

Research Article

Análisis del proceso de inducción del talento humano en las PYMES, Quinindé, 2020 - 2021

Analysis of the process of induction of human talent in SMEs, Quinindé, 2020 - 2021

Inga-Aguagallo, Carlos Fernando ¹¹ Ecuador, Ambato, Instituto Superior Tecnológico Tungurahua DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/66>

Resumen: Las Pymes enfrentan problemas al establecer procesos inductivos para el talento humano, lo que puede afectar negativamente la producción. La correcta aplicación de la inducción puede fortalecer el aprendizaje de nuevos colaboradores y mejorar las capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados. Para mantener una adecuada inducción del personal, se debe verificar el proceso y el desempeño laboral de los colaboradores de acuerdo con las normativas. Este estudio tiene como propósito analizar los procesos de inducción en las empresas y los factores que los afectan. Se utilizó un enfoque cuantitativo basado en encuestas para recolectar datos, con un diseño experimental de investigación exploratorio y descriptivo. El estudio se enfocará en todas las Pymes del Cantón Quinindé y en los empleadores de las mismas para identificar los modelos aplicados. Los resultados destacan la importancia de aplicar procesos inductivos adecuados en las empresas y considerar las variables y dimensiones relevantes. En conclusión, la aplicación adecuada de la inducción del recurso humano puede fortalecer el aprendizaje de nuevos colaboradores, mejorar las capacidades de los empleados y aumentar la producción en las Pymes.

Palabras clave: Producción, Procesos, Inducción, Formación, Pymes.

Check for
updates**Received:** 3/Marz/2023**Accepted:** 29/Mar/2023**Published:** 30/Abr/2023

Cita: Inga-Aguagallo, C. F. (2023). Análisis del proceso de inducción del talento humano en las PYMES, Quinindé, 2020 - 2021. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 3(2), 30–44.
<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/66>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)
<https://economicsocialresearch.com>
info@editorialgrupo-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.

© 2023 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 Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.

Abstract:

SMEs face problems when establishing inductive processes for human talent, which can negatively affect production. The correct application of induction can strengthen the learning of new employees and improve the skills, knowledge and abilities of employees. To maintain adequate staff induction, the process and work performance of employees must be verified in accordance with regulations. This study aims to analyze the induction processes in companies and the factors that affect them. A quantitative survey-based approach was used to collect data, with an exploratory and descriptive experimental research design. The study will focus on all SMEs in the Quinindé Canton and their employers to identify the models applied. The results highlight the importance of applying appropriate inductive processes in companies and considering the relevant variables and dimensions. In conclusion, the proper application of human resource induction can strengthen the learning of new employees, improve the capabilities of employees and increase production in SMEs.

Keywords:

Production, Processes, Induction, Training, SMEs.

1. Introducción

Actualmente en algunas Pymes se identifica una problemática al establecer el proceso de inducción del talento humano, la cual es causada por la incorrecta aplicación del proceso que se establece al momento de inducir al personal, ya que no se estarían cumpliendo todas las fases fundamentales que se debería ejecutar que permitan fortalecer el aprendizaje de los nuevos colaboradores, volviéndose contraproducente para la empresa, ocasionando diversos efectos negativos para ésta; ya que al realizar las tareas no se realizan de manera eficiente y eficaz siendo imposible lograr resultados óptimos en la formación de las habilidades y conocimientos de los empleados, donde este es un factor importante en el crecimiento de la organización, por lo que al contrario se obtiene una baja capacidad en el desempeño laboral, que repercute directamente en la productividad.

Un lento crecimiento en la productividad ya sea laboral o relacionada en producción se da por diferentes factores en base a los procesos de inducción que podrían ser: escasez de conocimiento sobre el área de trabajo, poca formación e información al integrar el personal, apalancamiento del personal, falta de directrices, designación de funciones al personal, no evaluar las capacidades y conocimientos y la falta de seguimiento de los colaboradores sobre su crecimiento profesional y los aporte que estaría brindando a la organización. Las pequeñas y medianas empresas pertenecientes al cantón Quinindé conocidas como Pymes son el objeto de estudio

relacionado al proceso de inducción del talento humano, teniendo así la efectividad del personal en la empresa por medio de los procesos verificando así el impacto y cómo afecta a la producción.

La influencia de la inducción del personal puede ser alta o baja obteniendo un impacto positivo o negativo para la empresa donde dependerá de la aplicación de las clases de modelos y procedimientos que mantienen para inducir en cada uno de los departamentos de la empresa, el establecerlo de manera correcta beneficia con un crecimiento profesional tanto en sus capacidades y habilidades, siendo así que el desempeño laboral sea más óptimos y productivo, pero cuando no se implementa esto genera efecto negativo en base algunos factores: bajo nivel de productividad, aumento de despido, pésimo clima laboral, aumento de rotación; ya que algunas Pymes no tienen algunos parámetros fundamentales como: bienvenida de las personas, integración del personal, capacitación, evaluación, seguimiento, etc; como menciona (Carrasco, 2027).

Estos parámetros mencionados anteriormente permiten aprovechar el potencial y desarrollar las tareas que se asignen de manera eficientemente; la realización de este estudio, partió de algunas interrogantes sobre la aplicación del proceso de inducción en las Pymes con una perspectiva en dirección a corregir aquellos errores, en los que se tiene presentes factores que influyen y afectan en los procedimientos que se establecen en base a un estudio se obtendrá el fundamento sobre los factores que afectan y cuáles serían las causas, por lo que se buscará brindar solución para las pequeñas y medianas empresas las cuales no integran en normativas un plan de proceso de inducción del personal, donde deberá detallarse las fases que se deben cumplir para no tener así una incorrecta utilización de los modelos de gestión que afecte de manera directa a la producción, por lo que se establecerá un mayor control, para así optimizar la productividad.

Mantener una verificación del proceso que se establecen por medio de un seguimiento tanto en las normativas como el desempeño laboral de los colaboradores, permitirá evidenciar el desempeño y así formar de manera asertiva al personal. Desde tiempos remotos la inducción del personal ha sido importante en una empresa la cual influye de manera directa en la productividad del desempeño laboral y la producción, Elton Mayo (1946) el factor humano es determinado como un elemento clave para las organizaciones en las relaciones humanísticas y sociales. Actualmente el recurso humano ha tenido una gran relevancia, por lo que estas tienen la responsabilidad de implementar modelos de gestión de talento humano en la inducción estableciendo así una ventaja competitiva en la formación de sus empleados (Díaz Barragan, 2020).

Hoy en día el desempeño laboral es esencial para el crecimiento de las empresas por medio del desarrollo de las actividades, algunas empresas integran al personal sin suficiente conocimiento sobre el área laboral por lo que no se tiene un desarrollo eficiente, como sugiere Colmenárez (2008). El propósito de este estudio es poder analizar los procesos que se dan en cada una de las empresas y como los factores

afectan a esta, teniendo así los objetivos que permitirán direccionar esta investigación, en los siguientes parámetros comprobando que factores influyen y que tan alto o bajo es el impacto de los modelos que establecen, considerando las normativas que aplicadas y la planificación que deben integrar obteniendo resultados óptimos en las medianas y pequeñas empresas del lugar.

2. Materiales y métodos

En la realización de esta investigación sobre el proceso de inducción del talento humano en las Pymes de Quinindé de la provincia de Esmeraldas, se optó por la construcción del uso de herramientas metodológicas que permitan tener una perspectiva clara sobre la aplicación de la inducción en las empresas, con el propósito de ver si se está estableciendo de forma adecuado o inadecuado el proceso de inducción, por lo que se hará por medio de un enfoque mixto que permitirá levantar la información necesaria para la construcción de este estudio el cual está integrado de forma cualitativa que permitirá fundamentar con teorías de otros de autores aportando con sus hallazgos y cuantitativo al emplear como técnica para la recolección de los datos una encuesta con escala de Liker que permitirá la interpretación de la información.

El resultado se verificara por medio del programa de SPSS si el objeto previo de este estudio sobre los procesos de inducción es oportuno para una mejorar los procedimientos que se deberían llevar el tipo de diseño que se aplicará es no experimental, ya que se busca recabar información mediante una herramienta que permitan verificar el impacto que se tienen sobre el proceso de inducción que están aplicando las Pymes de Quinindé, de manera tal que se hará énfasis sobre una verificación de control sobre las variables que se pueden dar en dependencia o no dependencia entre ambas variables, de tal forma que se busque una aplicación de un nuevo plan de inducción para analizar los cambios positivos o negativos sobre estas empresas sobre el estudio empleado.

De tal manera que dentro de la investigación que se emplea un alcance exploratorio que determinara las formalidades o procesos de inducción que se están aplicando donde su gran mayoría dentro de las pymes del cantón Quinindé al momento de integrar a los nuevos empleados no se les da la suficiente información la empresa y el puesto de trabajo que desempeñará en la organización, y será de manera descriptiva que permitirá obtener los resultados, donde por la influencia que establece sobre las cualidades y características que se perciben por parte de los empleados o postulantes sobre alguna experiencia de procesos inductivos que se aplicaran para el campo laboral, por lo que se implementará encuestas en relación a la inducción.

En base al proceso inductivo para el fortalecimiento de nuestro estudio práctico investigativo estará enfocada a la población quien serán las empresas del Cantón de

Quinindé y direccionada a una población objetiva cuáles serán las pequeñas y medianas empresas y los empleados quienes atraviesan el proceso de inducción, permitiendo verificar cómo se estaría empleando los modelos en la gestión del talento humano en base a los conocimientos impartidos, fomentando una percepción o conocimiento adecuado sobre la orientación que estos están presentando sobre estas pymes.

En base al análisis en las pymes la cual será por medio de una muestra sobre la población, por lo que se partió sobre un estudio en dirección a la aplicación de la fórmula en base al tamaño basado en la inferencia de proporción finitas donde este cálculo para obtener la muestra fue a una población objetiva de 1983 Pymes, por lo que se tiene como resultado un valor de estudio de 322 participantes, por lo que se le aplicara mediante el muestreo probabilístico por conglomerados basado en la división de la población en distintos estratos para la selección de una pequeña porción de toda la población hasta completar al nivel de la muestra del estudio para obtener una mejor viabilidad sobre el proceso de inducción.

La implementación de estos instrumentos y herramientas que permitirán recolectar y almacenar datos de los cuales se han aplicado sobre los modelos o proceso de inducción dentro de las pymes de Quinindé, el cual está encaminado en la implementación de una validación de datos o constructos sobre las variables que intervendrán en la inducción y la realización de las preguntas en base a sus dimensiones e indicadores del proceso de estudio, en base a la investigación que se aplicó a los 322 empleados que laboran en las empresas de las Pymes por medio del instrumento establecido la encuesta, el cual se sometió a un análisis de confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,948).

3. Resultados

Antiguamente los procesos de inducción del personal de trabajo no eran tomado como un aspecto importante e inclusive se les veía de una manera innecesaria considerándolos como una pérdida de tiempo y de recursos económicos, dirigiéndose de una forma superficial y descuidada sobre la inducción de su personal generando así una baja en el crecimiento productivo de sus organizaciones, a lo que bajo ese panorama presenciado se dio el despertar de las necesidades de la elaboración e implementación de manuales de inducción al personal, con el propósito de involucrar a los nuevos colaboradores mediante un esquema organizado que resulte efectivo para el desarrollo de las distintas actividades que competen a la empresa reduciendo márgenes de errores sobre las mismas.

Orientados en base a la reducción de aquellos márgenes de error que surgieron dentro de la aplicación de la inducción en las empresas, siendo fundamental ya que refleja en dirección a la asignación de funciones y supervisión del nuevo personal,

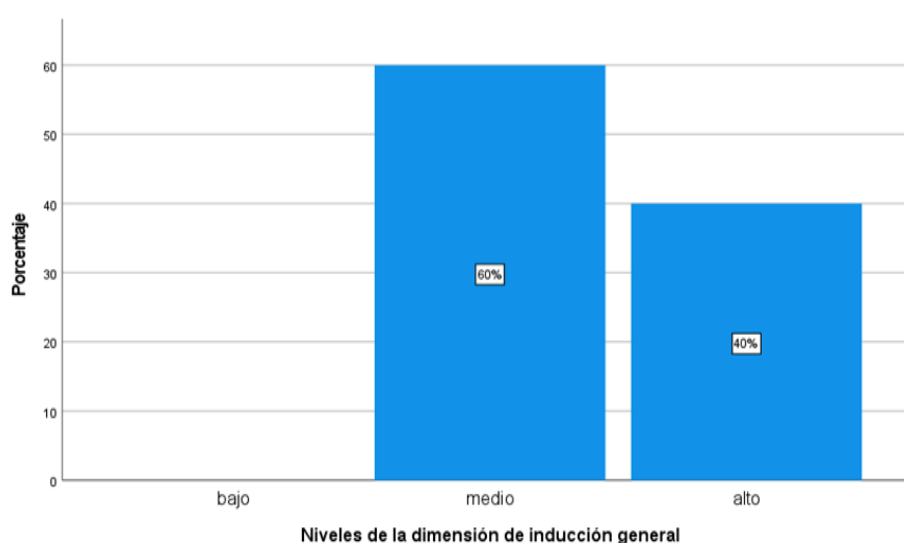
fomentando un lazo de unión sobre el sentimiento de pertenencia y alcances en la mejora de sus desempeño sobre su puesto de trabajo y fortaleciendo en el cumplimiento de sus funciones, en lo que acerca de la inducción del personal sobre está correcta aplicación de métodos idóneos en el desarrollo de dicho proceso inductivo, este posibilitará un crecimiento sólido en la organización reflejado directamente en el cumplimiento de las metas y objetivos plasmados por la empresa.

El cumplimiento de los parámetros en el proceso de inducción al ser fundamentales para obtener un óptimo resultado en la empresa, por lo se realizará un análisis de cada una de las variables de inducción y productividad las cuales se identificaron en la construcción de este estudio, teniendo a si por consiguiente las dimensiones que se establecieron siendo: procedimiento, rendimiento, inducción general e inducción específica. Los resultados de este procedimiento realizado por medio del SPSS el cual se hará una interpretación que permitirán identificar el por qué se está teniendo un impacto negativo en la aplicación del proceso de inducción.

Buscando resultado que está siendo desfavorable para las Pymes del cantón Quinindé se analizara las dimensiones en base a los niveles que se establecieron teniendo en cuenta el porcentaje que se obtuvo de los encuestado teniendo así en qué nivel se tuvo una mayor agrupación en relación al estudio de la población objetiva. Se determinará el resultado de la figura 1. La cual esta direccionada a la inducción general y los parámetros que se deben tener en consideración al momento de aplicarse.

Figura 1

Dimensión de Inducción general



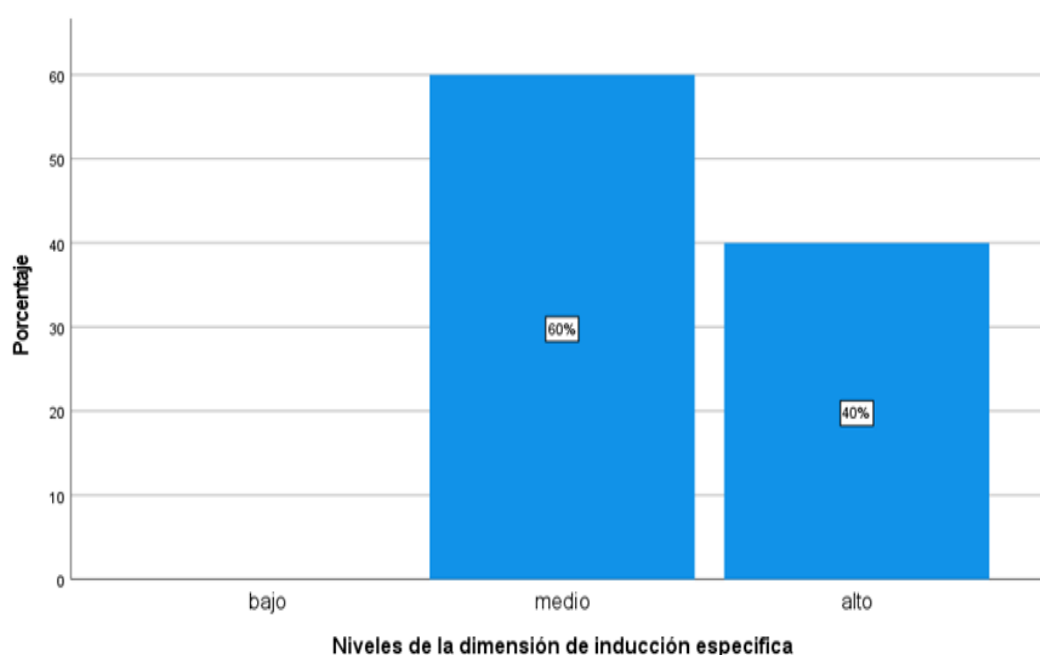
Nota: Inducción general de las Pymes de Quinindé. Reporte del SPSS versión 27.

En base al resultado que se obtuvo en la figura 1, sobre la dimensión de la inducción general, la cual permite evidenciar el compromiso que tuvieron los encuestados, siendo que su mayor agrupación de respuestas se encuentran sobre un nivel medio

con 60% por lo que no estarían de acuerdo con los parámetros que se deberían llevar a cabo en la inducción general y el valor restante sobre el nivel alto con un 40% en el que sí existiría un compromiso sobre los elementos que integran esta dimensión y sobre el nivel bajo no existen valores que influyan. En la que se puede influir sobre las medidas de tendencia central que estas se ubican con una mediana de 20,00 siendo central. Teniendo en cuenta los indicadores mencionados se podría mencionar que en la inducción general no se estarían aplicando una información totalmente correcta sobre estos parámetros generales. Se detallará la figura 2 direccionada a la inducción específica.

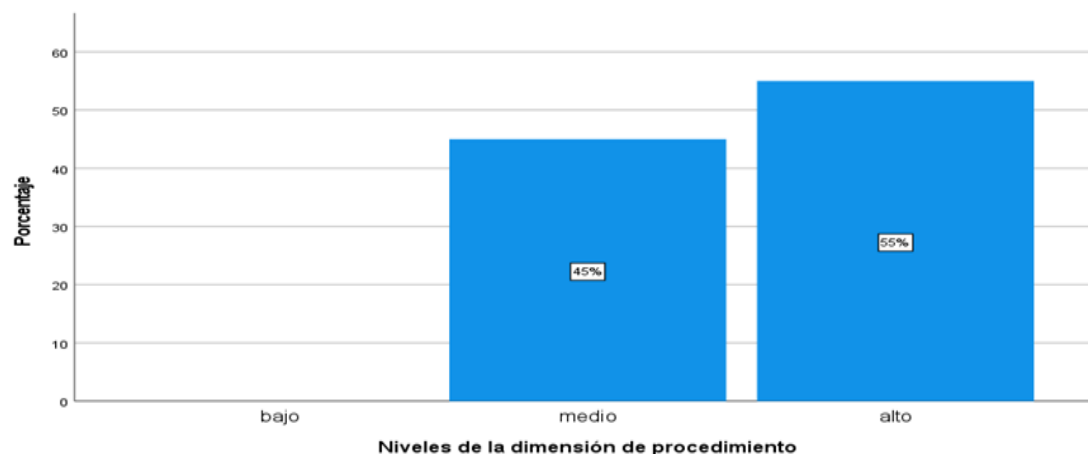
Figura 2

Inducción General



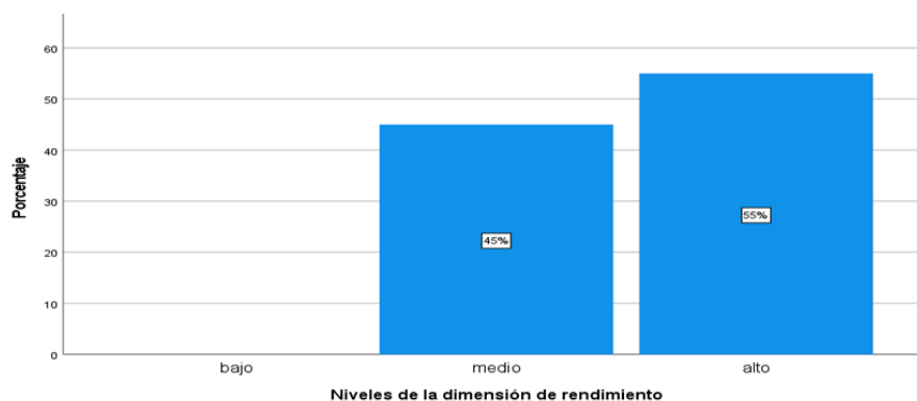
Nota: Inducción específica de las Pymes de Quinindé. Reporte del SPSS versión 27.

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en la figura 2 se puede evidenciar que la aplicación de una inducción específica en las empresas Pymes de Quinindé, de las respuestas que se obtuvieron el mayor porcentaje se sitúa en el nivel medio con 60% y el otro valor está influyendo en un nivel alto con 40% y no se tiene ningún valor que nos influya en el nivel bajo, por lo que teniendo en cuenta las medidas de tendencia central esta se ubica con una mediana 19,50 siendo central, con un promedio de la media de 20,10. Teniendo en cuenta estos parámetros se podría decir que la inducción específica que se está estableciendo en las empresas no es del todo completa, por lo que se encuentra falencia en algunos elementos fundamentales en este proceso para el nuevo personal por lo que se tendría carencia de conocimientos en base a los procedimientos que se establecen de forma interna en la organización. y que son muy necesarios para el desarrollo de habilidades y conocimiento del individuo.

Figura 3*Dimensión de Rendimiento*

Nota: Inducción específica de las Pymes de Quinindé. Reporte del SPSS versión 27.

De acuerdo a los resultados que se obtuvo en la figura 4, sobre la dimensión de los procedimientos dentro de las pymes, se evidenció el compromiso de los encuestados en los que el mayor nivel agrupación de respuestas se encuentra en un nivel alto con 55% por lo que se si se estaría de acuerdo sobre los parámetros que se aplican sobre los procedimientos y el valor restante sobre un nivel medio con un 45% en el que no se estaría aplicando un correcto compromiso sobre este parámetro y en el nivel bajo no hay valores que influyan. En base a ello se puede mencionar sobre sus medidas de tendencia central que esta se ubica con una mediana de 21,50 con un promedio de la media de 21,45. En dirección a estos parámetros se mencionaría que la información que se expresa sobre los procedimientos del producto o servicio en las pymes si se está cumpliendo, pero no en la totalidad de las misma, lo que no generaría un adecuado desempeño sobre sus labores.

Figura 4*Dimensión de rendimiento*

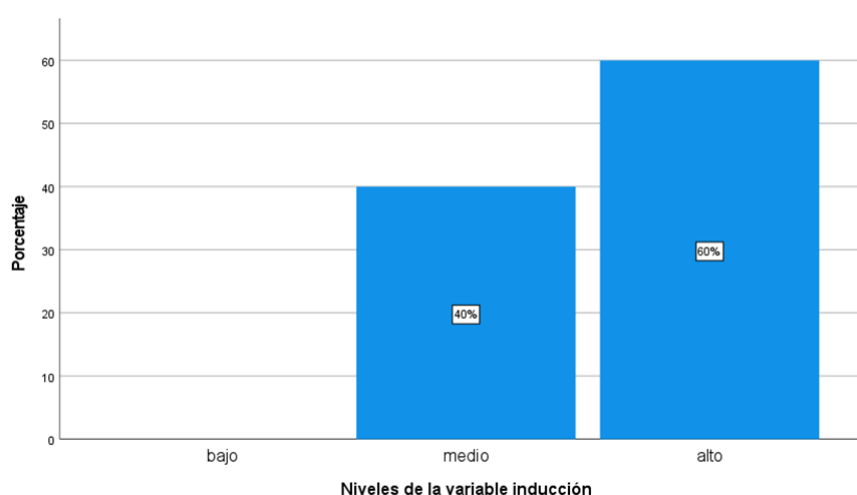
Nota: Dimensión de rendimiento en las Pymes de Quinindé. Reporte del SPSS versión 27.

En dirección a los resultados que se obtuvo en la figura 5, sobre la dimensión de los rendimientos dentro de las pymes, se evidenció el compromiso de los encuestados, en los que el mayor nivel agrupación de respuestas se encuentra en un nivel alto con 55% por lo que se determinan que si estarían de acuerdo sobre los parámetros que se aplican sobre los incentivos en dirección al rendimiento y el valor restante sobre un nivel medio con un 45% en el que no se estaría aplicando un correcto compromiso sobre este parámetro y en el nivel bajo no hay valores que influyan. En base a ello se puede mencionar sobre sus medidas de tendencia central que esta se ubica con una mediana de 21,00 y con un promedio de la media de 21,05.

En dirección a estos parámetros donde se menciona la información que se expresa sobre los niveles de desempeño en base a los conocimientos inducidos y sus rendimientos, si se está cumpliendo, pero no al 100% como se debería los cuales son fundamentales de integrar en el proceso, ya que en caso de que pueda mejorar en estos aspectos generarían crecimientos en el personal y la empresa donde en este estaría direccionado a lo económico de manera rápida por la el bajo conocimiento y rendimiento sobre sus labores.

Figura 5

Variable de inducción

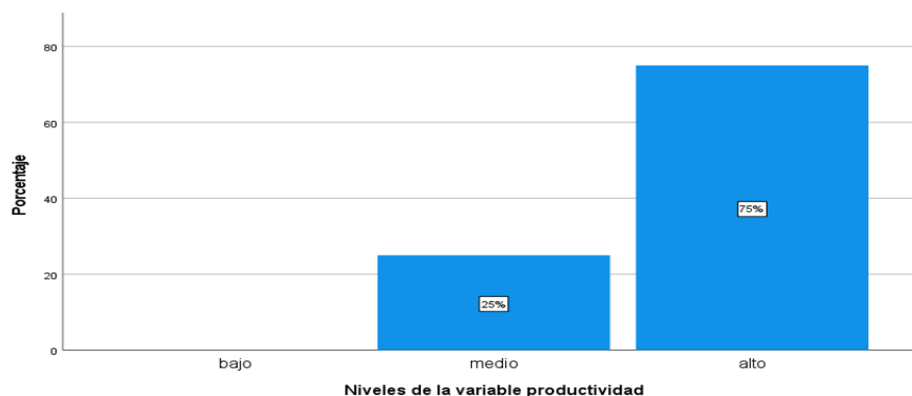


Nota: Variable de Inducción. **Reporte:** SPSS versión 27.

En base al resultado que se obtuvo en la figura 5, sobre la variable independiente que es la inducción el cual permite evidenciar el compromiso que tuvieron los 332 encuestados, ya que de los niveles presentados su mayor agrupación de respuesta se encuentra en el nivel alto con un 60% por lo que estarían de acuerdo con los parámetros fundamentales que se deben llevar a cabo en una inducción, siendo así que se encuentra un compromiso con la empresa y el restante sobre el nivel medio con un 40% siendo que no hay un compromiso en la organización laboral. Influenciado así a un número de empleados de las Pymes de Quindé, que no estarían aceptando que no se está cumpliendo de forma correcta la aplicación de los procesos de inducción en los aspectos generales y específicos de las mismas, concluyendo que se debería de influir a una mejora sobre estos factores y procesos.

Figura 6

Variable de Productividad

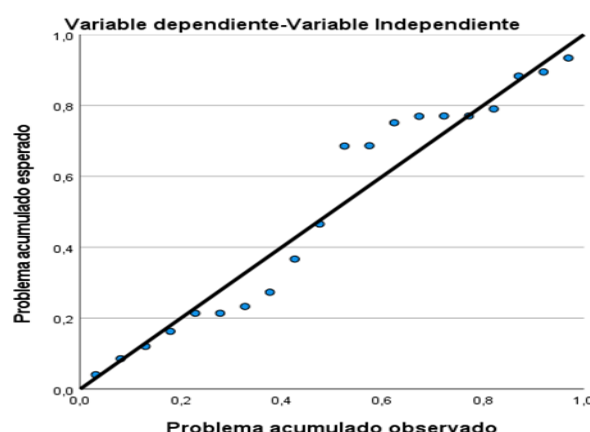


Nota: Variable de Inducción. **Reporte:** SPSS versión 27.

En base al resultado que se obtuvo en la figura 6, sobre la variable dependiente, la cual es la variable de productividad que direccionada a la producción de la empresa donde se puede evidenciar el compromiso que tuvieron los encuestados, de los niveles presentados donde se obtuvo una mayor puntuación de respuesta en el nivel alto de 75% y un nivel medio de 25% por lo que estarían de acuerdo con la importancia del cumplimiento de algunos parámetros que son necesario para un mejor desempeño productivo tanto para el personal como la organización siendo este el factor que influenciará directamente al crecimiento de esta y es algo que no se está obteniendo.

Figura 7

Correlación



Nota: Correlación de Sperman de las variables de estudio Reporte: SPSS versión 27.

De acuerdo a la figura 7 donde se pudo evidenciar las correlaciones de las dimensiones donde se interpretará cada una de estas, en la correlación de la dimensión de procedimiento se obtuvo una perfecta correlación siendo esta de 1 siendo bastante alta, en la correlación de rendimiento se produjo una moderada de

0,812 la cual fue positiva, en inducción general se mantuvo una correlación positiva de 0,810 y la inducción específica es de 0,798 siendo los resultados de este estudio.

Teniendo en cuenta los valores de este estudio donde se podría decir que uno de estos factores afecta más fuerte a comparación con lo demás siendo este los procedimientos que se lleven dentro de la empresa el cual estaría afectado ya que no se estaría estableciendo los procesos indicados que le brinden conocimiento a los nuevos personal y pueda llenar esa carencia de conocimiento acerca de los procedimiento que debería aplicar en las pequeñas y medianas empresas del cantón Quinindé y siendo también uno de los orígenes de que estas tengan como resultado un lento crecimiento económico.

Las variables pueden afectar de forma directa e indirectamente donde podemos se puede encontrar aquellas variables afectamente de la misma forma, por estos factores también son importante de analizar, donde las demás variables como rendimiento, inducción general y específica también influyen, por lo que si se obtiene un impacto negativo de estas se causa un incorrecto aplicación porque son fundamentales para un crecimiento e personas como de la organización, por se deben establece modelos de procesos de inducción en las Pymes de acuerdo a la necesidad de están donde debe ser detallado en un plan de gestión o manual de inducción que sea respaldad por las políticas tanto de la empresa como del departamento de recurso humano encargado de la inducción del persona.

4. Discusión

En base a la investigación que se realizó se pudo evidenciar los factores que estarían influyendo en el impacto en el proceso de inducción por lo que este sería muy bajo, en las Pymes de Quinindé ya que se debe tener en cuenta que el nivel de aplicación que se debe dar en las empresas es en base a la necesidad en relación a la perspectiva Mie Hui (2004), donde se debe tener el nivel de participación que se debe implementar en los factores de los procesos para inducir al empleado así aumentar la productividad de estos. Las principales variables de este estudio influyendo así en el resultado es estas. Las empresas deben establecer modelos de gestión que permitan inducir con información asertiva a los colaboradores desarrollando así las capacidades, habilidades y conocimientos de estos en el área asignada a mención de Becker, B., & Gerhart, B. (1996).

La construcción del conocimiento que se les de a los nuevos será imprescindible ya que les permitirá tener una perspectiva de las funciones que deberán cumplir en el campo laboral, siendo así que podrán cumplir con los objetivos individuales y las metas de la empresa siendo un gran aporte para esta como sugiere Dolan (2003), por lo que en base a los resultados donde se pudo evidenciar que el mayor impacto que influye en las empresas es el procedimiento que se debería establecer y los cuales

deben ser detallados, ya que con estos se debe formar el conocimientos de los empleados sobre los procesos que se realizan en el área. Este parámetro debería ser integrado en un organigrama donde defina las responsabilidades en dirección a las políticas en las pequeñas y medianas empresas (Bermúdez, 2011).

Las Pymes necesita una excelencia en la formación de sus colaboradores ya estos darán ejecución de los objetivos ha alcanzar por lo que estaría direccionado a la productividad, por lo que el proceso de inducción debe integrar las etapas fundamentales que orienten al colaborador siendo esta la inducción general que brindarle información amplia que los oriente en los procedimientos a ejecutar en la producción en relación con las políticas de estas, la inducción específica que brinda información sobre el puesto del individuo y como se desempeñara en tiempo que brinde sus conocimientos y el último la evaluación y seguimiento que brindara conocer el nivel aprendizaje del personal y como este se va preparando al pasar más tiempo en la empresa Ramírez (2004).

5. Conclusiones

El proceso de inducción dentro de este estudio de las pymes de Quindé se identifica como una problemática a ser resuelta para la mejora de la calidad en los manejos de los procesos inductivos que se aplican sobre estas entidades en las áreas de recursos humanos, cabe destacar que en caso de no cumplir con una correcta ejecución de inducción de personal esto generaría complicaciones sobre el aspecto productivo en las pymes, presentados por medio de efectos negativos en la realización de las tareas, las cuales no estarían siendo aplicadas de una manera eficiente y eficaz, imposibilitando el logro de resultados óptimos sobre las habilidades y conocimientos de sus empleados.

En base al conocimiento de los empleados con este estudio aplicado, se plasma una formación del conocimiento basa en la buena comprensión sobre las dos variables de estudio que se aplican de manera directa en la formación del personal, en el cual su conocimiento debe ser orientado en base a su variable dependiente de productividad e independiente de inducción, la cual debe ser plasmada mediante información de manera clara y explícita, las cuales oriente de una manera positiva sobre la captación del conocimiento de sus empleados, ya que aplicando una buena orientación sobre el recurso humano generaría un crecimiento profesional en aprendizaje y habilidades, influenciando de manera directa en la mejora en el desempeño y rendimiento de la empresa.

Direccionado al rendimiento de la empresa se pudo evidenciar con respecto al estudio plasmado se obtuvo una correlación positiva moderada en la que sobre nuestras variables de estudio del proceso de inducción donde afecta de forma directa a la productividad existiendo así una relación entre estas dos variables por lo cual se

puede concluir que ha mayor nivel de inducción que se de en el personal de trabajo, se obtendrá una mayor productividad dentro de las Pymes permitiendo a esta tener un resultado óptimo en su desarrollo. Ya que como ambas variables tienen una relación si la una aumenta la otra lo hará también, pero si estas realizan lo contrario ambas tendrán un efecto negativo siendo un impacto crucial para la empresa.

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, 2022, 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, 2022, from <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/consecuencias-de-reclutar-de-forma-erronea>
- Casanova-Villalba, C. I., Gavilanes-Bone, S. A., & Zambrano-Zambrano, M. A. (2022). Factores que dificultan el crecimiento de los emprendimientos de Santo Domingo. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 2(1), 18-30.
- Casanova-Villalba, C., Herrera-Sánchez, M., Herrera-Enríquez, G., Almeida-Blacio, J., & Preciado-Ortiz, F. (2022). Estrategia y Ventaja Competitiva—Un enfoque práctico. *Grupo Compás*.
- Casanova-Villalba, C. I., Proaño-González, E. A., Macias-Loor, J. M., & Ruiz-López, S. E. (2023). La contabilidad de costos y su incidencia en la rentabilidad de las

- PYMES. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 3(1), 17-30.
- 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_14_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>
- Herrera-Enríquez, G. H. S. V. C. (2021). Manual para Elaboración del Plan de Titulación como Conclusión. *Grupo Compás*.
- Herrera-Sánchez, M. J., Casanova-Villalba, C. I., Herrera-Enríquez, G., Preciado-Ortiz, F. L., & Bravo-Bravo, I. F. (2022). Estrategia y Ventaja Competitiva-Compilación y Análisis.
- Llanos Agramont, J. A. (2020). La Importancia de la Inducción en el Área de Producción en las PyMEs. Empresa “Producto naturales Ade NATURALES ANDES”. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26099/PT-2773.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, S. E. R., Villalba, C. I. C., Sánchez, M. J. H., & Zambrano, C. M. N. (2021). Modelo interno para el aseguramiento de la calidad educativa con enfoque MPVA en el marco de las unidades productivas de las Instituciones de Educación Superior (IES) en Ecuador. *ConcienciaDigital*, 4(1), 34-47.
- 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.
- Moreira, J. C. R., Sánchez, M. J. H., Villalba, C. I. C., & Moyano, F. R. B. (2022). Estadística y crecimiento empresarial: análisis bibliométrico. *AlfaPublicaciones*, 4(2), 6-20.
- Naranjo, B. (n.d.). El proceso de inducción de personal. Qué es, etapas y beneficios. *Gestiopolis*. Retrieved September 27, 2022, from <https://www.gestiopolis.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/inducion.pdf
- Rivera, N. E. (2021). Plan de Ordenamiento Territorial de Quinde. <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>
- Saavedra-Mera, K. A., Casanova-Villalba, C. I., Cadena, A. Y. E., & Pai, Y. E. P. (2022). Análisis económico frente a la PC (Phytophthora palmivora) de la Palma Africana en el sector agroindustrial. Caso de estudio La Fabril planta La Independencia período 2021. *Código Científico Revista de Investigación*, 3(3), 301-315.
- 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>