

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



EFFECTO DEL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL SAN ROMÁN

Gaby Katerim Mamani Mamani

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías



Juliaca - Perú, 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



EFFECTO DEL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL SAN ROMÁN

Gaby Katerim Mamani Mamani

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías



Juliaca - Perú, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



EFFECTO DEL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL SAN ROMÁN

Gaby Katerim Mamani Mamani

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías

Juliaca - Perú, 2024

Mamani-Mamani, G.K. (2024). *Efecto del proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Mamani Mamani, Gaby Katerim.

TÍTULO: Efecto del proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2024

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (92 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000106-05/M21

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. José Oscar Huanca Frías

PALABRAS CLAVE:

Competencias laborales, compromiso laboral, eficiencia laboral, proceso de inducción, productividad laboral.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“EFECTO DEL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Gaby Katerim Mamani Mamani

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

M.Sc. Jaime Sucasaca Yanarico
PRESIDENTE DE JURADO



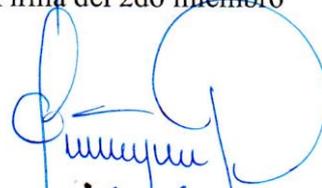
Firma del presidente

Mg. Ronald Mamani Ticona
JURADO



Firma del 2do miembro

M.Sc. Carmen Eliza Zela Pacori
JURADO



Firma del 3er miembro

Dr. José Oscar Huanca Frías
ASESOR



Firma del asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

EFFECTO DEL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN

AUTOR

Gaby Katerim Mamani Mamani

RECUENTO DE PALABRAS

19683 Words

RECUENTO DE CARACTERES

110579 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

92 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.7MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 16, 2024 9:45 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 16, 2024 9:46 AM GMT-5

● **7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



MSc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca
Responsable de la Unidad de Investigación
Facultad de Gestión y Emprendimiento Empresarial
U.N.A.J.

DEDICATORIA

A mis progenitores Julián y Andrea,
Esta tesis es el resultado de mi esfuerzo, pero también de la invaluable compañía y apoyo constante de ustedes que han estado a mi lado en cada paso de este camino.

Y especialmente a Wilfredo, por su apoyo incondicional y su valiosa ayuda en la elaboración de esta tesis. Gracias por ser mi pilar e inspiración.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. José Oscar Huanca Frías, por su invaluable contribución a esta tesis. Su orientación experta, profundo conocimiento y dedicación incansable han sido esenciales para el logro de esta investigación.

A la Unidad de Gestión Educativa Local San Román por brindarme la oportunidad invaluable de llevar a cabo la presente tesis. Sin su apoyo y colaboración, este trabajo no habría sido posible.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenidos	6
Índice de tablas	9
Índice de figuras	10
Índice de anexos	11
Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Capítulo I	
Planteamiento del problema	15
1.1. Problema de investigación	15
1.2. Preguntas de investigación	16
1.3. Objetivos de investigación	17
1.4. Justificación	17
Capítulo II	
Revisión de literatura	20
2.1. Antecedentes	20
2.1.1. A nivel internacional	20
2.1.2. A nivel nacional	21
2.1.3. A nivel regional	23
2.2. Marco teórico	24
2.2.1. Proceso de inducción	24
2.2.2. Productividad laboral	37
2.2.3. Teoría de la socialización	44
2.2.4. Teoría del ajuste laboral	46

2.2.5. Temas ejecutados en la inducción	47
2.3. Marco conceptual	49
2.4. Hipótesis de investigación	52
Capítulo III	
Materiales y métodos	53
3.1. Método de investigación	53
3.1.1. Enfoque de investigación	53
3.1.2. Alcance de investigación	53
3.1.3. Diseño de investigación	53
3.2. Ámbito de estudio	55
3.3. Población y muestra	55
3.3.1. Población	55
3.3.2. Muestra	55
3.4. Recolección de datos	56
3.4.1. Técnica	56
3.4.2. Instrumento	57
3.4.3. Validez del instrumento	57
3.4.4. Fiabilidad del instrumento de estudio	57
3.4.5. Validez a juicio de expertos	58
3.5. Prueba de normalidad	58
3.6. Análisis de datos	59
Capítulo IV	
Resultados y discusión	60
4.1. Resultados	60
4.1.1. Resultados descriptivos	60
4.1.2. Resultados inferenciales	65
4.2. Discusión	68

Conclusiones	72
Recomendaciones	73
Referencias	74
Anexos	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Muestra de los trabajadores administrativos (CAS)	56
Tabla 2	Prueba binomial	57
Tabla 3	Estudio de fiabilidad de la productividad laboral	57
Tabla 4	Validez a juicio de expertos	58
Tabla 5	Verificación de normalidad mediante Shapiro Wilk	58
Tabla 6	Resultados de la prueba anterior sobre productividad laboral de ambos grupos, experimental y control	60
Tabla 7	Resultados de la prueba anterior sobre productividad laboral de ambos grupos, experimental y control	61
Tabla 8	Resultados de la prueba anterior y prueba posterior sobre productividad laboral del grupo experimental	62
Tabla 9	Resultados de la prueba anterior y prueba posterior sobre productividad laboral del grupo control	64
Tabla 10	Prueba de muestras emparejadas para comprobar la hipótesis general	65
Tabla 11	Tamaño del efecto de la inducción en la productividad laboral	66
Tabla 12	Análisis de prueba de muestras independientes para la verificación de la hipótesis específica 1	66
Tabla 13	Análisis de prueba de muestras independientes para la verificación de la hipótesis específica 2	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Ciclo del proceso de inducción	31
Figura 2	Función de la socialización de la identidad personal	45
Figura 3	Resultados de la prueba anterior sobre productividad laboral de ambos grupos, experimental y control	60
Figura 4	Resultados de la prueba posterior sobre productividad laboral de ambos grupos, experimental y control	61
Figura 5	Resultados de la prueba anterior y prueba posterior sobre productividad laboral del grupo experimental	63
Figura 6	Resultados de la prueba anterior y prueba posterior sobre productividad laboral del grupo control	64

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	80
Anexo 2	Operacionalización de variables	81
Anexo 3	Validación de instrumento a juicio de expertos	83
Anexo 4	Solicitud de aplicación de instrumento	89
Anexo 5	Género de la población de estudio	90
Anexo 6	Edades de la población de estudio	90
Anexo 7	Base de datos	91

RESUMEN

El proceso de inducción ha ganado importancia al demostrar su capacidad para incrementar la productividad laboral. Las instituciones públicas a menudo enfrentan el desafío de una productividad deficiente y el incumplimiento de las metas señaladas en las competencias desempeñadas. El objetivo fue determinar el efecto del proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL San Román. El enfoque investigativo fue cuantitativo, tipo explicativo; bajo un diseño experimental, de tipo cuasiexperimental. El universo poblacional estuvo conformado por 55 empleados administrativos de la institución, de donde se extrajeron 30 trabajadores como muestra. Se empleó la prueba t de Student para examinar las diferencias entre los grupos. Los resultados revelan que en el grupo experimental (GE) la productividad laboral aumento después de la intervención, pasando el promedio de 36,13 a 61,80, lo que sugiere un efecto positivo del tratamiento. Por otro lado, el grupo de control (GC) experimentó una mejora más modesta, con la media aumentando de 32,47 a 34,60, lo que indica que factores externos podrían haber influido en esta ligera variación. Se concluyó, con un valor de $p = 0.000 < \text{sig. } 0.05$, que el estudio mostro pruebas convincentes del predominio positivo del proceso de inducción en la productividad de los trabajadores.

Palabras clave: competencias laborales, compromiso laboral, eficiencia laboral, proceso de inducción, productividad laboral.

ABSTRACT

The induction process has become increasingly important by demonstrating its ability to enhance workforce productivity. Public institutions often grapple with suboptimal productivity and falling short of performance targets. The study aimed to assess the impact of induction on the productivity of administrative staff at UGEL San Román. Employing a quantitative, explanatory approach with a quasi-experimental design, the researchers analyzed a population of 55 administrative employees, drawing a sample of 30 workers. The Student's t-test revealed that the experimental group (GE) experienced a significant increase in labor productivity post-intervention, with the average rising from 36.13 to 61.80—an encouraging treatment effect. In contrast, the control group (GC) showed a more modest improvement, with the mean increasing from 32.47 to 34.60, suggesting external factors may have influenced this slight variation. Overall, the study provided compelling evidence supporting the positive influence of the induction process on worker productivity.

Keywords: work competencies, work commitment, work efficiency, induction process, labor productivity.

INTRODUCCIÓN

La inducción es fundamental laboralmente debido a que no solo facilita la incorporación efectiva de los trabajadores a una organización, sino que también es un factor determinante en su desarrollo continuo, ya que es crucial para integrar nuevos empleados a una institución organizacional, garantizando que comprendan claramente sus roles, responsabilidades y expectativas.

Al mismo tiempo un programa de inducción bien diseñado y efectivamente implementado puede acelerar el tiempo necesario para que un empleado alcance su máximo potencial, Además, la inducción tiene gran relevancia en la retención, en la motivación que tienen los servidores públicos. Al sentirse valorados y apoyados desde el comienzo de su experiencia laboral, los empleados tienden a establecer un compromiso más fuerte y duradero con la organización.

La investigación busca determinar el efecto del proceso de inducción en la productividad laboral, utilizando como caso de estudio a los trabajadores de la UGEL San Román. La investigación se estructura en cinco capítulos fundamentales: El primero establece la formulación del problema, los objetivos y la justificación. A continuación, el apartado que corresponde a la exploración de la literatura, la construcción del marco teórico y conceptual, así como la exploración de estudios previos. En tercer lugar, se describe la metodología y se plantean las hipótesis. El capítulo cuarto se interpreta los resultados obtenidos. Finalmente, el quinto capítulo expone las conclusiones y recomendaciones, seguidas de la bibliografía y los anexos pertinentes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La inducción al personal en los organismos privados y públicos, ha cobrado una importancia creciente, debido a que viene a ser clave y fundamental en el mejoramiento la productividad de los trabajadores. Sin embargo, en gran parte del sector público, el proceso de inducción aún no se lleva a cabo, lo que resulta en una falta de conocimiento de los nuevos colaboradores sobre la historia, misión, visión, reglamento interno, valores y procedimientos de la entidad. Esta deficiencia contribuye al descenso de la productividad laboral y al incumplimiento de las metas establecidas.

A nivel global, según los estudios realizados por la OCDE (2015), la productividad laboral creció en un ritmo de 1,9% y se desaceleró al 1,2% en 2015, ese debilitamiento obedece principalmente a la reducción del proceso de capacitación, tener altas tasas de informalidad y elevada rotación de los empleados, asimismo, la disminución de la productividad laboral en las entidades estatales de los países europeos ha generado que el gasto público se incremente en un 80%; incrementando los costos, disminuyendo la producción y la excelencia en la prestación de servicios a los usuarios (Sharopatova & Olentsova, 2020).

La productividad laboral en Latinoamérica en la última década ha sido de baja tendencia, generando un golpe nocivo en lo referente a competitividad de los servidores públicos, también en el crecimiento económico regional. En 2014, la productividad disminuyó en un 0,1% en comparación con 2013, mientras que en 2015 la caída fue aún más pronunciada, alcanzando un -1,6%. Esta problemática se agrava en países como Brasil y Ecuador, que han registrado las mayores disminuciones: la productividad en Brasil pasó de -1,3% a -4,1% entre 2014 y 2015, mientras que en Ecuador se observó una caída de 0,8% a -1,1% en el mismo período (Asociación Colombiana de Gestión Humana, 2016).

En el Perú se viene impulsando la implementación de una política de modernización enfocada en mejorar la eficiencia y efectividad del sector público, al tiempo que promueve un servicio civil meritocrático. La ausencia de inducción en las entidades

públicas ha resultado en una brecha de habilidades que dificulta la inclusión de personal en el ámbito laboral y obstaculiza su adaptación a los cambios tecnológicos y de mercado, el gasto corriente del estado ha experimentado un incremento del 56%, lo que equivale a 53 millones de soles anuales. Agravando con gran aumento de desempleados lo que a su vez genera una mayor inseguridad y falta de motivación entre los empleados. Además, la falta de políticas públicas efectivas para promover el empleo y la productividad ha contribuido a la crisis de la productividad laboral en Latinoamérica (Céspedes et al., 2016).

En la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, tienen compromisos de desempeño del MINEDU nos indica que en el 2019 se cumplió las metas en un 76% por lo cual, se tuvo un techo presupuestal de S/ 684, 000.00; seguidamente durante el 2020 las metas se cumplieron en un 65% por lo cual, se tuvo un techo presupuestal de S/ 392, 099.00 y por último en el 2021 las metas fueron cumplidas en un 64% por lo cual se tuvo un techo presupuestal de S/ 316, 626.00; esto quiere decir, que debido al incumplimiento de metas al 100%, generado por la baja productividad laboral, impide que la UGEL San Román reciba incentivos económicos en el cumplimiento de metas.

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Pregunta general

¿Qué efecto produce el proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local-San Román?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, antes de la implementación del proceso de inducción?
- ¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, luego de la implementación del proceso de inducción?

1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar el efecto del proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, antes de la implementación del proceso de inducción.
- Identificar el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, luego de la implementación del proceso de inducción.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La relevancia del presente trabajo investigativo se encuentra en su capacidad de dilucidar el papel transformador que la inducción desempeña en la productividad laboral dentro del panorama peruano, es decir, en función de su potencial para ofrecer perspectivas concretas. En un entorno donde el logro de objetivos, así como la efectividad en las operaciones, constituyen pilares fundamentales para el avance y la solidez económica, tanto a nivel organizacional como nacional, comprender y optimizar el proceso de inducción emerge como una estrategia vital. Asimismo, la investigación puede impulsar el adoptar dichos programas y políticas que sean más robustos que tenga que ver con integración laboral, lo que a su vez puede conducir a una fuerza laboral más productiva, comprometida y competitiva a nivel global.

Justificación teórica

La investigación en torno al proceso de inducción y su efecto en la productividad laboral gana creciente atención en los estudios referidos a recursos humanos. Cabe mencionar que, la teoría sugiere que una inducción efectiva es fundamental para mejorar la eficiencia de los trabajadores, así como para promover una cultura organizacional sólida y una mayor satisfacción en el puesto de trabajo. El estudio contribuye a la literatura académica y a la investigación al ofrecer evidencia empírica y la necesidad de cambios en las instituciones para mejorar la productividad laboral. Estas evidencias señalan el grado importante que es fortalecer la inducción, clave para lograr una mayor efectividad en el trabajo.

Justificación metodológica

Desde su aporte metodológico, el estudio permite explicar el efecto del proceso de inducción en la productividad laboral, el cual; proporciona la base para evaluar y supervisar la disponibilidad, la calidad y el manejo de la productividad en la UGEL San Román. De igual manera, la investigación proporcionará orientación para la realización de investigaciones futuras, en relación a la metodología y los resultados. Asimismo, servirá de soporte para la implantación de políticas en cumplimiento del pilar de la modernización del estado servicio civil Meritocrático.

Justificación práctica

En términos de aporte práctico, este trabajo investigativo contribuye significativamente al ámbito más amplio de la gestión laboral. Al comprender mejor cómo el proceso de inducción afecta la productividad laboral, se abrieron nuevas oportunidades para mejorar las prácticas de incorporación de personal en diversas organizaciones, tanto públicas como privadas. Además, los hallazgos de este estudio serán útiles para diseñar estrategias y políticas más eficaces.

Justificación social

Desde una perspectiva social, la investigación realizada tiene gran impacto en la sociedad en general. Al demostrar que la inducción posee un resultado beneficioso en la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores, la aplicación de estos hallazgos contribuye a optimizar la calidad del trabajo y la productividad en las instituciones, tanto públicas como privadas. Esta mejora en la productividad laboral, tiene repercusiones en el desarrollo financiero y la competitividad y bienestar de la población en general.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel internacional

Frögéli et al. (2023) en el estudio sobre “Efectividad del onboarding para facilitar la productividad organizacional: una revisión sistemática” se planteó como objetivo investigar la efectividad de los programas y prácticas formales de incorporación de nuevos profesionales. La metodología consideró estudios que comparan el efecto de las prácticas formales de incorporación y los programas para nuevos expertos a partir de 18 hasta 30 años respectivamente (media de la muestra) con el efecto de las prácticas informales de incorporación o el "tratamiento habitual" en las organizaciones profesionales a nivel internacional. En el resultado se obtuvo una d de Cohen 0.13–1.35). Se concluyó que el estudio mostro un resultado estadísticamente propio de las prácticas y programas en la productividad de los nuevos profesionales, a pesar de las limitaciones metodológicas, la capacitación en el trabajo puede tener un impacto positivo en la claridad de roles y en la competencia de los nuevos empleados.

Álvarez et al. (2019) en el estudio sobre “Influencia de la capacitación en la productividad laboral de las empresas en Chile” propuso analizar la influencia de la capacitación en la productividad laboral de las empresas en Chile, 2019. Usando la encuesta longitudinal (ELE4), donde fue considerada una muestra de 8.084 asociaciones. El método utilizado fue la puntuación de propensión para evaluar la capacitación en empresas chilenas. Los resultados mostraron que la capacitación ofrece un impacto significativo en la productividad profesional. Específicamente, estas grandes empresas al invertir en capacitación mostraron un incremento del 2.7% en la productividad a diferencia con aquellas que no realizaron esta inversión. Sin embargo, en el caso de las Pymes, aquellas que implementaron programas de capacitación experimentaron una productividad laboral 2.4% mayor en relación con las que no capacitaron a sus empleados. En conclusión, implementar la capacitación y avance profesional de los empleados es crucial para optimizar la eficiencia y la efectividad en la productividad laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Gomez (2023), en el estudio "Implementación de un programa de inducción para mejorar la productividad laboral de los empleados de la entidad municipal de Lambayeque" planteó desarrollar el plan de inducción para aumentar la productividad de los empleados de la entidad municipal de Lambayeque. El enfoque adoptado fue cuantitativo, con un carácter descriptivo, no experimental. Los corolarios indicaron que la mayoría, aproximadamente el 80%, no recibió capacitación previa sobre las tareas que iban a realizar. Solamente el 20% afirmó haber recibido algún tipo de inducción. En conclusión, la falta de inducción puede contribuir significativamente a la productividad inadecuada de los trabajadores que son asignados a un área para la cual no están preparados, lo que puede afectar negativamente la imagen del servicio al público y la productividad del área.

Cardoza-Sernaqué et al. (2022) en el estudio sobre "Programa de onboarding online para fortalecer el compromiso y productividad de los trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo" se propusieron investigar la conexión entre la implementación de un programa de integración online y el nivel de compromiso y productividad de los empleados en una compañía privada en Chiclayo. Siendo la indagación aplicada, utilizó una orientación correlacional explicativa, con un diseño cuasi experimental. Se constituyó en 53 trabajadores, fraccionados en: grupo de control y grupo experimental. Para analizar los datos recopilados se recurrió al estadístico de Mann-Whitney a las muestras independientes en la etapa de prueba posterior. Los resultados estadísticos arrojaron un valor z de -5.881 y un p valor de 0.000 . Estos resultados permiten concluir que la implementación del programa de integración online tuvo un efecto significativo para fortalecer el compromiso y la productividad en el contexto en la compañía privada examinada en la ciudad de Chiclayo.

Villalobos (2021) en su estudio "La integración de nuevos empleados y su asociación con la productividad laboral en Alma Perú, Chiclayo 2021" se propuso calcular la analogía existente entre proceso de integración y productividad laboral de los empleados en Alma Perú, en Chiclayo. Enmarcado en un trabajo descriptivo-correlacional, no experimental, utilizaron cuestionarios con cuestionamientos cerrados a 30 trabajadores para analizar la correlación de las variables a estudiar. De acuerdo al análisis de Pearson mostraron un coeficiente de 0.673 , revelando una asociación positiva moderada entre las variables. Este

resultado está confirmado por p valor de 0.000. Lo estudiado presenta relación significativa y positiva moderada. Por lo tanto, se puede concluir que, aunque el proceso de integración puede guiar al nuevo empleado en el entendimiento de los detalles de la entidad, no avala ni predice su productividad a largo plazo en la empresa.

García (2020), en el estudio " Efecto en la productividad laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas (UAP) en Celendín, 2019, derivado de un programa de inducción", planteó determinar el efecto de la implementación de un programa de integración en el rendimiento laboral de los profesores de la UAP. Usando un enfoque causal o explicativo, con un diseño cuasi experimental, longitudinal y prospectivo. Este enfoque permitió estudiar la relación causa-efecto entre la aplicación del programa de integración y la productividad laboral de los educadores en un lapso temporal. Contando con 35 profesores de la UAP. En particular, la estadística T de Student mostró un valor de 17.939 y un valor de $p = 0.000$. Esto propone que la aplicación de un programa de inducción en la institución universitaria afectó de manera significativa, en la productividad de los profesores participantes. En conclusión, los datos obtenidos de la productividad laboral de los docentes fueron superior en el grupo de tratamiento en contraste con el grupo de control. La comparación entre las medias de ambos grupos fue de 59.80 puntos, lo que demuestra una mejora considerable en la eficacia y el rendimiento profesional de los educadores que participaron en el programa de inducción.

Gutiérrez y Mosquera (2020), en su estudio " Efecto del programa de formación en la productividad laboral de la empresa de Gas de Caxamarca, durante el período 2018-2019", propusieron determinar el efecto de las capacitaciones en la productividad laboral de los empleados de la empresa de Gas de Caxamarca durante el período 2018-2019. La metodología fue de naturaleza cuantitativa, del tipo cuasi experimental. Los corolarios mostraron un aumento significativo en la productividad laboral de los trabajadores de Caxamarca después de recibir las formaciones planificadas, esto indica la relevancia de desarrollar e implementar programas de capacitación eficaces, adaptados a los requerimientos de los empleados y empresa, para mejorar la eficiencia y el rendimiento en el ámbito laboral. Antes de las capacitaciones, la productividad promedio fue de 25.0, mientras que posteriormente se elevó a 75.0. Se concluye que las capacitaciones impactan positivamente en la productividad de los trabajadores. Además, que la organización

Caxamarca ha implementado programas de capacitación que han resultado en un incremento revelador en la productividad de sus empleados.

2.1.3. A nivel regional

Quispe (2020), en el estudio sobre "Gestión de capacitación y su impacto en la productividad laboral de la entidad Municipal de Santa Lucía - Puno, 2020" trazándose determinación del impacto de la inducción de la gestión de capacitaciones en la productividad de los servidores que accionan en el distrito de Santa Lucía, ubicada en Puno, durante el año 2020. Utilizando el diseño tipo hipotético deductivo, cuantitativo, no experimental y correlacional, utilizando un enfoque de corte transaccional. Esta estrategia metodológica permitió evaluar la conexión de capacitaciones y productividad de los trabajadores de la entidad municipal. Las derivaciones obtenidas, mostraron un valor de p de 0.001, inferior a la significancia establecida de 0.05. Dada esta evidencia estadística, se admite la existencia de una asociación significativa entre la gestión de capacitaciones y la productividad laboral. En conclusión, existe una asociación directa y relevante entre la productividad laboral y la implementación de programas de capacitación en el distrito de Santa Lucía. Esto implica que una inducción bien ejecutada en la gestión de capacitaciones contribuye favorablemente al rendimiento de los empleados.

Livise (2019) En el estudio " Nivel de integración del personal en las compañías manufactureras industriales en Juliaca", propuso determinar el nivel de integración de empleados en las compañías manufactureras de la ciudad de Juliaca. Metodológicamente, fue cuantitativa, descriptiva y no experimental, transeccional. Tuvo como universo poblacional a 50 trabajadores de las empresas manufactureras de Juliaca, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico que incluyó a todos los empleados de dichas compañías. Los corolarios revelaron que el 90% de los colaboradores recibieron inducción al ingresar a sus respectivas empresas manufactureras, mientras que el 20% restante no tuvo acceso a dicha inducción. En conclusión, el grado de integración en las empresas manufactureras industriales de Juliaca es bueno, ya que la mayoría de los empleados recibió la integración adecuada al momento de incorporarse a sus respectivas compañías.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Proceso de inducción

Desde la perspectiva de Portalanza y Llanos (2020) la inducción es un proceso vital en cualquier organización, no solo ayuda a trabajadores de nuevo ingreso a entender manera en que se trabaja y las expectativas en la organización, sino que también busca retener a los empleados al reducir la rotación. Al proporcionar las herramientas y conocimientos necesarios, la inducción consiente la adaptación de los nuevos ingresos de manera rápida a sus roles, lo que a su vez favorece a la organización en lo que se refiere a producir con y eficiencia.

Para Wayne (2010), la inducción es un proceso de capacitación y desarrollo dirigido a los nuevos trabajadores con el fin de que conozcan un poco más de la entidad, el puesto de desempeño y el grupo de trabajo con quien se van relacionar, con mayor frecuencia se realiza los primeros días de trabajo y en algunas ocasiones a lo largo del tiempo; el proceso de inducción da la oportunidad al empleador de dar una buena impresión al trabajador de nuevo ingreso porque la primera impresión es sustancial para crear lasos duraderos y estar comprometidos con la organización, por ende es primordial que los trabajadores de nuevo ingreso se lleven una buena impresión, para que no renuncien o dejen la organización, debido que son ellos los que deciden irse o quedarse en la compañía. También es el proceso que permite aprender de manera rápida la estructura, cultura y política, de tal forma realizar de manera expedita contribuciones a la organización.

El proceso de inducción tiene los siguientes propósitos:

- La situación del empleo: Es necesario para el nuevo empleado saber si su puesto laboral direccionado con la estructura y metas de la organización.
- Políticas y reglas de la compañía: El nuevo trabajador debe desempeñar su trabajo de acuerdo a los lineamientos, restricciones, reglas y políticas establecidas.
- Remuneración: A pesar de que esta información se da en selección y reclutamiento como procesos necesarios en la inducción.

- Cultura corporativa: Es el reflejo de como se desarrollan las actividades, está relacionado desde cómo se visten hasta el cómo se expresan.
- Trabajo en equipo. Algunas ocasiones esto lo definen antes de la contratación, sin embargo, se enfatiza más en el proceso de inducción.
- Desarrollo del empleado. Es la capacidad que tiene el nuevo empleado de adquirir preparaciones y destrezas que sirven en su desarrollo eficaz de sus actividades, asimismo, debe mantenerse al tanto de cualquier programa de desarrollo ya sea interno o externo.
- Socialización. Es el proceso que la entidad debe priorizar a su trabajador que de esa manera logre la integración rápidamente en su contexto laboral, para tener un mejor desempeño.

Chiavenato (2011) define el proceso de inducción como un conjunto de programas de capacitación intensivos dirigidos a los nuevos empleados que ingresan a una organización. La inducción es una estrategia importante para la integración y adaptación de los trabajadores recién contratados a su nuevo ambiente laboral, que incluye objetivos, estructura organizacional, normas y valores culturales.

Por otro lado, para Reynoso et al. (2015), es relevante porque en alguna medida favorece a elevar el beneficio y el grado de satisfacción del funcionario, reduciendo la ansiedad y nerviosismo al que están expuestos los nuevos trabajadores ayudando en gran medida a la adaptación frente a las exigencias de la organizaciones contribuyendo de manera eficiente a lograr objetivos individuales y organizativos.

Donde los programas de inducción apuntan a explicar al nuevo trabajador las tareas, responsabilidades que deberá desempeñar, también las características de la empresa, objetivos, normas, procedimientos internos, términos de su contrato laboral, itinerarios, sistemas de prestación y beneficios personales (Martínez & Martínez, 2009).

El programa de integración se centra en ayudar al integrante novel a internalizar de forma eficaz y acelerada la cultura organizacional, y a comportarse como un miembro integral de la organización, con el objetivo de que se adapte rápidamente al dinamismo de la empresa (Chiavenato, 2011).

Chiavenato (2009) señala que, en algunas organizaciones, la duración de los programas de integración puede variar entre uno y cinco días, en función del nivel de socialización que la organización desee lograr. En el caso de que el nuevo miembro ocupa un puesto de liderazgo en la jerarquía gerencial, el programa de integración alcanza a prolongarse por meses, con una agenda que involucra la participación en distintos departamentos de la organización, y con la asignación de tutores tanto permanentes como específicos para cada área o departamento en la agenda.

Según Castaño et al. (2011), la organización debe nombrar a una persona como encargada para facilitar la incorporación y debe de tener un manual de acogida que incluya lo siguiente:

- Presentación del jefe inmediato
- Presentación del equipo de trabajo
- Es fundamental que los nuevos empleados conozcan tanto la distribución de la empresa, como sus objetivos estratégicos. Organigramas, objetivos, funciones y responsabilidades.
- Los empleados deben ser familiarizados con las instalaciones físicas de la empresa, herramientas y recursos necesarios para desarrollar sus labores, igualmente los sistemas y dispositivos tecnológicos que utilizarán en su día a día labora.

Es crucial que los trabajadores estén informados sobre las políticas y procedimientos afines a la seguridad y salud ocupacional, así como los beneficios y prestaciones a los que tienen derecho como parte de su contrato laboral.

2.2.1.1. Características del proceso de inducción

Según Portalanza y Llanos (2020), señala que las principales características del proceso de inducción son:

- **Incorporación del candidato:** Principalmente la inducción tiene el objetivo de garantizar la integración del trabajador efectivamente en la empresa. Es crucial evitar que el candidato se retire del proceso en la etapa final. Esto se puede lograr proporcionando un ambiente acogedor y asegurándose de que el candidato se sienta valorado desde el principio.
- **Experiencia memorable:** La inducción es un momento de alta motivación para el nuevo empleado. Por lo tanto, es importante hacer de esta experiencia algo memorable. Esto podría implicar la organización de eventos de bienvenida, la presentación de regalos de bienvenida o la realización de actividades de construcción de equipos.
- **Creación de una red:** Una parte integral del proceso de inducción es colaborar con el trabajador que ha ingresado como nuevo, a establecer un tejido de contactos dentro de la organización lo más pronto posible. Esto no solo mejora los canales de comunicación, sino que también ayuda al empleado a sentirse parte del equipo.
- **Aceleración de la curva de aprendizaje:** El proceso de inducción debe diseñarse de tal manera que acelere la curva de aprendizaje del nuevo empleado. Esto significa proporcionar mediante la provisión de la capacitación y apoyo necesarios para alcanzar niveles óptimos de rendimiento en el menor tiempo posible.

2.2.1.2. Dimensiones del proceso de inducción

De acuerdo a Castellanos (2005) y Ramírez (2004), la inducción se clasifica en dos:

a. **Inducción general:** La oficina de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de proporcionar detalles precisos sobre los siguientes aspectos relacionados con la organización como sistema:

- **Historia, visión y misión de la entidad:** La historia de una entidad es el relato de su evolución y desarrollo a lo largo del tiempo. La misión de una entidad es su propósito fundamental, la razón por la que existe. Precisa los objetivos clave y metas

estratégicas que la entidad busca conseguir. Por otro lado, la visión de una entidad es una imagen idealizada de lo que organización quiere ser más adelante, generalmente en un horizonte de 5 a 10 años. Es una representación de las ambiciones y metas a largo plazo de la entidad.

- **Resolución de problemas:** Esta competencia revela la capacidad de vislumbrar, interpretar y hallar soluciones eficaces a los retos y dificultades surgidas en el medio laboral. La solución de problemas requiere habilidades de análisis crítico, pensamiento creativo, toma de decisiones informadas y capacidad para trabajar en colaboración con otros. Las personas con fuertes habilidades de resolución de problemas son capaces de abordar situaciones complejas de manera eficiente y generar resultados positivos.
- **Descripción del puesto:** Se trata de un documento exhaustivo que ofrece detalles sobre aspectos concretos de un espacio de trabajo. Incluye las funciones y responsabilidades del puesto, condiciones y relaciones laborales relevantes del trabajo. Es fundamental en el proceso de contratación y gestión de talento humano en una organización. Este documento ofrece una visión clara y detallada sobre las características específicas de un puesto de trabajo, lo que facilita la comunicación y la comprensión mutua entre el empleador y el candidato potencial o el empleado en cuestión. . Esta descripción se prepara de manera clara y se actualiza periódicamente para reflejar cualquier cambio en el puesto.
- **Reglamento existente:** es un documento crucial en cualquier organización o contexto, ya que establece una serie de normas, disposiciones y pautas que definen la forma en la que se deben realizar las actividades y operaciones dentro de un sistema determinado. Este conjunto de reglas escritas tiene como objetivo principal establecer una estructura clara y coherente para la conducta y las interacciones entre las personas o entidades involucradas.
- **Instrucciones:** Las instrucciones son una forma de comunicar información con el objetivo de lograr un resultado específico. Pueden ser verbales, escritas o gestuales y se utilizan para transmitir conocimientos, habilidades y comportamientos. Las

instrucciones proporcionan orientación y dirección para realizar una tarea o actividad de manera efectiva.

- **Inducción específica:** Se considera información mínima sobre el puesto, el jefe inmediato es el responsable de ejecutar esta inducción mediante las siguientes acciones:
- **Presentación oficial al trabajador:** Se refiere a la introducción formal de un nuevo empleado a la organización. Este proceso puede incluir la presentación del empleado a sus colegas, la explicación de manejos y ordenamientos de la organización, y la orientación sobre las expectativas y responsabilidades del puesto.
- **Lugar de trabajo e instalaciones:** El lugar de trabajo se define como el espacio físico donde se realizan las tareas y actividades propias de un empleo. Esto puede incluir oficinas, talleres, fábricas, entre otros. Los espacios se relacionan con las estructuras y servicios esenciales para el bienestar de los empleados, incluyendo áreas para atender sus necesidades fisiológicas, cambiarse de ropa, reposar, además de contar con servicios sanitarios adecuados y un espacio higiénico para alimentarse e hidratarse durante los recesos.
- **Objetivos de trabajo del área:** Son una parte esencial en el marco estratégico de cualquier organización, ya que proporcionan una dirección clara y un enfoque para las actividades y esfuerzos de un área o departamento específico. Estos objetivos se establecen con el fin de guiar y motivar a los equipos de trabajo.
- **Funciones del puesto:** Se refieren a las tareas y responsabilidades que un empleado debe realizar en su cargo. La entrega de medios necesarios implica proporcionar al empleado las herramientas y todo que el trabajador requiera para el cumplimiento de sus labores de manera eficaz
- **Métodos y estilos:** Los métodos se refieren a los procedimientos o técnicas utilizadas para realizar una tarea o alcanzar un objetivo. Los estilos, por otro lado,

se refieren a la manera de realizar una actividad en el trabajo. Esto puede variar dependiendo de la cultura de la organización, las preferencias individuales, y otros factores.

2.2.1.3. Casos en los que se aplica la inducción

En los siguientes casos se deben realizar procesos de inducción:

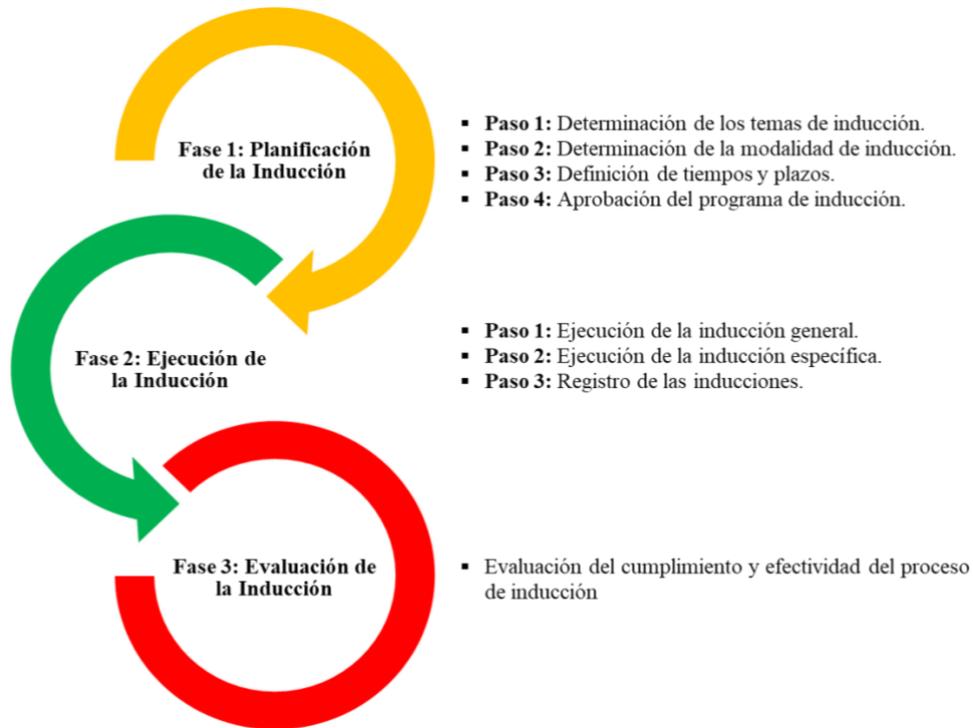
- **Ingreso a un puesto de la entidad:** Cuando un servidor entra a una posición en la entidad por primera vez, el proceso de inducción se lleva a cabo para asegurar una transición suave y efectiva, independientemente de si proviene de la sección privado, de otro ente público o de una posición diferente dentro de la misma entidad.
- **Reincorporación tras ausencia prolongada:** Al reiniciar sus actividades laborales en la entidad luego de un período de ausencia extendida, es fundamental realizar un proceso de inducción para garantizar que el trabajador pueda adaptarse a los cambios que puedan haber surgido durante su ausencia. Estos cambios pueden incluir aspectos como nuevas tecnologías, actualizaciones en los procedimientos, cambios en las políticas o la estructura organizacional y otros aspectos que puedan afectar el desempeño de sus funciones.

2.2.1.4. Ciclo de la inducción

La inducción se compone de tres etapas, a continuación, se muestra una descripción de cada una, incluyendo sus características fundamentales:

Figura 1

Ciclo del proceso de inducción



Nota. Tomado de la guía para la ejecución del proceso de inducción RPE N° 265-2017-SERVIR-PE (2017).

Fase 1: Planificar la inducción

La fase 1 se divide en:

- **Paso 1: Determinar los temas de inducción**

Aquí, es fundamental identificar y seleccionar los temas que se abordarán tanto en la inducción general como en la inducción específica, teniendo en cuenta las necesidades y los objetivos del nuevo empleado, así como las particularidades del puesto y del departamento en el que se incorporará.

- **Paso 2: Determinar la modalidad de inducción**

Se enfoca en determinar la modalidad de inducción a utilizar para transmitir información y habilidades necesarias al nuevo empleado. La oficina de recursos humanos o los

encargados de esta función debe considerar varios factores, como los recursos disponibles y las prácticas institucionales, para determinar la forma más efectiva de llevar a cabo la inducción.

- **Presencial:** La inducción puede llevarse a cabo mediante charlas, talleres, seminarios u otras formas de interacción directa con los nuevos empleados. Durante estos encuentros, se proporciona información relevante sobre la organización, sus políticas, procedimientos y cultura. Además, se fomenta la participación activa y se resuelven dudas en tiempo real.
- **Semipresencial:** Es una opción que combina de manera efectiva la interacción personal y directa de la inducción presencial con la flexibilidad y accesibilidad de la inducción virtual. Esta modalidad se caracteriza por la utilización de diversos recursos y herramientas digitales para complementar y enriquecer la experiencia de aprendizaje del nuevo empleado.

Independientemente de la modalidad elegida, es importante garantizar la correcta implementación y seguimiento del proceso de inducción. Además, se debe fomentar la interacción entre los nuevos servidores y sus colegas. Esto contribuye a una integración más efectiva en el entorno laboral y promueve un ambiente colaborativo.

- **Paso 3: Definir los tiempos y plazos**

Cada identidad debe instaurar los siguientes parámetros:

- **Inicio de la Inducción:** La inducción debe comenzar el primer día de labores del nuevo empleado. Es fundamental que desde el inicio se brinde información relevante sobre la organización y su funcionamiento.
- **Conclusión de la Inducción:** La inducción debe concluir anteriormente que termine el período de prueba. Esto garantiza que los empleados cuenten con el conocimiento necesario para desempeñar sus funciones.

- **Recomendación de Tiempo:** Se recomienda realizar la inducción dentro del primer mes desde el ingreso al puesto. Esto permite una adaptación más rápida y un mayor entendimiento de los procedimientos y políticas.
- **Flexibilidad de la Entidad:** La entidad tiene libre discreción para decidir si agrupa a un conjunto específico de servidores para llevar a cabo la inducción. Esta decisión puede basarse en la disponibilidad de recursos o en la naturaleza de las funciones desempeñadas por los empleados.
- **Paso 4: Aprobar el programa de inducción**

El programa de inducción aprobado: Servirá como guía en el proceso, incluyendo al empleado, al departamento en el que se incorporará, a los facilitadores de la inducción y a la propia oficina de recursos humanos (RH). Además, establecer indicadores de cumplimiento y efectividad permitirá realizar una evaluación más precisa del proceso de inducción durante la fase de evaluación, lo que contribuirá al mejoramiento continuo del proceso en la organización.

Fase 2: Ejecución de la inducción

Se centra en la ejecución efectiva del programa de inducción, tanto en lo que se refiere a la inducción general como a la inducción específica. Para lograr una implementación exitosa, es crucial definir un cronograma detallado que permita coordinar las actividades y garantizar la eficiencia en el proceso.

- **Paso 1: Ejecutar la Inducción General**
 - a) La oficina de recursos humanos, o la unidad designada para suplir sus funciones, tiene la responsabilidad de administrar esta tarea. Sus acciones incluirán:
 - b) Comunicar a los empleados participantes en la inducción general sobre los detalles de lugar, fecha y horario. La oficina de recursos humanos debe escoger el medio de comunicación más efectivo para transmitir estos datos.

c) Los temas de la inducción general se abordarán en 1 o más encuentros, de acuerdo con lo establecido. Se contempla la incorporación de un saludo personal del líder del ente o de un representante de alto rango gerencial, sea pertinente. También se podría considerar la realización de una inspección guiada por las instalaciones para facilitar la integración y familiarización del nuevo empleado con el entorno laboral.

Paso 2: Ejecutar la Inducción Específica

Corresponde al área en la que el empleado se integrará, bajo la coordinación del departamento de recursos humanos, o su equivalente. Esta etapa incluye las siguientes acciones:

- a) Asignar un "facilitador de inducción" dentro del área correspondiente. En caso de los directivos, este nombramiento lo realiza el líder de la entidad.

 - b) Asegurar que el empleado en proceso de inducción reciba orientación y apoyo del facilitador designado.

 - c) La inducción se debe llevar a cabo durante el horario de prestación de servicios, de manera que se garantice un proceso efectivo y sin interrupciones en las actividades laborales.
- El facilitador de inducción tiene un rol primordial, ya que se encarga de guiar al nuevo empleado y proveer los conocimientos y herramientas necesarios para que se adapte de manera exitosa al área y puesto específicos. Esta inducción personalizada permite que el empleado comprenda mejor las expectativas y requisitos de su puesto, lo que contribuye al logro de un rendimiento óptimo en el cargo.

- **Paso 3: Registro de los procesos de inducción**

Una vez que se han completado tanto la inducción general como la específica, es compromiso del área de Recursos Humanos, o cualquier departamento que desempeñe funciones similares, actualizar el expediente del empleado con los detalles de las inducciones realizadas. Este registro de inducciones es una parte crucial del expediente del empleado, ya que facilita un enfoque claro de la formación y orientación que ha recibido el empleado al unirse a la organización. Este registro puede incluir detalles como la fecha de la inducción, los temas cubiertos, los formadores involucrados y cualquier retroalimentación o evaluación realizada.

Es importante que este registro se mantenga actualizado y preciso, ya que puede ser una herramienta valiosa para futuras referencias, evaluaciones de desempeño y planificación de desarrollo profesional.

Fase 3: Evaluación de la inducción

Se enfoca en la evaluación detallada de los procesos de inducción tanto general como específica. Esta evaluación es fundamental para garantizar la efectividad del programa y la integración exitosa del nuevo empleado. La evaluación consta de las siguientes actividades.

Los aspectos clave a considerar durante esta fase pueden incluir:

- **Implementación del Proceso de Inducción:** Se hace seguimiento minucioso de cada actividad planificada, así como de la participación de todos los empleados recién incorporados. Este seguimiento permite realizar ajustes y correcciones necesarias durante la implementación del proceso.
- **Eficacia del Proceso de Inducción:** Es el centro para garantizar la integración con éxito de los nuevos empleados organizacionales. El departamento de Recursos Humanos, o unidad correspondiente, tiene la responsabilidad de acopiar e interpretar datos necesarios para valorar las acciones implementadas durante la

inducción. De esta manera, se garantiza un proceso de inducción eficaz y beneficioso tanto para la organización como para los empleados.

2.2.1.5. Beneficios de la inducción

Para Buk (2021), la inducción trata una serie de beneficios tales como:

- **Acelera el tiempo de adaptación:** Se ha demostrado que un sólido procedimiento para integrar, facilita a los trabajadores una verdadera adaptación en la empresa, en contraste con aquellas organizaciones que permiten que los nuevos empleados descubran sus responsabilidades por sí mismos. Al brindar apoyo y orientación al nuevo empleado, se facilita su integración en el equipo de trabajo, se acelera el conocimiento de sus compañeros y se le permite comenzar a contribuir a los objetivos y estrategias en la organización más rápida más que en un proceso de integración convencional.
- **Mejora la tasa de retención:** Un proceso de integración efectivo garantiza a empleados sentirse valorados o reconocidos y a su vez con mucha motivación para alcanzar el máximo potencial. Estos sentimientos se fortalecen aún más cuando cuentan con un liderazgo que les guía en sus acciones diarias y les proporciona retroalimentación constante. En última instancia, se crea un entorno laboral más positivo y feliz para todos los involucrados.
- **Reduce los costos de rotación:** La retención del talento es esencial para reducir la rotación. Cuanto más satisfactorio sea el ambiente laboral y más alto sea el nivel de estimulación y responsabilidad de empleados con la organización, menor será la rotación del personal. Esto implica que la organización no será percibida como una "puerta giratoria", sino que será capaz de atraer y retener a talentos destacados, creando un ciclo positivo donde se atraen continuamente a profesionales de calidad y se les mantiene felices para que puedan crecer y desarrollarse dentro de la empresa.

- **Incrementa la eficiencia:** Un sólido proceso de integración facilita considerablemente la incorporación de nuevos talentos a la organización y el inicio de su desarrollo profesional. Al proporcionar orientación y apoyo durante las primeras semanas, se agilizan todos los procesos, lo que permite que el empleado esté listo para desempeñarse plenamente en tan solo unos pocos días. Esto resulta en una transición más eficiente y efectiva para el colaborador.

2.2.2. Productividad laboral

Es relevante en economía y administración de empresas, ya que mide la eficiencia en la utilización del trabajo como factor de producción. En términos simples, se puede conceptualizar como la suma de productos o servicios dados por unidad de trabajo en un lapso de tiempo específico. La productividad total de factores contiene la capacidad (eficiencia) que se enfoca en producir bienes y servicios (Céspedes et al., 2016).

Por otro lado, la productividad consiste en tener claro los objetivos para poder avanzar de forma efectiva, es necesario saber que necesitas en lugar de suponer, para que tengas claro lo que quieras lograr (Fraga, 2018). La productividad laboral es solo una parte del concepto más amplio de productividad en general. Aunque la productividad laboral es clave, en una economía, sector, empresa depende de la eficiente utilización de todos los factores de producción, incluyendo trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información.

En cambio, Dávila-Morán et al. (2022), menciona que debe ser entendida como la conexión entre insumo y producto que se desarrolle en cualquier organización, es decir debe estar enfocada a la eficiencia, además es necesario mencionar que la productividad desde la premisa del proceso se puede conceptualizar como la unión entre el número producido y la proporción de insumos utilizados en la producción, por ello la productividad ocupacional se mide la producción total y el total de trabajadores utilizados en el proceso. Las estructuras organizacionales se vuelven productivas cuando se logran las metas. Teniendo esto en cuenta, existe la obligación de realizar una estimación de la productividad laboral que permita determinar el desempeño/eficiencia de cada empleado.

El Programa de Modificación de Comportamiento (Mod CO) presenta un enfoque de resolución de problemas que consiste en las siguientes fases:

- a. **Detectar** los comportamientos relevantes: Identificar aquellos comportamientos que requieren ser modificados para mejorar el desempeño y alcanzar los objetivos deseados.
- b. **Compilar una base de datos fundamentales:** Recopilar información necesaria para comprender los comportamientos actuales y sus posibles causas.
- c. **Reconocer las consecuencias del comportamiento:** Analizar el impacto del comportamiento actual en el desempeño y las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral.
- d. **Diseñar e implementar una estrategia de intervención:** Crear un plan de acción específico para emprender los comportamientos identificados y promover el cambio deseado.
- e. **Evaluar la mejora del desempeño:** Monitorear y medir el éxito de la intervención en la modificación del comportamiento y en la mejora del desempeño general.

En términos de resultados de desempeño cada labor que realiza el trabajador tiene diferente importancia, es por ende que es relevante usar la Mod CO en la adición de la productividad del personal; reducción de errores, ausentismo, demoras y eventos; y optimizar la manera del trato al cliente.(Robbins & Judge, 2009).

2.2.2.1. Dimensiones en la producción laboral

Para Hilares y Rayme (2018), en cuanto a producción en la parte laboral tiene dimensiones como:

a) **Competencias laborales**

Son un conjunto de conocimientos técnicos, habilidades, creatividad, capacidad de aprendizaje, adaptabilidad y resolución de problemas que un individuo posee y aplica en el entorno laboral para alcanzar los objetivos organizacionales y enfrentar los desafíos del mercado laboral en constante evolución. Estos elementos forman un conjunto integral de capacidades que permiten a los profesionales desempeñarse eficazmente, adaptarse a cambios y contribuir al éxito organizacional. No solo implican conocimientos técnicos, sino también la habilidad para aplicarlos innovadoramente, resolver problemas eficientemente y aprender continuamente. La creatividad es clave para encontrar soluciones originales y la adaptabilidad permite ajustarse a nuevas situaciones y entornos laborales (Hilares & Rayme, 2018).

- **Conocimientos técnicos:** cobran gran importancia en la formación y desarrollo laboral de los individuos. Estos conocimientos, que engloban una amplia variedad de información, competencias y habilidades específicas en un área establecida, es fundamental para avalar la capacidad de adaptación y crecimiento personal en un entorno en constante cambio. Los conocimientos técnicos resultan de un intercambio formal e informal, incluyendo la educación académica, la experiencia laboral y la formación continua en diferentes áreas profesionales. Estas competencias permiten a los individuos el desempeño de sus cargos de manera segura y eficaz en una variedad de contextos, desde las empresas y las organizaciones hasta los entornos educativos y de investigación. Estos conocimientos técnicos son esenciales para realizar tareas específicas dentro de un campo laboral. Pueden incluir tanto conocimientos teóricos como prácticos, y su dominio suele requerir educación formal, capacitación especializada o experiencia laboral significativa.
- **Habilidades:** Son cruciales para el éxito y el bienestar de las personas en sus respectivas carreras. Gracias a estas competencias blandas o técnicas, las personas pueden desempeñar sus responsabilidades con eficiencia y eficacia, lo que contribuye a su desarrollo personal y profesional.

- **Las habilidades técnicas**, también conocidas como duras o específicas, están relacionadas con la ejecución de tareas específicas dentro de un área determinada.
- **Las habilidades blandas**, también conocidas como transversales o interpersonales, estas habilidades se relacionan con la capacidad de comunicarse efectivamente, colaborar con otros en equipo, resolver problemas de manera eficaz, y generar ideas originales y creativas, la adaptabilidad y la toma de decisiones, entre otras, es una habilidad fundamental en el desarrollo individual y competitivo, y se ha convertido en un rasgo indispensable en la sociedad actual. En el contexto laboral implica pensar de manera no convencional, tomar riesgos calculados y estar abierto a nuevas perspectivas y enfoques.
- **Capacidad de aprendizaje:** Vienen a ser las habilidades de un individuo en adquirir y asimilar nuevos conocimientos, habilidades y competencias de manera efectiva y rápida. La capacidad de aprendizaje es esencial en contextos laborales de desarrollo continuo, donde es importante adaptarse, actualizarse de manera continua claves para el éxito. Las personas con una fuerte capacidad de aprendizaje son capaces de enfrentar nuevos desafíos con confianza y eficacia.
- **Adaptabilidad:** es una habilidad esencial en el mundo laboral actual, caracterizado por una rápida evolución tecnológica, la globalización y la incertidumbre económica. La capacidad de adaptación y respuesta efectiva a las transformaciones en la escena laboral, las circunstancias y las demandas del trabajo es fundamental para el éxito profesional y la permanencia en una carrera en constante cambio. Esto puede implicar la capacidad de aceptar nuevas responsabilidades, aprender nuevas habilidades, trabajar en equipos diversos o enfrentar cambios en las políticas, tecnologías o procesos organizacionales.
- **Resolución de problemas:** es una habilidad fundamental en el mundo laboral actual, donde las organizaciones y los individuos se enfrentan a desafíos y obstáculos cada vez más complejos. Esta habilidad, que involucra la capacidad de reconocer, examinar y hallar soluciones eficaces a problemáticas que se presentan en el ámbito laboral, es crucial para asegurar la efectividad, rendimiento y

satisfacción laboral. El proceso de resolver problemas demanda un conjunto de habilidades diversas, que incluyen el pensamiento crítico-reflexivo, la adopción de decisiones basadas en información, la sinergia, y la creatividad para idear soluciones originales y novedosas. Estas habilidades, en conjunto, permiten a los individuos abordar situaciones complejas de manera eficiente y generar corolarios tangibles, para ellos mismos como para la institución en su conjunto.

b) Eficiencia laboral

Es la posibilidad de un individuo o caterva para alcanzar el máximo nivel posible de eficacia en la ejecución de sus responsabilidades y obligaciones, maximizando simultáneamente tanto la productividad como la calidad de los resultados obtenidos. Esto se consigue optimizando los procesos de trabajo, cumpliendo los límites estipulados y haciendo un uso eficiente de los recursos disponibles. En otras palabras, implica trabajar de manera efectiva y enfocada para producir resultados de alta calidad en el tiempo asignado, demostrando compromiso, responsabilidad y dedicación, y utilizando de manera inteligente los recursos disponibles (Hilares & Rayme, 2018).

- **Productividad:** En el ámbito laboral, la productividad hace referencia a la capacidad de un trabajador, una unidad de trabajo o una organización para generar valor y lograr resultados significativos, maximizando el uso efectivo de los recursos disponibles, como tiempo, esfuerzo, habilidades y materiales.
- **Calidad:** Se refiere al nivel en que el trabajo realizado cumple con los modelos y obligaciones establecidas. Involucra la entrega de productos o servicios que satisfagan las exigencias del usuario interno o externo, cumpliendo con criterios de excelencia y precisión establecidos.
- **Cumplimiento de metas:** Implica la capacidad de crear metas claras, alcanzables y medibles, de forma consistente para alcanzarlas dentro en plazos establecidos. El cumplimiento de metas requiere determinación, disciplina y enfoque en los resultados, así como la capacidad para superar obstáculos y mantenerse enfocado en las metas establecidas.

- **Uso efectivo de los recursos:** se centra en habilidades para administrar y aprovechar de manera eficiente los recursos disponibles, como tiempo, dinero, materiales y personal, con el propósito de propagar su tributo al beneficio de las metas organizacionales.

c) **Compromiso laboral**

Es la disposición y la dedicación activa de un individuo hacia su trabajo y su organización, manifestada a través de la puntualidad y asistencia, una actitud positiva, la responsabilidad en el desempeño de tareas, colaboración efectiva en equipos de trabajo, un genuino interés por las actividades laborales y el desarrollo profesional continuo (Hilares & Rayme, 2018).

- **Puntualidad y asistencia:** La puntualidad y la asistencia se refieren a la disposición de llegar a tiempo al trabajo y cumplir con los horarios establecidos, así como mantener una asistencia regular y consistente. Estas son habilidades básicas que demuestran profesionalismo, compromiso y respeto por el tiempo de trabajo y los colegas.
- **Actitud:** La actitud hace referencia a la predisposición mental y emocional que un individuo manifiesta hacia su labor, sus compañeros y el entorno laboral en su conjunto. Una actitud positiva y proactiva impacta de manera significativa en la productividad en el trabajo, así como en el bienestar personal y la calidad de las interacciones con los colegas.
- **Responsabilidad:** La responsabilidad implica la disposición para asumir y cumplir con las obligaciones y responsabilidades asignadas, así como para asumir las consecuencias de las acciones propias. Ser responsable en el trabajo envuelve, el cumplimiento de los compromisos adquiridos y acciones realizadas.
- **Trabajo en equipo:** hace referencia a la habilidad de cooperar de forma eficaz con colegas, involucrando una comunicación fluida y constructiva y contribuyendo al alcance de objetivos comunes. El trabajo conjunto con otros se

basa en la capacidad de compartir ideas, apoyar a los miembros del equipo y esforzarse por metas comunes mediante una labor coordinada y cooperativa.

- **Interés en el trabajo:** El interés en el trabajo se refiere a la motivación intrínseca y el compromiso con las tareas y responsabilidades laborales. Manifestar interés en el trabajo implica demostrar entusiasmo, dedicación y energía en las actividades laborales, así como buscar constantemente oportunidades en el crecimiento organizacional.
- **Desarrollo profesional:** Se caracteriza por un compromiso proactivo con el crecimiento y la mejora constante en el ámbito laboral. Este proceso dinámico abarca varios aspectos, como la búsqueda activa de oportunidades de aprendizaje y desarrollo, la adquisición de habilidades y conocimientos novedosos, la participación en actividades de mejora profesional y la búsqueda de oportunidades de avance y progreso profesional. En un entorno laboral más competitivo y en constante evolución, el desarrollo profesional resulta fundamental para el mantenimiento de la competitividad y pertinencia en el mercado. Al abordar un enfoque continuo de crecimiento y mejora, los profesionales pueden adaptarse mejor a los cambios y desafíos que surgen en su campo de trabajo, ampliar sus horizontes y aumentar su valor en la entidad.

2.2.2.2. Importancia del colaborador en la producción laboral

Según Chiavenato (2009), para mejorar la manera de producir en el trabajo se debe educar, formar, capacitar, mantener su salud, mejorar su ambiente laboral del talento humano, asimismo invertir en todo aquello que ayude en la mejora del entorno, ya que incorporar nueva tecnología no implica mayor productividad; por el contrario, invertir en el talento humano contribuye para optimizar la productividad. En la misma línea Cajamarca (2016), señala que la productividad laboral es importante por lo siguiente:

- Produce un mejor desempeño en el funcionamiento de la institución
- Presenta mejoras en los indicadores de calidad
- Analiza el desempeño laboral existente en la organización

2.2.3. Teoría de la socialización

Para (Bermúdez, 2012), la teoría de la socialización se refiere a cómo aprendes y adoptas las normas, valores, comportamientos y roles específicos del entorno laboral, lo que te permite integrarte de manera efectiva. Al comenzar tu primer empleo, entras en un proceso de socialización secundaria donde te expones a una nueva cultura organizacional. Además, te permite construir relaciones profesionales, recibir retroalimentación y adaptarte a la cultura corporativa, lo que facilita tu integración y aumenta tu confianza y productividad. Es muy importante para minimizar temores o ansiedades, es por ello que considera que es primordial para que los nuevos trabajadores se puedan adaptar e integrar de carácter rápido y efectivo en la mejora de sus funciones a fin de contribuir de manera inmediata para desarrollar fines organizativos. De igual manera, Chiavenato (2009), considera que el nuevo trabajador debe ser introducido a su puesto laboral de forma rápida, con el fin de convertirse en un eje importante, para ello es transcendental brindar la orientación necesaria para que se sienta identificado y comprometido con la organización; la presente orientación consiste en la recepción y bienvenida a los nuevos trabajadores.

2.2.3.1. Principios para una incorporación laboral exitosa

Para Cable et al., (2013) unirse a una nueva organización brinda a las personas una rara oportunidad de comenzar de nuevo en un entorno social diferente. Es una ocasión extraordinaria para establecer una identidad con los colegas y ser reconocido como la persona auténtica que uno es en su mejor versión. Para lograr este objetivo, las organizaciones deben considerar cuatro principios clave que transformarán la forma en que abordan la socialización de los empleados y cómo estos se relacionan con sus nuevos roles y compañeros. Los principios para una incorporación exitosa Cable et al., (2013) son:

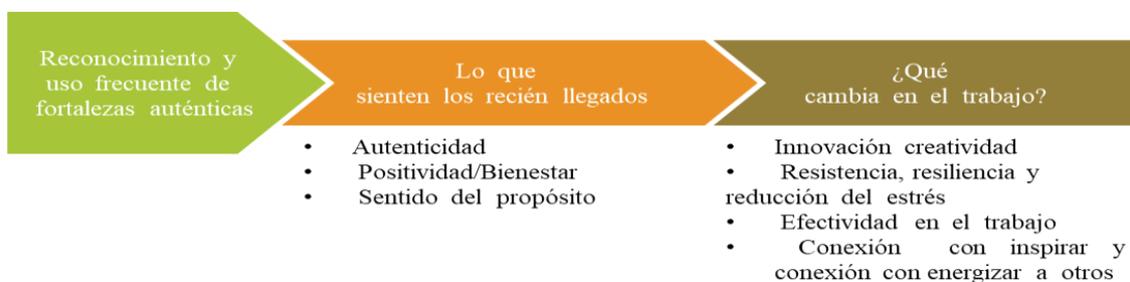
- a) **Romper con la trampa del empleo tradicional:** En lugar de ver los trabajos como meras actividades que los empleados realizan por una tarifa, los gerentes deben recordar que las organizaciones están formadas por personas. Estas personas tienen deseos y aspiraciones más allá de simplemente completar tareas. Al reconocer esto,

los gerentes pueden fomentar el uso de las fortalezas distintivas de los empleados desde el principio, permitiéndoles satisfacer sus necesidades humanas básicas en lugar de simplemente proporcionar empleo remunerado.

- b) Ayudar a los nuevos empleados a identificar sus fortalezas auténticas:** Antes de presentar a los recién llegados a sus compañeros de equipo o describir sus roles específicos, es útil dedicar tiempo a que los empleados identifiquen y describan sus fortalezas únicas. Realizar una revisión de 360 grados, donde amigos, familiares, mentores y colegas compartan momentos en los que el empleado estuvo en su mejor momento personal, puede ayudar a construir una base sólida para su identidad en la organización.
- c) Facilitar presentaciones basadas en fortalezas:** Al presentar a los nuevos empleados entre sí y a sus colegas, es importante estructurar esas presentaciones de manera que cada persona pueda destacar sus fortalezas auténticas. Al hablar sobre cómo son cuando están en su mejor momento, los empleados afirman su identidad en el nuevo entorno y construyen relaciones sólidas basadas en sus puntos fuertes.
- d) Incorporar fortalezas en el trabajo diario:** Invitar a los recién llegados a reflexionar sobre cómo pueden aplicar sus fortalezas auténticas en su nuevo trabajo es esencial. Esto les permite enmarcar sus roles como oportunidades para utilizar lo mejor de sí mismos y alinear su propósito y motivación con las metas de la organización.

Figura 2

Función de la socialización de la identidad personal



Nota. Tomado de Empleado reinventado de Inducción de Cable et al. (2013) indica que cuando la incorporación enfatiza la autenticidad de los nuevos empleados, estos experimentan mayor satisfacción y significado en su trabajo, lo cual también beneficia a los empleadores.

2.2.4. Teoría del ajuste laboral

La teoría sostiene que un buen ajuste entre el empleado y la organización mejora la satisfacción laboral, la productividad, el compromiso y la retención. El ajuste puede ser complementario (cuando las habilidades del individuo satisfacen las necesidades de la organización) o suplementario (cuando los valores y objetivos son similares) (Kristof-Brown et al., 2020). Para Reynoso et al. (2015) el proceso de inducción de personal trae consigo una gama de ventajas organizacionales, entre las cuales, se podrían mencionar a la unificación entre quienes laboran y la organización, el aprovechamiento tiempo, la inducción general que trae consigo una serie de ventajas que nos ayudan a enfrentar los problemas habituales que generalmente enfrenta un trabajador recién contratado, no obstante, para la obtención de una mejora en la producción trabajando el proceso de inducción a nivel organizacional.

Por otro lado, los elementos que influyen en la productividad eficiente institucional son el exceso de errores y la demora en el aprendizaje y adaptación al puesto de trabajo (Martínez & Martínez, 2009). El talento humano es la base para que haya un incremento en la productividad, por ende, para que los propósitos sean más efectivos deben ser claros y simples (Giraldo et al., 2006).

En tal sentido el proceso de inducción, busca alcanzar una incorporación apropiada así como una mayor adaptación del trabajador, permitiendo una mayor ganancia entre entidad y colaborador (RPE N° 265-2017-SERVIR-PE, 2017). Demostrando que un buen proceso de inducción pueden tener efectos positivos en cuanto a resultados, relaciones laborales y finalmente, con una mayor productividad laboral a lo largo del tiempo (Galli, 2018). De igual manera, la productividad para Ochoa (2014), es una medida de eficiencia productiva, lo que significa que la experiencia y el conocimiento de los trabajadores se utilizan para mejorar continuamente la innovación y la calidad del trabajo en la búsqueda de mejores productos y servicios.

La inducción, un proceso clave para la integración de nuevos empleados en una empresa, ha ganado gran importancia en el mundo empresarial debido a sus numerosas ventajas para los trabajadores y la entidad en su conjunto. Este enfoque, que se centra en brindar

una acogida adecuada y facilitar la adaptación de los nuevos miembros del equipo, ha ganado relevancia preponderante en los últimos años. No solo garantiza una incorporación exitosa del individuo, sino que también contribuye a retener talento humano, aumentar la productividad promoviendo la estimulación, responsabilidad y la comunicación dentro de la empresa (Buk, 2021).

2.2.5. Temas ejecutados en la inducción

Inducción General

a. Historia, misión, visión, valores y objetivos de la UGEL San Román

- Historia de la UGEL: origen, evolución e hitos importantes.
- Misión: propósito fundamental de la UGEL en la mejora de la educación.
- Visión: aspiraciones y metas a largo plazo en el ámbito educativo.
- Valores: principios y creencias que guían la conducta de la UGEL.
- Objetivos: metas estratégicas y operativas para mejorar la calidad educativa.

b. Estructura organizativa y jerarquía de la UGEL San Román

- Organigrama: descripción: Estructura organizativa de la UGEL.
- Descripción de áreas (Área de Administración).
- Líneas de reporte y jerarquía dentro de la UGEL.

c. Políticas y procedimientos de la UGEL San Román

- Políticas generales: código de conducta.
- Políticas de recursos humanos: vacaciones, permisos y horarios.

d. Beneficios y servicios que la UGEL ofrece

- Beneficios laborales: seguro médico, bonificaciones y capacitaciones.
- Servicios adicionales: programas de bienestar y apoyo psicológico.

e. Derechos y responsabilidades laborales

- Derechos del empleado: protección legal, compensación, condiciones laborales.
- Responsabilidades del empleado: deberes y expectativas del desempeño, ética profesional.

Inducción Específica

a. Descripción detallada del puesto de trabajo y sus responsabilidades

- Funciones y tareas específicas del puesto dentro de la UGEL.
- Expectativas de rendimiento y metas específicas del puesto laboral.

b. Conocimiento de los procesos y procedimientos específicos del puesto de trabajo

- Procedimientos específicos que el empleado debe seguir en su puesto laboral
- Normas y regulaciones internas del área de trabajo.

c. Equipos y herramientas que debe utilizar el trabajador

- Capacitación en el uso de equipos y herramientas específicas (software, plataformas de seguimiento).
- Protocolos de mantenimiento y seguridad.

d. Políticas y procedimientos específicos de la oficina

- Políticas particulares de la oficina
- Procedimientos internos y flujos de trabajo.

e. Conocimiento de los compañeros de trabajo y su rol dentro del equipo

- Presentación de los miembros del equipo.

- Descripción de roles y responsabilidades de cada miembro en la oficina.

f. Objetivos y metas específicas del área

- Fines a corto y largo término de la oficina.
- Indicadores productivos.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Capacitación: Este proceso se caracteriza por ser una experiencia educativa de corta duración, implementada con una metódica ordenada, mediante la cual los individuos obtienen sapiencias, despliegan destrezas y .adquieren habilidades en relación a los objetivos establecidos con anterioridad. Se lleva a cabo de manera sistemática y organizada, con el objetivo de garantizar que los participantes adquieran las habilidades necesarias para desempeñarse de manera segura en determinadas áreas o funciones. (Chiavenato, 2009).

Compromiso Organizacional: Se refiere al nivel en que un individuo participa o se solidariza con una institución y se compromete con sus objetivos, es decir, el nivel de vinculación emocional con una institución y muestra una disposición contribuir con sus metas. Ese compromiso implica una conexión profunda y positiva con la empresa, donde los empleados se identifican con su misión, visión y valores, y están motivados a trabajar en pro de su éxito. (Gómez, 2018).

Eficiencia: Hace referencia a los medios utilizados y los logros alcanzados, con el propósito de cumplir metas específicas, en medio de situaciones a menudo complejas y con recursos finitos. Asimismo, constituye el proceso de administrar y utilizar eficazmente recursos disponibles, como el tiempo, el dinero, el personal y los materiales, para lograr metas u objetivos específicos en contextos muchas veces complejos y con recursos limitados. La gestión de recursos involucra tomar decisiones estratégicas acerca de cómo distribuir y emplear estos recursos de forma eficaz y eficiente, con la intención de optimizar las derivaciones buscadas. Es un proceso crucial en la organización y cumplimiento de planes, operaciones y acciones en cualquier organización o entorno. (Calvo et al., 2018).

Gestión de la calidad: Contribuye a ejercer mayor control sobre cada proceso intrínseco de una institución, desde una perspectiva apoyada en procesos interconectados, también hace referencia a un punto de vista metódico, constante para la garantía de una organización ajustada a los parámetros y requisitos actuales en todas sus operaciones internas y en los productos o servicios ofrecidos. Esto se fundamenta en la premisa de que la calidad no surge espontáneamente, sino que se logra mediante un proceso intencional y planificado, es el resultado de procesos interconectados y bien gestionados. La gestión de la calidad busca no solo corregir problemas cuando surgen, sino también prevenir su ocurrencia mediante la implementación de medidas proactivas y de mejora continua. (Hernández et al., 2018).

Inducción: El proceso de inducción está diseñado para habituar a los recién ingresados con varios elementos clave de una organización, como su funcionamiento general, estructura, cultura, políticas y procedimientos. También, se centra en brindar información específica sobre el puesto de trabajo del empleado dentro de la institución. El objetivo principal de proporcionar a los nuevos servidores el conocimiento necesario para integrarse rápidamente en su nuevo entorno laboral, comprender sus roles y responsabilidades, así como adaptarse a la cultura organizacional y contribuir de manera efectiva desde el inicio. (Ley N° 30057, 2014).

Inducción específica: Se centra en proporcionar información detallada y relevante sobre el puesto de trabajo específico que desempeñará un nuevo empleado dentro de la organización. Este proceso incluye detalles sobre las responsabilidades del puesto, las tareas y actividades específicas que se espera que realice, los procedimientos y protocolos relevantes, así como cualquier información técnica o especializada necesaria para desempeñar efectivamente las funciones del puesto, esto permitirá al nuevo empleado a comprender claramente lo que se espera de él en su nuevo rol y a sentirse más preparado y capacitado para comenzar a trabajar de manera productiva. (RPE N° 265-2017-SERVIR-PE, 2017).

Inducción general: Se enfoca en proporcionar una visión amplia y comprensiva sobre el Estado en su conjunto, así como sobre la entidad específica en la que el nuevo empleado se integrará. Este proceso incluye información sobre la estructura y funcionamiento del

Estado, sus principales instituciones y organismos, así como sobre la historia, políticas y objetivos del Estado. Además, abarca aspectos específicos de la entidad, como su misión, visión, valores, políticas internas, procedimientos administrativos, normativas y regulaciones pertinentes. El objetivo es brindar al nuevo empleado una comprensión sólida del contexto en el que trabajará, así como de los principios y normas que guían el funcionamiento de la organización (RPE N° 265-2017-SERVIR-PE, 2017).

Productividad: Es una valoración de la certeza en el uso de recursos en el alcance resultados específicos. En otras palabras, se trata de la proporción entre el conjunto de recursos utilizados y los logros obtenidos en un proceso determinado. Cuando una actividad es productiva, significa que está generando más resultados con la misma cantidad de recursos, o los mismos resultados con menos recursos, (Fontalvo-Herrera et al., 2017).

Socialización: Se trata de un proceso vital mediante el cual los trabajadores asimilan y adaptan las normas, valores y perspectivas de su entorno social. Mediante el mismo, los sujetos desarrollan habilidades necesarias para integrarse y funcionar efectivamente en su contexto social. La socialización no solo implica aprender comportamientos socialmente aceptados, sino también comprender las expectativas socioculturales que intervienen en la manera en que nos relacionamos con los demás (OIT, 2010).

Toma de decisión: Es un proceso a través del cual las personas escogen entre diversas opciones o rutas de acción para abordar situaciones o problemáticas en disímiles áreas de la cotidianidad, como profesional, familiar, emocional, empresarial, entre otros. Asimismo, involucra evaluar las alternativas aprovechables, contemplar los resultados potenciales de cada opción, y escoger la más apropiada de acuerdo con los objetivos, valores y circunstancias personales. También, puede ser influenciada por factores como la información disponible, el tiempo, los recursos, las emociones y las experiencias pasadas. (Gutiérrez, 2002).

2.4. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis general

El proceso de inducción produce una mayor productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román.

2.4.2. Hipótesis específicas

- El nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román en ambos grupos antes de la implementación del proceso de inducción, es igual.
- El nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román en ambos grupos después de la implementación del proceso de inducción, es diferente.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque de investigación

El enfoque de la tesis corresponde al cuantitativo, ya que se empleó el análisis y recolección de información para dar respuesta a cuestionamientos y comprobar hipótesis respaldadas en la cuantificación y estadística. Para Hernández & Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo se fundamenta en la recopilación y examen de información numérica con el fin de comprender y explicar fenómenos de interés, utilizando métodos estadísticos y técnicas de medición con el objetivo de establecer patrones, relaciones y regularidades en los datos.

3.1.2. Alcance de investigación

Fue alcance explicativo para entender las conexiones causa - efecto entre las variables. Asimismo Hernández & Mendoza (2018), menciona que se caracterizan por su interés en identificar y comprender las relaciones de causalidad entre variables. Este enfoque va más allá de describir fenómenos, buscando explicar por qué ocurren y en qué circunstancias. Asimismo, se orientan hacia la validación de teorías existentes y la evaluación de cómo una variable afecta a otra para proporcionar una interpretación profunda y compleja del fenómeno investigado.

3.1.3. Diseño de investigación

Se optó por un diseño experimental, de tipo cuasiexperimental debido a sus particularidades y ventajas para abordar la naturaleza de la investigación, en tal sentido, Arias (2020), nos indica que este proceso se enfoca en verificar de manera cuantitativa la influencia causal de una variable sobre otra. Esto involucra manipular las variables, específicamente la independiente, y observar sus efectos en la variable dependiente.

Igualmente, la investigación se adecuó al tipo de diseño cuasi-experimental, debido a que este enfoque, según Arias (2006), es casi idéntico a un experimento, salvo por el hecho de que no hay control en la distribución inicial de los grupos. Siendo no aleatoria la agrupación, no se puede garantizar la similitud o proporcionalidad de las características entre los mismos. Los grupos referidos son: el grupo experimental (Ge), quienes reciben la intervención/tratamiento (X), y el grupo de control (Gc), que funciona exclusivamente como punto de contraste, pues no se encuentra inmerso bajo ninguna intervención.

Su esquema es la siguiente:

Gc: O ₁		O ₂
Ge: O ₃	X	O ₄

Donde:

Gc: Grupo control

Ge: Grupo experimental

O₁ y O₃: Pre-test

O₂ y O₄: Post-test

X: "Proceso de Inducción"

La investigación incluyó el desarrollo de un test en el momento inicial y final para evaluar la productividad de los empleados administrativos recién incorporados (CAS), mediante una ficha de observación, la cual se aplicó en dos momentos:

- Primer momento se evaluó al GC y GE, antes de aplicar el proceso de inducción.
- Segundo momento se evaluó a ambos grupos, después de ejecutar el proceso de inducción al GE.
- Medición resultados en la productividad laboral de cada trabajador administrativo (CAS), fue medido con un cuestionario.

Se realizó un análisis para determinar cómo la variable independiente afectaba a la variable dependiente tras la finalización de la intervención.

3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

La tesis fue realizada en la UGEL San Román, situado en Juliaca, Provincia de San Román, dentro de la región Puno. Según el Plan Operativo Institucional (POI) del año 2021, la UGEL San Román forma parte del aparato estatal descentralizado del Ministerio de Educación y actúa como unidad ejecutora del presupuesto 911 del Gobierno Regional de Puno. Su principal responsabilidad es administrar el servicio educativo, trabajando directamente con las instituciones y programas educativos en el entorno de la Provincia de San Román. Además, la UGEL San Román representa una unidad de gestión educativa local importante en la región de Puno. La UGEL está ubicada a una altitud de aproximadamente 3,825 m.s.n.m., con coordenadas aproximadas de 15°29'39"S de latitud y 70°08'41"O de longitud.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Es un acervo determinado o indeterminado que comparten cualidades, esta está determinada por la problemática y los propósitos del estudio (Arias, 2020). En virtud de ello, fue constituida por cincuenta y cinco (55) trabajadores administrativos (CAS), considerando el promedio de las tres últimas convocatorias que realizó en la UGEL San Román.

3.3.2. Muestra

La muestra fue integrada por 30 trabajadores administrativos (CAS). Según Hernández & Mendoza (2018), es un conjunto pequeño pero representativo de individuos tomados de una población más grande, elegidos de forma aleatoria o siguiendo criterios específicos que aseguren que reflejen fielmente a la población en su conjunto. Este conjunto de individuos se selecciona con el propósito de extraer conclusiones válidas y generalizables.

Tabla 1*Muestra de los trabajadores administrativos (CAS)*

Grupo	Cantidad de trabajadores	%
Control	15	50%
Experimental	15	50%
Total	30	100%

Nota. Elaboración propia del investigador, 2024.

Se seleccionó a los participantes mediante el muestreo intencional no probabilístico, para facilitar la coordinación y gestión con jefes de área de UGEL San Román en la acción investigativa, este muestreo resultó integrado por 30 trabajadores de administración incluidos en la muestra.

- El criterio de inclusión es la totalidad de trabajadores administrativos, recién incorporados a la UGEL en el año 2023.
- El criterio de exclusión son todos los trabajadores administrativos, que ya se incorporaron antes del 2023 y los que se van a incorporar a la UGEL a partir del año 2024.

3.4. RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnica

Se maneja como técnica la encuesta para recabar información. Para Carrasco (2005), es utilizada para indagar, examinar y coleccionar datos al formular cuestionamientos directos o indirectos a individuos pertenecientes a la unidad de análisis. De esta manera, se logra la obtención metódica de datos que pueden ser examinados y empleados para extraer conclusiones referentes a una población más extensa.

3.4.2. Instrumento

El instrumento accionado para llevar a cabo la indagación fue el cuestionario estructurado. El cual es un método para recoger información que implica un diseño previo, con una serie de preguntas formuladas de manera específica y organizada, junto con opciones de respuesta predefinidas. Este cuestionario se utiliza para obtener información de forma sistemática y uniforme, lo que facilita su aplicación a una muestra representativa de individuos. Las preguntas suelen ser cerradas y se centran en aspectos específicos de la indagación, permitiendo esto recopilar datos de manera eficiente para su posterior interpretación cuantitativa (Arias, 2020).

3.4.3. Validez del instrumento

Tabla 2

Prueba binomial

Datos descriptivos			
	Número de datos	Suma	Promedio
Probabilidad	10	,3125	,03125
Numero de datos válidos	10		

Nota. Elaboración propia del investigador desde los datos obtenidos del SPSS, 2024.

$P= 0.03125$, por lo tanto, es válido el instrumento, es decir, el instrumento si responde a los criterios del estudio.

3.4.4. Fiabilidad del instrumento de estudio

Tabla 3

Estudio de fiabilidad de la productividad laboral

Grado de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de trabajadores
,867	17

Nota. Elaboración propia del investigador desde los datos obtenidos del SPSS, 2023.

La fiabilidad del cuestionario para evaluar la productividad laboral se determinó utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, arrojando un resultado 0,867 (86,7%). Esto indica que existe una elevada consistencia interna en el instrumento (Ruiz-Bolívar, 2002).

3.4.5. Validez a juicio de expertos

Tabla 4

Validez a juicio de expertos

Expertos	Grado	Prueba binomial
Edgar Washington Palaco Charaja	Magister	0.031
Jose Marcos Chambi Cutipa	Magister	0.031
Frank Lizardo Condori Castillo	Contador Público Colegiado	0.031
Promedio de valoración		0.031

Nota. Elaboración propia del investigador, considerando las fichas de validación de instrumentos.

La tabla 4, muestra las evaluaciones respecto a la productividad laboral a juicio de expertos donde el coeficiente de valoración porcentual es $C = 0.031 < 5\% = 0.05$. Esto sugiere que el instrumento de medición de la productividad laboral tuvo validez binomial (Aprobado), lo que respalda su fiabilidad y utilidad en la evaluación de la productividad en el ámbito laboral.

3.5. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 5

Verificación de normalidad mediante Shapiro Wilk

Momentos	P	Decisión estadística	Tipo de distribución
Pre test	0.336	$P > \alpha = 0.05$	Normal
Post test	0.662	$P > \alpha = 0.05$	Normal

Nota. Elaboración propia del investigador, utilizando los resultados de SPSS (25).

Como $P > \alpha = 0.05$, entonces se acepta la H_0 , lo que significa que la muestra se ajusta a una distribución normal. Por ello, se utiliza la prueba t de Student (T-test) para establecer comparaciones de dos grupos o muestras.

3.6. ANÁLISIS DE DATOS

En la examinación de los corolarios del proceso inductivo, se realizó un análisis de los datos a través de observaciones en diversos puntos temporales, teniendo en cuenta la evaluación de la relevancia estadística de los cambios detectados en la productividad laboral. A continuación, se evaluó el efecto de la aplicación del proceso de inducción en la productividad de los trabajadores. Se anticipa que, al aplicar el proceso de inducción, se logre una mejora en la productividad laboral.

Para la sistematizar los corolarios y la generar la base de datos, se emplearon aplicativos de procesamiento estadístico. Se formaron tablas de frecuencia y figuras, además de calcular las medias. Para corroborar la hipótesis, se aplicó la prueba t de Student tanto para muestras relacionadas o apareadas como para muestras independientes. Este enfoque metodológico permitió obtener una comprensión detallada de las relaciones entre las variables estudiadas y proporcionó una base sólida para la interpretación de los corolarios obtenidos.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 6

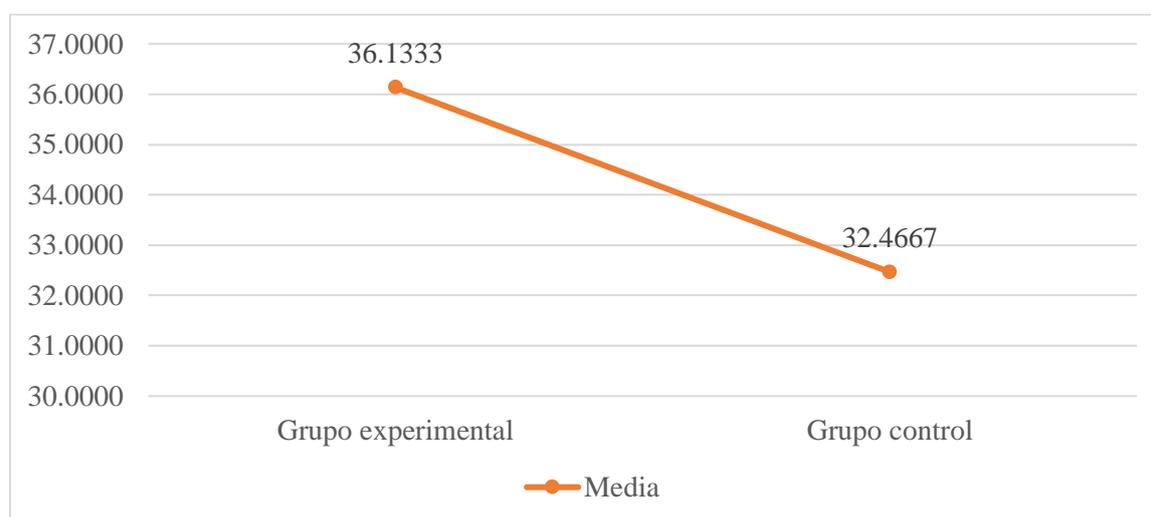
Resultados de la prueba anterior sobre productividad laboral de ambos grupos, experimental y control

Grupos	Número de datos	Media	Desviación estándar
Experimental	15	36.1333	7.8182
Control	15	32.4667	7.0697

Nota. Elaboración propia del investigador desde los datos obtenidos del SPSS, 2024.

Figura 3

Resultados de la prueba anterior sobre productividad laboral de ambos grupos, experimental y control



Nota. La figura fue elaborada por el investigador en el programa Excel utilizando los datos obtenidos del software SPSS, 2024.

La tabla 6 y figura 3, exhiben los corolarios del pre test de productividad laboral para ambos grupos, el experimental y el de control, antes de implementar algún tratamiento o intervención, los datos revelan que el grupo experimental tiene una media ligeramente

más elevada, con un promedio de 36.1333, en contraposición con la media del grupo de control, que es de 32.4667. No obstante, esta discrepancia en las medias no es considerable y podría deberse a variaciones aleatorias o al azar. La desviación estándar, hace referencia a que la dispersión de los datos, fue de 7.8182 en el grupo experimental y de 7.0697 en el grupo control, mostrando similar variabilidad en ambos grupos. Esta dispersión podría sugerir que ambos grupos tienen una distribución similar en cuanto a la productividad laboral antes de cualquier intervención. Es decir, aunque hay una leve tendencia hacia un mejor rendimiento en el grupo experimental, la diferencia en las medias no es estadísticamente significativa antes de la implementación del tratamiento.

Tabla 7

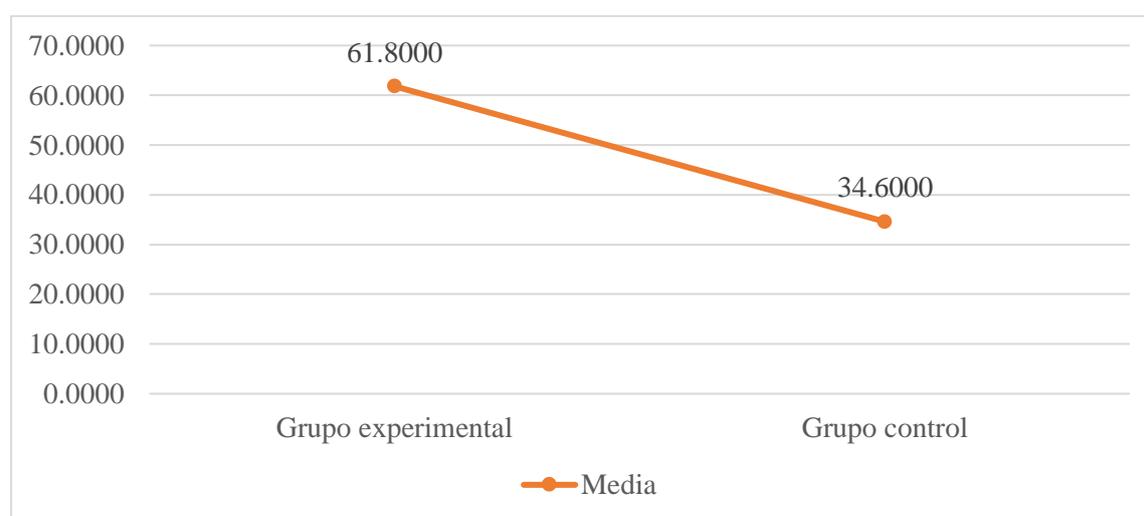
Resultados de la prueba posterior sobre productividad laboral de ambos grupos, experimental y control

Grupos	Número de datos	Media	Desviación estándar
Experimental	15	61.8000	10.9688
Control	15	34.6000	8.2445

Nota. Elaboración propia del investigador desde los datos obtenidos del SPSS, 2024.

Figura 4

Resultados de la prueba posterior sobre productividad laboral de ambos grupos, experimental y control



Nota. La figura fue elaborada por el investigador en el programa Excel utilizando los datos obtenidos del software SPSS, 2024.

La tabla 7 y figura 4, muestran resultados significativamente diferentes entre los grupos, experimental y el de control después de la implementación del tratamiento. El grupo experimental, con una media de 61.8000, exhibe un aumento considerable en comparación con su pretest, sugiriendo que el tratamiento ha impactado positivamente en la productividad laboral. Además, la desviación estándar del grupo experimental (10.9688) indica cierta variabilidad en los resultados, pero en general, el grupo muestra una mejora notable. Desde otra perspectiva, el grupo de control, con una media de 34.6000, muestra una diferencia menos marcada en comparación con su pretest, sugiriendo que el tratamiento no se aplicó a este grupo o no tuvo un efecto significativo en su productividad laboral. La desviación estándar del grupo de control (8.2445) es similar a la del pretest, lo que indica cierta consistencia en los resultados. Es decir, el hallazgo indica que el tratamiento tuvo un efecto positivo en la productividad laboral del grupo experimental, mientras que el grupo control mostró menos cambio después de la intervención.

Tabla 8

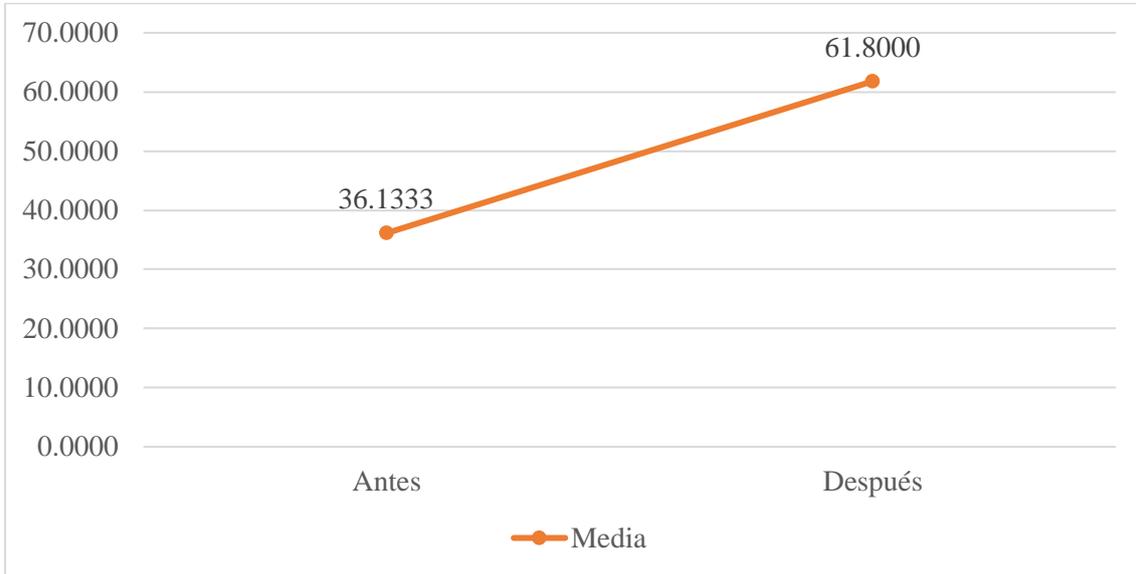
Resultados de la prueba anterior y prueba posterior sobre productividad laboral del grupo experimental

Tiempo de intervención	Número de datos	Media	Desviación estándar
Antes	15	36.1333	7.8182
Después	15	61.8000	10.9688

Nota. Elaboración propia del investigador desde los datos obtenidos del SPSS, 2024.

Figura 5

Resultados de la prueba anterior y prueba posterior sobre productividad laboral del grupo experimental



Nota. La figura fue elaborada por el investigador en el programa Excel utilizando los datos obtenidos del software SPSS, 2024.

En la tabla 8 y figura 5, se exhibe una notable diferencia en la productividad laboral del grupo experimental (GE) antes y después de la implementación del tratamiento. Antes del tratamiento, el grupo experimental tenía una media de 36.1333, pero después de la intervención, esta media aumentó significativamente a 61.8000. Esta mejora considerable sugiere que el tratamiento aplicado al grupo experimental ha tenido un impacto positivo en su productividad laboral. Además, la desviación estándar del grupo experimental también aumentó de 7.8182 a 10.9688, lo que indica una mayor variabilidad en los resultados después del tratamiento. Aunque la media aumentó, la mayor dispersión en los datos sugiere que la respuesta al tratamiento puede variar entre los individuos del grupo experimental.

Tabla 9

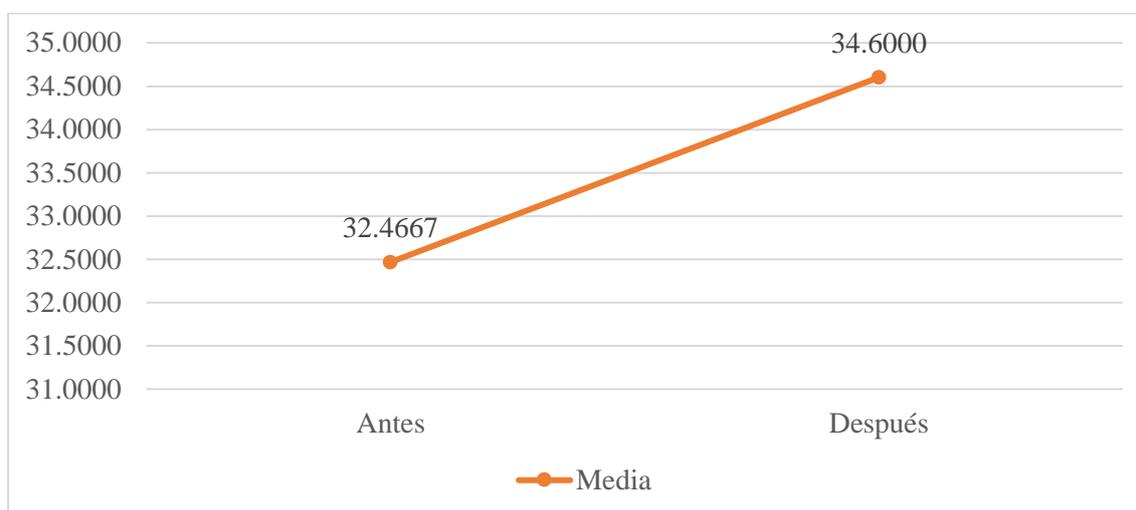
Resultados de la prueba anterior y prueba posterior sobre productividad laboral del grupo de control

Tiempo de intervención	Número de datos	Media	Desviación estándar
Antes	15	32.4667	7.0697
Después	15	34.6000	8.2445

Nota. Elaboración propia del investigador desde los datos obtenidos del SPSS, 2024.

Figura 6

Resultados de la prueba anterior y prueba posterior sobre productividad laboral del grupo de control



Nota. La figura fue elaborada por el investigador en el programa Excel utilizando los datos obtenidos del software SPSS, 2024.

En la tabla 9 y figura 6, se percibe en el grupo control antes y después, tuvo un cambio menos pronunciado en la productividad laboral en comparación con el grupo experimental (GE). Tenía una media de productividad laboral de 32.4667, y en la segunda medición, esta media aumentó ligeramente a 34.6000, si bien se observa un incremento, es importante destacar que este cambio no se debe a una intervención específica en este grupo, sino que podría atribuirse a otros factores no controlados en el entorno laboral, aunque hay una mejora, esta diferencia no es tan marcada como en el grupo experimental. La desviación estándar del grupo de control también aumentó de 7.0697 a 8.2445, lo que

sugiere una variabilidad mínima en los resultados entre los individuos del grupo, similar al patrón observado en el grupo experimental.

4.1.2. Resultados inferenciales

Contrastación de la hipótesis general

a) Formulación de hipótesis

Ho: El proceso de inducción no produce una mayor productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román.

Ha: El proceso de inducción produce una mayor productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Educativa San Román.

b) Nivel de significancia

Alfa = 5%=0.05

Tabla 10

Prueba de muestras iguales para comprobar la hipótesis general

Grupo experimental (GE)	Prueba					
	Media	Diferencias		t	Grados de libertad	p
		Intervalos con un nivel de confianza del 95%				
		Menor	Mayor			
Antes después	-25.66667	-33.93551	-17.39783	-6.657	14	0.000

Nota. Elaboración propia del investigador desde los datos obtenidos del SPSS, 2024.

Dado que $p = 0.000 < sig 0.05$, se ratifica la hipótesis alternativa, que indica el proceso inducción afecta positivamente en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román. El resultado destaca lo efectivo del proceso de inducción siendo un elemento crucial para mejorar la productividad laboral. Es decir, los corolarios apoyan de manera convincente la utilidad y la eficacia del proceso de inducción en el escenario particular de la UGEL

San Román, demostrando su potencial hacia la generación de mejoras sustanciales en la productividad de los funcionarios públicos.

Tamaño del efecto

Tabla 11

Tamaño del efecto de la inducción en la productividad laboral

Grupos	Valores
Grupo experimental antes (GEA)	36.1333
Grupo experimental después (GED)	61.8000
Efecto	41.53%

Nota. Elaboración propia del investigador, 2024.

Al evaluar el tamaño del efecto a través del cotejo de los promedios del grupo experimental antes y después, se obtuvo el valor de 41.53%. Este resultado corrobora la eficacia e importancia del proceso de inducción como una intervención efectiva para aumentar la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román. Además, refuerza el concepto de invertir en programas de formación y desarrollo de los empleados, como el proceso de inducción, resulta en ventajas para la institución en lo que respecta a eficiencia.

Contrastación de hipótesis específica I

Tabla 12

Análisis de prueba de muestras independientes para la verificación de la hipótesis específica I

	Prueba t para muestras diferentes					
	t	Grados de libertad	p	Diferencia de medias	Intervalo con un nivel de confianza del 95%	
					Menor	Mayor
Se trabaja con varianzas iguales	1.347	28	0.189	3.667	-1.908	9.242

Nota. Elaboración propia del investigador desde los datos obtenidos del SPSS, 2024.

Dado que $p= 0.189 > sig 0.05$, entonces se acepta la H_0 lo cual quiere decir que, el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román en ambos grupos antes de la implementación del proceso de inducción, es igual. En otras palabras, los datos no respaldan la idea de que los niveles de productividad laboral sean distintos entre los grupos antes de la implementación del proceso de inducción.

Contrastación de hipótesis específica II

Tabla 13

Análisis de prueba de muestras independientes para la verificación de la hipótesis específica II

	Prueba t para muestras diferentes					
	t	Grados de libertad	p	Diferencia de medias	Intervalo con un nivel de confianza del 95%	
					Menor	Mayor
Se trabaja con varianzas iguales	7.677	28	0.000	27.200	19.943	34.457

Nota. Elaboración propia del investigador desde los datos obtenidos del SPSS, 2024

Dado que $p= 0.000 < sig 0.05$, se confirma la hipótesis alternativa (H_a), significando que el nivel de productividad laboral de la Unidad Gestión Educativa Local San Román en ambos grupos después de implementar el proceso de inducción, es diferente. Esto indica que el grupo experimental (GE) tuvo resultados superiores al grupo de control (GC). Entonces, los corolarios de productividad laboral difieren entre el grupo experimental, que experimentó el proceso inductivo y el de control, que no fue sometido a la inducción. Esto confirma la efectividad de la inducción para mejorar el desempeño de los funcionarios administrativos.

4.2. DISCUSIÓN

Con base en una comparación de los corolarios en esta investigación y revisión de los antecedentes, así como el marco teórico, se analizó para demostrar si las preguntas planteadas en la formulación del problema se respondieron adecuadamente. Además, se proporcionó un sustento teórico referente en la fundamentación científica para abordar el problema planteado respecto al efecto del proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL San Román, mediante siguiente cuestionamiento: ¿Qué efecto produce el proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL San Román? Mediante la aplicación de la prueba paramétrica de la t de Student (T-test) para muestras emparejadas, se encontró que el valor p fue de 0.000, lo que indica una significancia estadística ($p < 0.05$). Los resultados se respaldan de manera sólida la eficacia del proceso de inducción en dicho contexto, evidenciando su capacidad para generar mejoras significativas en la productividad laboral de los trabajadores administrativos. Entonces, se acepta la H_a , confirmando lo efectivo de la inducción en la mayor productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL San Román.

Asimismo, son corroborados con los hallazgos de García (2020) sobre el efecto de un programa de inducción en la productividad laboral de los educadores de la UAP en Celendín en el año 2019, se halló que la aplicación de dicho programa impactó de manera significativa en el desempeño laboral del cuerpo docente. Los corolarios, evidenciados por un estadístico T de Student de 17.939 y un p-valor de 0.000 (significancia bilateral), menor que 5%, indican el rechazo de H_0 y aceptación de la H_a ; pudiendo concluir que la intervención implementada en la Universidad Alas Peruanas de Celendín afectó de manera significativa, estadísticamente hablando, en el desempeño laboral de los educadores. Indicando, en ambas investigaciones, resultados similares.

Este resultado corrobora lo dicho por Bermúdez (2012), el cual nos dice que la socialización es muy importante para minimizar temores o ansiedades, es por ello que consideran que es primordial para que los nuevos trabajadores se puedan adaptar e integrar de forma rápida y efectiva en el desarrollo de sus funciones a fin de contribuir de forma inmediata en el desarrollo de los fines de la entidad. Asimismo, se constató que la productividad laboral fue significativamente superior en el grupo experimental, con una

diferencia específica de 59.80 pts, entre las medias de ambos grupos, indicando que la participación en el esquema de inducción afectó de manera positiva su desempeño laboral.

Los resultados de este estudio coinciden con los corolarios de Cardoza-Sernaqué et al. (2022) en su estudio respecto al impacto de un esquema de onboarding online en el compromiso y la productividad de una compañía privada en Chimbote. Se aplicó la prueba de Mann-Whitney en muestras independientes del grupo control y el experimental en la valoración del post test, arrojó un estadístico z de -5.881 y un p-valor de 0.000, menor al grado de significancia de 0.05. Estos resultados llevan al rechazo de H_0 y aceptar H_1 . En consecuencia, queda afirmado que implementar el programa de onboarding tiene un impacto significativo en fortalecer el compromiso y la productividad de los colaboradores de la compañía privada en la ciudad de Chimbote.

Además, el estudio de Frögéli et al. (2023), efectividad del onboarding para facilitar la productividad organizacional: una revisión sistemática, ofrece una perspectiva relevante para la discusión en este estudio. Su investigación demostró de manera concluyente un efecto estadístico significativo de las prácticas y programas de incorporación en la productividad de los nuevos profesionales. Utilizando una variedad de pruebas estadísticas, encontraron una variación de d de Cohen entre 0.13 y 1.35, los hallazgos resaltaron la importancia del onboarding como una herramienta efectiva para mejorar la productividad organizacional al facilitar la integración y el desempeño de los empleados noveles.

Igualmente, los investigadores Gutiérrez y Mosquera (2020) respaldan los efectos positivos de los programas de capacitación en la productividad laboral en la empresa de Gas de Caxamarca durante el periodo 2018-2019. Se percibió un aumento significativo en la eficiencia de los trabajadores después de participar en las capacitaciones programadas. Antes de dichas capacitaciones, la productividad promedio se situaba en 25.0, mientras que posteriormente se elevó significativamente a 75.0, los resultados indican claramente que las capacitaciones efectivas impactan positivamente en el rendimiento laboral, es decir, ha contribuido de manera efectiva en la optimización de la productividad de sus empleados.

Los resultados también son respaldados por el estudio realizado por Livise (2019) en organizaciones de manufactura de maquinarias industriales en Juliaca, encontró que el 90.0% de los colaboradores recibieron la inducción, mientras que el 20.0% no la tuvieron, concluyendo que el nivel de inducción en estas empresas es positivo, evidenciando que el mayor porcentaje de los colaboradores recibieron orientación al ingresar a la organización, es decir, que las prácticas de incorporación son efectivas y consiguen impactar positivamente en la producción y adaptación trabajadores.

Asimismo, tenemos el estudio de Gómez (2023) en la Municipalidad de Lambayeque buscaba mejorar la productividad laboral mediante un programa de inducción. Se encontró que el 80% de los empleados no recibió ninguna inducción sobre sus responsabilidades laborales, lo que generó una brecha en los procesos de incorporación, esta falta de preparación afectó negativamente la productividad y eficacia laboral. Igualmente, Quispe (2020) encontró una asociación estadísticamente significativa entre el rendimiento laboral y la inducción en la gestión de capacitación en el contexto de la Municipalidad Distrital de Santa Lucía, Puno. El valor p de $0.001 < \text{sig. } 0.05$. Esto conlleva a la refutación de la H_0 y la confirmación de la H_a , lo que sugiere que la inducción ejerce una influencia positiva en el desempeño de los empleados, mejorando su eficacia y contribuyendo a una ejecución más efectiva de sus tareas.

Los hallazgos contrastan con la investigación de Villalobos (2021), en la cual se examinó la relación entre el onboarding y la productividad laboral de los trabajadores de Alma Perú en Chiclayo en 2021. Utilizando una regresión lineal estadística de Pearson, se obtuvo un índice de asociación de 0.673, que representa una asociación moderadamente positiva entre el onboarding y productividad laboral. Esta asociación está soportada por un valor p -valor de 0.000, que es menor que 0.05. Descartando H_0 y aceptando H_1 . En definitiva, aunque el proceso de onboarding puede proporcionar una base sólida para que los nuevos colaboradores comprendan la organización, pero no garantiza ni predice su productividad a largo plazo.

Asimismo, eso se reafirma con el estudio de Álvarez et al. (2019) exploró el efecto de la capacitación en la productividad laboral de empresas chilenas en 2019. Aunque se esperaba encontrar una relación clara, los corolarios mostraron que no había diferencias significativas en la productividad entre empresas grandes y Pymes que ofrecían

programas de capacitación y aquellas que no. En empresas grandes, la capacitación se asoció con una ligera disminución del 2.7% en la productividad, mientras que para las Pymes se observó un posible aumento del 2.4%, aunque estos hallazgos no fueron significativos de manera estadística. Al considerar los diferentes estudios presentados, se observa una variedad de enfoques y resultados en relación con la inducción a los colaboradores y su influencia en la productividad laboral. Por un lado, estudios como el de Gómez (2023) resaltan las consecuencias negativas de la ausencia de inducción en la productividad laboral, evidenciando una brecha significativa en los procesos de incorporación que puede afectar la eficacia de los empleados y la imagen del servicio al público.

Por otro lado, estudios como de Villalobos (2021) y Álvarez et al. (2019) proporciona una perspectiva diferente mientras que el estudio de Villalobos encontró una conexión moderadamente positiva entre el onboarding y la productividad, respaldada por un análisis estadístico significativo, la indagación de Álvarez et al., no encontró discrepancias significativas en la productividad entre empresas que ofrecían capacitación y aquellas que no. Este examen sugiere la necesidad de un enfoque holístico para el logro de una mejora efectiva en la productividad laboral, un enfoque que vaya más allá de la mera implementación de procesos de inducción o entrenamiento. Es fundamental tener en cuenta otros aspectos, tales como la cultura organizacional, el liderazgo, condiciones laborales y ambiente de trabajo, ya que estos también pueden impactar negativa y significativamente en la productividad de los colaboradores. Asimismo, se hace énfasis en llevar a cabo evaluaciones periódicas y adaptar las estrategias de manejo de talento humano para asegurar su eficacia dentro del contexto particular institucional.

CONCLUSIONES

Primero: A un nivel de confianza del 95% comparado a través del análisis de diferencia de medias para muestras emparejadas de la prueba paramétrica de t student con un p-valor de 0.000, se expresa que el proceso de inducción produce una mayor productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, es decir, los datos amparan firmemente la concepción de que la implementación de la inducción resulta en mejoras sustanciales en la productividad laboral de los trabajadores.

Segundo: A un nivel de confianza del 95% comparado a través del análisis de contrastación de medias para muestras independientes de la prueba paramétrica de t student con un p-valor de 0.189, se demuestra que el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román en ambos grupos antes de implementar la inducción, es igual. Es decir, los resultados no proporcionan evidencia sólida para afirmar la existencia de una disparidad significativa en los niveles de productividad laboral entre los grupos control y experimental antes de la introducción del proceso de inducción.

Tercero: A un nivel de confianza del 95%, al analizar y comparar medias para muestras independientes de la prueba t student con un p-valor de $p = 0.000$, se infiere que el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román en ambos grupos después de la implementación del proceso de inducción, es diferente. Es decir, que el grupo experimental ha logrado resultados notablemente mejores en términos de productividad laboral en contraposición con el grupo de control.

RECOMENDACIONES

Dado que la inducción ha demostrado tener un efecto significativo en la productividad laboral de los trabajadores administrativos, se recomienda implementar esta práctica como una política pública a nivel nacional para todas las entidades públicas. La experiencia exitosa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román puede servir como una guía y ejemplo para otras instituciones gubernamentales en el alcance de optimizar la productividad y eficiencia de sus trabajadores administrativos.

En vista de la no existencia de diferencias significativas en las medias/promedios de productividad laboral en los grupos de control y experimental antes de la inducción, se sugiere llevar a cabo estudios que consideren otros factores que pueden afectar la productividad laboral de los funcionarios administrativos. Estos estudios podrían examinar variables adicionales, como la experiencia laboral anterior, la motivación interna y las dinámicas del ambiente laboral, entre otras.

Dado que el grupo experimental sometido al proceso de inducción ha mostrado resultados significativamente mejores en términos de productividad laboral en comparación con el grupo de control, se sugiere ampliar la investigación del proceso de inducción en otras áreas de la organización o entidades públicas. Sin embargo, es esencial mantener la integridad y calidad del programa de inducción al extenderlo a nuevas entidades. Además, se sugiere continuar con la comparación de resultados entre grupos para evaluar la efectividad en diferentes contextos y asegurar la coherencia de los beneficios observados.

REFERENCIAS

- Álvarez, B., Freire, D., & Bascur, B. (2019). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/Álvarez - Freire - Gutiérrez.pdf>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5a ed.). Episteme.
https://www.academia.edu/9153815/Fidias_G_Arias_El_Proyecto_de_Investigación_5ta_Edición
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración* (1ra ed.). Agogo - Biblioteca Nacional del Perú. www.agogocursos.com
- Asociación Colombiana de Gestión Humana. (2016). *Informe mensual del mercado laboral : ¿Qué está pasando con la productividad laboral?*
https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3296/IML_Julio_2016.pdf
- Bermúdez, H. (2012). ¿Socialización o individuación? Dos enfoques para examinar la inducción de los nuevos trabajadores. *Journal of Cuadernos de Administración*, 28(48), 133–147.
<http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=225025860003>
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860003>
- Buk. (2021). *Guía completa de Onboarding*. 6–15. <https://www.buk.cl/guia-completa-onboarding>
- Cable, D., Gino, F., & Staats, B. (2013). Reinventing employee onboarding. *MITSloan: Management Review*, 54(3), 23–28. https://www.hbs.edu/ris/PublicationFiles/Reinventing_the_onboarding_process_3b5ac7ce-f71b-40d9-bb8a-93276b979570.pdf
- Cajamarca, J. (2016). *El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del cantón salcedo*. [Tesis de Licenciatura ,Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24392/1/EL_EMPODERAMIENTO_Y_LA_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_DE_LOS_MIEMBROS_DEL_SINDICATO_DE_MECÁNICOS_DEL_CANTÓN_SALCEDO.pdf

- Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil Basulto, S. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. In *Dirección* (Vol. 12, Issue 1).
<http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf#:~:text=Según la Real Academia Española %282018%29 eficiencia es%3A,el efecto que se desea o se espera.>
- Cardoza-Sernaqué, M. A., Pulido-Joo, L. A., Miñan-Olivos, G. S., Chero-Valdivieso, H., Bellido-Valdiviezo, O., Zavala-Palacios, A., & Pelaez-Valdivieso, J. V. (2022). *Programa de onboarding online para fortalecer el compromiso y productividad de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chimbote*. 2–9.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6883/M.Cardoza_L.Pulido_G.Miñan_Conference_Paper_2022.pdf?sequence=3&isAllowed=yConference_Paper_2022.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación científica* (1a ed.). San Marcos.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Castaño, M., De la Merced, G., & Prieto, J. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R & S)*. [Universidad Complutense de Madrid].
<http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticas.pdf>
- Castellanos, R. (2005). *Reclutamiento, selección e inducción*. 1–21.
<https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-seleccion-e-induccion-de-nuevos-empleados/>
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. Universidad del Pacífico.
<https://doi.org/10.21678/978-9972-57-356-9-5>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a ed.). McGraw-Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento humano 3ra ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). McGraw-Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Dávila-Morán, R., Agüero-Corzo, E., Castro-Llaja, L., & Vargas-Murillo, A. (2022). Productividad Laboral y el Teletrabajo en el sector público durante el período de

- emergencia nacional. *Journal of Scielo*, 1–23.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- Fontalvo-Herrera, T. J., De la Hoz-Granadillo, E., & Morelos-Gomez, J. (2017). Productivity and its Factors: Impact on Organizational Improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Fraga, L. (2018). *Productividad personal desde el principio*.
https://drive.google.com/file/d/1JELBtZD8MBgZwhF5fbNgbUCs4QTHx70_/view
- Frögéli, E., Jenner, B., & Gustavsson, P. (2019). Effectiveness of formal onboarding for facilitating organizational productivity: A systematic review. *Plos One*, 18, 1–17.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281823>
- Galli, E. (2018). *Onboarding, la importancia de generar un efecto “wow” en el nuevo empleado*. 8–13.
https://www.equiposytalento.com/upload/talent_noticias/002/2753/repotajeonboardingtalentstreet.pdf
- García, S. (2020). *Efecto de un programa de inducción en el productividad laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas. Celendín, 2019* [Universidad Alas Peruanas].
http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/244/1/TRABAJO_DE_INNV_MAN_MEDINA_DANIEL.pdf
- Giraldo, M., Arango, J., & Giraldo, A. M. (2006). Formación del talento humano : factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 2–40.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105316847004>
- Gómez, D. (2018). *Compromiso organizacional en Colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1152/1/TL_GomezdelosRiosDanielLorenzo.pdf.pdf
- Gomez, E. (2023). *Proceso de selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021*. [Universidad Señor de Sipán]. <https://orcid.org/0000-0002-7356-1437>
- Gutiérrez, A. (2002). *Toma de decisiones* (pp. 1–15). Centro Cultural Itaca S.C.
[https://www.aiu.edu/cursos/toma de decisiones/pdf leccion 1/leccion 1.pdf](https://www.aiu.edu/cursos/toma%20de%20decisiones/pdf%20leccion%201/leccion%201.pdf)
- Gutierrez, E., & Mosquera, D. (2020). *Efectos de los programas de capacitaciones*

- efectivas en la productividad laboral, en la empresa Caxamarca gas de Cajamarca, 2019-2020* (Vol. 7, Issue 2) [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/102/MBA - 009 Tesis Mosquera-Gutiérrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, H., Barrios, I., & Martínez, D. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio Libre* •, 16(28), 179–195. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6676025#:~:text=La gestión de calidad resulta hoy día una,es%2C entre otros%2C lograr la satisfacción del cliente.>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hilares, E., & Rayme, D. (2018). *Comunicación Organizacional y Productividad Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cusco - 2018* [Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco]. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6028>
- Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2020). *Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action* (pp. 1–29). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/peps.12581>
- Ley N° 30057. (2014). Ley del Servicio Civil. *Normas Legales, Diario Oficial El Peruano*, XXXI, 1–85. https://www.sat.gob.pe/transparenciav2/Normas/descargar/DECRETO_SUPREM O_040-2014-PCM.pdf
- Livise, J. (2019). *La inducción al personal en los colaboradores de las empresas manufactureras de maquinarias industriales en la ciudad de Juliaca, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1624/Jhens_Livise_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia: Principios y Métodos*. <https://hdl.handle.net/11537/27861>
- OCDE. (2015). *El futuro de la Productividad*. <http://www.oecd.org/eco/the-future-of-productivity.htm>
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y Productividad Laboral: Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX* [Universidad Rafael Landívar].

- <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Los jóvenes y su socialización laboral*.
https://www.ilo.org/sanjose/quienes-somos/especialistas-tecnicos/WCMS_236483/lang--es/index.htm
- Portalanza, M., & Llanos, M. (2020). El onboarding, puerta de entrada para asegurar un buen desempeño: Sector de industria metalmecánica. In *Buenas Prácticas de la Gestión del Talento Humano: Clave de Éxito para el Desempeño de los Colaboradores* (pp. 38–63).
<https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/download/105/183/1500-1?inline=1>
- Quispe, R. (2020). Gestión de capacitación y su impacto en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Lucia - Puno, 2020 [Universidad Privada TELESUP]. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1252/1/AVILES CONDORI OSCAR.pdf>
- Ramírez, G. (2004). *Proceso de inducción y entrenamiento*. 1–14.
https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/inducccion.pdf
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 265-2017-SERVIR-PE. (2017). Herramientas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos: Guía para la Gestión del Proceso de Inducción. *Normas Legales, Diario Oficial El Peruano, XXXI*, 1–20. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346999/Resolución de Presidencia Ejecutiva.pdf>
- Reynoso, C., Mdo, N., Pilar, D., & Ríos, P. (2015). *La inducción al trabajo como un proceso indispensable para la productividad organizacional*. May 2014, 1–7.
https://www.researchgate.net/publication/279533092_La_induccion_al_trabajo_como_un_proceso_indispensable_para_la_productividad_organizacional
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (P. Guerrero (ed.); 13a ed.). Pearson Educación de México.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN S comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sharopatova, A., & Olentsova, J. (2020). Tools of Labor Productivity Management at Agricultural Enterprises. *Atlantis Press, 131*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200324.149>

Villalobos, D. (2021). *El onboarding y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de Alma Perú, Chiclayo 2021*. 1–108. <https://orcid.org/0000-0002-8839-9102>

Wayne, R. M. (2010). *Administración de recursos humanos* (11a ed.). Universidad Iberoamericana, México.
[http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/\[PD\] Libros - Administracion de Recursos Humanos 1.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/[PD] Libros - Administracion de Recursos Humanos 1.pdf)

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: EFECTO DEL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<p style="text-align: center;">Variable Independiente:</p> Proceso de inducción	Enfoque	
¿Qué efecto produce el proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?	Determinar el efecto que produce el proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román	El proceso de inducción produce una mayor productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román		Dimensiones:	Alcance
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		<ul style="list-style-type: none"> • Inducción general • Inducción específica <p style="text-align: center;">Variable Dependiente:</p> Productividad Laboral	Diseño
¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, antes de la implementación del proceso de inducción?	Identificar el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, antes de la implementación del proceso de inducción	El nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román en ambos grupos antes de la implementación del proceso de inducción, es igual.	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias laborales • Eficiencia laboral • Compromiso laboral 	Experimental de tipo cuasi experimental	
¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, después de la implementación del proceso de inducción?	Identificar el nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, después de la implementación del proceso de inducción	El nivel de productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román en ambos grupos después de la implementación del proceso de inducción, es diferente.		Población	
				Muestreo	
				No probabilístico	
				Tipo de muestreo	
				Intencional	
				La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores	
				Instrumentos	
				Técnica: Encuesta	
				Instrumento: Cuestionario	

Anexo 2

Operacionalización de variables

	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente	<p>Proceso de inducción</p> <p>La inducción se da de manera general y específica, incorpora al trabajador para que realice su trabajo de manera óptima con el fin de evitar el fracaso de cualquier actividad que se realice (Castellanos, 2005).</p>	Inducción general	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información sobre la historia, misión, visión, valores y objetivos de la empresa. 2. Información sobre la estructura organizativa y la jerarquía de la empresa. 3. Políticas y procedimientos de la empresa. 4. Beneficios y servicios que la empresa ofrece. 5. Derechos y responsabilidades laborales.
		Inducción específica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descripción detallada del puesto de trabajo y sus responsabilidades. 2. Conocimiento de los procesos y procedimientos específicos del puesto de trabajo. 3. Equipos y herramientas que debe utilizar. 4. Políticas y procedimientos específicos del departamento. 5. Conocimiento de los compañeros de trabajo y su rol dentro del equipo. 6. Objetivos y metas específicas del departamento.
Variable dependiente	<p>Productividad laboral</p> <p>La productividad laboral es un instrumento comparativo que te</p>	Competencias laborales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos técnicos 2. Habilidades 3. Creatividad 4. Capacidad de aprendizaje 5. Adaptabilidad 6. Resolución de problemas
		Eficiencia laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Productividad

	permite conocer las competencias, eficiencia y compromiso para medir el desempeño de los trabajadores (Hilares & Rayme, 2018).		<ol style="list-style-type: none"> 2. Calidad 3. Cumplimiento de metas 4. Uso efectivo de los recursos
		Compromiso laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puntualidad y asistencia 2. Actitud 3. Responsabilidad 4. Trabajo en equipo 5. Interés en el trabajo 6. Desarrollo profesional

Anexo 3

Validación de instrumento a juicio de expertos

**FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO**

IV. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Efecto del proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Local San Román”

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre productividad laboral.

V. REFERENCIAS

- **EXPERTO:** *Edgar Washington Palaco Chocaja*
- **PROFESIÓN:** *Contador Público*
- **CARGO ACTUAL:** *Director AGL*
- **GRADO ACADÉMICO:** *Mag. en Investigación y Docencia*

VI. ASPECTO DE VALIDACIÓN

N°	CRITERIOS A EVALUAR	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		Si	No	
11.	Claridad en la redacción	X		
12.	Coherencia interna	X		
13.	Inducción a la respuesta (sesgo)		X	
14.	Leguaje adecuado con el nivel del informante	X		
15.	Mide lo que pretende	X		
16.	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	X		
17.	Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
18.	Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
19.	El número de ítems es suficiente para recoger la información	X		
20.	Los ítems se deducen de los indicadores	X		
SUBTOTAL		9	1	
TOTAL		10		

BINOMIAL

Coefficiente de valoración porcentual, C = *0.031*

Validez binomial < 0,05

III. RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

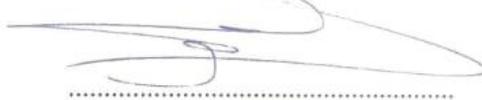
.....

.....
.....
IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado ($C < 5\% = 0.05$)

b. Desaprobado ($C \geq 5\% = 0.05$)

Lugar y fecha: Juliaca, 20 de Septiembre 2023



.....
Sello y firma del experto

DNI N° 02439186.....

N° celular: 959211473.....

.....
Ing. Edgar Washington - 3350 Charaj
DIRECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO I
AREA DE GESTION INSTITUCIONAL
UGEL - SAN ROMÁN

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Efecto del proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Local San Román”

Nombre del instrumento: Cuestionario de la productividad laboral.

II. REFERENCIAS

- EXPERTO: JOSE MARCOS CHAMBI CUTIPA
- PROFESIÓN: CONTADOR
- ESPECIALIDAD:
- CARGO ACTUAL:
- GRADO ACADÉMICO: MAGISTER

III. ASPECTO DE VALIDACIÓN

N°	CRITERIOS A EVALUAR	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		Si	No	
1.	Claridad en la redacción	X		
2.	Coherencia interna	X		
3.	Inducción a la respuesta (sesgo)	X		
4.	Leguaje adecuado con el nivel del informante	X		
5.	Mide lo que pretende	X		
6.	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	X		
7.	Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
8.	Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
9.	El número de ítems es suficiente para recoger la información	X		
10.	Los ítems se deducen de los indicadores	X		
SUBTOTAL		10		
TOTAL		10		

BINOMIAL (0.5)

Coefficiente de valoración porcentual, C = 0.031

Validez binomial < 0,05

III. RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C < 5\% = 0.05$)
- b. Desaprobado ($C \geq 5\% = 0.05$)

Lugar y fecha: JULIACA, 21 DE SEPTIEMBRE, 2023



Sello y firma del experto
DNI N° 01480176
N° celular: 950045998

CPCC, Mag. JOSE MARCOS CHAMBI CUTIPA
CONTADOR GENERAL
U.E. 301 REGION PUNO-EDUCACION SAN ROMAN

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Efecto del proceso de inducción en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Local San Román”

Nombre del instrumento: Cuestionario de la productividad laboral.

II. REFERENCIAS

- EXPERTO: FANK LIZARDO CONDORI CASTILLO
- PROFESIÓN: CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
- ESPECIALIDAD:
- CARGO ACTUAL: ESPECIALISTA - ALMACEN
- GRADO ACADÉMICO: CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO

III. ASPECTO DE VALIDACIÓN

N°	CRITERIOS A EVALUAR	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		Si	No	
1.	Claridad en la redacción	X		
2.	Coherencia interna	X		
3.	Inducción a la respuesta (sesgo)	X		
4.	Leguaje adecuado con el nivel del informante	X		
5.	Mide lo que pretende	X		
6.	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	X		
7.	Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
8.	Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
9.	El número de ítems es suficiente para recoger la información	X		
10.	Los ítems se deducen de los indicadores	X		
SUBTOTAL		10		
TOTAL		10		

BINOMIAL (0,5)

Coefficiente de valoración porcentual, C = 0.031

Validez binomial < 0,05

III. RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado ($C < 5\% = 0.05$)

b. Desaprobado ($C \geq 5\% = 0.05$)

Lugar y fecha: JULIACA, 21 DE SEPTIEMBRE DE 2023



Sello y firma del experto
DNI N° 42765125
N° celular: 934943648

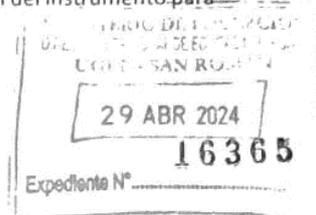
Anexo 4

Solicitud de aplicación de instrumento

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SOLICITUD: Aplicación del instrumento para la investigación

Lic. Luis Jarid Mamani Llano
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román



Yo, Gaby Katerim Mamani Mamani, egresada de la Universidad Nacional de Juliaca de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, identificada con DNI 75755405, con domicilio en Urb. Mucra I, ante usted con todo respeto me presento y expongo.

Que, para la ejecución de mi proyecto de tesis, titulado "EFECTO DEL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN", me es indispensable aplicar una encuesta para obtener los datos necesarios, es por ello que recorro a su despacho para solicitarle el permiso y aprobación para poder realizar el trabajo requerido con el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román como son: asistentes, secretarios, recepcionistas, auxiliares y técnicos de las diferentes áreas, esto siendo para fines académicos.

Adjunto:

- Instrumento de recolección de datos
- Acta de aprobación de proyecto de tesis
- Documento Nacional de Identidad

Espero su comprensión y atención a mi solicitud por ser justa y legal.

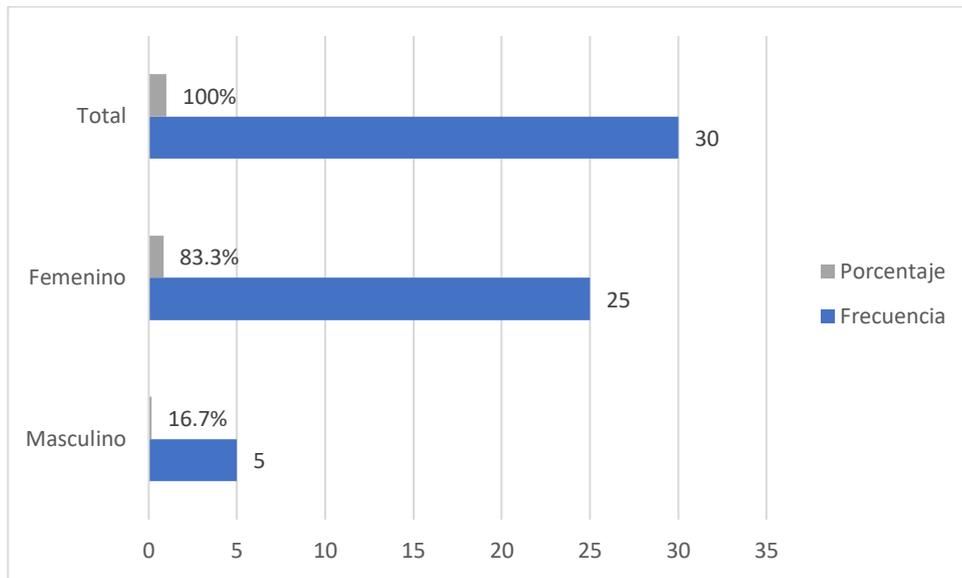
Juliaca, 29 de abril del 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Gaby Katerim Mamani Mamani".

Gaby Katerim Mamani Mamani
DNI. 75755405
C.I. 935187822

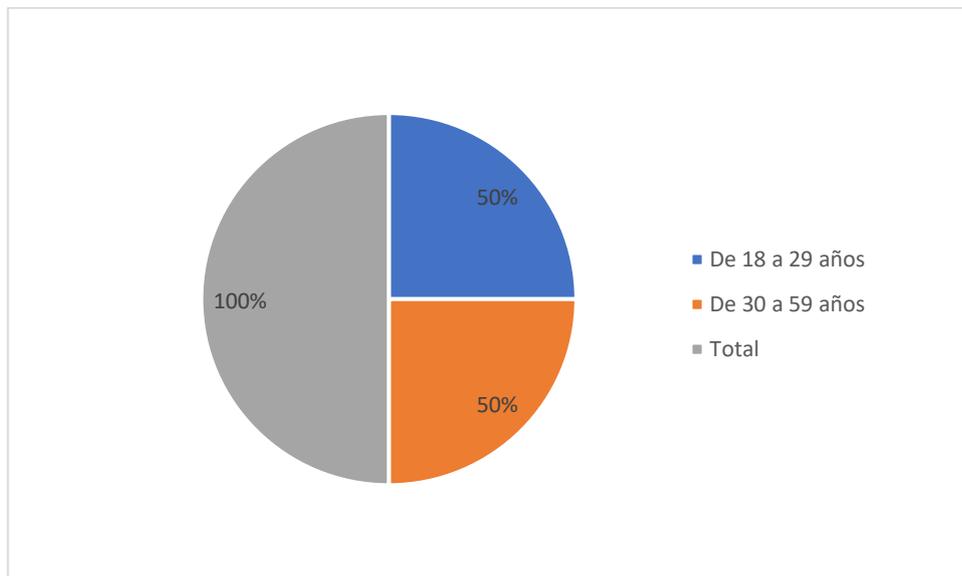
Anexo 5

Género de la población de estudio



Anexo 6

Edades de la población de estudio



Anexo 7

Base de datos

PRODUCTIVIDAD LABORAL																					
COMPETENCIAS LABORALES							EFICIENCIA LABORAL						COMPROMISO LABORAL						TOTAL		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUBT	P7	P8	P9	P10	P11	SUBT	P12	P13	P14	P15	P16	P17	SUBT	TOTAL	
2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	2	11	3	2	2	3	3	3	16	41	
2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	12	3	2	3	3	2	3	16	40	
3	2	2	2	2	3	14	3	3	2	2	3	13	3	2	2	2	2	3	14	41	
2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	12	32	
1	2	1	1	1	2	8	2	1	1	2	2	8	2	2	1	1	2	2	10	26	
2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	2	15	45	
2	3	2	2	3	2	14	3	2	2	3	3	13	2	2	2	3	3	2	14	41	
2	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	2	2	3	2	3	2	14	28	
2	3	2	3	2	2	14	2	3	2	3	2	12	2	2	2	2	3	3	14	40	
2	3	3	3	3	3	17	2	2	2	2	3	11	2	3	3	3	3	3	17	45	
2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	32	
1	2	1	1	1	2	8	2	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	22	
2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	3	3	14	2	2	3	2	3	3	15	41	
2	1	2	1	1	2	9	1	2	2	1	1	7	1	1	2	1	2	2	9	25	
3	2	2	2	2	3	16	3	3	2	2	3	13	3	2	2	2	2	3	14	43	
2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	12	32	
1	2	1	1	1	2	8	2	1	1	2	2	8	2	2	1	1	2	2	10	26	
2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	2	15	45	
3	2	3	2	2	1	13	3	1	3	1	1	9	2	2	2	3	3	3	15	37	
3	3	3	3	3	3	16	2	1	2	3	1	9	3	3	3	3	3	2	17	42	
1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	1	10	29	
2	1	1	1	2	1	8	2	1	1	1	2	7	1	1	2	1	1	2	8	23	
2	2	2	2	2	1	11	3	2	3	3	1	12	2	3	1	3	3	1	13	36	
1	3	2	2	3	1	15	2	3	1	1	1	10	1	2	1	1	2	3	10	35	
2	1	2	1	1	1	8	3	3	1	1	1	9	2	2	3	1	1	3	12	29	
1	1	1	1	1	3	8	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	1	15	36	
2	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	1	8	22	
1	2	1	1	1	2	8	2	1	1	2	2	8	2	2	1	1	2	2	10	26	
2	3	3	1	1	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	2	15	41	
2	1	2	1	1	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	3	1	12	28	

PRODUCTIVIDAD LABORAL																					
COMPETENCIAS LABORALES							EFICIENCIA LABORAL						COMPROMISO LABORAL							TOTAL	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUBT	P7	P8	P9	P10	P11	SUBT	P12	P13	P14	P15	P16	P17	SUBT		
Grupo experimental	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	2	3	17	3	2	2	3	3	3	16	56
	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	26	72
	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	18	4	4	4	3	3	4	22	66
	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	24	62
	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24	72
	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	51
	3	2	3	3	2	3	16	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	3	17	46
	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23	67
	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	34
	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	4	26	70
	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	68
	5	4	4	4	4	3	24	3	3	4	4	3	17	5	4	4	4	4	5	26	67
	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	4	18	5	4	3	5	4	3	24	67
	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	3	4	16	4	3	2	4	4	4	21	58
	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	4	25	71
Grupo control	1	1	2	1	2	1	8	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	3	10	25
	1	1	2	2	2	1	9	2	1	1	1	1	6	1	2	1	2	2	2	10	25
	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	49
	3	2	3	3	2	3	16	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	3	17	46
	2	1	1	1	2	3	10	1	2	1	1	1	6	3	2	1	2	1	2	11	27
	1	2	2	1	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	3	3	3	1	14	30
	2	3	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	6	1	1	1	5	5	1	14	29
	2	2	2	1	1	1	9	2	3	2	3	1	11	2	2	3	3	2	1	13	33
	2	3	1	1	1	1	9	3	3	3	3	1	13	4	3	2	2	4	1	16	38
	1	2	1	1	1	1	7	5	5	5	5	1	21	4	1	1	1	4	1	12	40
	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	3	1	16	45
	2	3	3	2	3	1	14	3	2	3	3	1	12	3	3	2	3	3	1	15	41
	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	2	1	6	4	1	1	1	2	1	10	24
	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	1	11	31
	1	1	1	2	3	1	9	3	2	2	2	1	10	1	3	5	4	3	1	17	36

