

Research Article

Análisis de las estrategias de inducción del talento humano en las PYMEs de Quinindé periodo 2020 - 2021

Analysis of human talent induction strategies in SMEs in Quinindé, period 2020 - 2021

Almeida Blacio, Jorge Hernan ¹



Bravo Medina, Josselyn Selena ²



García Fallú, Kevin Miguel ²



¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes

² Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/29>

Resumen: Los diferentes procesos que se desenvuelven para el logro de objetivos, desarrollo de tareas requieren estructuras y lineamientos específicos que al no existir puede caer en fracaso, a raíz de esto se decide realizar un estudio sobre el proceso de inducción del talento humano en las Pymes del sector de Quinindé, para la verificación de los procesos internos del personal y plasmar modelos de gestión hacia un mejor desarrollo inductivo, por lo que se aplicará una metodología de enfoque cualitativo donde se tomará el criterio de diferentes autores, con un diseño basado en teorías fundamentadas, donde permitirá obtener la correcta planificación en la gestión de selección e inducción del talento humano, actuando de manera eficiente en la formación y desarrollo de sus empleados para un mejor desempeño en el nivel productivo. Siendo que, en conclusión, la inducción en las Pymes de Quinindé se obtendría resultados óptimos si forman y evalúan a su empleado con una excelente planificación en la selección, reclutamiento e inducción de su personal, orientándolos en las áreas que mejor se puedan adaptar y desarrollar de manera excelente y eficiente en la productividad.

Palabras clave: Pymes, Inducción, Reclutamiento, Administración, Producción.



Check for updates

Received: 12/Abr/2021

Accepted: 29/Abr/2021

Published: 30/Jun/2021

Cita: Almeida Blacio, J. H., Bravo Medina, J. S., & García Fallú, K. M. Análisis de las estrategias de inducción del talento humano en las PYMEs de Quinindé periodo 2020 - 2021. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 20–37.

<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/29>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)

<https://economic-social-research.com>

info@grupo-aea.com

Nota del editor: Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

© 2021 Licencia Editorial Grupo AEA, Journal of Economic and Social Science Research. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia**

Abstract: The different processes that are developed for the achievement of objectives, development of tasks require specific structures and guidelines that in the absence of which can fall into failure, as a result of this it was decided to conduct a study on the process of induction of human talent in SMEs in the Quinindé sector, to verify the internal processes of staff and shape management models towards a better inductive development, Therefore, a qualitative approach methodology will be applied where the criteria of different authors will be taken, with a design based on grounded theories, which will allow to obtain the correct planning in the management of selection and induction of human talent, acting efficiently in the training and development of its employees for a better performance at the productive level. Being that, in conclusion, the induction in the SMEs of Quinindé would obtain optimal results if they train and evaluate their employee with an excellent planning in the selection, recruitment and induction of their personnel, guiding them in the areas that can best adapt and develop in an excellent and efficient way in productivity.

Keywords: SMEs, Induction, Recruitment, Administration, Production.

1. Introducción

La problemática que se identifica, actualmente en algunas Pymes en la implementación de las estrategias en el proceso de inducción del talento humano, se origina en base a una incorrecta aplicación de los procesos que se ejecutan en la hora de reclutar al nuevo personal, siendo contraproducente para la empresa, ocasionado diferentes efectos negativo para la misma, por lo que no se puede obtener resultados óptimos en el desarrollo de las habilidades y conocimientos de sus empleados, en el campo laboral siendo este un aporte esencial en el crecimiento de la organización, al ejecutar con eficiencia y eficacia en cada una de las tareas que se les asigna y por el contrario a lo esperado, lo que se obtiene es una baja capacidad de desempeño laboral de los trabajadores el cual afecta de forma directa a la productividad.

De tal manera que encaminado hacia el estudio sobre la inducción de talento humano de las pequeñas y medianas empresas que pertenecen al cantón Quininde, se emplea como objeto generalizado a la realización de un estudio de manera analítica sobre los niveles de efectividad de reclutamiento del recurso humano dentro de estas empresas, para hacer una verificación en base a la efectividad que tiene la aplicación de las estrategias de procesos de inducción de su personal, con un propósito influenciado a detectar y plasmar nuevas estrategias que orienten hacia un mejor impacto en el desarrollo de las habilidades del personal direccionando en la ejecución de sus actividades rutinarias en el mejoramientos de la productividad.

Se podría decir que el bajo crecimiento productivo, el lento desarrollo de capacidades y difícil adaptabilidad del personal en su área laboral en las Pymes de Quininde, se obtiene como resultado del aplicar incorrectamente el proceso estratégico de inducción del recurso humano, donde las posibles causas de esta problemática serían: la falta de conocimiento en el proceso de selección del personal con respecto al área requerida, el bajo nivel de formación y capacitación de los empleados al momento de integrarlos a la empresa, apalancamiento de personal, el no implementar las directrices que tenga la empresa al inducir un nuevo personal, ubicación del personal áreas que no estarían capacitados, el no evaluó de conocimiento y el no establecer un seguimiento del desarrollo y crecimiento del trabajador.

El establecer un proceso de inducción que aplique de forma correcta tendrá muchos beneficios como el crecimiento profesional del personal en sus capacidades y habilidades que aportaran a la empresa, pero cuando estos no se implementan como se debería van a surgir consecuencias negativas que afectan directamente a la organización, algunas de las Pymes no integran una planificación de selección, reclutamiento, inducción, formación y seguimiento que permita formar al nuevo talento humano, aprovechando su potencial en la ejecución de las tareas que se les asignará, por el contrario obtenemos algunos efectos negativos tales como: bajo nivel en la productividad, aumentó de despido, mayor nivel de rotación de personal, difícil adaptabilidad, pésimo clima laboral, etc. Tal como menciona (Carrasco, 2017).

En base a estos factores surgen efectos consecuenciales por una mala inducción de personal, en Ecuador, las grandes empresas utilizan un sistema muy complejo en la selección y capacitación de sus empleados porque saben que usarlo correctamente puede tener efectos positivos para su crecimiento; por lo tanto, existen algunas barreras en las pymes de modo que el proceso que realiza al ingresar un personal, el cual no tiene conocimientos de la estructura administrativa, las normativas, los objetivos, el proceso, etc. Por lo que no tendrá una dirección en la cual se guiará, no tendrá un efecto positivo mientras que al ser ejecutado por fases indicando cada uno de las etapas al personal, formando y evaluando sus conocimientos, que permita la ubicación del colaborador en el área que mejor desarrolla sus habilidades, por lo que al analizar estos factores surgen diferentes interrogantes, contemplado al proceso que realiza las Pymes.

Para realizar este estudio, se partió hacía una serie de interrogante sobre el proceso que realizan las Pymes y en su enfoque principal que se direcciona a corregir sus errores, donde se nos presenta como qué factores serían los que estarían afectando en el proceso de gestión de recursos humanos, como buscar aquellos autores que nos fundamenten estas afectaciones y el por qué hacerlo el cual buscaremos brindar una solución para las Pymes no integrado en sus normativas un plan de inducción, en la que se detallara los pasos que se debería establecer en el ingreso del nuevo personal, el porqué de una incorrecta aplicación de inducción afecta la producción, de manera que se aplicará un mayor control de inducción para optimizar su productividad, el por qué no se realiza un seguimiento hacia el desempeño laboral, de modo que se

implementara un constante seguimiento en sus empleados para verificar su desempeño y mantener un adecuado control de capacitación, el por qué al ser las Pymes una fuente de trabajo no se enfoca en la formación de su personal, a lo que esto se influenciara a buscar una mejora del enfoque de las Pymes hacia una buena aplicación de inducción.

El proceso de inducción del talento humano es uno de los elementos fundamentales en una organización desde tiempos remotos, que ha influido de manera directa en el desempeño laboral, que han estado direccionadas en base a las teorías influenciadas por Elton Mayo (1946) quien hace mención a determinar al factor humano como pieza clave en la industrialización demostrando su importancia hacia las relaciones humanísticas y sociales dentro de las empresas. En la actualidad ha recaído con mayor relevancia, la importancia del recurso humano dentro de las organizaciones, ya que son estos los que generan un mayor aumento en la productividad. Por ello se ven en la obligación muchas empresas en la implementación de estrategias en los procesos de inducción del talento humano, para la atribución de un nivel de ventaja competitiva en la calidad y formación del personal (Díaz Barragan, 2020).

En la dirección a la preparación del personal en base a lo acontecido por el filósofo Elton Mayo (1946) manifiesta que se deben dar a conocer acerca de los objetivos de la empresa, al nuevo personal para que tenga conocimiento de las metas que se desean alcanzar tanto a corto y largo plazo. Este proceso permitirá influenciar al individuo hacia el compromiso de ser parte del éxito o fracaso de la misma, demostrando un auto mejoramiento propio, y a la vez buscando el desarrollo profesional en su área laboral (Catarina, s.f).

A lo que hoy en día el desempeño empresarial en el desarrollo de las actividades se considera esencial al momento de realizar el proceso de inducción como la herramienta de gestión de recursos humanos la cual proporciona información generalizada y específica de la empresa. Pero a la vez, muchas de las veces las empresas al momento de integrar a nuevos trabajadores a su organización, no suelen brindarles un adecuado proceso de formación que les permita influir de manera más eficiente y efectiva en la empresa. Colmenárez (2008) explica que es la parte principal en el proceso de reclutar personal, ya que es donde se da la bienvenida y también se le da a conocer la información más relevante de la empresa. Por lo que el nuevo personal puede familiarizarse con las normativas.

Se tiene que considerar la implementación de los niveles reglamentarios dentro del proceso de inducción, los cuales deben ser comprendidas por los nuevos trabajadores ya que estos son los que tienen roce directo con los principales elementos de importancia para la empresa de los cuales podemos hablar de los clientes o destinatarios de un servicio por parte de la empresa. En la que dentro de este papel la mayor atención de supervisión hacia el desempeño de los colaboradores con respecto a la empresa debe ser dada por administración y dirección (López, 2018). En base a ello se puede hablar de que el empleado debe incurrir a ser capacitado antes de dar paso a las labores de la empresa, ya que por medio de ello el trabajador se ve

direccionado a tener una mayor visión de la forma de trabajo de la empresa y su integración con ella.

Las empresas siempre tratan de mantener una imagen positiva pública y esto se ve reflejado en los logros que pueda alcanzar el personal, tomando en cuenta que la cantidad de Pymes que existen en el cantón Quinindé las cuales son 1986 empresas integradas por pequeñas y medianas tal como menciona Rivera (2021), en la revisión de varios autores se determinó que los factores que influyen por la baja aplicabilidad que se establecen en las empresas, por lo que tiene un impacto que puede ser positivo o negativo, por lo que serían: la planificación estratégica de los procesos de selección e inducción, las normativas que se establecen en la gestión del talento humano, desempeño laboral y el clima organizacional.

2. Materiales y métodos

Esta investigación se llevará a cabo, dentro del cantón Quinindé provincia de Esmeraldas, en base al conocimiento que se ha obtenido al indagar sobre la inadecuada implementación de un plan de inducción del talento humano, en las Pymes por lo que se ha optado a aplicar un enfoque cualitativo, donde se pudieron identificar los factores que estarían influyendo de forma negativa en el desempeño del personal al no ser aplicados en altos rangos al ser ejecutados, por lo que aplicará en este estudio a un diseño de teoría fundamental, el cual permitirá analizar modelos de gestión que sean adecuadas al aplicarlas en las medianas y pequeñas empresas, por lo que se obtuvo información para obtener resultados, por medio de revisión de literatura en fuentes bibliográficas, libros, revistas, tesis, estudios de casos, artículos, entre otros medios de forma verídica, contemplado a un alcance exploratorio.

El alcance se estableció como exploratorio por la investigación de diferentes criterios de autores que permitieron ampliar el campo de las ideas para plantear posibles alternativas de soluciones, estudiando los factores que inciden de forma recurrente en las Pymes, por lo que se usará un método analítico, que permitirá descomponer y analizar las causas que estarían afectando de forma directa en el desempeño laboral y la productividad en base a la información recolectada, que permitirá ampliar el enfoque de esta investigación. Los cuales permitirán analizar el problema de la investigación, con el fin de la fomentación de modelos de gestión que beneficien a las Pymes en el desarrollo y crecimiento productivo de las organizaciones.

3. Resultados

El integrar en una organización una correcta planificación en la gestión de selección e inducción del talento humano permitirá, que las organizaciones sean altamente

eficiente y competitivas cuando logran que las estrategias de la empresa estén alineadas con las estrategias de recurso humano, logrando coherencia entre estos dos aspectos, donde los procesos al ser ejecutados garanticen la oportuna, eficaz y eficiente desarrollo de los empleados. Se debe tener en cuenta la evolución que se ha tenido en base al enfoque sobre la formación donde antes minimizan los costes al capacitar y ahora se busca optimizar sus habilidades y conocimientos, al aumentar los recursos económicos designado en la inversión del capital humano.

Aunque algunas empresas han optado por invertir en el capital humano, ya que contemplan un enfoque, que su personal debe estar formado y listo para enfrentar cualquier dificultad en la toma de decisiones en base a su área y cargo, ya que las organizaciones valoran el conocimiento que puede tener, las habilidades de buscar soluciones en situaciones complejas, pero también se encuentran aquellas que se mantienen en el concepto de no gastar mucho en su formación, si no que se les enseñara en el campo laboral y muchas veces no se ejecuta esta idea, por lo que afecta en el desarrollo de las tareas. En la revisión de varios autores se encontraron algunos factores, pero se determinó en base a la problemática aquellos que influyen sobre el impacto que tienen, donde se reflejan en la siguiente tabla 1.

Tabla 1

Factores e impacto en el proceso de gestión de recurso humano

Factores	Impacto
Planificación estratégica de proceso de selección e inducción	Bajo
Políticas de recurso humano	Bajo
Desempeño laboral en la producción	Bajo
Cultura y Ambiente	Medio

Nota: Nivel de impacto cuando se aplica incorrectamente el proceso de inducción del personal.

Después de revisar y determinar aquellos parámetros principales que afectan de forma directa a la empresa, el cual se origina al aplicar un incorrecto proceso de gestión, por lo que el nivel de impacto es muy bajo en algunas áreas y en otro medio, siendo así que el resultado que se tiene es negativo, ya que no se estarían implementando los procesos de selección, reclutamiento e inducción dentro de la planificación para reclutar a un nuevo personal por lo que puede repercutir que esto afectará de manera negativa o positiva en las pequeñas y medianas empresas

(Pymes) dependiendo la aplicación. Aunque no se pudo obtener información en cifra, por lo que se detalla en valores cualitativos de cómo es el impacto en cada una los parámetros, por lo que se analizará cada uno de los factores por separado, el cual permitirá ampliar el conocimiento de cada uno, identificando el porqué del impacto.

Al tener en cuenta el nivel de impacto al implementar el proceso de inducción u orientación que integra un conjunto de etapas de formación inicial siendo formal e intensiva y teniendo en cuenta que la selección se realiza antes del proceso mencionado anteriormente, ya que en esta etapa se forma, fortalece y evalúa las habilidades y conocimientos que integre el posible miembro de la empresa, porque si su potencial profesional es designado en el área correcta en la que domine esta será aprovechada de forma óptima. Pero cuando no se aplica de la forma adecuada se origina la presente problemática, la cual afecta en el desarrollo del personal al no poder ejecutar sus tareas eficientemente, algunos estudios realizados en otros países mencionan que el proceso de selección y reclutamiento se basa más en amistades y referencias que en procesos establecidos por diferentes empresas.

Por lo que al tener en cuenta como las conexiones de amistades o conocidos pueden incidir en cómo ganarse un puesto laboral y que el área de recurso humano está influenciada por las decisiones de los propietarios por lo que existe una falta de transparencia en el proceso de contratación, donde todos no tienen la misma oportunidad para ganarse el cargo, por lo que partiendo de este estudio y tomando en cuenta que las Pymes del cantón Quinindé un gran porcentaje son negocios familiares, donde algunas no cuentan con un estructura organizacional que permita asignar responsabilidades en diferentes áreas sin que la una interfiera con las decisiones de la otra basándose en una planificación de procesos en la selección e inducción del personal, por lo que se tendría más claro como reclutarlos.

El que no integren un plan de reclutamiento, evaluación y seguimientos de los posibles miembros de la empresa genera una cultura de inconformidad y desconfianza por parte de los aspirantes, quienes también al momento de participar en procesos de vinculación prefieren optar por la alternativa de conocidos o alguna persona que los refiera, el llevar a cabo un ingreso de un nuevo miembro a la empresa de la forma no correcta, creyendo que se está ayudando, aunque la realidad es otra perjudicando el lugar donde se está laborando ya que la persona que ingrese posiblemente no cuente

con los conocimientos necesarios para desarrollar habilidades necesarias que permitan alcanzar las metas, se identificó que la gestión de recurso en las Pymes de algunos sectores sobre todas las pequeñas empresa se realiza de manera informal y otras establecen un proceso a media.

Si el proceso que se establecido no es completo el resultado seguirá siendo bajo, ya que no se estaría realizando un continuo seguimiento y evaluación en el desempeño del personal en la ejecución de las tareas, por lo que el impacto no será positivo, pero cuando se aplica un proceso idóneo en base al tamaño y necesidad de la empresa, permitirá tener un mejor resultado, ya que si se realiza una comparación de aquellas que lo implementan como el banco de Pichincha el cual integra una planificación de gestión del talento humano cumpliendo cada una de las etapas, tanto como capacitar, evaluar, detectando las habilidades del nuevo personal, inducir y establecer un seguimiento que permita analizar el desempeño de cada uno de ellos con un resultado en su clima laboral de 86% y un desempeño alto de sus empleados. Estos procesos deben estar dentro de la normativa del área de recursos humanos

Algunas de las Pymes del cantón Quinindé no tienen integrado en sus políticas la planificación que se debería ejecutar en el programa de selección de reclutamiento de personal, siendo estas fundamentales ya que las normativas de gestión en el proceso de inducir al personal están orientadas por parte de la administración al área de recursos humanos donde regula y supervisa la ejecución de los parámetro que se establece dentro de la empresa con el propósito de mejorar los procesos que se establecen, por lo cual influyen mucho, teniendo en cuenta la selección, reclutamiento e inducción en el desarrollo de las funciones al gestionar el recursos humanos. Y es por eso que se necesitan las mejores directrices para garantizar una gestión eficaz de los empleados.

En las empresas al no integrar un flujograma de proceso o el tener definidas aquellas pautas necesarias para que el departamento de recursos humanos se pueda orientar en lo que se debe o no aplicar en el proceso de ingreso de los posibles candidatos a ocupar un puesto ofertado, si el nivel de impacto en la implementación sobre la política de gestión en el talento humano es muy bajo el efecto será negativo, ya que no se estarían usando y estos nos conlleva a una inducción incorrecta o a media por lo que afectaría en el clima organizacional. Los trabajadores son seleccionados de acuerdo

a los riesgos y condiciones a los que está expuesto el trabajador, incluido el personal de nivel gerencial, esta meta al inicio del proceso es necesaria para la evaluación física y psíquica de una persona, teniendo en cuenta el poder lograr a través de la educación, formación, conocimiento y la experiencia.

Con influencia principal sobre el proceso y la formación que se adquiere hacia producción dentro de la inducción de personal, cabe destacar que actúa como una herramienta de gestión sobre el talento humano que acciona de manera directa sobre el desarrollo de sus actividades laborales en la productividad dentro de toda empresa, siendo este elemento humano, la base en fortaleza de mejora hacia el crecimiento del producto o servicio que la entidad está ofreciendo. Por lo que, hablando en el medio laboral, es común encontrarse con nuevas integraciones de trabajadores, los cuales por diversas causas no reciben una adecuada capacitación que los prepare hacia una integración rápida y efectiva con las tareas de las organizaciones, generando un bajo nivel productivo.

Por lo que la aplicación de este programa de inducción influye de manera directa en el aspecto productivo, ya que busca lograr que el nuevo empleado identifique a la organización como un sistema dinámico con respecto a las interacciones internas y externas de los procesos de las empresas, de manera que influya hacia un buen desempeño laboral que favorezca de forma inmediata hacia los objetivos de la organización. Donde por medios analíticos se pudo determinar que la aplicación de todo proceso de inducción debe contener tres etapas principales, las cuales se deberán direccionar a una inducción general en procesos productivos y políticas generales de la organización, inducción específica hacia una orientación de los aspectos específicos y relevantes del oficio a desempeñar, y evaluación de procesos para un control en el desempeño de aplicación inductiva.

De tal manera que la evaluación del desempeño actúa como una fortaleza en la administración del personal para las Pymes dentro del ámbito comercial, el cual actúa como un proceso de mejoramiento continuo hacia la realización de acciones correctivas o preventivas necesarias, que generan una cercanía del trabajador con la empresa, de tal forma que la importancia que se les da a sus empleados en la institución, les permitirá mantenerse motivados hacia la mejora de sus desempeños lo cual genera varios beneficios en el aspecto de incremento de producción,

promociones, crecimiento económico, mejoramiento en el incremento salarial de sus empleados y una baja disminución en la tasa de rotación del personal.

Influenciando de igual manera que para la generación de buenos resultados de la aplicación de este programa de inducción debe de mantener un control en sus deficiencias, de manera que por medio de este se tendrá un análisis en su desempeño en el puesto que comprenderá el grado de adaptación del individuo con sus tareas asignadas, la cual puede ser buena como mala, de manera que se concientizara a una corrección rápida o de felicitación por su buena labor, y su comportamiento con los demás miembros de la empresa en la comprensión de su grado de aceptación por parte de sus compañeros de trabajo, relación con sus jefes y clientes, buscando así una estrecha relación con las políticas y culturas empresariales de las Pymes, fomentando hacia un buen beneficio productivo.

De tal forma que la productividad que la aplicación de este proceso de inducción que es de suma importancia dentro de las organizaciones, la cual crea un beneficio en el factor económico de las mismas, ya que al momento de efectuar el proceso inductivo dentro de la organización se fomentan beneficios en la inducción del nuevo trabajador, generando reducciones en el tiempo y costos que se pierden tratando de averiguar sobre el espacio donde trabaja, qué objetivos tiene y a quien direccionarse para solucionar cualquier problemática. A lo que al ya estar bien claras estas temáticas permitirán tener una acción rápida en acciones de la aplicación en las actividades productivas de la empresa.

En lo que se pudo identificar sobre el crecimiento de la producción en las Pymes, donde se puede hacer mención que para obtener una adecuada aplicación, se debe tomar en consideración que existe un problema general por la falta de conocimiento sobre el proceso estratégico de gestión del recurso humano dentro de Latinoamérica, donde el mercado informal representa el 51% de empresas no dedicadas al sector agrícola, el 94% es de empleo del sector agrícola en cambio el Caribe integra un 49% en el empleo no agrícola y 79% para el empleo agrícola, de manera que existe un bajo grado de aplicación en la área de recurso humano ya que teniendo de referencia el 51% y 49% es un porcentaje mínimo de que aquellos que la aplican en las medianas y pequeñas empresas del sector no agrícola, tanto en Latinoamérica y el Caribe por

lo que se puede observar un porcentaje alto entre el 94% y 79% de poca inducción de procesos en el sector agrícola.

De manera que evidenciando este grado de bajo nivel de informalidad de inducción, se puede hacer mención a la aplicación que se podrían generar sobre la inducción informal y formal, en lo que si una empresa que no aplique una inducción de personal al integrar un nuevo trabajador, esta estaría generando una inducción informal de manera involuntaria, ya que el nuevo empleado en su preparación de adaptación en la empresa el mismo genera su propia indagación de lo que tiene que hacer por medio de sus compañeros de trabajo, generando mayor tiempo de adaptación en su puestos de trabajo y no generando una productividad rápida, influenciando un bajo crecimiento de la empresa. Y en la que si una empresa aplicase una inducción formal está integrará su nuevo trabajador por medio de programas y comunicaciones oficiales de la organización, que induzcan a sus empleados sobre sus puestos y ocupaciones, lo cual les permitirá tener una acción inmediata con la producción de la empresa generando un mayor crecimiento económico en la misma.

4. Discusión

Una correcta ejecución en la planificación de la gestión en los recursos humanos donde el grado de aplicación sea alto este proporcionará un impacto positivo en las diferentes áreas, ya que los factores fundamentales que influyen en el funcionamiento de una empresa, los cuales son: procedimiento de motivación, estilos de dirección, cultura y ambiente de la organización, políticas de los recursos humanos, por lo que al establecer un programa de selección reclutamiento e inducción del personal estos factores podrían influir en el resultado del impacto que se podría tener tal como menciona Mie Hui (2004), por lo que debemos tener en claro que nivel de participación de estos factores debemos tener en cuenta en las estrategias de inducir a los empleados e incrementar los costes en la formación de los colaboradores.

Es de mucha importancia que las empresas inviertan en el desarrollo del capital humano, ya que permiten que agreguen parámetros fundamentales en el proceso de gestión del talento humano el cual influirá en el desarrollo de las capacidades,

habilidades y conocimiento en base al área que sea designado en la ejecución de tarea, tal como sugiere Becker, B., & Gerhart, B. (1996). Siendo así que es necesario invertir en el recurso humano, ya que estos al estar formados podrán cumplir cualquier tarea que se les designe y sobre todo tomar decisiones en beneficio dentro de la organización, en el área designada, por lo que es fundamental establecer un proceso de selección e inducción del personal.

El establecer un plan estratégico en el proceso de gestión permitirá definir los parámetros, establecer objetivos, estrategias y alcanzar la participación. Es importante recordar que para que un proceso estratégico que se desarrolle, debe comenzar con una definición clara de la misión o razón de ser de la organización, la cual debe ser conocida y comprendida por cada uno de los empleados, con el propósito de que cada acción o actividad que realice el personal esté orientada al logro de los objetivos y misión propuestos por la empresa como sugiere Dolan (2003), por lo que es fundamental destacar que, gracias a la gestión de los recursos humanos en procesos estratégicos, es posible asegurar una buena gestión y desarrollo de competencias del personal en línea con los objetivos a alcanzar.

Algunas de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) carecen de un organigrama, por lo que no están definidas las responsabilidades, por lo que se debe implementar un modelo de gestión de recursos humanos porque no basta con ser una tarea administrativa que soporte o cruce a la organización y esto se debe llevar a cabo dentro de las políticas de la organización (Bermúdez, 2011).

En el proceso de producción Llanos Agramont (2020) menciona que dentro de una gran cantidad de empresas dedicadas a la producción y comercialización, son dotadas de pymes, creadas con la iniciativa de ser dueños de sus propios negocios, de manera que estas empresas buscan una fortaleza que les permita ser competitivos dentro del mercado, encaminados hacia el direccionamiento de implementar una herramienta de gestión que en vez de invertir en sus productos o servicios sean influenciados a invertir en sus empleados, aplicando el proceso de inducción que le permita actuar de manera rápida y eficiente en el desarrollo productivo de la empresa y apoyo de mejora por parte de sus trabajadores.

En la aplicación del programa de inducción Ramírez (2004) nos manifiesta que la inducción debe poseer básicamente tres etapas que orienten a que el empleado a que

se pueda identificar con los procesos de la empresa, en su primera etapa nos manifiesta una inducción general que orienta sobre los procesos productivos y políticas generales que posee la organización, en su segunda etapa la implementación de una inducción específica sobre la información de aspectos del oficio a desempeñar en riesgos que estará expuesto, estándares de seguridad, especificaciones de calidad, costos y productividad, y por último en su tercera etapa nos habla de la evaluación de control sobre los puntos claves en la inducción, para identificar si quedaron suficientemente claros para sus trabajadores y medir bien su desempeño.

En dirección a la evaluación del desempeño Aldi López (2018) nos manifiesta que es muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones, procedimientos, políticas y objetivos que deben seguir con la empresa, de modo que esto será logrado por medio de un excelente proceso de inducción, el cual le permitirá a sus trabajadores poseer una motivación constante de aprendizaje sobre las falencias o mejoras de ellos mismo, de manera que a mayor desempeño estos podrán obtener beneficios, la cual se influenciara por la delegación de mayor autoridad hacia el reconocimiento de sus logros con la empresa, por medio de la aplicación de beneficios en recompensas y aumentos salariales, y también hacia la generación de buenos resultados en la empresa generando menores costos en rotación de personal y mejor rendimiento productivo con el programa de inducción.

Con respecto a los programas de inducción sobre los beneficios de su aplicación García Gutiérrez (2014) nos expresa que para obtenerlos se debe direccionar a llevar un control sobre sus posibles desviaciones y fallas, llevadas por medio de una valoración en dos aspectos primordiales sobre el desempeño en el puesto y su comportamiento en el grupo, donde en su primer aspecto comprende el grado de adaptabilidad del empleado con sus funciones sea de manera deficiente o buena en la que se abstendrá el nuevo trabajador hacia una supervisión inmediata para su corrección y en su segundo aspecto determinará el grado de adaptación con los integrantes de la empresa y relaciones con sus jefes o subordinados, de manera que también se pueda hacer correcciones inmediatas sobre estos aspectos, direccionados hacia un buen beneficio productivo.

Direccionados en los beneficios de la producción Achury Suárez (2019) nos manifiesta la gran importancia sobre la aplicación de este proceso de inducción dentro de las

Pymes, el cual le permite orientar de manera rápida al nuevo trabajador hacia una conexión directa con la empresa, permitiéndole alcanzar un eficiente potencial dentro del negocio, de manera que las Pymes al ser los principales emprendimientos generadores de empleo en la economía, los cuales al implementar su orientación hacia la inducción influenciarán a una mejora en el crecimiento económico de sus empresas ya que por la aplicación de esta herramienta generarán ahorros en tiempo de acción con los labores empresariales que se les otorga para un logro de crecimiento productivo.

En direccionamiento sobre el crecimiento productivo en las pymes Cuervo Ríos (2020) nos manifiesta que existe un gran problema sobre la inestabilidad y desconocimiento de los procesos estratégicos en la gestión de los recursos humanos, donde en Latinoamérica se posee un porcentaje de población económicamente activa de mercado de inducción informal con un 51% para el sector no agrícola y 94% para el sector agrícola que no poseen procesos inductivos en sus organizaciones y para el Caribe es de 49% para el empleo no agrícola y 79% para el empleo agrícola, que genera una afectación alarmante sobre la gran importancia de aplicar la inducción de personal.

De manera que evidenciando este grado de bajo nivel de informalidad de inducción, se puede hacer mención a la aplicación que se podrían generar sobre la inducción informal y formal, en lo que si una empresa que no aplique una inducción de personal al integrar un nuevo trabajador, esta estaría generando una inducción informal de manera involuntaria, ya que el nuevo empleado en su preparación de adaptación en la empresa el mismo genera su propia indagación de lo que tiene que hacer por medio de sus compañeros de trabajo, generando mayor tiempo de adaptación en su puestos de trabajo y no generando una productividad rápida, influenciando un bajo crecimiento de la empresa, y en la que si una empresa aplicaría una inducción formal está integrará su nuevo trabajador por medio de programas y comunicaciones oficiales de la organización, que induzcan a sus empleados sobre sus puestos y ocupaciones, lo cual les permitirá tener una acción inmediata con la producción de la empresa generando un mayor crecimiento económico en la misma.

Con referencia a su aplicación de la inducción del personal nuevo Llanos Agramont (2020) nos da conocer que se identifican dos tipos de estudios sobre la aplicación de

la inducción que ayudan al cumplimiento de los propósitos de la empresa, dentro de la cual se habla de una inducción formal, donde el nuevo empleado es orientado de manera explícita sobre su formulación como nuevo empleado de la empresa hacia su puesto u ocupación que desempeñara la cual será inducida por la propia organización generan un crecimiento económico de manera más acelerada , de modo que cuando se habla de una inducción informal, esta manifiesta que es aquella que ubica al nuevo empleado en su cargo sin ninguna preparación especial sobre su cargo, de manera es realizada su propia preparación durante su la trayectoria laboral y por la convivencia con sus compañeros, generando un crecimiento económico a menor lentitud para la empresa. .

5. Conclusiones

La inducción dentro en las Pymes de Quindé actuaría como una herramienta estratégica, la cual luego de su proceso de una adecuada selección de sus nuevos colaboradores para el nuevo puesto de adquisición, operando como medio de orientación sobre el talento humano, permitiéndoles actuar a estas empresas actuar de manera eficiente y a la vez competitiva con la aplicación de alineaciones de los objetivos de sus empresas y el manejo estratégico de su recurso humano, contemplando la formación de su personal en el dirección fortalecerlos para cualquier dificultad en la toma de sus decisiones dentro de cualquier cambio en su cargo, orientados a la búsqueda de soluciones frente a cualquier situación de complejidad, de manera que la dependencia de fortalecimiento de su personal dependerá del impacto de la aplicación sobre los factores de planificación estratégica de recursos, políticas empresariales, desempeño laboral y ambiente cultura de la empresa.

De la misma manera que este proceso de inducción actúa de manera formal ya que, fortalece y evalúa habilidades, tales como el conocimiento que emplea el nuevo miembro de la empresa para ser aprovechados de manera óptima. De manera que se debe tener en claro que dentro de un proceso inductivo este actúa como proceso de formación, del que se deberá de influenciar a sus colaboradores que ejercerán sus puestos y mejores remuneraciones por medio de incentivos que les permitan influenciar un mejor desempeño con transparencia, más no por preferencia.

Es de vital importancia hacer mención que para tener un desarrollo rápido en el crecimiento económico de las pymes, no se debe cometer el error de integrar miembros en su empresa por preferencia sino por desempeño del trabajador en aprendizaje mediante la aplicación de los procesos de inducción, los cuales generan un impacto en las ciencias administrativas sobre la gestión de recursos humanos en el desarrollo de sus actividades laborales en la productividad de la empresa, el cual debe ser direccionado hacia la aplicación de un continuo seguimiento en la evaluación sobre el desempeño de la ejecución de sus tareas.

Mediante lo descrito sobre la inducción este proceso debe contener tres etapas básicas principales, la cual va con dirección general en políticas o procesos productivos, específica en aspectos relevantes del oficio y evaluativa sobre el control de desempeño de aplicación inductiva. En el impacto evaluativo esto genera una fortaleza administrativa en las Pymes, el cual actúa sobre un proceso de mejoramiento continuo sobre la realización de acciones correctivas del nuevo empleado con la organización, generando una cercanía con los propósitos y alcances de la empresa, que fomenten beneficios en incremento de producción, crecimiento económico, mejoras salariales y disminución en costos de rotación de personal.

Referencias Bibliográficas

- Acevedo, C., & Rodríguez, A. (2019, August 6). *Las consecuencias de no manejar bien la llegada de un nuevo trabajador*. Publimetro. Retrieved September 28, 2021, from <https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2019/08/06/consecuencia-mal-manejo-nuevo-trabajador.html>
- Achury Suárez, M. A. (2019, Octubre 23). Importancia del proceso de inducción de personal en las pequeñas y medianas empresas. *Proceso Inductivo en las Pymes*, 1-18. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35945/Ensayo%20MIGUEL%20ACHURY-Induccio%CC%81n%20de%20personal.%2028.10%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aldi López, H. J. (2018, Marzo 3). INDUCCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL. *Tesis*. <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Aldi-Hector.pdf>

- Becker B., & Gerhart B. (1996). The impact of the human direction of resource on the organization. *Academy of Management Journal*, 39.
- Bermúdez, H. (2011, julio 21). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Universidad & Empresa*, 13(21), 122. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187222420006.pdf>
- Carrasco, L. (2017, February 24). *Consecuencias de reclutar de forma errónea | HRTRENDS*. Infoempleo Empresas. Retrieved September 28, 2021, from <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/consecuencias-de-reclutar-de-forma-erronea>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano* (P. Mascaró Sacristán, Trans.). McGraw-Hill.
- Colmenárez, L. (2008, Julio). Proceso de Inducción del Personal Docente del Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA. *ompedium*, 11(20). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88002002>
- Cuervo Ríos, R. M. (2020). Escuela Académico Profesional de Ingeniería Empresarial. *Informalidad y falta de estrategia empresarial que compromete la sostenibilidad en Centros Comerciales Don Manuel y Malvinas de Arequipa*, 11. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8787/4/IV_FIN_114_TI_Cuervo_Rios_2020.pdf
- Dolan, S., Schuler, R. S., & Cabrera, R. V. (1999). *La gestión de los recursos humanos* (pp. 299-315). Madrid: McGraw-Hill.
- Elton Mayo. (1946). *Problemas humanos de una civilización industrial*. https://www.academia.edu/32590108/Problemas_humanos_de_una_civilizacion_industrial
- García Gutiérrez, G. N. (2014, Enero 24). Importancia de la Inducción Para El Desempeño Del Personal De La Mediana Empresa Industrial. *Tesis*. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Garcia-Gladys.pdf>
- Hernández, I., Fleitas, S., & Salazar, D. (2011). Particularidades de la gestión de los recursos humanos en empresas cubanas. *Avanzada Científica*, 14(1), 35-46. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/279575>
- Llanos Agramont, J. A. (2020). La Importancia de la Inducción en el Área de Producción en las PyMEs. *Empresa “PRODUCTOS NATURALES ANDES”*.

- <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26099/PT-2773.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mie Hui, C. (2004). A study to improve organizational performance. *Journal of American Academy of Business*, 4, 289. javascript:void(0);
- Montoya, C. A., & Boyero Saavedra, M. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión y Futuro*, 20. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082016000200001&lng=es&tlng=es.
- Naranjo, B. (n.d.). *El proceso de inducción de personal. Qué es, etapas y beneficios*. Gestipolis. Retrieved September 27, 2021, from <https://www.gestipolis.com/el-proceso-de-induccion-de-personal/>
- Ramírez, G. E. (2004, Julio 28). PROCESOS DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO. *Un enfoque integral para el mejoramiento de la salud en el trabajo y la productividad.*, 1. https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/induccion.pdf
- Rivera, N. E. (2021). Plan de Ordenamiento Territorial de Quininde. <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-laica-eloy-alfaro-de-manabi/planificacion-del-desarrollo-humano-y-social/plan-de-ordenamiento-territorial-quininde-2012-2021-desarrollo-economico-territorial/16624306>
- Universidad de Azuay. (2018). Análisis de Casos Organizacionales vinculados a la Gestión de Talento Humano como soporte al modelo de Aprendizaje basado en Problemas. 15. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8396/1/14113.pdf>