible lo más rápido posible luego de producida la vacante para no entorpecer la marcha de la empresa y la empresa no se puede dar el lujo de mantener mucho tiempo la persona fuera de la operación.
- **Oportunidad de la inducción:** al ingresar a estas organizaciones muchas personas por su fecha de ingreso la inducción les toca a los veinte días o al mes de haber ingresado, pero resulta que cuando ya han ingresado están llenos de trabajo y no pueden presenciar el proceso de inducción.
- **Falta de claridad de temas a tratar en el proceso de inducción de personal:** se evidenciar que en el periodo de inducción se incluían temas que no corresponden a este ciclo, siendo muy frecuente la confusión con el entrenamiento para el puesto. Además, al incluir muchos aspectos se pierde profundidad en su tratamiento y se puede generar confusión en el recién vinculado.
- **Dispersión de prioridades:** los jefes inmediatos privilegian el hacer y se obtiene como consecuencia una distorsión de la finalidad propia de la inducción.

1.2.1.4 Herramientas y técnicas de inducción

Castillo (2013) en su trabajo de tesis menciona a Meigham (1996) quien establece que varias técnicas pueden aportar al objetivo de utilizar un conjunto de técnicas que permita facilitar, impartir el contenido de ésta y lograr que los empleados de nuevo ingreso tengan una mayor comprensión de la misma y obtener como resultado final el alcance de la efectividad en la aplicación de un proceso de inducción de personal, estas técnicas son:

- 1) La Formación en el Puesto: se enseña al empleado cómo desempeñar el puesto y se le permite hacerlo bajo la supervisión del formador. Exige a un individuo a desempeñar varios puestos de una misma unidad o departamento y los desempeñe todos durante un cierto periodo.
- 2) Aprendizaje: tiene por finalidad ofrecer a los nuevos empleados una formación de carácter amplia en los aspectos prácticos y teóricos del trabajo, propios de determinadas ocupaciones calificadas.
- 3) Formación en el aula: se imparte fuera del trabajo y probablemente sea el método de formación más conocido. Es eficaz para transmitir información rápida a grandes grupos con pocos o ningún conocimiento de la materia y útil para presentar prácticas, conceptos, principios y teorías, su uso más frecuente se reserva para los teóricos, profesionales y directivos. (p. 229).

Adicional a lo dicho, se deben tomar en cuenta ciertas técnicas que permitan hacer llegar de manera más rápida la información contenida en el proceso de inducción. Estas técnicas van desde la formación en el propio puesto de trabajo, impartiendo información tanto teórica como práctica, hasta la formación en el aula (fuera del sitio de trabajo).

Alfaro (2012), señala que la mayor parte de las organizaciones buscan que los nuevos colaboradores desarrollen sus actividades diarias una vez que cuenten con todos los recursos que demande su cargo en la organización, de esta manera se pueda asegurar una buena inserción

a la organización, siempre brindando un seguimiento adecuado. Los elementos fundamentales tomados en cuenta en un programa de inducción son:

- **Procesos que tiene lugar el primer día de trabajo:** cuando la necesidad de apoyo, seguridad y aceptación deberán estar encaminados hacia una actitud cordial. Cuando un empleado entra a trabajar, su superior debe darle su sincera bienvenida. En el caso de que la empresa cuente con un manual de bienvenida para los empleados de nuevo ingreso, se les entrega y se les informa acerca de la organización, acerca de la importancia del trabajo, el desempeño que se espera de él, la hora de entrada, los días de pago, tiempos para comidas, las normas de seguridad, vacaciones y prestaciones. Cuando sea conveniente ser presentado a sus compañeros de trabajo.
- **Procesos que llevan a cabo varias actividades con el personal de nuevo ingreso en el primer día de trabajo:** se les explica el contenido del manual de bienvenida. Se realizan actividades de retroalimentación; se realizan visitas a las instalaciones, se hace la presentación con la parte de personal correspondiente. Se entrevista con el jefe de sección correspondiente quien realizará y dará las últimas indicaciones.

En la investigación elaborada por Ochomogo, Martínez, y Miguelena (2014), llegaron a la conclusión que gracias a los avances de la tecnología han facilitado a las personas para que puedan tener acceso a una nueva forma de adquirir conocimientos a través de una educación sin distancias, mediante el uso de plataformas digitales e interactivas que incluyen herramientas tales como: foros, chats, uso de videos explicativos, videoconferencias, entre otras. Las Plataformas Virtuales de Aprendizaje son uno de los recursos digitales para la educación más importante que existe en la actualidad. Se consideran recomendable promover el uso de este tipo de implementación de tecnología varias organizaciones, a través de su metodología para implementar plataformas virtuales con el fin de dar la oportunidad que los colaboradores tengan acceso a la información necesaria.

Se ha desarrollado una metodología para implementar plataforma virtuales con el sustento a través de la experiencia obtenida por los profesionales del Centro de Investigación, Desarrollo e Innovación en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (CIDITIC) de la Universidad Tecnológica de Panamá, los cuales han participado en diversos proyectos de

implementación de plataformas virtuales de aprendizaje en Panamá, se ha desarrollado la siguiente metodología, la cual está conformada por siete fases, que han sido probadas en el proyecto de la Universidad Corporativa de la ACP (Ver Figura 1).

Ilustración 1: Fases para la implementación de Plataformas Virtuales de Aprendizaje



Fuente: CIDITIC (2013-2014). Procedimiento de Implementación de Plataformas Virtuales de Aprendizaje V.1.1.

Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), en su revista enfocada a la búsqueda del sentido y significado de la socialización organizacional mencionan que todas las organizaciones presentan un tipo de estructura diferente en base a sus necesidades, pero el proceso de inducción, entrevistas ayudan a identificar ciertos aspectos personales y laborales. Las etapas más comunes son: bienvenida, inducción corporativa, inducción al cargo y en algunos casos re - inducción.

- **Bienvenida:** busca que el nuevo colaborador se acogido y cómodo, lo cual hará que reduzca sus temores y ansiedades. En esta parte lo simbólico es muy importante, por ejemplo, la presencia de altos directivos transmite el sentido de importancia que la

organización da al proceso, la calidez de quienes los reciben les transmite a los nuevos empleados el aspecto humano de la cultura organizacional.

- **Inducción corporativa:** el objetivo es lograr ubicar al nuevo colaborador en el contexto organizacional, en términos de uno de los entrevistados es ofrecerles la visión del bosque, esto es, la organización como un todo: quienes somos, de dónde venimos, cómo actuamos y hacia dónde vamos. Para las empresas esta fase es vital en cuanto pretende que el nuevo empleado identifique los principios filosóficos y estratégicos que rigen la organización, conozcan los sistemas de calidad, aprenda a desenvolverse en la empresa e identifique, desde su labor, el aporte que se espera haga a los objetivos organizacionales.
- **Inducción al cargo:** se basa en introducir al nuevo colaborador en los procesos, los procedimientos y los sistemas ligados a las funciones que debe desempeñar el recién vinculado. Se enfatiza en el alcance de su cargo y en el aporte que se espera, desde su proceso, a los resultados organizacionales, así como aspectos de estructura y relaciones con las personas que tiene que interactuar, es un proceso en el que se enfatiza más el qué se hace en la organización y en su proceso, que el cómo se hace que es objeto del entrenamiento y no de la inducción.

Este planteamiento de Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019) insiste que se requiere de un enfoque que de sentido (para qué) y significación (por qué) a la inducción de personal en las organizaciones, para que el nuevo trabajador comprenda más que acepte o se adhiera, sea consciente del escenario al que llega y de sus implicaciones, se anime a usar la imaginación y pueda aportar singularmente al colectivo, en un proceso de descubrimiento y encuentro con otros, que no se limite a alinearse a propósitos institucionales. Las organizaciones presentan un modelo de inducción genérico mientras que en otras segmentan las inducciones según el nivel organizacional. Se destacan tres modelos diferentes de inducción de personal los cuales son:

- **Inducción a personal operativo:** se centra en el proceso productivo, los sistemas de gestión desde una visión táctica –especial atención prestan a la seguridad en los procesos de exportación-, salud y seguridad ocupacional. Generalmente son procesos muy sistematizados y estructurados.

- **Inducción a personal administrativo incluido directivos (con diferencias al personal comercial):** es en general un poco más flexible, en función del cargo específico con énfasis en direccionamiento, políticas de gestión, relacionamiento tanto interno como con grupos de interés de la compañía. Se insiste sobre el aporte esperado a los fines estratégicos.
- **Inducción a aprendices:** direccionados a personal con actividades operativas relacionadas al giro del negocio.

1.2.1.5 La inducción de personal y la tecnología

Hernández (2008), establece que las nuevas tecnologías se refieren a los desarrollos tecnológicos recientes. Ha surgido del contacto de las personas con estos nuevos avances es el de expandir la capacidad de crear, compartir y dominar el conocimiento. Cimentar lazos con la tecnología es un factor principal en el desarrollo de la actual economía global y en la producción de cambios rápidos en la sociedad. En las últimas décadas, las nuevas herramientas de las TIC han cambiado fundamentalmente el procedimiento en el cual las personas se comunican y realizan negocios. Han provocado transformaciones significantes en la industria, agricultura, medicina, administración, ingeniería, educación y otras muchas áreas. Los roles más importantes en la educación han sido la transformación en tres aspectos que ha sufrido el proceso de la enseñanza:

- 1) su naturaleza
- 2) el lugar y la forma donde se realiza
- 3) el papel a desempeñar por los estudiantes y los profesores en tal proceso

La tecnología ha desarrollado un sin número de aplicaciones representativas de las nuevas tecnologías como herramientas del aprendizaje constructivista entre las más relevantes son:

- **Redes sociales:** son herramientas constructivistas, funcionan como una continuación del aula escolar, pero de carácter virtual, ampliando el espacio interaccional de los

usuarios y el expositor, permitiendo el contacto continuo con los integrantes, y proporcionando nuevos materiales para la comunicación entre ellos. Esta tecnología presenta las características de interacción, elevados parámetros de calidad de imagen y sonidos, instantaneidad, interconexión y diversidad.

- **Blogs:** es una aplicación que ofrece un espacio en el que los usuarios tienen la oportunidad de expresar sus ideas sobre cualquier tema que les interese. Esta aplicación ofrece la oportunidad de integrar vídeos e imágenes en el texto del autor.

Belloch (2010), infiere en que la virtualización de procesos organizacionales pretende brindar a los colaboradores la oportunidad de adquirir conocimientos con mayor facilidad gracias a los avances tecnológicos, a esto se lo conoce como e-learning, muchas personas consideran que esto trata solo de tomar un curso y colocarlo en un ordenador, pero en realidad trata de una combinación de recursos, interactividad, apoyo y actividades de aprendizaje estructuradas. Para alcanzar la formación virtual se utiliza un software específico denominadas genéricamente plataformas de formación virtual. Existen diferentes grupos de entornos de formación según la finalidad de los mismos, los cuales son:

- Portales de distribución de contenidos
- Entornos de trabajo en grupo o de colaboración.
- Sistemas de gestión de Contenidos (Content Management System, CMS).
- Sistemas de gestión del conocimiento (Learning Management System, LMS), también llamados Virtual Learning Environment (VLE) o Entornos Virtuales de aprendizaje (EVA).
- Sistemas de gestión de contenidos para el conocimiento o aprendizaje. (Learning Content Management System, LCMS).

Dessler y Varela (2011), refieren que la tecnología se ha convertido en una herramienta indispensable para facilitar la comunicación en las organizaciones, un claro ejemplo se observa como la tecnología ayuda a mejorar el proceso de inducción. Por ejemplo, algunas compañías ofrecen asistentes personales digitales (PDA) precargados a los gerentes recién contratados; Se trata de dispositivos que contienen información que los nuevos gerentes necesitan para

ajustarse mejor a sus nuevos puestos de trabajo, como datos de contactos clave, las principales tareas a desarrollar e incluso imágenes digitales del personal que el nuevo gerente necesita conocer. Algunas firmas entregan a todos los nuevos empleados discos que contienen información acerca de la cultura corporativa, videos de instalaciones de trabajo y saludos de bienvenida por parte de los altos ejecutivos con el fin brindar la información necesaria para asegurar una buena inserción a la organización.

En otras situaciones las empresas tienden a diseñar sitios Web de inducción. En particular para los nuevos gerentes, los CD incluyen información como los enfoques para la contratación, la ética y las políticas de suministro de la compañía y la gestión del desempeño. La persona responsable de los procesos relacionados a Recursos Humanos por lo general realiza la primera parte de la inducción y explica asuntos como el horario laboral y las vacaciones. Después, el trabajador nuevo se reúne con quien será su supervisor. Este último continúa la inducción explicando la naturaleza exacta del puesto de trabajo, presentando a la persona con sus nuevos colegas, y familiarizándolo con el lugar y el puesto de trabajo.

Existen diferentes plataformas que permiten llevar a cabo procesos de inducción tal como lo menciona Calderón et al. (2019), las organizaciones hoy en día utilizan proceso a través de e-learning, on-line, que son simuladores interactivos, pero a su vez se utilizan metodologías tradicionales que incluyen presentaciones magistrales, seminarios y talleres, pero todas las empresas coincidieron la preocupación por aplicar dinámicas más vivenciales, desde lo metodológico se está acompañando a todos los facilitadores para que no sea algo magistral, para que usen técnicas más dinámicas, más vivenciales. No siempre se cuenta con diseños pedagógicos y curriculares explícitos. La duración del proceso también es variable, quienes lo hacen intensivo lo logran en una semana, quienes más se demoran lo hacen en 45 días esto varía en base a la realidad que presenta las organizaciones.

1.2.1.6 Características de las plataformas virtuales

Tabla 1: Características de las Plataformas virtuales

Plataforma virtual	Wix.com (2020), establece las características de la plataforma son:	Moodle (2020), establece las características de la plataforma son:
Definición	Plataforma líder en desarrollo web, basada en el sistema "en la nube", que tiene millones de usuarios alrededor del mundo.	Plataforma de aprendizaje con más de 10 años de desarrollo guiado por la pedagogía de constructivismo social, proporciona un conjunto poderoso de herramientas centradas en el estudiante y ambientes de aprendizaje colaborativo, que le dan poder, tanto a la enseñanza como al aprendizaje.
Almacenamiento	Se almacenan todos los datos en la nube creada con el usuario inicial. Wix puede recopilar, almacenar y procesar cierta información personal y no personal de los usuarios de sus usuarios (“información de los usuarios de sus usuarios”), exclusivamente a nombre de los usuarios y bajo su dirección.	Se almacenan todos los datos en la nube creada con el usuario al diseñar la plataforma virtual.

Costo	La creación de la plataforma virtual es gratuita, pero el uso de determinados servicios de Wix puede estar sujeto a pago de tarifas particulares, según lo que está determinado por Wix ("Servicios de pago" y "tarifas", respectivamente).	Moodle es proporcionado gratuitamente como programa de código abierto, bajo la Licencia Pública General GNU (GNU General Public License). Cualquier persona puede adaptar, extender o modificar Moodle, tanto para proyectos comerciales como no-comerciales, sin pago de cuotas por licenciamiento, y beneficiarse del costo/beneficio, flexibilidad y otras ventajas de usar Moodle.
Usuarios	No tiene un límite de usuarios tanto en la versión gratuita como en la pagada.	Desde unos cuantos estudiantes hasta millones de usuarios, Moodle puede escalarse para soportar las necesidades, tanto de clases pequeñas, como de grandes organizaciones. debido a su flexibilidad y escalabilidad, Moodle ha sido adoptado para usarse en educación, negocios, organizaciones no-lucrativas y contextos comunitarios.

Privacidad y/o Seguridad La información personal de los visitantes, usuarios y usuarios de los usuarios de Wix podría almacenarse en centros de información ubicados en los Estados Unidos, Irlanda, Corea del Sur, Taiwán e Israel. Se usan otras jurisdicciones según sea necesario para la entrega adecuada de los servicios y/o según lo dictamina la ley. Presenta un gran énfasis en animar a sus usuarios a mantener la confidencialidad de las credenciales de inicio de sesión de su cuenta de usuario y permitir dicho acceso solamente a personas de su confianza.

Plataforma comprometida con el resguardo de la seguridad de los datos y la privacidad del usuario, controles de seguridad que son constantemente actualizados, y habiendo implementado procesos del desarrollo de Moodle y software para protección contra acceso no autorizado, pérdida de datos y mal uso, Moodle puede ser desplegado fácilmente en un servidor, o en una nube segura privada para un completo control. Impulsando a decenas de miles de ambientes de aprendizaje globalmente.

Utilidad

Ofrece a los usuarios numerosas herramientas y funciones para crear, publicar y utilizar impresionantes sitios web, plataformas de comercio en línea, boletines de noticias, galerías, reproductores multimedia, apps móviles y otras aplicaciones, herramientas y servicios para uso en línea y en móviles (los sitios web y plataformas en línea y móviles creados por los usuarios son llamados colectivamente, como “plataforma(s) de usuario”).

Moodle está basado en la web, por lo que puede accederse a él desde cualquier lugar del mundo. Con una interfaz por defecto compatible con dispositivos móviles (que pronto será responsiva) y compatibilidad cruzada con diferentes navegadores de Internet, el contenido en la plataforma Moodle es fácilmente accesible y consistente a lo ancho de diferentes navegadores y dispositivos. Una interfaz simple, características de arrastrar y soltar, y recursos bien documentados, junto con mejoras continuas en usabilidad, hacen a Moodle fácil de aprender y usar.

Recursos externos

Se desarrolla dentro de la plataforma continuamente nuevas herramientas para el alcance de la consecución de los objetivos de los usuarios. Una de ellas es Ascend de Wix, creada para brindar a los usuarios una solución empresarial integral, para que puedan conectarse con los clientes y automatizar su flujo de trabajo. Con Wix Stores, se puede vender tus productos y obtener pagos online. Por otro lado esta plataforma impulsa a la marca, producto, proceso o

Dentro de Moodle se puede acceder a una detallada documentación y foros de usuario en múltiples idiomas (incluyendo español), contenido y cursos gratuitos compartidos por usuarios de Moodle en todo el mundo, así como cientos de plugin y complementos contribuidos por una gran comunidad global.

servicio mediante el diseño de un logo personalizado con Wix Logo Maker, y multiplica tu presencia en los motores de búsqueda con Wix SEO Wiz. Crea videos promocionales en segundos con Wix Video Maker, y comparte tu historia con tus seguidores con un bonito blog de Wix. Crea aplicaciones web avanzadas, y codifica sin problemas con nuestra plataforma de desarrollo abierto Corvid de Wix.

Beneficios

Wix es una plataforma moderna de fácil acceso para los usuarios y de esta manera se cree una experiencia profesional simple y accesible para todos los usuarios, sin importar si es la primera vez que una persona cree una página o a su vez acceda a la página web. En Wix se puede encontrar las herramientas y soluciones necesarias para la creación de un sitio web profesional con verdadera libertad creativa.

Moodle tiene el sustento de una comunidad internacional activa por su posicionamiento en el mercado por el transcurso de varios años atrás, cuenta con un equipo de desarrolladores dedicados de tiempo completo y una red de Moodle Partners certificados. Impulsado por la colaboración abierta y un gran soporte comunitario, continúa logrando rápidas mejoras y reparación de defectos.

Elaborado por: Charney Hernández

CAPÍTULO 2: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Metodología general

2.1.1 Nivel de estudio

La investigación emplea el nivel de estudio correlacional, considerando dos variables (1) identificación de las características de la población de la Fundación World Vision Ecuador respecto a la inducción y (2) conocer las barreras que existen en el acceso a la información de la organización., para conocer cómo se pueden comportar si existiera la variable número uno en relación a la variable número dos, es decir, si el mejoramiento de la adaptación a la organización puede relacionarse positivamente con la virtualización de la inducción en World Vision Ecuador.

2.1.2 Modalidad de Investigación

La modalidad de investigación fue de proyecto de desarrollo, enfocándose en la necesidad de las organizaciones de generar procesos de inducción de personal en las organizaciones que llegue a todas las personas sin barreras de acceso dadas por su ubicación geográfica o nivel de formación, presentando una propuesta práctica de aplicación específica para brindar acceso a inducción a los nuevos colaboradores en las organizaciones, con el fin de identificar la influencia de virtualizar la inducción como herramienta de inclusión.

2.1.3 Método

El método de la presente investigación utilizada es la metodología deductiva e inductiva la cual facilita la búsqueda de oportunidades de mejora potenciales ante los problemas identificados, partiendo de la situación real de la organización y complementando con la información que se recolecta mediante los diferentes instrumentos aplicados durante la

investigación. Finalmente se infiere respecto a toda la información enfocada a generar una propuesta de inducción virtual en base a las necesidades que presenta la Fundación World Vision Ecuador.

2.1.4 Población y muestra

La población objeto de estudio son los colaboradores de la Fundación World Vision Ecuador de Quito, Riobamba, Portoviejo e Ibarra comprendidos entre los 23 y los 65 años de edad, como resultado final se obtiene una población de 172 personas hasta el mes de junio del 2019, distribuidos de la siguiente manera (ver tabla 2):

Tabla 2: distribución de la población de Fundación World Vision Ecuador

Lugar de Trabajo	Total de colaboradores	Porcentaje de trabajadores según su ubicación
Matriz Quito	45	26,16
Región Sierra	76	44,19
Región Costa	51	29,65
Total	172	100,00

Fuente: Distributivo de nómina del personal activo en el mes de junio del 2019

Se decide aplicar el instrumento a todos los trabajadores de la organización en su mayoría posible, con el fin de obtener resultados alineados a la realidad de la organización. Debido al tamaño de la muestra se optó por realizar un muestreo por conveniencia que según Casal y Mateu (2003) señala que consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo, siendo este

el mayor inconveniente del método ya que no se puede cuantificar la representatividad de la muestra.

- **Criterios de inclusión.** - los colaboradores de la organización de todo rango de edad requerida, género masculino y femenino y que accedan a la participación facultativa.
- **Criterios de exclusión.** - los colaboradores que no deseen llenar el instrumento de manera voluntaria.

2.1.5 Selección de instrumentos de investigación

Se estableció como instrumento para el desarrollo de la investigación la encuesta a fin de recopilar información alineada a la realidad de la organización, definiendo las preguntas en base a la operacionalización de las variables de interés a partir de la revisión exhaustiva de literatura. El cuestionario resultado de este proceso es sometido a pruebas estadísticas de confiabilidad que respalden la información obtenida en los resultados del estudio.

2.1.6 Procesamiento de Datos

En el diseño del instrumento se utilizaron dos tipos de variables: las variables independientes y dependientes como señala (Cauas, 2006) que las variables dependientes son aquellas que reciben este nombre las variables a explicar, o sea, el objeto de la investigación, que se trata de explicar en función de otros elementos y las variables independientes son las variables explicativas, o sea, los factores o elementos susceptibles de explicar las variables dependientes (en un experimento son las variables que se manipulan). Por otro lado Behar (2008), señala que término variable significa características, aspecto, propiedad o dimensión de un fenómeno y puede asumir distintos valores. Para definir y seleccionar variables, es importante conocer su valor, traduciéndolas a conceptos susceptibles de medir, posterior se establece su definición nominal, real, operativa: lo que significa el término, la realidad y la práctica. A partir de la propiedad cuantificable de la variable es que se seleccionan los instrumentos de recolección de datos, con el fin de obtener la información empírica necesaria

para alcanzar los objetivos propuestos con la investigación y se pueda comprobar la hipótesis formulada.

Fernández (1982) menciona que la escala de Likert es una escala ordinal y como tal no mide en cuánto es más favorable o desfavorable una actitud, es decir que si una persona obtiene una puntuación de 60 puntos en una escala, no significa esto que su actitud hacia el fenómeno medido sea doble que la de otro individuo que obtenga 30 puntos, pero sí arroja 60 puntos tiene una actitud más favorable que el que tiene 30, de la misma forma que 40°C no son el doble de 20°C pero sí indican una temperatura más alta. A pesar de esta limitación, la escala Likert tiene la ventaja de que es fácil de construir y de aplicar, y, además, proporciona una buena base para una primera ordenación de los individuos en la característica que se mide, por otro lado Maldonado, Méndez, y Peña (2007) aluden que la escala de Likert se conoce como un instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos utilizado dentro de la investigación, también conocido como un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal; consiste en una serie de ítems o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. Son cinco el número de opciones de respuesta más usado, donde a cada categoría se la asigna un valor numérico que llevará al sujeto a una puntuación total producto de las puntuaciones de todos los ítems. Dicha puntuación final indica la posición del sujeto dentro de la escala. Las actitudes son lo que principalmente se pueden medir con una escala tipo Likert. El instrumento que se aplicará a la población presenta una escala de calificación de Likert con cinco ítems donde se definió de la siguiente manera:

- 5 = Totalmente de acuerdo
- 4 = De acuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 1 = Totalmente en desacuerdo.

Para el procesamiento de los datos se realizó lo mencionado a continuación:

- Organizar: luego de aplicar el instrumento a los colaboradores de World Vision Ecuador, se organizaron las tablas a fin de facilitar la tabulación de los datos obtenidos.
- Obtención de Resultados estadísticos: se tabularon los datos obtenidos del instrumento mediante el software estadístico SPSS versión 25, para la aplicación de un análisis correlación que arrojó el coeficiente de Pearson el cual como lo menciona Martínez (2009) se calcula el coeficiente de correlación Pearson con el objetivo de determinar el grado de variación de una variable con respecto a otra en un grupo de sujetos.
- Análisis de los resultados obtenidos: luego de obtener las diferentes tablas con los datos estadísticos del análisis correlacional se analiza el coeficiente de Pearson obtenido de cada una de las variables y subvariables de estudio.

2.2 Metodología específica

Para el cumplimiento de los objetivos específicos que se enfocan en el mejoramiento de la adaptación del personal que se integra a la organización se detalla a continuación la metodología:

- OE 1.- Analizar las características de la población en la Fundación World Vision Ecuador respecto al acceso a información de la Inducción.

Para levantar información de la población se diseña un instrumento a partir de la revisión teórica, el cual se somete a una validación estadística a través del sistema IBM SPSS Statistics versión 25.0 para su posterior aplicación mediante un muestreo aleatorio por conveniencia y finalmente se tabula toda la información obtenida.

- OE 2.- Identificar el grado de acceso a los diferentes recursos informáticos que dispone la organización para poder acceder a información.

Partiendo de las tabulaciones de datos recopilados de la aplicación del instrumento se traslada la información al sistema de IBM SPSS Statistics versión 25.0, se procede aplicar técnicas estadísticas de correlación en el cual se determinan de las variables analizadas cuales son las que mayor relación tienen. El uso de la técnica de correlación de variables y la utilización de una metodología descriptiva facilitará identificar y establecer el por qué la relación entre las variables y subvariables tal como lo establece Hernández, Fernández, & Baptista (2014), el estudio descriptivo busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de cualquier fenómeno que se analice con el fin de descubrir las tendencias existentes de un grupo.

- OE 3.- Diseñar una propuesta de inducción virtual, en base a las características de la población.

Para el cumplimiento del objetivo se analiza las relaciones existentes entre las variables de estudio con mayor relevancia, y posterior se genera la propuesta de inducción virtual para la Fundación World Vision Ecuador en relación a los datos obtenidos del análisis correlación de variables.

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE DATOS

3.1 Recolección y Tratamiento de Datos

La recolección de información parte de la elección de las personas que llenan los cuestionarios de forma aleatoria y por conveniencia, entendiendo que para Otzen y Manterola (2017): “este tipo de muestro busca seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, esto fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador”. Se procede con la difusión de los cuestionarios en donde se indica cual es la lógica para completar, los datos obtenidos son tabulados a través de la herramienta IBM SPSS Statistics 25.0 la versión del año 2017 con el objetivo de elaborar una análisis correlacional de asociación para conocer la relación entre las variables obtenidas como menciona Ramón (2017), la correlación es una técnica estadística usada para determinar la relación entre dos o más variables, en este caso las virtualización del proceso de inducción con las barreras de acceso a una inducción presencial.

Objetivo

Identificar las características que presenta la población de World Vision Ecuador en relación con la inducción de personal y sus barreras de acceso a la información para brindar una propuesta de virtualización de la inducción.

Datos de identificación:

Para analizar, segmentar e interpretar los resultados a obtener de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Fundación World Vision Ecuador se selecciona datos de información (ver tabla 3)

Tabla 3: Justificación de datos de información del instrumento

Datos de información	Justificación
Edad	Segmentar la información por grupo generacional y posterior encasillar la información.
Tiempo en la organización	Conocer si las personas que ha ingresado en los últimos años han recibido una inducción apropiada para el desarrollo de sus actividades.
Lugar de Trabajo	En base a la ubicación geográfica, identificar en qué lugar de trabajo presentan barreras de acceso a la información de personal.
Área al que pertenece	Fraccionar e identificar el departamento que más presenta barreras de acceso a la inducción de personal.
Tipo de trabajo	Conocer el tipo de trabajo que realiza en la organización ya sea de oficina o campo, con el fin de saber la facilidad de acceso que tiene la persona a un medio digital.
Días en los que se entregó su ordenador	Conocer el número de días en los que se demoró la organización para entregar el ordenador con acceso a todas las herramientas tecnológicas.
Proceso Formal de Inducción de personal	Conocer si los colaboradores al ingresar a la Fundación World Vision Ecuador pasaron por un proceso de inducción formal.

Elaborado por: Charney Hernández

Variables de Estudio

Para la construcción del instrumento se realizó mediante una correlación de variables según Ramón (2017), define como: “una técnica estadística usada para determinar la relación entre dos o más variables. La relación entre la duración de una carrera de distancia y el test del escalón, o la relación entre las características de la personalidad y la participación en deportes de alto riesgo. La correlación puede ser de al menos dos variables o de una variable dependiente y dos o más variables independientes, denominada correlación múltiple”. El estudio de las variables que se identifican en la presente investigación las cuales son (1) identificación de las características de la población de la Fundación World Vision Ecuador respecto a la inducción

y (2) conocer las barreras que existen en el acceso a la información de la organización permitió construir el instrumento con subvariables basadas en la problemática que presenta la organización, las preguntas del instrumento se someterán a una validación con el fin de asegurar una recolección de datos exitosa y útil (ver tabla 4).

Tabla 4: Variables y subvariables de la inducción de personal en World Vision Ecuador

Variable	Subvariable	Característica	Base Teórica	Pregunta	Escala
Características de la población	Orientación oportuna a los nuevos colaboradores	Información organizacional	Dessler y Varela (2011) menciona que: “la inducción brinda la información básica para realizar sus labores de forma satisfactoria” por otro lado Torres (2019), establece que dentro de la inducción de personal se exponen la misión, visión, valores, políticas, y demás información general de la empresa, una vez realizada esta se procede a realizar.	¿Cree usted que la información impartida en el programa de inducción fue de gran utilidad en el desempeño de su rol en la organización?	5 4 3 2 1
		Políticas y normativas organizacionales	Grados (2013) y Torres (2019), señalan que propiciar el sentido de pertenencia hacia la empresa, así como socializar las políticas y manuales necesarios que disminuyan el riesgo de algún accidente o problema relacionado con el desempeño del personal nuevo.	¿Considera usted tener claridad suficiente del uso de las políticas y normativas vigentes en la organización?	5 4 3 2 1
		Calidad de expositores	Calderón (2019), menciona que a su vez se utilizan metodologías tradicionales se requiere aplicar dinámicas más vivenciales, desde lo	¿Considera usted que los expositores del programa de inducción tuvieron los	5 4 3 2 1

	<p>metodológico se está acompañando a todos los facilitadores para que usen técnicas más dinámicas, más vivenciales.</p>	<p>conocimientos necesarios para despejar sus inquietudes e impartieron información real de la organización?</p>		
<p>Orientación</p>	<p>Dessler y Varela (2011), La inducción constituye el modo de socializar al nuevo integrante, brindándole información y satisfacción que contribuya a un mejor desenvolvimiento para que su desempeño contribuya al éxito de la organización.</p>	<p>¿Cree usted que la información que recibió en la Inducción le permitió orientarse fácilmente dentro de la organización?</p>	<p>5 4 3 2 1</p>	
<p>Satisfacción de la inducción</p>	<p>Satisfacción</p>	<p>Grados (2013), señala que una de las ventajas de un buen proceso de inducción de personal es: la reacción del trabajador a la organización será de máximo rendimiento, satisfacción propia, colaboración y cooperación entusiasta.</p>	<p>¿Considera usted que su experiencia respecto al proceso de inducción que brindo World Vision Ecuador fue de su completa satisfacción?</p>	<p>5 4 3 2 1</p>
	<p>Metodología</p>	<p>Ochomogo, Martínez, y Miguelena (2014), proponen a través de su metodología para implementar plataformas virtuales en las organizaciones para dar la oportunidad que los</p>	<p>¿Cree usted que la metodología de enseñanza en el proceso de inducción le permitió adquirir los conocimientos necesarios para</p>	<p>5 4 3 2 1</p>

colaboradores tengan acceso a la información necesaria. desempeñar su rol en la organización?

Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), establecen que las metodologías comprenden las siguientes etapas: bienvenida, inducción corporativa e inducción al cargo.

Motivación	Elorriaga y Barreto (2015), establece al brindar una inducción acertada da como resultado una serie de beneficios como los motivacionales, donde el personal que se somete a programas de entrenamiento para inducción de calidad tiene más probabilidades de comprometerse a más largo plazo con la organización.	¿Considera que el programa de inducción logró promover un alto grado de motivación e incrementó su compromiso con la organización en el desempeño de sus actividades diarias?	5 4 3 2 1
Integración	Peiró (1999), señala que el ajuste entre la persona y el puesto busca la integración de la persona con la organización por otro lado Grados (2013), menciona que, si se proporciona una buena inducción general a la empresa y al puesto se puede acelerar la integración a la organización.	¿Cree usted que el proceso de inducción aportó a su integración con su equipo de trabajo y toda la organización?	5 4 3 2 1

Barreras de acceso a la información	Acceso a la información organizacional	Relaciones Interpersonales	Alfaro (2012), establece que la inducción incluye la presentación con el personal correspondiente. Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), señala que la inducción se enfatiza en el alcance de su cargo y en el aporte en las relaciones con las personas que tiene que interactuar.	¿Cree usted que el proceso de inducción apor- to en la creación de relaciones interpersonales?	5	4	3	2	1
		Sentido de pertenencia	Navarrete y Figueroa (2019), en su estudio destacó que las personas que recibieron inducción obtuvieron mejor desempeño laboral y pertenencia a la organización.	¿Considera que la inducción de personal ha logrado que usted se identifique y se sienta parte integral de la organización?	5	4	3	2	1
		Tecnología	Ochomogo, Martínez, y Miguelena (2014), llegaron a la conclusión que gracias a los avances de la tecnología las personas pueden tener acceso a una nueva forma de adquirir conocimientos a través de una educación sin distancias, mediante el uso de plataformas digitales e interactivas que incluyen herramientas tales como: foros, chats, uso de videos, videoconferencias, entre otras.	¿Considera usted que las herramientas tecnológicas que le brinda la organización tales como: laptop, internet y acceso a las diferentes plataformas es de fácil acceso y uso?	5	4	3	2	1
		Disposición de los directivos	Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), menciona que existe dispersión de prioridades, es	¿Considera usted que su líder inmediato y su equipo de trabajo	5	4	3	2	1

decir que muchas veces los jefes inmediatos privilegian el hacer y se obtiene como consecuencia una distorsión de la finalidad propia de la inducción.

mostró interés y accesibilidad para que usted participe en el proceso de inducción?

Oportunidad

Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), establece que la oportunidad de la inducción surge al ingresar las organizaciones, muchas personas por su fecha de ingreso la inducción les toca a los veinte días o al mes de haber ingresado, pero resulta que cuando ya han ingresado están llenos de trabajo y no pueden presenciar el proceso de inducción.

¿Cree usted que la carga de trabajo existente en el departamento al que ingresó no permitió completar el proceso de inducción?

5 4 3 2 1

Claridad

Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), infieren que la falta de claridad de temas a tratar en el proceso de inducción de personal: se evidencia que en el periodo de inducción se incluían temas que no corresponden a este ciclo, siendo muy frecuente la confusión con el entrenamiento para el puesto.

¿Considera que los temas tratados en la inducción de personal fueron de fácil entendimiento y se enfocaron en dar una visión global de la organización?

5 4 3 2 1

Tiempo	<p>Torres (2019), señala que lo que se busca es acortar el tiempo de adaptación y que la rotación de personal sea lo menor posible, considerando que todo egreso supone un costo y a la vez una pérdida de recurso humano para la organización. La inducción de personal se implementa con el fin proporciona información tanto general como particular del puesto de trabajo y la empresa.</p>	<p>¿Cree usted que el tiempo de duración del proceso de inducción fue suficiente para ayudarlo a insertarse de forma exitosa a las actividades que demanda su rol en la organización y le permitió conocer el uso de la información organizacional y las normativas vigentes?</p>	5 4 3 2 1
--------	---	---	-----------

Elaborado por: Charney Hernández

3.1.1 Validación del cuestionario

Posterior a la construcción del instrumento, mismo que fue elaborado con una previa validación de la fundamentación teórica por pregunta (ver tabla 4), se aplicó el instrumento a 39 personas, los resultados obtenidos permitieron que el cuestionario pase por un proceso de validación del instrumento en el sistema IBM SPSS Statistics 25.0 a través del uso de Alfa de Cronbach. La validación estadística arrojó un resultado de 0,917 (Ver tabla 6). Se determina que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad corroborando con lo mencionado por R. Hernández, Fernández, & Baptista (2014) para medir la confiabilidad de un instrumento, se debe aplicar a la muestra el instrumento y sobre la base de los resultados calcular tal coeficiente que arroja la técnica estadística Alfa de Cronbach.

Respecto a la interpretación de esta técnica se debe tomar en cuenta que el valor obtenido como coeficiente cambia de acuerdo con el número de indicadores específicos o ítems que incluya el instrumento de medición. Cuantos más ítems haya, mayor tenderá a ser ésta, lo cual resulta lógico. De igual manera Se realizó un esquema de validación de la desviación por pregunta, y al ver que el resultado por pregunta no era inferior a 0,7 no se generaron modificaciones al cuestionario.

Cada vez que se administra un instrumento de medición debe calcularse la confiabilidad, al igual que evaluarse la evidencia sobre la validez. Tomando como ejemplo la medida del “amor romántico”, para estimar se aplicó el Alfa de Cronbach y arrojó un resultado de 0.96, lo que significa que es muy elevado, es decir que su medida del “amor romántico” es sumamente confiable, esto se representa a continuación, donde se visualiza una escala que permite conocer el grado de confiabilidad en relación al coeficiente obtenido en la técnica estadística en relación al ejemplo que se menciona anteriormente:

Tabla 5: Interpretación de un coeficiente de confiabilidad

Definición	Nula	Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Total, o perfecta
Alfa	0	0,2	0,4	0,6	0,8	0,9	1
	0% de confiabilidad en la medición (está contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error)

Elaborada por: R. Hernández et al., (2014).

Tabla 6: Estadísticos de Fiabilidad SPSS**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	39	100,0
	Excluido^a	0	,0
	Total	39	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	15

Elaborado por: Charney Hernández en SPSS

3.2 Presentación de resultados

Posterior a la aplicación del instrumento en la organización, los datos obtenidos se trasladaron al software estadístico IBM SPSS Statistics 25.0, con el fin de analizarlos mediante una técnica estadística de análisis correlacional de variables que para Laguna (2014), permite conocer tanto la relación como la dirección y la fuerza de la asociación existente entre dos variables. La técnica estadística mencionada arroja en los resultados el coeficiente de Pearson de cada una de las correlaciones existentes entre las variables (ver tabla 9).

Según Fallas (2012), el coeficiente de Pearson permite conocer tanto la intensidad como la dirección de correlación entre las variables de estudio. Los valores del coeficiente de Pearson oscilan entre 1 que significa que existe una correlación positiva o directa, 0 que significa que no existe algún tipo de correlación y -1 que significa que tiene una correlación negativa o indirecta. Para la interpretación de los coeficientes de Pearson obtenidos se estable como referencia el intervalo $[-1 / 0 / 1]$; así como el concepto de variabilidad, donde los valores que se acercan a cero indican poca o ninguna de correlación lineal, en tanto que valores cercanos a uno indican un alto grado de correlación lineal mientras que el valor de $r = 0,50$ indica menos que la mitad de la intensidad de asociación con respecto a un valor de $r = 1$. Desde esta perspectiva un aumento en r de 0,15 tiene un mayor impacto en la intensidad de la asociación cuanto mayor sea el valor de “ r ”.

El coeficiente de Relación de Pearson como lo establece R. Hernández et al., (2014), se conoce como una prueba estadística que permite conocer la relación entre dos variables medidas mediante el nivel por intervalos o de razón. Se le conoce también como “coeficiente producto-momento” y se lo simboliza: r . La prueba en sí, no considera a las variables como independiente o dependiente, debido a que no evalúa la causalidad. La noción de causa-efecto (independiente-dependiente) es posible establecerla teóricamente, pero la prueba no asume dicha causalidad.

El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones recolectadas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos. Para conocer el nivel de medición de las variables se utilizan los intervalos o razón y la interpretación de los mismos radican en que el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde: -1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

Tabla 7: Escala de interpretación del coeficiente de correlación

Intervalo	Definición
-1	Correlación negativa perfecta
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
0.0	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Esto quiere decir que “A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Elaborado por: R. Hernández et al., (2014)

Por otro lado Hernández et al., (2018), en la revista de AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica señala relevante tomar en cuenta las sugerencias estadísticas establecidas por Cohen, mismas que se consideran las más extendidas y respetadas a nivel de la comunidad científica; sin embargo, estas referencias solo deben ser empleadas como elemento de ayuda al momento de reflexionar sobre la importancia de los hallazgos. Se supone en este cuadro que la relación se da entre X y Y, pero aplica a cualquier par de variables. Se plantea el valor absoluto del coeficiente, de modo que la magnitud es independiente del signo. Para la interpretación de los coeficientes de correlación obtenidos se utilizará la escala de interpretación propuesta por Hernández et al. (2018) la cual es:

Tabla 8: Escala de interpretación del coeficiente de correlación

Rango de valores del coeficiente de Pearson	Significado
$0.00 \leq 0.10$	Correlación nula
$0.11 \leq -0.30$	Correlación débil
$0.31 \leq 0.50$	Correlación moderada
$0.51 \leq 1$	Correlación fuerte

Elaborado por: Hernández et al., (2018)

Tabla 9: Correlación entre las variables Características de la Población y las Barreras de Acceso a la Información

Variables de estudio		Barreras de Acceso a la información				
Características de la población		Tecnología	Disposición de los directivos	Oportunidad	Claridad	Tiempo
Información Organizacional	Correlación de Pearson	0,326**	0,470**	0,018	0,610**	0,512**
	N	141	141	141	141	141
Políticas y normativas vigentes	Correlación de Pearson	0,506**	0,545**	0,012	0,426**	0,108
	N	141	141	141	141	141
Calidad de expositores	Correlación de Pearson	0,309**	0,530**	0,051	0,568**	0,410**
	N	141	141	141	141	141
Orientación	Correlación de Pearson	0,361**	0,483**	0,151	0,389**	0,433**
	N	141	141	141	141	141
Satisfacción	Correlación de Pearson	0,177*	0,356**	0,026	0,545**	0,650**
	N	141	141	141	141	141

	N	141	141	141	141	141
Metodología	Correlación de Pearson	0,323**	0,420**	0,016	0,598**	0,544**
	N	141	141	141	141	141
Motivación	Correlación de Pearson	0,298**	0,470**	-0,045	0,645**	0,562**
	N	141	141	141	141	141
Integración	Correlación de Pearson	0,232**	0,354**	0,147	0,626**	0,672**
	N	141	141	141	141	141
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	0,296**	0,425**	-0,024	0,555**	0,561**
	N	141	141	141	141	141
Sentido de Pertenencia	Correlación de Pearson	0,420**	0,420**	-0,006	0,497**	0,460**
	N	141	141	141	141	141

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

*****. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Charney Hernández en SPSS

3.2.1 Análisis correlacional

Para la interpretación de los resultados obtenidos en la técnica estadística aplicada es de relevancia según R. Hernández et al., (2014) tomar en cuenta que en cuanto al signo dentro del coeficiente obtenido indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. En los principales programas computacionales de análisis estadístico indican si el coeficiente es o no significativo de la siguiente manera: $r = 0.7831$ (valor del coeficiente) s o $P = 0.001$ (significancia) $N = 625$ (número de casos correlacionados) Si s o P es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error).

Dentro de IBM SPSS® presentan los coeficientes de correlación en una tabla, donde las filas o columnas son las variables asociadas y se señala con asterisco(s) el nivel de significancia: un asterisco (*) implica que el coeficiente es significativo al nivel del 0.05 y dos asteriscos (**) que es significativo al nivel del 0.01. Los resultados obtenidos del análisis correlacional se considera aquellas relaciones que se encuentran entre $0.51 \leq 1$ es decir todas aquellas “correlaciones fuertes” (ver tabla 5), no se han tomado en cuenta valores que comprenden entre una correlación nula hasta correlación moderada es decir valores que oscilan entre $0 \leq 0,5$. La información relevante que se destaca en el presente análisis estadístico es:

Tabla 10: Correlaciones Relevantes

Variables de estudio		Barreas de Acceso a la información				
Características de la población	Correlación de Pearson	Tecnología	Disposición de los directivos	Carga Laboral	Claridad	Tiempo
		Información Organizacional	N/A	N/A	N/A	0,610**
	N	141	141	141	141	141

Políticas y normativas vigentes	Correlación de Pearson	0,506**	0,545**	N/A	N/A	N/A
	N	141	141	141	141	141
Calidad de expositores	Correlación de Pearson	N/A	0,530**	N/A	0,568**	N/A
	N	141	141	141	141	141
Orientación	Correlación de Pearson	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	N	141	141	141	141	141
Satisfacción	Correlación de Pearson	N/A	N/A	N/A	,545**	,650**
	N	141	141	141	141	141
Metodología	Correlación de Pearson	N/A	N/A	N/A	0,598**	0,544**
	N	141	141	141	141	141
Motivación	Correlación de Pearson	N/A	N/A	N/A	0,645**	0,562**
	N	141	141	141	141	141
Integración	Correlación de Pearson	N/A	N/A	N/A	0,626**	0,672**
	N	141	141	141	141	141
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	N/A	N/A	N/A	0,555**	0,561**
	N	141	141	141	141	141
Sentido de Pertenencia	Correlación de Pearson	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	N	141	141	141	141	141

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

*****. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Charney Hernández en SPSS

En base a los resultados que obtuvieron una correlación fuerte se puede determinar que:

- La característica de información organizacional con una correlación de 0,610 ante la subvariable claridad evidencia que la información impartida por la organización en su programa de inducción es de fácil entendimiento para los colaboradores, de igual manera la misma característica referente a la subvariable tiempo presenta una correlación con un coeficiente del 0,512, lo que indica que el tiempo empleado en el proceso de inducción referente a todo el contenido del programa impartido por la organización presenta una buena distribución concatenando a lo mencionado por Alfaro (2012), define a la inducción de personal como el proceso donde brinda toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades participantes para lograr su propia incorporación a los grupos sociales que existen en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo empleado y la organización, por otro lado Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), establecen que para conocer el sentido y el significado que tiene la socialización organizacional se lograron detectar varias limitaciones dentro de la inducción de personal como el tiempo ya que se genera una tensión alta entre la necesidad de vinculación inmediata a la labor por las exigencias de productividad que tienen los jefes inmediatos.
- Respecto a las políticas y normativas vigentes con la subvariable tecnología se obtuvo un coeficiente de 0,506, es decir, gracias a que las herramientas tecnológicas tales como: laptop, internet y acceso a las diferentes plataformas es de fácil acceso y uso, los colaboradores tienen amplios conocimientos de uso de las políticas y normativas vigentes en la organización, es importante señalar que la organización al ser una fundación enfocada en los derechos humanos y en si a la ayuda humanitaria presenta una serie de políticas y normativas que se encuentran en constante actualización. Por otro lado, las políticas y normativas vigentes respecto a la disposición de los directivos se obtuvo un coeficiente del 0,545, en otras palabras, los líderes de los equipos de trabajo en la organización brindan el espacio para que sus nuevos integrantes participen del programa de inducción, debido a que se considera fundamental tener claridad de la parte legal que maneja la organización. Los resultados sostienen lo expuesto por Torres (2019), socializar manuales o políticas ayudan a disminuir riesgos antes accidentes o problemas relacionados con el desarrollo de las actividades del personal nuevo y de esta

manera todos los niveles organizacionales sin excepción alguna tengan acceso a esta información.

- La calidad de los expositores en relación con la subvariable disposición de los directivos se obtuvo un coeficiente de 0,530, dicho de otra forma, los líderes de la organización permiten que los expositores de los diferentes temas considerados en el programa de inducción se preparen de forma adecuada con el fin de brindar una exposición clara y de utilidad para los nuevos colaboradores concatenando a la subvariable claridad se obtuvo un coeficiente de 0.568, es decir, que los colaboradores manejan un lenguaje de fácil entendimiento para los nuevo colaboradores. Así como por Dessler y Varela (2011) sostiene que la inducción debe proporcionar al nuevo empleado la comprensión de la forma en que el desempeño en su puesto contribuya al éxito de la organización y la forma en que los productos o servicios de la institución favorezcan a la sociedad.
- La característica de satisfacción respecto a la subvariable claridad arrojó un resultado de 0,545, es decir que los colaboradores consideran que el proceso de inducción les permitió aprender de todas las temáticas expuesta con una amplia claridad y a su vez respecto a la subvariable del tiempo de la cual se obtuvo como coeficiente de 0,650 tomando en cuenta que el tiempo que ha durado el proceso de inducción ha sido suficiente para adquirir los conocimientos necesarios para aplicarlos al desempeñar las actividades laborales. En base a lo obtenido se contrasta con lo dicho por Dessler y Varela (2011) que señala que el proceso de inducción forma parte del modo de modo de impartir conocimientos al nuevo colaborador, es decir que la organización se enfoque en impartir información, pero a su vez satisfacción que posteriormente contribuirá a un mejor desenvolvimiento.
- Con respecto a la metodología utilizada en relación con la subvariable claridad se obtuvo un 0,598 indicando que la metodología que se utiliza dentro del programa de inducción de la organización es detallada y desarrollada con claridad permitiéndoles implementar a sus conocimientos la visión global de la empresa. La metodología empleada frente a la subvariable como el tiempo se obtuvo como coeficiente un 0,544 lo que indica que los colaboradores que han tomado el programa de inducción comprenden de un tiempo estructurado y bien distribuido en base a lo que la metodología organizacional demanda. Tener una metodología estructurada ayuda a clarificar el objetivo de contar con un programa de inducción tal como lo menciona

Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), todas las organizaciones tiene un diseño o una estructura diferente de su inducción de personal, para ello se toma en cuenta las necesidades organizacionales en conjunto con ciertos aspectos personales y laborales.

- Con respecto a la claridad utilizada al difundir la información en relación con la subvariable motivación se obtuvo un 0,645 indicando que la claridad tanto en la comunicación como con la información impartida por la organización hacia los nuevos colaboradores es un factor que interviene en la motivación que los colaboradores pueden presentar al momento de desempeñar sus actividades laborales, mientras la comunicación y el lenguaje empleado es más claro u homogéneo con los colaboradores se permite un mejor entendimiento y la motivación incrementará ya que la falta de entendimiento de la información receptada genera frustración, corroborando a lo que menciona Moragas (2010), quien asegura que una buena comunicación a través de la claridad tanto al comunicarse los nuevos colaboradores con los directivos como la información impartida se relaciona con la motivación, ya que esta permite tener un impacto organizativo positivo siempre y cuando al dirigirse se transmita unidad organizativa, sentido, claridad, pasión e ilusión de modo que logre contagiar a las personas que reciben la información. Por otra parte, la motivación en relación al tiempo se obtuvo un coeficiente del 0,562, es decir que cuando la información es más clara genera motivación y se necesita que se repitan menor veces las cosas y se pueden ejecutar las cosas con mayor rapidez afirmando lo que menciona Torres (2019), la importancia de acortar el tiempo de adaptación para que a futuro no esto no influya en la rotación de personal, ya que cada uno de los posibles egresos causados por una inducción de personal extensa o una inducción de personal incompleta por falta de tiempo representa un costo y a la vez una pérdida de recurso humano para la organización, tomando en cuenta que este proceso busca motivar, conectar e informar al nuevo colaborador temas relacionados a la organización, por otro Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), establecen que una de las limitaciones dentro de la inducción de personal a considerar es el tiempo ya que el tiempo de duración del proceso de inducción genera una tensión alta entre la necesidad de vinculación inmediata a la labor por las exigencias de productividad que tienen los jefes inmediatos
- Respecto a la claridad en relación con la integración se obtuvo un 0,626 es decir que un colaborador mientras más clara sea la información obtenida en el proceso de inducción le

permitirá integrarse a la organización con mayor facilidad, por otra parte el tiempo frente a la integración obtuvo un 0,672 lo que indica que el tiempo que se emplee en el programa de inducción cumple un rol fundamental para que las personas sujetas a inducción de personal se sientan como parte integral de la organización, ya que extender el proceso de inducción o a su vez brindar un proceso de inducción generará sentirse ajeno a la organización, corroborando a lo que señala Ureña (1999), considera que el programa de inducción permite al colaborador integrarse de una forma adecuada siempre y cuando se eviten disfunciones o sensación de que la empresa no atiende adecuadamente a dicho personal, un proceso de socialización informal y realizarlo al azar o en si una rotación prematura, haciéndoles conocedores, partícipes y entusiastas de las actividades y tareas realizadas en la empresa, y de los objetivos que se pretenden conseguir. Por otra parte Grados (2013), un buen proceso de inducción al puesto trae como consecuencia a la empresa que el nuevo colaborador logre integrarse a la organización a través de una actitud favorable hacia la empresa, para así hacerle sentir a la persona sujeta de inducción perteneciente al grupo y de esta manera lograr acelerar su integración al grupo, subgrupos y ambiente laboral.

- Se obtuvo como coeficiente de correlación un 0,555 respecto a la claridad frente a las relaciones interpersonales, lo que indica que la información al momento de dar a conocer a los nuevos colaboradores mientras más clara sea, les permitirá preguntar cosas con mayor facilidad dando paso a que las relaciones interpersonales se fortalezcan ya que se generará en este espacio la libertad plena para interactuar entre las personas sujetas al proceso de inducción con los expositores o en si los compañeros de trabajo, respecto al tiempo en base a las relaciones personales se obtuvo un 0,561 lo que quiere decir que un mejor entendimiento de la información recibida en el proceso de inducción permite que las relaciones se fortalezcan gracias al número de interacciones entre las partes, al tiempo dedicado en resolver inquietudes o cualquier tema que salte durante este proceso, tomando en cuenta que el lenguaje empleado sea adecuado, se compartan ideas de forma libre de las personas ayudará a fortalecer las relaciones interpersonales respaldando lo que menciona Peiró (1999), dentro del proceso de inducción se requiere tomar en cuenta en la fase donde se busca el ajuste entre la persona y el puesto o más en general, entre las personas y el sistema de trabajo, brindar a los nuevos colaboradores información clara para lograr una visión comprensiva de la organización y en especial

de las relaciones entre las personas. Esos aspectos se incluyen en el contrato psicológico o contrato psicosocial, es decir lo que la persona (o grupo) espera de la organización a cambio de sus contribuciones y al conjunto de compensaciones que la organización espera de la persona a cambio de sus contribuciones. Esos intercambios inciden sobre aspectos relacionados con la cultura, la estructura, la tecnología etc. y sólo en la medida en que logren un equilibrio o congruencia razonables, la integración de la persona en la organización resulta satisfactoria para ambas partes. Orozco (2001), establece que la primera impresión de un colaborador acerca de la empresa, tiene relación directa con las circunstancias bajo las cuales se instalará en ella, el trabajo que desempeñará y las relaciones funcionales con el resto del personal. Moragas (2010), establecer una buena comunicación en el proceso de inducción busca que exista un intercambio repetitivo de mensajes implícitos tanto en los diferentes comportamientos como en las actitudes que se encuentra en la delegación, al compartir información y en la calidad en general de las relaciones que se establezcan. Mientras que para Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), señalan que dentro del proceso de inducción al cargo se debe enfatizar en el alcance de su cargo y en el aporte que se espera, desde su proceso, a los resultados organizacionales, así como aspectos de estructura y relaciones con las personas que tiene que interactuar, es un proceso en el que se enfatiza más el qué se hace en la organización y en su proceso, que el cómo se hace que es objeto del entrenamiento y no de la inducción.

Mediante la técnica estadística empleada, se generalizaron los resultados de las diferentes preguntas que comprenden a cada una de las variables de estudio. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,755, es decir que se encuentra en el rango de $0,51 \leq 1$ una correlación fuerte entre las variables (1) características de la población y (2) barreras de acceso a la información (ver tabla 11). Se confirma lo expuesto por Alfaro (2012), donde menciona que las organizaciones buscan que los nuevos colaboradores lleven a cabo sus actividades siempre y cuando tengan todos los recursos que demande su cargo en la organización, de esta manera se pueda asegurar una buena inserción a la organización, siempre brindando un seguimiento adecuado. Mientras que para Grados (2013), al definir a la inducción de personal como una etapa donde se inicia el contrato que se tiene con el nuevo colaborador, este proceso es fundamental en las organizaciones con el fin de adaptar al nuevo personal a su nuevo ambiente

de trabajo, es decir: a sus nuevos compañeros, a sus nuevas obligaciones y derechos, a las políticas de la empresa, evitar el “radio pasillo” (chismes o comentarios poco veraces, fugaces, pero que ponen en peligro la credibilidad de la empresa debido a la falta de información), fomentar el uso del equipo de protección personal (casco, botas, etc.), uniforme, entre otras temáticas organizacionales.

Tabla 11: Correlación general entre las dos variables de estudio

Variables	Barreras de acceso a la información
Características de la Población	Correlación de Pearson 0,755**
N	141

Elaborado por: Charney Hernández en SPSS

La fuerte correlación existente de 0,755 (ver tabla 11) permite definir que para llevar a cabo un proceso de inducción adaptado a la población de WV Ecuador en base a las variables de estudio como es (1) características de la población que abarca: la información organizacional, las políticas y normativas vigentes, la calidad de expositores, la orientación, la metodología, la motivación, la integración, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia se debe tomar en cuenta la influencia e importancia que tiene la variable (2) barreras de acceso a la información donde interviene la tecnología, la disposición de los directivos, la claridad, y el tiempo con el fin de brindar una inducción adaptada a las necesidades de la población que generen beneficios tanto para los colaboradores como para la organización. Corroborando a lo señalado por Elorriaga y Barreto (2015), quien afirma que el proceso de inducción es una etapa de decisión donde el cliente interno hace contacto con todas las aristas que comprende una organización y ello genera la impresión general sobre la calidad del servicio. Algunas organizaciones no cuentan con un programa de inducción sistemática generando como resultado la pérdida de una serie de beneficios como: financieros,

motivacionales, capacitación y desarrollo, vigilancia del ambiente externo y la influencia en el personal actual.

Al respecto Torres (2019), establece que los nuevo colaboradores inician con su proceso de inducción personal en su primer día de trabajo, como resultado de este proceso se vuelve necesario para facilitar este acoplamiento, en los primeros días los nuevos colaboradores presentan temor al desconocer el ambiente de trabajo por consecuente aún no logran generar un sentido de pertenencia pues no conoce todo lo relacionado con la empresa esto puede generar una debilidad a la organización ya que al desconocer las funciones, procedimientos y objetivos de su cargo está propenso a causar accidentes que pueden no solo involucrar a la persona recién ingresada sino también a aquellos con los que comparta en el lugar de trabajo. Con el fin de minimizar estas situaciones se busca crear espacios que permitan desarrollar un ambiente de confianza y propiciar el sentido de pertenencia hacia la empresa, así como socializar las políticas y manuales necesarios que disminuyan el riesgo de algún accidente o problema relacionado con el desempeño de las funciones diarias de un nuevo colaborador a una organización.

3.2.2 Propuesta de inducción virtual

3.2.2.1 Objetivo

Brindar a los nuevos colaboradores un programa de inducción virtual que permita adquirir conocimientos de forma fácil, rápida, didáctica y clara mediante una plataforma de fácil manejo.

3.2.2.2 Herramienta

La plataforma seleccionada en base a las características previamente analizadas (ver tabla 1), se elige a WIX, una plataforma de fácil diseño para la organización y de fácil manejo para los usuarios, se ha desarrollado una planificación de contenidos donde se encuentra detalladas las principales características que se deben tomar en cuenta tanto en el diseño de la plataforma como en la construcción de los contenidos (ver tabla 10).

En base a los resultados obtenidos del análisis correlacional estadístico, la inducción de personal dentro de su programa debe considerar el siguiente diseño de contenidos en base a los coeficientes de correlación (Ver tabla 12).

Tabla 12: Tabla de Contenidos

Características de la población		Tecnología	Disposición de los directivos	Claridad	Tiempo
	Coficiente	N/A	N/A	0,610**	0,512**
Información Organizacional	Contenido	-	-	Fácil entendimiento y amigable con el usuario.	Contenido corto y con vocabulario de fácil entendimiento.
	Coficiente	0,506**	0,545**	N/A	N/A
Políticas y normativas vigentes	Contenido	Información relevante, de fácil entendimiento, amigable con el usuario y fácil acceso.	Contenido corto, con vocabulario de fácil entendimiento. *Contar con el apoyo de los directivos.	-	-
	Coficiente	N/A	0,530**	0,568**	N/A
Calidad de expositores	Contenido	-	Información relevante, contenido corto, material didáctico y amigable con el usuario.	Presentaciones o videos de fácil entendimiento y amigable con el usuario.	-
	Coficiente	N/A	N/A	0,545**	0,650**
Satisfacción	Contenido	-	-	Fácil entendimiento, didáctico y amigable con el usuario	Contenido corto, didáctico y con vocabulario de fácil entendimiento
Metodología	Coficiente	N/A	N/A	0,598**	0,544**

	Contenido	-	-	Fácil entendimiento, didáctico y amigable con el usuario	Contenido corto, didáctico y con vocabulario de fácil entendimiento
	Coficiente	N/A	N/A	0,645**	0,562**
Motivación	Contenido	-	-	Información relevante, vocabulario de fácil entendimiento, motivacional, didáctico y amigable con el usuario	Contenido corto, didáctico y con vocabulario de fácil entendimiento
	Coficiente	N/A	N/A	0,626**	0,672**
Integración	Contenido	-	-	Vocabulario de fácil entendimiento, didáctico y amigable con el usuario, interactivo, y presencial.	Contenido corto, didáctico y con vocabulario de fácil entendimiento
	Coficiente	N/A	N/A	0,555**	0,561**
Relaciones Interpersonales	Contenido	-	-	Fácil entendimiento, interactivo, didáctico y amigable con el usuario y presencial.	Contenido corto, didáctico y con vocabulario de fácil entendimiento.

Elaborado por: Charney Hernández

Por lo tanto, se ha determinado que la propuesta de inducción de personal para la Fundación World Vision Ecuador es:

Tabla 13: Propuesta de Inducción para el personal de WVE

Temáticas	Área Responsable	Nombre del Contenido en la Plataforma	Responsable	Características					
				Forma de Contenido	Tipo de Contenido	Tiempo	Contenido	Conocimientos a obtener	Evaluación
Unidad 1				Objetivo:					
Empoderar al nuevo colaborador, mediante el contenido impartido por los directivos de la organización, a fin de motivarlos a trabajar para el alineamiento de la filosofía corporativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales.									
Bienvenida del director de World Vision Ecuador	Dirección Nacional	Bienvenido/a World Vision Ecuador	José Luis Ochoa	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.	Video	4 min	Video del edificio y las instalaciones, posterior un video introductorio a la organización por parte del DN, reseña, histórica y un mensaje de bienvenida para el nuevo colaborador por parte del director.	- Quien es el director de WVE. - Historia de cómo se creó WVE.	4 preguntas: 1. ¿Cuál es el Fundador de WV? 2.- ¿Cómo nació WV? 3. ¿Quién es WVE? 4. ¿Para quién o quiénes trabaja WVE?
Instalaciones de la empresa	Gente y Cultura	Gracias por formar parte de "Nuestra	Todos los Corresponsable	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento	Video	1 min	Video de los colaboradores de World Vision Ecuador de las tres regiones, en	- Oficinas de World Vision en Ecuador.	1. ¿En qué Regiones y en que provincias se encuentra trabajando WVE?

		Familia Naranja"		y amigable con el usuario.			cada región un representante dará palabras de bienvenida a los nuevos colaboradores.	- Líderes Regionales - Tipos de trabajo en WVE Trabajo en Oficina / Trabajo en campo.	2.- ¿Cómo es el trabajo en oficina? 3. ¿Cómo es el trabajo en campo? 4. ¿En base al tipo de trabajo que desarrollarás en la organización cuál es tu rol dentro de la organización?
Inducción Organizacional	Gente y Cultura	Tu familia Naranja	Paola Cedeño	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.	Video	10 min	Video donde el departamento de RRHH (Gente&Cultura) de la bienvenida a la organización y por otro lado video contiene: - Misión, visión y valores. Creación de World Vision Global -Estrategia 2030.	-Fundación WVE. -Historia de WV Ecuador. - Misión, visión, valores corporativos y estrategia 2030.	1. ¿Cuándo llego WV a Ecuador? 2.- ¿En que se basa la filosofía corporativa? 3. ¿Cuáles son los valores centrales? 4. ¿De qué se trata la estrategia 2030?

Inducción Políticas y Reglamentos	Gente y Cultura	Tus deberes, tus derechos y nuestro compromiso	Paola Años	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.	Video	5 min	Video interactivo donde se dé a conocer las políticas y normativas vigentes y a su vez de a conocer el reglamento con el fin de que el colaborador conozca las causas y consecuencias que tiene el seguir o no seguir las políticas vigentes.	Información relevante del reglamento interno, políticas y normativas vigentes en WVE.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las políticas que se manejan en WVE? 2.- ¿Cuáles son sus responsabilidades en base a la normativa vigente de WVE? 3. ¿Cuáles son sus derechos en base a la normativa vigente de WVE? 4. ¿Cuáles es la sanción más fuerte y más leve que se otorga por el incumplimiento de las normativas vigentes en WVE?
Inducción Our People y LDR	Gente y Cultura	Tu tiempo en WVE	Karina Arias	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie	Video	5 min	Video interactivo donde se dé a conocer el manejo de la plataforma de RRHH Our People como usuario, y el reporte de	Manejo del software de RRHH Our People y reporte del tiempo mediante	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es OUR PEOPLE? 2.- ¿Cómo acceder al sistema? 3. ¿Cómo se utiliza OP? 4. ¿Cuál es el procedimiento para

				que los contenidos son claros.		su tiempo mediante la plataforma LDR.	la herramienta a LDR.	reportar el tiempo de trabajo en OP?	
Seguro Médico	Gente y Cultura	Tu salud y la de tu familia es primero	Jaqueline Espinosa y Karina Arias	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.	Video	5 min	Video interactivo donde se dé a conocer los beneficios del Seguro Médico Privado y su uso en general.	Uso del Seguro Médico Privado. Uso de los diferentes formularios. Red Ambulatoria	1. ¿Qué es el beneficio del seguro médico privado? 2.- ¿Quién tiene acceso a seguro médico? 3. ¿Cómo se hace uso del seguro médico? 4. ¿Qué es la red ambulatoria?

La unidad uno consta de seis módulos, cada módulo presenta 4 preguntas de selección múltiple, las cuales deben ser respondidas posterior a la visualización del video, presentación o manual. Para responder cada pregunta existe un límite de tiempo de 1 minuto. Cada acierto equivale a un punto, es decir que el total de puntos a obtener en esta unidad es veinte y cuatro.

Evaluación

Resultados:

- En el caso de que el nuevo colaborador obtenga igual o mayor a 20 puntos podrá pasar a la siguiente unidad.
- En el caso que no obtenga la puntuación mínima de puntos deberá tomar la unidad por una segunda oportunidad la cual debe ser aprobada con la puntuación mínima.

Objetivo:

Unidad 2 Dar a conocer la utilidad de las diferentes herramientas tecnológicas, mediante consejos, manuales o tutoriales, para el desempeño de sus actividades diarias de forma más eficiente y eficaz.

Inducción de TI	TI	Bienvenido al mundo digital en WVE	Darwin Freire	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.	Presentación / Video / Manual	1 hora	Video interactivo donde se encontrarán diapositivas que tengan contenidos de: cómo usar el ordenador y las diferentes herramientas como: correo institucional, Ask Gabi y Teams. Manual instructivo del uso de todas las herramientas organizacionales e insumos tecnológicos.	- Manejo de la laptop y claves de acceso. - Manejo de herramientas como: correo institucional, Ask Gabi y Teams.	1. ¿Cómo adquieres las claves de acceso a las diferentes herramientas organizacionales? 2.- ¿Cuál herramienta te permite estar contacto con tus compañeros de trabajo? 3. ¿Cómo accedes a tu correo electrónico y configuras con tu información? 4. ¿En caso de tener un problema respecto a tecnología en cual herramienta debes cargar tu requerimiento?
Curso de Seguridad Informática	TI	Desarrollo del curso de	Mirolava Román	Corto, con vocabulario de fácil	Curso online, mediante	1 hora	Curso online, mediante link que otorga la organización. El curso	Certificado del curso	Cargar en formato PDF el certificado que otorga el curso de Seguridad

Seguridad informática	entendimiento y amigable con el usuario.	link que otorga la organización	tiene contenidos relacionados a la seguridad de información personal e institucional.	Informática que lleva a cabo la organización.
-----------------------	--	---------------------------------	---	---

La unidad dos consta de un módulo y un curso en línea, el módulo uno presenta 4 preguntas de selección múltiple, las cuales deben ser respondidas posterior a la visualización del video, presentación o manual. Para responder cada pregunta existe un límite de tiempo de 1 minuto. Cada acierto equivale a un punto, es decir que el total de puntos a obtener en esta unidad es cuatro.

Evaluación

Resultados:

- En el caso de que el nuevo colaborador obtenga igual o mayor a 3 puntos podrá pasar a la siguiente unidad.
- En el caso que no obtenga la puntuación mínima de puntos deberá tomar la unidad por una segunda oportunidad la cual debe ser aprobada con la puntuación mínima.



Objetivo:

Unidad 3

Conocer el rol que desempeñan las diferentes áreas de la dirección de Ministerio Integrado, mediante videos informativos, exposiciones o presentaciones, para alinear al nuevo colaborador hacia la consecución de los objetivos estratégicos desde su puesto de trabajo relación a la dirección que corresponde la presente unidad.

Enfoques y Oferta programática	Ministerio Integrado	Rol de MI	José Bagua	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con	Video	5 min	Video interactivo donde se dé a conocer el rol que tiene Ministerio Integrado para el	- Departamentos que conforma	1. ¿Qué es Ministerio Integrado? 2. ¿Cuál es objetivo que tiene Ministerio Integrado en WVE?
---------------------------------------	----------------------	-----------	------------	--	-------	-------	---	------------------------------	---

					el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.			alcance de los objetivos organizacionales.	el área de MI. - Rol de MI.	3. ¿Cuál es la oferta programática que tiene WV en todo el Ecuador?
Política de Protección de NNA	Ministerio Integrado	Cuidemos a nuestros niños	Pamela Toro	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.	Video/Pres entación	30 min	Video y Presentación de puntos relevantes en temas de protección de NNA, Exposición de Causas y Consecuencias de incumplimiento de dicho reglamento.	- Puntos relevantes de la Política de Protección de NNA.	1. ¿Qué es la Política de Protección de NNA? 2. ¿Cuáles son las principales consecuencias por el incumplimiento a la política de Protección de NNA? 3. ¿Cómo actuar ante la NNA en base a la política? (colocar tres casos)	
Seguridad Corporativa	Ministerio Integrado	Como reaccionar ante situaciones de riesgo desde tu puesto de trabajo	Gabriela Benítez	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario.	Curso on-line, mediante link que otorga la organización	1 hora	Curso en line, mediante link que otorga la organización. El curso tiene contenidos relacionados a la seguridad corporativa en casos de emergencia	Certificado del curso Como mantener segura la información personal	Cargar en formato PDF el certificado que otorga el curso de Seguridad Informática que lleva a cabo la organización.	

como: sismos, e
 erupciones volcánicas y institucion
 cualquier otro suceso al en base a
 que altere la seguridad las
 de los colaboradores. políticas de
 seguridad
 que maneja
 la
 organizaci
 ón

Rol de Patrocinio	Ministerio Integrado	Nuestro Patrocinio	Ximena Benalcázar	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.	Video	5 min	Video interactivo donde se dé a conocer el rol que tiene Patrocinio para el alcance de los objetivos organizacionales.	- Departamentos que conforma el área de Patrocinio. - Rol de Patrocinio.	1. ¿Cuál es el rol de Patrocinio en WVE? 2. ¿Cuántos programas se encuentran activos en Ecuador? 3. ¿Cuántos niños son patrocinados a través de WVE?
Vulnerabilidad de NNA	Ministerio Integrado	Como actuar ante la vulneración de derechos de nuestros	Ximena Benalcázar	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con	Video	5 min	Video interactivo donde se dé a conocer ante que situaciones los niños, niñas y adolescentes son vulnerables y cómo	- Generalidades de Vulneración de	1. ¿Qué es la vulneración de derechos de NNA?

niños, niñas y adolescentes

el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.

actuar como colaborador de WVE.

derechos de NNA. - Consecuencias por Vulneración de derechos de NNA.

2. ¿Cuál es su rol frente a una vulneración de derechos de NNA?
3. ¿Cuál es la línea de acción como WVE al presenciar actos de vulneración de derechos de NNA?

La unidad tres consta de cinco módulos y un curso en línea, cada módulo presenta tres preguntas de selección múltiple, las cuales deben ser respondidas posterior a la visualización del video, presentación o manual. Para responder cada pregunta existe un límite de tiempo de 1 minuto. Cada acierto equivale a un punto, es decir que el total de puntos a obtener en esta unidad es quince.

Evaluación

Resultados:

- En el caso de que el nuevo colaborador obtenga igual o mayor a 11 puntos podrá pasar a la siguiente unidad.
- En el caso que no obtenga la puntuación mínima de puntos deberá tomar la unidad por una segunda oportunidad la cual debe ser aprobada con la puntuación mínima.

Objetivo:

Unidad 4

Conocer el rol que desempeñan las diferentes áreas que integra la Dirección de Sostenibilidad y Alianzas Estratégicas, mediante videos informativos, exposiciones o presentaciones, para alinear al nuevo colaborador hacia la consecución de los objetivos estratégicos desde su puesto de trabajo relación a la dirección que corresponde la presente unidad.

Rol de S&AE	Sostenibilidad y Alianzas Estratégicas	Nuestros Socios Estratégicos	Ximena Vallejo	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.	Video	1 min	Video interactivo donde se dé a conocer el rol que tiene Sostenibilidad y Alianzas Estratégicas para el alcance de los objetivos organizacionales.	- Departamentos que conforma el área de S&AE. - Rol de S&AE.	1. ¿Cuál es el rol de Sostenibilidad y Alianzas Estratégicas? 2. ¿Cuáles son los principales socios estratégicos? 3. ¿Qué departamentos integran Sostenibilidad y Alianzas Estratégicas?
Incidencia y Levantamiento de Fondos	Sostenibilidad y Alianzas Estratégicas	Pacta con ternura y donación para nuestros niños	Ximena Vallejo / Gabriela Becerra	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.	Video	1 min	Video interactivo donde se dé a conocer el rol que el call-center para el alcance de los objetivos organizacionales respecto al levantamiento de fondos.	- Rol que del departamento de Incidencia y levantamiento de fondos y call center.	1. ¿Cuál es el rol de Incidencia y Levantamiento de Fondos? 2. ¿Cuáles son los tipos de levantamiento de fondos en WVE? 3. ¿Cuál es el rol del call center respecto al Levantamiento de Fondos?
Comunicaciones	Sostenibilidad y Alianzas Estratégicas	Tu voz llega a más niños, niñas y adolescentes	Gabriela Becerra	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento	Video	1 min	Video interactivo donde se dé a conocer el rol que realiza el departamento de	- El rol de la comunicac	1. ¿Cuál es el rol de Comunicaciones en WVE?

y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.

comunicaciones para el alcance de los objetivos mediante las campañas.

ión dentro de WVE.
- Campañas de comunicación interna y externa.
- Como ayudar a difundir dicha información.

2. ¿Para cuales clientes están dirigidas las campañas comunicacionales?
3. ¿Qué campañas comunicacionales están en vigencia?

Voluntariado

Sostenibilidad y Alianzas Estratégicas

Forma parte de nuestra red de Voluntarios

María Alejandra Albuja

Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.

Video

1 min

Video interactivo donde se haga un llamado a que formen parte de la red de voluntarios, explicando las actividades que desempeñan en los diferentes proyectos y el alcance que tiene su labor.

Rol de los voluntarios en WVE. Acreditación de voluntarios.

1. ¿Quiénes pueden ser voluntarios en los proyectos de WVE?
2. ¿Cómo puede ser una persona parte del equipo de voluntarios?
3. ¿Cuáles es el rol de un voluntario en los proyectos de WVE?

Compromiso Cristiano	Sostenibilidad y Alianzas Estratégicas	Únete a nuestro enfoque organizacional	Jassiel Carvajal	Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.	Video / Presentación	5 min	Video interactivo donde se haga un llamado a incentivar uno de los valores corporativos más importantes en la organización, mediante reflexiones, ejemplos de cómo poner en práctica el compromiso cristiano desde nuestro rol como colaborador de WVE.	- Fomentar del valor “compromiso cristiano” en el desempeño de actividades .	1. ¿Qué es el Compromiso Cristiano? 2. ¿Cómo puede fomentar el Compromiso Cristiano en sus actividades diarias? 3. ¿Cuál de los siguientes casos no implica actuar en base al compromiso cristiano? (3 casos)

La unidad cuatro consta de cinco módulos, cada módulo presenta tres preguntas de selección múltiple, las cuales deben ser respondidas posterior a la visualización del video, presentación o manual. Para responder cada pregunta existe un límite de tiempo de 1 minuto. Cada acierto equivale a un punto, es decir que el total de puntos a obtener en esta unidad es quince.

Evaluación

Resultados:

- En el caso de que el nuevo colaborador obtenga igual o mayor a 11 puntos podrá pasar a la siguiente unidad.
- En el caso que no obtenga la puntuación mínima de puntos deberá tomar la unidad por una segunda oportunidad la cual debe ser aprobada con la puntuación mínima.

Conocer el rol que desempeñan las diferentes áreas que integran la dirección de Administración y Finanzas, mediante videos informativos, exposiciones o presentaciones, para alinear al nuevo colaborador hacia la consecución de los objetivos estratégicos desde su puesto de trabajo en relación a la dirección que corresponde la presente unidad.

<p>Manejo Contable, Centro de Costos, Provisión, Flota, Caja Chica y Vuelos</p>	<p>Administración y Finanzas</p>	<p>Contabilidad en WVE</p>	<p>Fernando Romero</p>	<p>Corto, con vocabulario de fácil entendimiento y amigable con el usuario y que evidencie que los contenidos son claros.</p>	<p>Video/Presentación/Curso</p>	<p>30 min</p>	<p>Video interactivo con presentaciones dinámicas donde se dé a conocer el manejo de la plataforma de Provisión como usuario, y el reporte desde su lugar de trabajo mediante un informe modelo de presentación de costos y gastos.</p>	<p>- Centro de Costos de Oficina Nacional y Oficinas Regionales - Solicitud de Anticipos de efectivo Cierre de gastos. - Solicitud en herramienta financiera y contable "Provisión"</p>	<p>1. ¿Qué es un centro de costos? 2. ¿Para qué sirve un centro de Costos? 3. ¿Qué es "Provision"? 4. ¿Para qué sirve "Provision"? 5. ¿Cuándo hacer un anticipo de gastos para su área? 6. ¿Cómo hacer un anticipo de gastos y como cerrar el anticipo?</p>
--	----------------------------------	----------------------------	------------------------	---	---------------------------------	---------------	---	---	---

GEMS	Administración y Finanzas	Bienvenido a GEMS	Martha Chalá	Corto, con vocabulario de Curso on-line, entendimiento mediante link que otorga la organización son claros.	1 hora	Curso en línea, mediante link que otorga la organización. El curso tiene contenidos relacionados a la herramienta GEMS.	Manejo de Gems (herramienta contable /financiera)	Cargar en formato PDF el certificado que otorga el curso de Seguridad Informática que lleva a cabo la organización.
-------------	---------------------------	-------------------	--------------	---	--------	---	--	---

La unidad cinco consta de un módulo y un curso en línea, el módulo presenta seis preguntas de selección múltiple, las cuales deben ser respondidas posterior a la visualización del video, presentación o manual. Para responder cada pregunta existe un límite de tiempo de 1 minuto. Cada acierto equivale a un punto, es decir que el total de puntos a obtener en esta unidad es seis.

Evaluación

Resultados:

- En el caso de que el nuevo colaborador obtenga igual o mayor a 5 puntos podrá pasar a la siguiente unidad.
- En el caso que no obtenga la puntuación mínima de puntos deberá tomar la unidad por una segunda oportunidad la cual debe ser aprobada con la puntuación mínima.

Finalización

- Al finalizar el programa de inducción con la puntuación mínima que corresponda a cada unidad, el colaborador podrá descargar un certificado digital de la aprobación del programa de inducción, mismo que debe entregar impreso al departamento con Gente y Cultura, para que sea colocado en el file correspondiente.
- Al final del programa de inducción y no aprobar con la puntuación mínima, el colaborador deberá volver a tomar el programa de inducción como última oportunidad, en el caso de no aprobar el mismo, se descontará el valor de \$10 en su primera remuneración a manera de sanción.

- Al final de programa de inducción en el caso de que el nuevo colaborador obtenga un total de 20/20 en las preguntas relacionadas al programa de inducción de personal, se le otorgará un día libre, que deberá ser tomado en su primer mes dentro de la organización.

	<p>Bienvenido/a a la Familia Naranja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión con al menos un representante de cada una de las áreas que integran WVE y el grupo de nuevos colaboradores, la reunión se llevará a cabo en la ciudad de Quito, en el caso que los nuevos colaboradores se encuentren fuera de la ciudad se transmitirá en vivo mediante una videoconferencia en la cual puedan participar de este espacio. Esta reunión tendrá un tiempo de duración aproximada de 8 horas donde se iniciará con una actividad de bienvenida por parte del Director Nacional, posterior se procederá a entregar Kit con información organizacional, un detalle (cuaderno, esfero, taza, entre otras cosas), cada expositor tendrá 30-40 minutos para dar la bienvenida o a su vez despejar las dudas existentes, los nuevos colaboradores deberán plantear un compromiso alcanzable con la organización desde su rol y finalmente se establecerá un espacio donde los participante podrán dar un retroalimentación respecto a todo el programa de inducción.
<p>Post Programa de Inducción</p>	<p>Frecuencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se llevará a cabo una reunión uno de los primeros cinco días al iniciar un trimestre, es decir: <ul style="list-style-type: none"> ○ 1- 5 Enero ○ 1-5 Abril ○ 1-5 Julio ○ 1-5 Octubre
	<p>Objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corroborar que la información impartida en el programa fue de fácil entendimiento para los colaboradores. • Buscar que los nuevos colaboradores se sientan parte de WVE mediante las actividades de integración que se llevarán a cabo en la reunión. • Establecer un espacio de retroalimentación del programa de inducción que se lleva a cabo, para encontrar oportunidades de mejora que se aplicarán a futuro. <p style="text-align: center;"><i>Elaborado por: Charney Hernández</i></p>

Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

Los principales resultados de la investigación muestran que:

- Las características de la población respecto al acceso a información de la inducción son: la información organizacional Dessler & Varela (2011) y Torres (2019), coinciden en que la inducción organizacional abarca información organizacional relevante y básica para el desarrollo satisfactorio de las actividades de un colaborador, la revisión de políticas y normativas organizacionales donde Grados (2013) y Torres (2019) establecer la normativa legal de la empresa disminuye riesgos de accidentes o problemas relacionados al nuevo personal, la calidad de los expositores Calderón et al. (2019) quien establece que los facilitadores hacen uso de técnicas más dinámicas, más vivenciales dentro de la inducción, el tipo de orientación Dessler & Varela (2011) indican que el acompañamiento permite contribuir al desenvolvimiento de las actividades diarias de los colaboradores, para Grados (2013) la satisfacción de la inducción optimiza el rendimiento, brinda auto satisfacción y ello permite una colaboración entusiasta, la metodología en la cual coincide tanto Ochomogo, Martínez, & Miguelena (2014) como Calderón et al. (2019) que las metodologías dentro de la inducción dan oportunidades de difundir la información organizacional mediante etapas definidas tales como bienvenida, inducción corporativa e inducción al cargo, la generación de motivación en lo cual Elorriaga & Barreto (2015) entre beneficios a obtener a través de un buen proceso de inducción son los motivacionales, donde el personal que se somete a programas de entrenamiento para inducción de calidad tiene más probabilidades de comprometerse a más largo plazo con la organización, la integración con los grupos de trabajo en lo cual Peiró (1999) y Grados (2013) establecen que ajuste entre la persona y el puesto busca la integración de la persona con la organización y si se proporciona una buena inducción general a la empresa y al puesto se puede acelerar la integración a la organización, la creación de relaciones interpersonales en base a Alfaro (2012) y Calderón et al. (2019) la inducción se enfatiza en el alcance de su cargo y en el aporte en las relaciones con las personas que tiene que

interactuar y por otro lado la creación de sentido de pertenencia en el cual Navarrete & Figueroa (2019), un nuevo colaborador al recibir inducción obtuvieron un mejor desempeño laboral y pertenencia de la organización. Todas las características detalladas anteriormente frente a las diferentes barreras de acceso que se presentan al desarrollar un programa de inducción en relación a lo mencionado por Calderón, Serna, Álvarez, y Naranjo (2019), se tomaron en cuenta como: la tecnología, la disposición de los directivos, la oportunidad, la claridad y el tiempo.

- Las características que presenta la población frente a las barreras de acceso a través de la técnica de análisis de correlación arrojaron todos los resultados de los cuales se destacan los más relevantes donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,672** respecto a la integración en relación con el tiempo, tal como lo establece Torres (2019) junto con Calderón et al., (2019) quienes mencionan que al momento de conocer el sentido de la inducción organizacional se detectaron varias limitaciones dentro de la inducción de personal como el tiempo ya que se genera una tensión alta entre la necesidad de vinculación inmediata a la labor por las exigencias de productividad que tienen los jefes inmediatos y por ende la información que se revisa en ese tiempo determina la claridad con la que se emite y se recepta la información, 0,650** la satisfacción en relación al tiempo como lo establece Grados (2013), junto con Torres (2019), quienes establecen que el tiempo empleado en un proceso de inducción completo para el nuevo colaborador la principal reacción irá ligada con la satisfacción propia, colaboración y cooperación entusiasta, se obtuvo 0,645** la motivación frente a la claridad corroborando a lo establecido por Grados (2013) y Elorriaga & Barreto (2015), el proceso de inducción al dar a conocer información de fácil manejo tiene más probabilidades de que los nuevo colaboradores se comprometan a largo plazo con la organización; y, entre otras correlaciones que se obtuvieron coeficientes sobre los 0,5.
- La ausencia de las variables relacionadas a las características de la población no asegurará el desarrollo de un programa de inducción de personal que cubra las expectativas de los nuevos colaboradores, así como de la organización. Por esta razón se plantea una propuesta de inducción de personal que cumpla con las subvariables de las características de la población Fundación World Vision y barreras de acceso al momento de llevar a cabo un proceso de inducción de personal destacando que llevar a

cabo este proceso construye la primera impresión de un colaborador acerca de la empresa.

4.2 Recomendaciones

Dar seguimiento a los datos obtenidos mediante esta investigación en base a la aplicación de la propuesta de la virtualización de la inducción del personal de WVE, para encontrar oportunidades de mejora que faciliten llevar a cabo un proceso de inducción sólido y acorde a las necesidades que presenta la población y a medida que el tiempo transcurra en el caso de sufrir algún cambio se logren realizar los cambios pertinentes a la propuesta planteada.

Diseñar una planificación respecto a la inducción de personal con el fin de manejar un control sobre la propuesta planteada para que de esta manera se logre establecer un indicador relacionado a la inducción de personal que maneja la Fundación World Vision Ecuador y de esta manera se pueda cuantificar la efectividad del proceso en cuando al mejoramiento de la adaptación de los nuevos colaboradores en la organización de, por otro lado mediante la presente propuesta de inducción virtual para la Fundación World Vision Ecuador se despliega un campo de estudio respecto a la los beneficios que se obtiene mediante la aplicación de una inducción virtual frente a una inducción presencial.

Verificar que la construcción del contenido de la propuesta de inducción de personal es efectiva en base las recomendaciones de la forma que debería diseñarse el contenido, de esta manera se tomen en cuenta las características de la población planteadas estudio como: información organizacional, políticas y normativas organizacionales, calidad de expositores, orientación, satisfacción, metodología, motivación, integración, relaciones interpersonales y sentido de pertenencia y a su vez las barreras de acceso a la información tales como tecnología, disposición de los directivos, oportunidad, claridad y tiempo.

REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2012). *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL* (Primera). Retrieved from http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Arellano, V. (2014). *Implementación de un plan de inducción y re inducción tendiente a que permita que el personal se identifique con los objetivos organizacionales* (UCE). Retrieved from <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3647>
- Belloch, C. (2010). *Entornos Virtuales de Aprendizaje*. Retrieved from <https://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA3.pdf>
- Bermúdez Héctor L. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. In *Universidad & Empresa* (Vol. 13). Retrieved from <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1905/1682>
- Calderón, G., Serna, H., Álvarez, C., & Naranjo, C. (2019, December). Sentido y significado de la socialización organizacional. *Revista Espacios*, 40(3), 15. Retrieved from www.revistaespacios.com/a19v40n03/a19v40n03p08.pdf%0A
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). TIPOS DE MUESTREO. In *Rev. Epidem. Med. Prev* (Vol. 1). Retrieved from https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34046243/TiposMuestreo1.pdf?response-content-disposition=inline%3B filename%3DTipos_Muestreo1.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190611%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_req
- Castillo, P. (2013). *PROCESO DE INDUCCIÓN DE PERSONAL IMPARTIDO A LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO EN UNA EMPRESA DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE ROLLOS, BOLSAS Y SACOS INDUSTRIALES DE PLÁSTICO, UBICADA EN VALENCIA, EDO. CARABOBO*. (Universidad de Carabobo). Retrieved from <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1640/dcastillo.pdf?sequence=4>
- Cauas, D. (2006). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Retrieved from https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36805674/1-VARIABLES.pdf?response-content-disposition=inline%3B filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190711%2Fus-east-1%2Fs3%2Fa
- Daniel Behar. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Retrieved from http://www.rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro_metodologia_investigacion_este.pdf
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos Administración de recursos humanos* (Quinta Edición). Retrieved from http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2689/El_profesorado_universitario_novel_y_su_proceso_de_induccion_profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Elorriaga, L., & Barreto, A. (2015). *Inducción organizacional o entrenamiento operativo en las MiPyMEs de alojamiento turístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina (2011-2013) 1 Organizational induction or operational training in MSMEs tourist accommodation of Ciudad Autónoma de*. 45, 24. Retrieved from http://nulan.mdp.edu.ar/2443/1/FACES_n45_7-24.pdf

- Fallas, J. (2012). *Correlación Lineal. Midiendo la relación entre dos variables*. 28. Retrieved from http://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/correlacion_lineal_2012.pdf
- Fernández, I. (n.d.). NTP 15: Construcción de una escala de actitudes tipo Likert. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*. Retrieved from https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_015.pdf/2f5dffc8-a6f7-4c22-a101-28a0c13e1730
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. (Cuarta Edición; J. Morales, Ed.). México: Editorial El Manual Moderno.
- Hernández, J., Espinosa, J., Peñaloza, M., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., ... Bermúdez, V. (2018, March). *Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones*. 37, 595. Retrieved from http://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25sobre_uso_adecuado_coeficiente.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición; M. Toledo, J. Chacón, M. Rocha, & Z. García, Eds.). Retrieved from <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, S. (2008, October). El modelo constructivista con las nuevas tecnologías: aplicado en el proceso de aprendizaje. *Redalyc*, 11. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/780/78011201008.pdf>
- Laguna, C. (2014). Correlación y regresión. *Análisis Exploratoria de Datos*, 18. <https://doi.org/10.2307/j.ctvc5pc9g.6>
- Maldonado, S., Méndez, L., & Peña, J. (2007). Manual Práctico Para El Diseño De La Escala Likert. *Revista Xihmai*, 2(4), 3. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4953744.pdf>
- Martínez, R. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 20. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Moodle. (2020). Acerca de Moodle. Retrieved from https://docs.moodle.org/all/es/Acerca_de_Moodle
- Moragas, M. D. (2010). *Comunicación y Motivación del Directivo: Un modelo antropológico* (UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CATALUÑA). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10803/9332>
- Navarrete, E., & Figueroa, D. (2019). *CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE INDUCCIÓN LABORAL Y COMPARACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LA GERENCIA DE HOTELES 5 ESTRELLAS DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CHILE, EN TORNO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS*. 9, 15. Retrieved from www.conpeht-turpade.com
- Ochomogo, Y., Martínez, A., & Miguelena, R. (2014). Implementación de Plataformas Virtuales de Aprendizaje: Caso de Éxito “Universidad Corporativa de la ACP.” *Universidad Tecnológica de Panamá*, 8. Retrieved from <https://rida2.utp.ac.pa/bitstream/handle/123456789/3096/2014-campus-virtuales-plataforma-virtual-aprendizaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orozco, H. (2001). *Sistema de Información Científica Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto*. 8. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44002504www.redalyc.org>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio Sampling

- Techniques on a Population Study. In *Int. J. Morphol* (Vol. 35). Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Peiró, J. M. (1999). EL MODELO AMIGO MARCO CONTEXTUALIZADOR DEL DESARROLLO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES. *Papeles de Psicólogo*, 72, 18. Retrieved from <http://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=800>
- Pérez, R. (2003). PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN HUMANA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA PyMES INNOVADORAS. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (47), 20. Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/206/20604704/>
- Ramón, G. (2017). *Correlación entre variables Apuntes de clase del curso Seminario Investigativo VI*
Por: Correlación entre variables. Retrieved from http://viref.udea.edu.co/contenido/menu_alterno/apuntes/ac36-correlacion-variables.pdf
- Tejada Zabaleta, A. (2003). *Los modelos actuales de Gestión en las organizaciones*. 19. Retrieved from <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1725/9404>
- Torres, D. (2019, July). *INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN COMO FACTOR DE DESARROLLO DE LOS IPS (CENTROS MÉDICOS) DE VILLAVICENCIO, META – COLOMBIA*. 15. Retrieved from <file:///C:/Users/Charney-Pc/Downloads/Dialnet-PolíticasYProgramasDeInduccionEnLaDocenciaEnLatino-6211668.pdf>
- Universidad Externado de Colombia. Centro de Investigaciones y Proyectos Especiales., M. A. P., & Universidad Externado de Colombia. Facultad de Finanzas, G. y R. I. (2005). Opera : observatorio de políticas, ejecución y resultados de la administración pública. *Revista Opera*, 5(5), 75–96. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67550506>
- Ureña, A. (1999). *Programas de integración del personal de nuevo ingreso en la empresa*. 2. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/565196.pdf>
- Wix.com. (2020). Funciones de Wix.com. Retrieved from <https://es.wix.com/features/main>
- Wong, H. K. (2004). *Induction Programs That Keep New Teachers Teaching and Improving*. 88(638), 18. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/f71d/e558a5e10724e31ba26d477057ef0272110b.pdf>

ANEXOS

6.1 Instrumento

N	Pregunta	Escala
1	¿Cree usted que la información impartida en el programa de inducción fue de gran utilidad en el desempeño de su rol en la organización?	5 4 3 2 1

- | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|
| 2 | ¿Considera usted tener claridad suficiente del uso de las políticas y normativas vigentes en la organización? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | ¿Considera usted que los expositores del programa de inducción tuvieron los conocimientos necesarios para despejar sus inquietudes e impartieron información real de la organización? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | ¿Cree usted que la información que recibió en la Inducción le permitió orientarse fácilmente dentro de la organización? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | ¿Considera usted que su experiencia respecto al proceso de inducción que brindó World Vision Ecuador fue de su completa satisfacción? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | ¿Cree usted que la metodología de enseñanza en el proceso de inducción le permitió adquirir los conocimientos necesarios para desempeñar su rol en la organización? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ¿Considera que el programa de inducción logró promover un alto grado de motivación e incrementó su compromiso con la organización en el desempeño de sus actividades diarias? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | ¿Cree usted que el proceso de inducción aportó a su integración con su equipo de trabajo y toda la organización? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | ¿Cree usted que el proceso de inducción aportó en la creación de relaciones interpersonales? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | ¿Considera que la inducción de personal ha logrado que usted se identifique y se sienta parte integral de la organización? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

- | | | | | | | |
|-----------|--|---|---|---|---|---|
| 11 | ¿Considera usted que las herramientas tecnológicas que le brinda la organización tales como: laptop, internet y acceso a las diferentes plataformas es de fácil acceso y uso? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | ¿Considera usted que su líder inmediato y su equipo de trabajo mostró interés y accesibilidad para que usted participe en el proceso de inducción? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | ¿Cree usted que la carga de trabajo existente en el departamento al que ingresó no permitió completar el proceso de inducción? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | ¿Considera que los temas tratados en la inducción de personal fueron de fácil entendimiento y se enfocaron en dar una visión global de la organización? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | ¿Cree usted que el tiempo de duración del proceso de inducción fue suficiente para ayudarlo a insertarse de forma exitosa a las actividades que demanda su rol en la organización y le permitió conocer el uso de la información organizacional y las normativas vigentes? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

6.2 Prototipo de la Plataforma



