



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CAMPUS MARÍA AUXILIADORA

**PROPUESTA PARA EL PROCESO DE INDUCCIÓN EN UNA EMPRESA PRIVADA DE
LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

Licenciada en Psicología

AUTORA:

MEL ELIZABETH PERALTA SALAZAR

TUTOR:

MGTR. DARWIN ANDRÉS HIDALGO SOTOMAYOR, PHD

GUAYAQUIL-ECUADOR

2026

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, **Mel Elizabeth Peralta Salazar** con documento de identificación N° **0955231923** manifiesto que;

Soy la autora y responsable del siguiente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 04 de febrero del año 2026

Atentamente,



Mel Elizabeth Peralta Salazar

0955231923

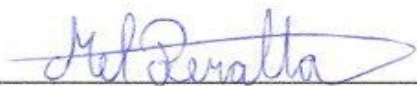
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Mel Elizabeth Peralta Salazar** con documento de identificación N° **0955231923**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Propuesta para el proceso de inducción en una empresa privada de la ciudad de Guayaquil”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 04 de febrero del año 2026

Atentamente,



Mel Elizabeth Peralta Salazar


0955231923

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Darwin Andrés Hidalgo Sotomayor** con documento de identificación N° **1205707894** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **PROPUESTA PARA EL PROCESO DE INDUCCIÓN EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**, realizado por **Mel Elizabeth Peralta Salazar**, con documento de identificación N° **0955231923**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 04 de febrero del año 2026

Atentamente,



**Psic. Darwin Andrés Hidalgo
Sotomayor, Mgtr.
CI. 1205707894**

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Al divino espíritu elevo mi gratitud más profunda por mi sentir inmensamente feliz por alcanzar este logro culminante las cuales fueron innumerables horas días y años de esfuerzo perseverante que ahora florecen en este instante dentro de mi corazón que rebosa agradecimiento hacia todos y hacia mi propia esencia porque jamás claudiqué a pesar de los obstáculos persistentes, a pesar de las noches en vela siempre me susurré al oído tú puedes eres un ser admirable que merece reconocimiento por el amor inmenso que profesa a su vocación y a cada acto que emprende por esa dedicación singular que sé que poseo y te lo has ganado íntegramente

A mis padres eterno agradecimiento pues sin su sacrificio nada de esto sería realidad siento una felicidad serena al otorgarles el honor de ser su primera hija en graduarse universitaria valoro sobremanera su labor incansable aquellas horas en que mi madre estuvo a mi lado para que aprendiera cada lección desde la infancia hasta mi padre partiendo al trabajo en la madrugada para que yo tuviera oportunidades que él no tuvo este logro no es solo mío sino también suyo y de toda mi familia que me ha sostenido en cada detalle los amo con la totalidad de mi ser aunque no lo exprese siempre agradezco infinitamente cada momento compartido en este extenso camino de aprendizaje

A una personita muy especial que llego a mi vida a sumar a hacer que me diera cuenta lo mucho que valgo, que siempre ha estado para mí, apoyándome en los momentos buenos y malos, te doy mil gracias por volver los días grises en días llenos de color, por la paz que me trasmites cada vez que estas a mi lado, te agradezco por ser mi luz bae

A quienes tejieron parte de mi crecimiento a lo largo de esta carrera mil gracias por el apoyo la amistad y las enseñanzas que jamás se borrarán de mi memoria

A quienes ya no caminan físicamente a mi lado, pero permanecen grabados en mi corazón tengan la certeza de que nunca olvidaré sus lecciones su amor y su cariño les dedico este y cada mérito que el futuro me depara

A mis compañeros fieles de cuatro patas cuyo vínculo algunos quizá juzguen trivial, pero para mí constituyen un pilar fundamental de cada jornada son el sostén más hermoso y puro que un humano pueda recibir para mí fueron y son el motor que alimentó mi fortaleza en todo momento su compañía silenciosa me brindó paz y calor cada vez que lo requerí

Finalmente, a mis docentes quienes han sido faros en mi travesía con sus prácticas ejemplares y críticas constructivas que me ayudaron a mejorar en múltiples aspectos tanto académicos como profesionales gracias por su entrega al transmitir sus conocimientos con tal generosidad los llevaré siempre conmigo

EL QUE NO VIVE PARA SERVIR; NO SIRVE PARA VIVIR...

SANTA TERESA DE CALCUTA

RESUMEN

En las organizaciones privadas de Guayaquil, el proceso de inducción para los nuevos colaboradores suele caracterizarse por un enfoque marcadamente administrativo fragmentado y acelerado este enfoque prioriza, casi de manera sistemática el cumplimiento normativo y la productividad inmediata relegando así a un segundo plano la verdadera integración humana y cultural del individuo

Este modo de integración genera altos niveles de incertidumbre desorientación y una sobrecarga de información en los nuevos colaboradores quienes se ven obligados en adaptarse a la forma de ensayo y error generando diferencias organizacionales no explícitas siendo la problemática que se acentúa objetivamente en contextos laborales caracterizados por ritmos acelerados y estructuras jerárquicas marcadas donde la comunicación es principalmente dirigida hacia una sola dirección y la inducción adopta la forma de un monólogo institucional

Desde la psicología organizacional estas prácticas afectan negativamente variables clave como la claridad del rol de la motivación intrínseca el engagement y la identificación con la cultura organizacional incrementando el riesgo de rotación temprana es así como la inducción al perder su carácter psicológico y relacional se convierte en un trámite carente de significado debilitando el vínculo inicial entre el colaborador y la organización

PALABRAS CLAVES

Inducción organizacional, Engagement laboral, Gestión del Talento Humano, Integración Laboral, Rotación Temprana del Personal, Claridad del Rol

ABSTRACT

In private organizations in Guayaquil, the induction process for new employees is often characterized by a markedly fragmented and accelerated administrative approach. This approach systematically prioritizes regulatory compliance and immediate productivity, thus relegating the true human and cultural integration of the individual to the background

This mode of integration generates important levels of uncertainty, disorientation, and information overload in new employees, who are forced to adapt through trial and error, creating implicit organizational differences. This problem is objectively accentuated in work contexts characterized by fast-paced rhythms and marked hierarchical structures, where communication is directed in one direction and induction takes the form of an institutional monologue

From an organizational psychology perspective, these practices negatively affect key variables such as role clarity, intrinsic motivation, engagement, and identification with the organizational culture, increasing the risk of early turnover. Thus, by losing its psychological and relational character, induction becomes a meaningless formality, weakening the initial bond between the employee and the organization

KEYWORDS

Organizational induction, Work engagement, Human talent management, Workplace integration, Early employee turnover, Role clarity

Contenido

DATOS INFORMATIVOS DEL PROYECTO	3
NOMBRE DE LA PRACTICA DE INTERVENCIÓN O INVESTIGACIÓN	3
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN O GRUPO DE INVESTIGACIÓN	3
TEMA QUE ABORDA LA EXPERIENCIA	3
LOCALIZACIÓN	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
EJE DE INTERVENCIÓN O INVESTIGACIÓN	6
OBJETO DE LA INTERVENCIÓN O DE LA PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN.....	34
METODOLOGÍA.....	35
PREGUNTAS CLAVES.....	37
PREGUNTAS DE INICIO.....	37
PREGUNTAS INTERPRETATIVAS	38
PREGUNTAS DE CIERRE.....	38
ORGANIZACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	38
SEMANA 1 (5 AL 11 DE MAYO): SOCIALIZACIÓN INICIAL Y PREPARACIÓN DE CONTENIDOS	39
DISEÑO Y PREPARACIÓN DE CONTENIDOS PARA EL PROCESO DE INDUCCIÓN...40	
SEMANA 2 (12 AL 18 DE MAYO): EJECUCIÓN DE DIFERENTES SESIONES DE INDUCCIÓN	41
SEMANAS 2 Y 3 (19 DE MAYO AL 1 DE JUNIO): REFUERZO DE LOS DIFERENTES PROCESOS DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INTERNA	42
SEMANAS 3 Y 4 (2 AL 15 DE JUNIO): ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL AL NUEVO COLABORADOR.....	43
SEMANAS 5 Y 6 (16 DE JUNIO AL 11 DE JULIO): EVALUACIÓN, ELABORACIÓN Y CONCLUSIÓN DEL REPORTE DE RESULTADOS FINALES	44
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	45
INSTRUMENTOS EMPLEADOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	46
PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	47
RELACIÓN ENTRE LOS RESULTADOS Y EL MARCO TEÓRICO	49
INTERPRETACIÓN INTEGRADORA DE LA INFORMACIÓN	50
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA EXPERIENCIA DE INGRESO LABORAL.....	51
PREGUNTA 1	51
PREGUNTA 2.....	52

PREGUNTA 3	53
PREGUNTA 4	54
PREGUNTA 5	55
PREGUNTA 6	56
PREGUNTA 7	58
PREGUNTA 8	59
PREGUNTA 9	60
PREGUNTA 10	61
PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE INDUCCIÓN ORGANIZACIONAL	62
OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN	63
ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN	64
ALCANCE DE LA PROPUESTA	68
JUSTIFICACIÓN	69
CARACTERIZACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS	71
INTERPRETACIÓN	72
PRINCIPALES LOGROS DEL APRENDIZAJE	75
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	83

DATOS INFORMATIVOS DEL PROYECTO

NOMBRE DE LA PRACTICA DE INTERVENCIÓN O INVESTIGACIÓN

Propuesta de inducción organizacional en una empresa privada de la ciudad de Guayaquil

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN O GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Empresa privada de la ciudad de Guayaquil

TEMA QUE ABORDA LA EXPERIENCIA

El presente estudio aborda la inducción organizacional como un proceso fundamental de integración de los nuevos colaboradores, considerando a la organización como un sistema vivo que se renueva a través de quienes la conforman. cada ingreso representa un punto de contacto entre el individuo y la cultura de la empresa, un momento clave donde se interpretan roles, señales y valores que estructuran la vida laboral; este fenómeno también es conocido como el proceso de inducción u onboarding, que enfoca la dimensión administrativa para fomentar una experiencia psicológica que condiciona el sentido de pertenencia y el compromiso con el colaborador

La literatura internacional confirma un vínculo claro: la ineficiencia en esta etapa suele traducirse en altas tasas de abandono temprano. cuando las personas no logran consolidar un sentido de pertenencia durante los primeros tres meses, esa desconexión inicial casi imperceptible al principio tiende a arraigarse; analizándolo desde la perspectiva de la psicología organizacional este proceso se puede comprender mediante el aprendizaje social de Bandura donde nos expone que los individuos se internalizan los comportamientos observando su entorno; de este modo si las primeras interacciones carecen de un apoyo, coherencia o reconocimiento, este desarrollara un patrón de desinterés que dificulta la integración

Desde el enfoque del contexto latinoamericano la inducción se enfrenta con diferentes desafíos estructurales debido a las diferentes culturas con una alta distancia al poder

caracterizado por las jerarquías estructuradas y la comunicación mal direccionada, lo que esto se traduce en los diferentes procesos de acogida centrados en las reglas y funcionamientos más que en la experiencia humana siendo una transformación de inducción en un acto formal y distante

Incluso cuando se llegan a cumplir las disposiciones legales según el Ministerio del Trabajo (2022), la práctica organizacional frecuentemente favorece el cumplimiento normativo por encima de la conexión emocional lo que nos genera un aprendizaje con tono defensivo donde el colaborador aprende a evitar sus errores en lugar de alinearse con la misión y visión de la empresa

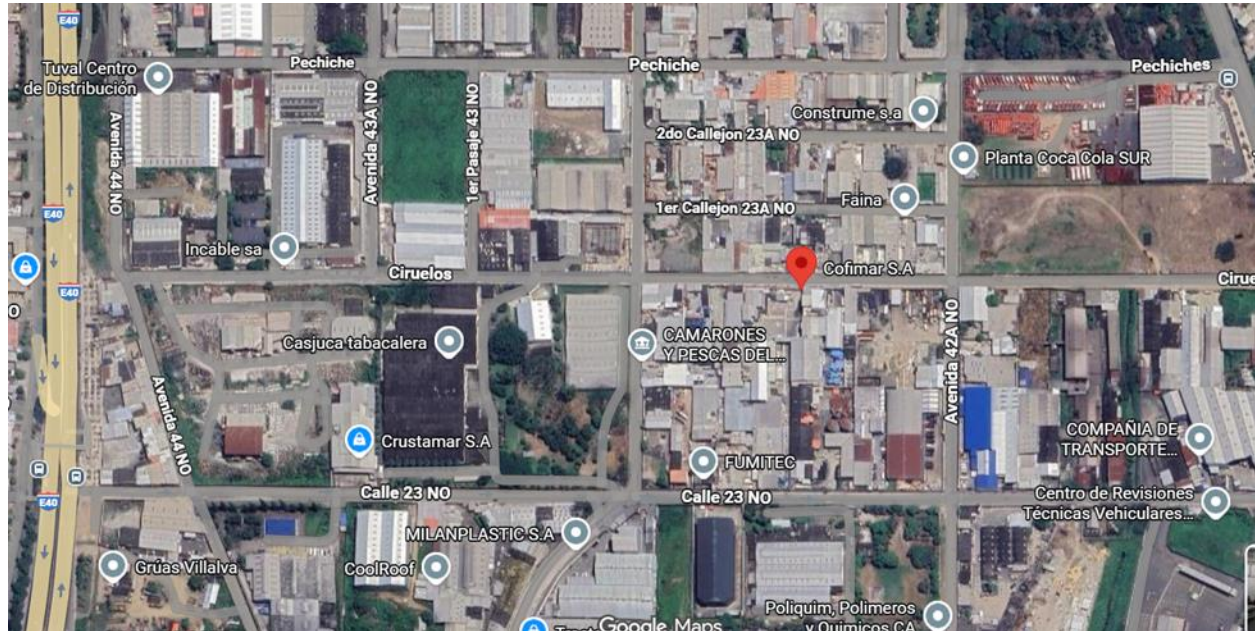
En Ecuador particularmente en la ciudad de Guayaquil, la presión de productividad que se ejerce en los sectores comerciales e industriales hace que la problemática se agrave incorporando rápidamente a los nuevos colaboradores y restringiendo la oportunidad de aprender sobre la cultura y valores de la empresa, dando prioridad a la eficiencia antes que a la misma integración tomando como ejemplo una planta industrial con más de 500 trabajadores y su alta demanda se pudo observar la confusión en con respecto a las diferentes normas internas y procesos a realizar así mismo como la ausencia misma de identidad corporativa demostrando lo indispensable que es convertir el proceso de inducción en un auténtico proceso de socialización organizacional

Este análisis se enfoca directamente en examinar la forma en que las prácticas de inducción tienen el potencial de transformarse en experiencias relevantes de integración y compromiso atendiendo a los retos culturales y psicológicos que afrontan los nuevos colaboradores en contextos empresariales con una alta demanda, tomando como base esta perspectiva se prioriza la enseñanza sobre el la inducción afectiva y su importancia al momento

de implementar la adaptación administrativa mejorando el mecanismo esencial que refuerza el sentimiento de identidad, lealtad y el sentido de pertenencia en una empresa u organización

LOCALIZACIÓN

Fuente: CITADO DESDE GOOGLE MAPS POR LA AUTORA



OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un programa integral para mejorar el proceso de inducción en una empresa privada de la ciudad de Guayaquil enfocándose no solo a simplificar la transición del nuevo colaborador sino a fortalecer el sentido de pertenencia estable mediante una estructuración profunda de los valores de la cultura organizacional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Diagnosticar el estado actual del proceso de inducción en una empresa privada de Guayaquil e identificar las principales barreras cognitivas, culturales y comunicacionales que dificultan la integración de los nuevos colaboradores

-Definir los componentes esenciales, metodologías y contenidos, tanto normativos como culturales que orientarán el rediseño del proceso de inducción

-Diseñar una propuesta estructurada de inducción que incluya actividades, recursos en un cronograma de implementación orientado a fortalecer la integración y el sentido de pertenencia organizacional

EJE DE INTERVENCIÓN O INVESTIGACIÓN

La presente investigación se sustenta de en un recorrido teórico y una investigación que nos permita comprender la naturaleza estratégica del proceso de inducción dentro de la gestión del talento humano particularmente en el contexto de las organizaciones privadas de la ciudad de Guayaquil

Por la cual sabemos que la inducción constituye una de las primeras y más significativas experiencias formales del colaborador dentro de la organización ya que representa el punto de encuentro entre la persona y el sistema organizacional al que comienza a integrarse desde esta se puede entender como el conjunto de mecanismos usados mediante los cuales la empresa facilita la adaptación del nuevo empleado a su cultura y sus distintas normas y perspectiva tomando como base su misión y sus dinámicas internas

La gestión del desarrollo del talento humano se idealiza como el proceso integral guiado a atraer, integrar, desarrollar las habilidades de las personas que conforman la organización entendiendo como un proceso y una experiencia continua que acompaña al colaborador a lo largo de su trayectoria laboral que visto desde un enfoque humanista estos procesos no deben comprenderse de manera fragmentada sino como un ciclo que favorece el desarrollo del personal y profesional del colaborador desde sus inicios en la organización

Este marco nos ayuda a profundizar como la inducción cumple un rol principal y fundamental que constituye el punto de cambio entre las expectativas iniciales y la experiencia

real dentro de la organización influyendo de manera contundente en la forma en que el colaborador afianza su vínculo inicial con el entorno dentro de la empresa

La propuesta de mejora del proceso de inducción que fundamenta esta investigación se apoya en el enfoque humanista organizacional el cual reconoce al colaborador como un sujeto activo, portador de aspiraciones, emociones y potencial de crecimiento desde esta visión se asume que toda persona posee una tendencia innata hacia la autorrealización y el desarrollo personal la cual puede ser estimulada o inhibida por el entorno organizacional

Según Carl Rogers (1957) nos plantea sobre como el crecimiento humano se ve favorecido cuando se establecen diferentes condiciones como la aceptación positiva es incondicional, la empatía y la congruencia y los principios que son trasladados al ámbito organizacional que se pueden traducir en como los procesos de inducción que acogen al nuevo colaborador sin prejuicios y así comprenden como es su proceso de transición promoviendo las interacciones auténticas y coherentes

En relación con esta visión el proceso de inducción laboral se puede entender como la experiencia de un ajuste progresivo en la búsqueda de armonizar las necesidades personales, emocionales y profesionales del colaborador y las demandas del nuevo entorno organizacional según Rogers (1961) nos plantea que toda experiencia de aprendizaje resulta más efectiva y sostenible cuando se involucra al colaborador de una manera integral permitiendo construir y fortalecer el significado a partir de lo que se vive y se experimenta

A partir de este análisis tomamos como referencia que la inducción no solo se reduce a la transmisión de información técnica o normativa, sino que constituye un proceso de aprendizaje que profundiza y facilita la adaptación, la comprensión del rol y la construcción de sentido

dentro de la empresa este ajuste se vuelve más fuerte cuando se orienta al desarrollo cultural del colaborador y no exclusivamente a su capacitación operativa

El proceso de integración organizacional enseña sobre un aprendizaje estructurado el cual la persona logra abarcar asimilar y dar un significado a la cultura, normas, principios y valores que guía la vida dentro de la empresa; tomando en cuenta la perspectiva de la psicología humanista según Carl Rogers (1961) nos expone que este aprendizaje es más profundo y sustentable cuando ocurre en entornos que ayudan a la comprensión, la participación y la validación de la experiencia subjetiva del individuo

En oposición de modelos de adaptación estricta o inflexible Abraham Maslow (1954) expone y advierte que los entornos que imponen las reglas sin considerar las necesidades emocionales, mentales y anímicas según su sentido de pertenencia y seguridad conllevan a generar una resistencia o desvinculación de la empresa; esta presión entre adaptación forzada y socialización comprensiva resalta la importancia de diseñar diferentes procesos de inducción que no se limiten únicamente al cumplimiento normativo sino que adapten la identificación, la comprensión del contexto y la construcción verídica del sentido de pertenencia organizacional

Una orientación adecuada y correctamente impartida permite que el colaborador se pueda familiarizar adecuadamente con la empresa y su entorno de trabajo fortaleciendo la construcción de vínculos significativos y fomentando el compromiso inicial desde el enfoque humanista Abraham Maslow (1954) expone que los colaboradores necesitan satisfacer sus necesidades de pertenencia, seguridad y reconocimiento afectivo para desplegar todo su potencial lo cual convierte al proceso de inducción en un momento clave para generar las condiciones psicológicas favorables desde el ingreso a la empresa

Siguiendo esta misma perspectiva sabemos que Carl Rogers (1961) afirma que los entornos que promueven el desarrollo humano son aquellos que validan al colaborador fomentando la confianza y facilitando las experiencias coherentes; de este modo la inducción debería ofrecer un entorno alentador que motive y funcione como un inicio integrador emocional y profesional dentro de la organización afianzando así la percepción de apoyo y el sentido de integración

De este modo esta sistematización quiere dar a conocer los aportes de la perspectiva cognitivo social, que plantea el aprendizaje dentro de la organización construido a través de la observación, el ajuste significativo y la participación en un rol más adecuado partiendo de este enfoque el nuevo colaborador no es solo un receptor de información sino más un intermediario que interprete modele y ajuste el comportamiento siempre en función de las señales que se reciben durante los primeros días de trabajo lo que hace que la experiencia inicial se convierte en un espacio clave para reducir las dudas, clarificar expectativas y facilitar la adaptación efectiva al rol

En síntesis con las definiciones y enfoques mencionados anteriormente nos permite afirmar y entender que el proceso de inducción conocido también como onboarding se constituye como un componente vital dentro de la gestión del talento humano debido a su estrecha relación con las variables organizacionales que con la rotación temprana, la claridad del rol, el desempeño inicial y la adhesión cultural la cual se puede concebir como un proceso psicológico, social y organizacional y no meramente como algo administrativo lo cual nos ayuda a proporcionar las bases teóricas que son necesarias para el planteamiento de una propuesta tanto coherente como estructurada y alineada con las diferentes necesidades reales del contexto organizacional

guayaquileño

El desarrollo del talento humano se establece como el sistema estratégico orientado hacia la atracción la integración el desarrollo y el sentido de permanencia de los colaboradores dentro de las organizaciones entendiendo así a los colaboradores como los sujetos participativos de su propio proceso de ingreso laboral, es así que lejos de sentirse como un conjunto aislado de distintas tareas administrativas esta gestión se puede definir como el proceso avanzado que guía al colaborador a lo largo de su estancia laboral en la empresa favoreciendo y fortaleciendo su crecimiento personal y profesional

Si tomamos como base el enfoque humanista de Abraham Maslow (1954) podemos plantear que las organizaciones pueden evolucionar en espacios eficientes que proveen un correcto desarrollo humano reconociendo las necesidades, motivaciones y aspiraciones de los colaboradores que diferencia de tomar como ejemplo a Carl Rogers (1961) donde sostiene que los sistemas que promueven la coherencia, el respeto y la valoración significativa del colaborador que permiten el potencial humano se despliegue de manera más efectiva lo que refuerza la comprensión del talento humano como un valor estratégico y no solamente operativo

La gestión del talento humano muestra un cambio significativo en la forma de ver a los colaboradores dentro de las organizaciones tomando como referencia el pasado los colaboradores y la perspectiva de como ellos se veían únicamente como los recursos que se podían reemplazar y se valoraban solo por lo que podían llegar a producir sin embargo, hoy en día las organizaciones ven y valoran a las personas que tienen conocimientos, emociones, expectativas y un gran potencial de desarrollo lo que determina que esta transformación valida a la GTH como una función clave que ayuda a crear valor dentro de la organización

Dentro de este sistema los procesos de la GTH o también conocido como el proceso de planificación del talento, reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación del

desempeño, desarrollo profesional y gestión del clima laboral no funcionan de manera independiente por el contrario, se estructuran de una forma dinámica configurando la red de prácticas que actúen entre si basándonos de la estructura de la inducción que particularmente ocupa un lugar estratégico representando el punto de origen entre el colaborador y la organización funcionando como una oportunidad de interiorización de la cultura, las normas y la identidad organizacional

En lugares donde los negocios y la competencia son un verdadero reto para el colaborador un ejemplo claro es el sector privado de la ciudad de Guayaquil, donde la visión de todo el sistema de la gestión del talento humano se vuelve más una necesidad que adquiere una relevancia en particular de la presión por los resultados de la rotación laboral y la necesidad de adaptación que exigen los procesos administrativos con una gran fortaleza, claridad y estructura, tomando como base la presión la rotación y la necesidad de un sistema de adaptación que influya en la gestión del talento humano y que no siga el orden estructurado de las normas de la organización debilitando la experiencia del colaborador desde su ingreso laboral por lo cual la gestión afecta al desempeño del colaborador, el compromiso del colaborador y la permanencia del colaborador en la organización teniendo como resultado que las organizaciones deben comprender la gestión del talento humano tanto como el sistema de planificación que justifica la necesidad de fortalecer los procesos diferentes procesos organizacionales pero sobre todo una correcta inducción

Es así como la incorporación del colaborador a la empresa se conforma como una fase estructural crítica dentro de su estancia laboral en la que se producirá el movimiento desde la condición como candidato externo hacia la de un miembro activo con un rol principal dentro de la empresa esta estructura no se condiciona únicamente a la formalización contractual sino que

implica una adaptación progresiva al entorno organizacional a sus dinámicas internas y a su cultura razón por la cual la gestión del talento humano cumple un rol central al facilitar esta integración de manera planificada y coherente sentando las bases para una vinculación laboral sólida desde los primeros momentos

La gestión del ingreso organizacional debe crear condiciones que faciliten la adaptación inicial del colaborador reduciendo la incertidumbre propia del inicio laboral y favoreciendo una vinculación positiva desde los primeros días lo cual esta transformación también proporciona un cambio paradigmático en la cultura organizacional lo que además de que significa un cambio arquetípico en la cultura institucional lo que solía ser como todos simplemente hacían su parte en la producción pero no cómo jugaban un papel en el producto de la operación diaria de los socios en un equipo pero las organizaciones de hoy los entienden más porque son los vehículos que ofrecen y almacenan su conocimiento, sentimientos y expectativas

Este cambio de percepción lleva a la emergencia de la Gestión del Talento Humano como el papel central de una función competitiva valiosa y sostenible en mercados competitivos donde en algún nivel punto dentro de este sistema los subsistemas de Gestión del Talento Humano desde la planificación y reclutamiento hasta la evaluación del desempeño y la gestión del clima no funcionan como compartimentos independientes sino más bien se entrelazan en un lazo de afectos recíprocos creando un juego de prácticas en el que cada fase tiene ramificaciones para la siguiente

Según la psicología humanista de Carl Rogers (1961) se nos plantea que cuando estos procesos de adaptación que atraviesa el colaborador no cuentan con un acompañamiento real comprensivo y estructurado esta experiencia inicial puede llegar a sentirse como confusa y emocionalmente demandante, afectando la motivación la percepción de apoyo y la disposición al

aprendizaje al contrario de cuando el entorno le facilita la comprensión y validación, el ingreso a laborar evoluciona en una experiencia de integración progresiva y significativa

En organizaciones donde la GTH se enfoca únicamente en cubrir vacantes de manera rápida y sencilla el proceso de incorporación del personal se suele ver reducido a una sola etapa meramente informativa; lo que hace que esta práctica genera una baja significativa entre las expectativas del nuevo colaborador y la verdadera realidad organizacional, incrementando el riesgo de desmotivación temprana, lo que por el contrario cuando la incorporación se genera como una experiencia estructurada y bien detallada el colaborador puede construir un sentido de pertenencia real desde el inicio fortaleciendo su compromiso y facilitando su adaptación al rol

La gestión del talento humano administra a las personas, crea experiencias reales de ingreso y estas experiencias de ingreso influyen en cómo el colaborador se posiciona frente a la organización, por eso la inducción se vuelve un proceso de alineación creando los vínculos que sostendrán esta relación laboral, vínculos que con el paso del tiempo sostendrán la relación laboral favoreciendo la integración paso a paso

La inducción o también denominada onboarding configura las etapas más sensibles y determinantes del proceso de inducción y adaptación del colaborador dentro de la empresa lo cual basándonos en enfoque netamente humanista podemos comprender que este proceso no se limita solo a una instancia informativa inicial, sino que constituye toda una experiencia progresiva y estructurada de aprendizaje y ajuste personal como Carl Rogers (1961) sostiene que las personas aprenden y se adaptan de una manera más clara cuando el entorno les facilita la fácil comprensión, la correcta participación y las bases para una construcción de significado

Debemos tener en cuenta que la calidad del proceso de inducción debe tener un impacto directo y significativo en las variables organizacionales claves tales como la rotación temprana,

el compromiso afectivo, la productividad inicial y el sentido de pertenencia, de este modo cuando la inducción es deficiente, improvisada o mal estructurada, el colaborador suele experimentar niveles muy altos de incertidumbre y ansiedad lo que puede derivar en un bajo desempeño o incluso en la separación de sus actividades dentro de la empresa, por el contrario si se realiza una inducción estructurada y guiada correctamente proporcionara claridad y reducirá el estrés inicial facilitando una integración mucho más rápida y efectiva

La génesis de la integración institucional trasciende más allá de su dimensión meramente divulgativa asumiendo así la transferencia de datos para erigir un papel cardinal en la armonización cultural del colaborador con la entidad organizacional, en las interacciones iniciales del sujeto se estructuran patrones conductuales y arquetipos de hegemonía, modalidades dialógicas y preceptos latentes que esculpen el persuasión psíquica del ámbito profesional desplegando una mirada fenomenológica sobre las costumbres de la empresa, el liderazgo y las cadencias comunicativas que subyacen en la estructura del clima organizacional

Tal como lo propone Carl Rogers (1961) en su cosmovisión humanista de la construcción de que el ser humano dota de significado a su existencia mediante la armonía entre la experiencia vívida y la transparencia de las conductas observadas en su entorno inmediato bajo, esta luz la estrategia de acogida debe ser concebida como un despliegue de códigos relacionales que disipan la bruma de la incertidumbre permitiendo que el nuevo integrante transite desde la periferia hacia el núcleo de la organización, no mediante el azaroso mecanismo del ensayo y el error sino a través de una integración consciente que salvaguarda su integridad profesional y su propósito genuino

Por consiguiente la etapa de inducción se transmuta en un enclave predilecto y privilegiado que erige la germinación de la confianza mutua constituyendo el cimiento de un

vínculo profesional dotado de vitalidad y equilibrio al interior de la empresa garantizando que su inmersión no resulte inoportuna sino gradual y humanizada, en esta variación el carácter institucional asume un protagonismo axial pues erige uno de los procesos más trascendentales que encauzan la odisea del colaborador donde desde el enfoque humanista organizacional la cultura no se erige como un conjunto inmutable de preceptos sino que se forja y se asimila mediante la vivencia compartida y las confluencias diuturnas, Carl Rogers (1961) postula que los individuos descifran su contorno a partir de los significados que brotan de la experiencia encarnada y de la consonancia entre lo enunciado y lo ejecutado

Bajo esta premisa el ámbito organizacional dictamina que el colaborador desentraña la gramática interna de la institución no solo a través de la retórica oficial sino mediante una inmersión profunda en el ecosistema de las relaciones y la fenomenología de los comportamientos que emanan de su entorno circundante de este modo la inducción se configura como un cronotopo esencial para la estructura del significado donde el recién llegado emprende la internalización de los axiomas valores y procederes que habrán de regir

Siendo su conducta basada en una penetración intelectual que cimienta su sentido de pertenencia y le permite habitar la estructura organizacional con una consciencia plena de su rol siendo en este escenario el proceso de acogida que trasciende el conocimiento procedimental para convertirse en un mapa existencial que guíe al individuo desde la falta de conocimiento inicial hacia la identificación total con el espíritu colectivo de la entidad asegurando que cada gesto y cada norma sean asimilados no como mandatos externos sino como principios rectores de su propia identidad profesional

Desde este enfoque la inducción se manifiesta como un vector de transmisión cultural de naturaleza trascendente pues a través de sus diversas etapas la organización proyecta tanto en su

discurso explícito como en sus entonaciones implícitas el espectro de sus valores creencias y teleologías de comportamiento junto a las normativas formales y aquellas reglas silentes que subyacen en la estructura esta dispersión faculta al colaborador a descifrar con precisión el punto de quiebre del ecosistema ocupacional y discernir el trabajo que se considera idóneo así mismo la inculcación institucional en consecuencia encarna un itinerario de asimilación profundizada donde el colaborador no solo absorbe datos sino que incorpora distintos paradigmas culturales que regirán su futura trayectoria dentro de la empresa predominando que la inducción se conciba como un ámbito que mezcle el escrutinio, orientación, realimentación e implicación proactiva del agente

Bajo esta premisa la cultura organizacional se erige como un lenguaje compartido que dirige las interacciones laborales y salvaguarda la identidad corporativa en su dimensión más profunda para que el colaborador alcance así una integración genuina, que además resulta imperativo que el protocolo de inducción proyecte el ethos institucional con una autenticidad clara y una transparencia inexpugnable eludiendo cualquier sospecha de distorsión semántica o ambigüedad discursiva, cuando se manifiesta una congruencia absoluta entre el postulado de la teoría del valor, de la entidad y su praxis efectiva que suscita un clima de confianza que robustece los vínculos de pertenencia permitiendo así que la combinación entre el individuo y la organización sea sólida perdurable y exenta de fracturas ontológicas

Desde esta óptica el itinerario de inducción ostenta un estrato psíquico primordial puesto que se entrelaza íntimamente con las diferentes modalidades mediante las cuales los colaboradores descifran asimilan y se aclimatan al sistema ocupacional con múltiples doctrinas psicológicas que han facultado la entendimiento de esta vicisitud desde un punto de vista

sinérgico, promoviendo artefactos conceptuales que contribuyen a enaltecer el proceso inaugural del colaborador y a propiciar su aleación al proyecto institucional

Bajo este régimen los paradigmas de la psicología se entrelazan para cimentar el proceso de inducción destacando con luz propia el enfoque humanista cuyo baluarte Carl Rogers (1961) postula que el individuo alberga una propensión intrínseca hacia la expansión del ser y la autorrealización suprema la cual germina o se marchita en función del ecosistema que la circunda, trasladando este axioma al escenario del onboarding se induce que el colaborador demanda un clima institucional regido por la aceptación positiva incondicional, la empatía profunda y una congruencia inquebrantable para que su potencial emerja con vigor en el nuevo horizonte profesional, desde esta mirada la acogida debe trascender la instrumentación técnica para erigirse como un acto de hospitalidad ontológica donde el trabajador sea reconocido en su dignidad humana y no simplemente como un engranaje operativo facilitando así una integración dotada de un propósito vital y una trascendencia absoluta

El aprendizaje durante la fase inductiva emerge como un proceso experiencial donde el colaborador erige significados mediante una interacción dialéctica con su entorno organizacional, desde la perspectiva de la psicología humanista encuentra su fundamento en Kurt Lewin(1951), quien concibe la conducta como una configuración que surge de la vivencia inmediata dentro de un campo psicológico específico donde en dicho campo las relaciones interpersonales, los modelos existentes y el clima imperante ejercen una influencia directa y decisiva sobre las modalidades de aprendizaje y los patrones de actuación del individuo

La integración al ámbito organizacional exige una comprensión que considere de manera inevitable el contexto sociocultural en el cual se inscribe la experiencia laboral, toda vez que las formas de relación establecidas, los códigos de comunicación y las estructuras de autoridad

ejercen una influencia directa y modeladora sobre la vivencia subjetiva del colaborador esta premisa encuentra eco en Kurt Lewin (1951), quien sostiene que la conducta humana se configura a través de una interacción constante con un entorno tanto psicológico como social por ende los procesos de ingreso y acoplamiento deben ajustarse con sensibilidad a las particularidades distintivas del contexto en el cual se despliegan para lograr una verdadera asimilación

Bajo el umbral de la praxis organizacional esta dinámica conlleva que el colaborador asimile repertorios de desempeño y patrones conductuales mediante la contemplación de figuras de autoridad investidas de significado y la experimentación directa en un lugar que le provea de una teleología clara y una coherencia inmanente, asimismo la contribución de Charlotte Bühler(1968), resulta una guía al sostener que la certidumbre en las propias facultades florece únicamente cuando el sujeto percibe que su entorno convalida el esfuerzo desplegado y potencia su expansión personal por lo cual un rito de inducción de alta eficacia debe instrumentar vivencias de complejidad ascendente que fortalezcan el sentimiento de autoeficacia y propicien un ejercicio profesional primigenio revestido de una seguridad ontológica y una autonomía soberana

Asimismo la teoría del contrato psicológico articulada por Rousseau(1995), postula que al cruzar el umbral de una empresa el trabajador edifica una base de expectativas implícitas sobre su vínculo laboral las cuales configuran una representación mental que gobierna la percepción de justicia, la reciprocidad y el compromiso; una inducción deficiente o carente de lógica interna puede precipitar la fractura de este contrato invisible desencadenando estados de frustración, desmotivación y una rotación prematura; por el contrario un proceso de acogida transparente, realista y dotado de una coherencia inalterada robustece la confianza mutua y el sentimiento de

corresponsabilidad entre el trabajador y la organización garantizando la solidez de este pacto sosegado que subyace en toda relación de trabajo exitosa

En realidades socio laborales como la Ecuatoriana caracterizadas por relaciones interpersonales de proximidad y estructuras jerárquicas medianamente definidas, el proceso de inducción demanda incorporar de manera esencial experiencias relacionales significativas, orientaciones de corte afectivo y un acompañamiento próximo que faciliten la adaptación orgánica y mitiguen las tensiones propias de la etapa inicial es así que este modelo de onboarding que sitúa en el centro la comprensión del contexto humano favorece de manera notable una integración más fluida y coherente con culturas organizacionales que poseen un marcado sentido colectivo y valoran la interdependencia dentro del tejido social corporativo

Por otro lado el paradigma cimentado en la acomodación y el aprendizaje adaptativo según la postulación de Wanous y Reichers(2000), introduce el concepto de realismo como una piedra angular de la inducción subrayando la urgencia de suministrar una información fidedigna sobre la posición y la entidad para prevenir la gestación de expectativas hiperbólicas que deriven en el desacuerdo, el aprendizaje adaptativo presupone que el colaborador modula de forma progresiva sus dogmas conocimientos y afectos para gestionar la incertidumbre liminal por lo que un programa de acogida de alta eficiencia debe equilibrar la fuerza de la motivación con la sobriedad del realismo amparando, este proceso de ajuste gradual permite al sujeto transitar desde la idealización hacia una competencia consciente y estable en el ecosistema productivo

En conjunto estos enfoques teóricos evidencian que la inducción trasciende la completa transmisión de información para constituirse en un proceso psicológico complejo donde se articulan de manera dinámica percepciones individuales estados emocionales, aprendizajes, sociales derivados de la observación y un conjunto de expectativas tanto explícitas como tácitas

donde cabe comprender en profundidad estos elementos interconectados nos permite diseñar experiencias de bienvenida más humanizadas y efectivas las cuales al atender la dimensión subjetiva del ingreso favorecen una adaptación sólida y significativa del colaborador y así se cimientan con mayor firmeza su vínculo inicial con la organización sentando las bases para un compromiso sostenido y mutuamente beneficioso

Las propuestas de Carl Rogers adquieren una relevancia particular en este ámbito al postular tres condiciones fundamentales para facilitar el desarrollo humano dentro de cualquier relación significativa como la aceptación positiva incondicional que permite recibir al colaborador exento de juicios previos validando su presencia como fundamental desde el inicio y favoreciendo así una percepción profunda de reconocimiento personal a su vez la empatía posibilita comprender de manera genuina su proceso de transición las dudas inherentes al nuevo rol y los desafíos que surgen del cambio organizacional por su parte la congruencia implica manifestar autenticidad en toda interacción evitando contradicciones entre el discurso institucional y las prácticas reales de la organización lo cual fortalece de manera decisiva la credibilidad y cimienta la confianza mutua

Un proceso de inducción que fortalezca estas condiciones cataliza la génesis de un sistema emocionalmente blindado el cual mitiga la angustia inherente al umbral del ingreso y propicia una combinación ontológica más fidedigna y perdurable en el cual desde este enfoque la inducción se decodifica no solamente como un protocolo administrativo sino como una escolta humanizada que dignifica al colaborador en su calidad de sujeto soberano y artífice de su propia evolución adaptativa en la matriz de la entidad que por el contrario cuando este acompañamiento se debilita por su precariedad o su carencia de arquitectura lógica irrumpen efectos deletéreos

que imposibilitan la estabilidad del trabajador desde los puntos fundamentales de su vinculación comprometiendo la viabilidad de su permanencia y su identificación con el espíritu corporativo

En este contexto la rotación laboral temprana se posiciona como uno de los indicadores más sensibles y reveladores de fallas críticas en el proceso de inducción y además de los desajustes profundos en la experiencia inicial del colaborador lo cual este fenómeno hace referencia a la salida prematura de trabajadores durante los primeros meses de empleo generalmente dentro del período comprendido entre los tres y doce meses posteriores al ingreso lo cual es una etapa crucial en la cual se construye el vínculo psicológico fundamental con la organización y se definen los contornos del compromiso futuro

Desde la psicología humanista Maslow(1954) sostiene que cuando las necesidades fundamentales de seguridad pertenencia y reconocimiento no son satisfechas en las fases iniciales de la inducción el colaborador tiende a desvincularse del entorno que percibe como poco alentador o amenazante, de manera complementaria Rogers(1961) plantea que las experiencias tempranas caracterizadas por incongruencia o falta de apoyo genuino y ausencia de validación personal generan percepciones negativas que debilitan la confianza erosionan el compromiso y favorecen el abandono temprano del puesto de trabajo evidenciando así la relevancia crítica de una inducción adecuada y humanamente significativa para promover de manera efectiva la permanencia y la vinculación organizacional duradera

La etiología de la rotación temprana se halla esencialmente ligada a un grupo de factores organizacionales que actúan como catalizadores de la desvinculación en la cual destacan entre ellos los procesos de inducción signados por la improvisación o la inexistencia los cuales sumergen al nuevo colaborador en una anomia funcional ante la falta de claridad sobre su rol y las expectativas de desempeño esta desorientación se agrava ante la presencia de liderazgos

distantes o inaccesibles y la imposición de una sobrecarga laboral prematura que desborda la capacidad adaptativa del sujeto

Asimismo, la ausencia de figuras de acompañamiento o mentoría en las etapas liminales sumada a la disonancia cognitiva que genera la brecha entre la promesa del reclutamiento y la realidad fáctica del puesto erosiona la confianza y precipita la ruptura del vínculo laboral

A esta problemática se adicionan las culturas organizacionales de naturaleza rígida o con escasos niveles de inclusión las cuales erigen barreras que obstaculizan la asimilación del nuevo integrante especialmente al omitir el reconocimiento de sus mandatos emocionales de interrelación y de pertenencia genuina, desde la arquitectura del pensamiento de Maslow(1954) se postula que cuando los requerimientos elementales de seguridad y afiliación no hallan cauce en los lugares iniciales de una vivencia el individuo tiende a generar un distanciamiento progresivo respecto al entorno que habita

La inducción se concibe como la primera fase formal del proceso de socialización organizacional y corresponde al período inicial en el que el nuevo colaborador recibe información clave, orientación y acompañamiento para desempeñar su rol en coherencia con la cultura, los valores y las expectativas de la organización. Desde la psicología humanista, este momento inicial adquiere un valor decisivo, ya que constituye el primer espacio relacional en el que la persona comienza a construir significados sobre sí misma, su función y su pertenencia al sistema organizacional

Rogers (1961) sostiene que los procesos de adaptación no se producen de forma inmediata ni mecánica, sino que se desarrollan progresivamente a través de experiencias de apoyo, comprensión y autenticidad; por ello, la inducción puede entenderse como una etapa inicial concentrada en los primeros días, mientras que el proceso de integración se extiende en el

tiempo mediante un acompañamiento continuo que favorece tanto la adaptación técnica como la psicosocial del colaborador

La literatura de orientación humanista converge en la premisa de que un proceso de inducción adecuadamente estructurado debe responder a propósitos esenciales que permitan mitigar la incertidumbre inicial del colaborador mediante la oferta de información organizacional relevante y la presentación diáfana de las tareas funciones y expectativas vinculadas al puesto, según los postulados de Abraham Maslow(1954) la satisfacción de las necesidades de seguridad y pertenencia resulta fundamental en las primeras fases de cualquier experiencia novedosa razón por la cual la inducción ejerce una función reguladora del impacto emocional y al momento del ingreso contribuyendo significativamente a la disminución de los niveles de estrés y la ansiedad que caracterizan este periodo de transición hacia la estabilidad laboral

Este enfoque sugiere además que al dotar al individuo de un marco de referencia sólido y acogedor la organización no solo instruye, sino que también protege la integridad psicológica del nuevo integrante permitiéndole desplegar sus capacidades en un entorno que percibe como seguro y predecible lo cual constituye la base para un compromiso a largo plazo

De manera complementaria Carl Rogers(1961) plantea que los entornos organizacionales que facilitan comprensión genuina coherencia sistémica y aceptación incondicional favorecerán el compromiso auténtico de la persona con su nuevo contexto permitiendo así la construcción temprana de vínculos significativos y duradero es así que en este marco conceptual la inducción promueve de manera activa el sentido de pertenencia y fortalece la identidad organizacional al integrar de manera coherente y transparente la cultura imperante, los valores declarados y las prácticas reales de la empresa facilitando así el establecimiento de una relación laboral más consciente estable y mutuamente satisfactoria

Para lograr estos objetivos la inducción debe estructurarse a través de contenidos minuciosamente orquestados que faculten al colaborador para decodificar tanto el engranaje sistémico de la organización como su contribución específica en ese tejido vital estos y que además componentes integran la exposición de la génesis histórica junto a la misión la visión y los valores corporativos lo cual cimienta la identidad y el sentido de trascendencia del individuo en su nuevo entorno, asimismo el dominio de las políticas internas y el marco normativo instituye reglas de convivencia diáfanas mientras que la precisión sobre los derechos los beneficios y las obligaciones previenen cualquier asimetría de información a futuro

Por otra parte la presentación formal del equipo de trabajo y el reconocimiento físico de las instalaciones y de cómo operan como hitos fundamentales para humanizar el ingreso y dotar de cercanía la experiencia del nuevo colaborador siendo la introducción técnica a las responsabilidades del cargo que se operacionaliza mediante el manual de puesto contando con la tutela del jefe inmediato quien asume el rol de guía y modelador del aprendizaje y finalmente la definición de un itinerario de capacitación que contemple una curva de desarrollo coherente con la evolución del rol asegura que el colaborador transite hacia la maestría profesional de manera sostenida y acompañada

La inducción es conceptualizada como un proceso dinámico y centrado en la persona que puede adoptar de diversas modalidades en función de la naturaleza del puesto las características singulares del colaborador y los recursos organizacionales disponibles, tales modalidades pueden ser formales o informales individuales o colectivas presenciales virtuales o híbridas siempre que respondan de manera esencial a las necesidades reales del proceso de adaptación humana

Desde una perspectiva humanista Maslow(1968) sostiene que los entornos organizacionales efectivos son aquellos capaces de adaptarse a las necesidades de las personas en

sus distintas etapas favoreciendo condiciones propicias para la seguridad la pertenencia y el desarrollo, en este sentido la combinación flexible y deliberada de modalidades de inducción permite crear experiencias de ingreso más significativas y coherentes ajustadas a los distintos niveles de responsabilidad y contextos laborales específicos sin perder de vista el bienestar integral y la dignidad inherente del colaborador

Múltiples indagaciones desde la vertiente de la psicología humanista permiten descifrar el impacto benéfico que desencadenan los procesos de inducción cuando se orientan hacia el florecimiento integral de la persona Maslow (1954) sostiene que la transparencia en torno al rol el sentido de pertenencia y la armonía entre los axiomas personales y los valores de la entidad constituyen imperativos psicológicos de orden primario que al ser atendidos potencian la lealtad y la estabilidad en el puesto

En esta misma dirección Rogers (1961) propone que los escenarios corporativos que impulsan la soberanía individual el respeto por la vivencia subjetiva y la integridad entre el discurso y la praxis facilitan una amalgama auténtica entre el sujeto y su entorno laboral, estos protocolos de acogida al situar al ser humano en el centro y no únicamente al deber funcional fortalecen el equilibrio psicológico del trabajador y cimentan un nexo profesional fundamentado en la certidumbre la trascendencia y el compromiso mutuo entre las partes

En consecuencia la inducción y el onboarding deben concebirse como sistemas articulados orientados a facilitar un aprendizaje activo y significativo, desde la psicología humanista Rogers(1961) plantea que las personas aprenden de manera más profunda cuando participan activamente en experiencias dotadas de sentido interpretando así la información desde su vivencia personal y regulando autónomamente su proceso de adaptación, en esta línea la calidad del proceso de ingreso influye directamente en la forma en que el colaborador interpreta

su nuevo entorno y en la celeridad con la que logra integrarse de manera funcional emocional y cultural a la organización

En síntesis la socialización la inducción y el onboarding se erigen como pilares fundamentales del desarrollo del talento humano debido a que moldean la experiencia inicial del colaborador e influyen en su percepción de apoyo y reconocimiento y determinan en gran medida la retención temprana cuando estos procesos se implementan con rigor metodológico claridad expositiva y calidez humana operando como una verdadera puerta simbólica que transforma a un candidato en un miembro comprometido de la organización capaz de integrarse de manera efectiva y sostenible en el tejido corporativo

La investigación en psicología organizacional de orientación humanista respalda de forma consistente que un proceso de onboarding cuidadosamente diseñado constituye un factor determinante para la satisfacción laboral de este modo el desempeño inicial y la permanencia organizacional desde esta corriente la socialización temprana no se concibe solo como un procedimiento administrativo aislado sino como una experiencia psicológica significativa que influye directamente en la manera en que el colaborador construye percepciones emociones y conductas desde su primer contacto con la organización

Rogers (1957) sostiene que las experiencias iniciales en un nuevo entorno relacional configuran la calidad del vínculo que la persona establece con dicho contexto en función del clima emocional percibido la aceptación recibida y la coherencia entre el discurso y la práctica aplicado al ámbito organizacional así un proceso de inducción basado en estos principios favorece la construcción de una relación laboral más sólida auténtica y comprometida desde su génesis misma

En absoluta sintonía con los axiomas de la psicología humanista la nitidez respecto a las funciones que se pretenden desplegar se erige como un componente medular en la vivencia liminal del trabajador que toda vez que le faculta para discernir la naturaleza de su quehacer el sentido teleológico de sus actos y los parámetros axiológicos bajo los cuales será ponderada su gestión Maslow(1954) argumenta que la ausencia de transparencia y la carencia de previsibilidad en el ecosistema circundante vulneran las demandas elementales de seguridad provocando estados de angustia e incertidumbre que sabotean los procesos de aprehensión y asimilación del entorno

Complementando con la visión de Rogers (1961) se advierte que ante la carencia de marcos referenciales diáfanos el tránsito de integración se torna más aletargado errático y oneroso desde la dimensión afectiva lo cual entorpece la arquitectura de una trayectoria laboral dotada de significado del periodo crítico de incorporación y la entidad en sintonía con este pensamiento

La literatura contemporánea ha expandido el concepto tradicional de inducción al amalgamar dimensiones que enriquecen la vivencia de ingreso y responden a las exigencias volátiles del entorno laboral actual entre estos componentes sobresalen el salario emocional y el bienestar psicológico así durante la fase de transición como la implementación de ecosistemas digitales y plataformas interactivas que promueven el aprendizaje autónomo facilitando una asimilación técnica más ágil adicionalmente que se subraya la imperatividad de una adaptación emocional paulatina que logre mitigar la sobrecarga cognitiva inherente al proceso de ingreso permitiendo que el colaborador gestione sus recursos mentales y afectivos de manera equilibrada para consolidar un desempeño sostenible y saludable dentro del sistema organizacional

Asimismo resulta fundamental fortalecer la confianza inicial del colaborador a través de procesos de retroalimentación temprana clara y respetuosa que permitan validar el esfuerzo y orientar el aprendizaje sin generar amenazas tomando como base la psicología humanista existencial de Viktor Frankl(1984) sostiene que las personas desarrollan mayor compromiso y estabilidad cuando perciben que su experiencia tiene sentido y es reconocida por otros como significativos así en este marco la implementación de sistemas de mentoría estructurada cumple un rol clave al actuar como un puente humano entre el nuevo ingreso y la cultura organizacional facilitando la comprensión del entorno y el aprendizaje situado en la retroalimentación continua entendida como un diálogo orientador y no como un mecanismo de control cumpliendo así una función reguladora clarificando expectativas para acompañar el proceso de ajuste y consolidar un aprendizaje progresivo y significativo

Un proceso de onboarding deficiente genera efectos que se propagan como verdaderas ondas expansivas dentro de la organización manifestándose en confusión, ansiedad, bajo, rendimiento inicial, rotación temprana y desconexión emocional con la cultura institucional tomando también como base la psicología humanista de Rogers(1961) nos expone que cuando los contextos organizacionales no reconocen a la persona en su totalidad emociones identidad y necesidades se produce una experiencia de incongruencia que debilita el vínculo y favorece el distanciamiento psicológico

Esta incongruencia mencionada por Rogers no solo afecta al individuo de forma aislada, sino que erosiona la confianza en la promesa institucional lo cual acelera la decisión de abandono y genera un clima de incertidumbre entre los equipos receptores comprometiendo la cohesión general del sistema productivo

El análisis del proceso de onboarding se fortalece al comprender la etapa de ingreso como una experiencia de aprendizaje significativo en la que intervienen procesos psicológicos complejos relacionados con la interpretación, la construcción de sentido y la autorregulación personal con un enfoque en la psicología humanista de Rogers(1961) nos expone que las personas no aprenden de manera pasiva sino a partir de la interacción con su entorno dando significado a la experiencia que viven los colaboradores ajustando así su conducta en función de lo que observan y experimentan

En el contexto organizacional implica que el colaborador interprete activamente los comportamientos y prácticas que presencia durante la inducción configurando progresivamente su forma de actuar y de vincularse con la organización por lo que a partir de dichas experiencias iniciales transforme el periodo de acogida en una fase crítica de decodificación cultural y simbólica

Esta interpretación activa determina la calidad del contrato psicológico ya que si el individuo percibe una disonancia entre los valores expresados y las conductas observadas su proceso de autorregulación se orientará hacia la defensa y el repliegue en lugar de hacia la apertura y el crecimiento organizacional

La figura del liderazgo asume una función cardinal durante el proceso de incorporación al erigirse como una de las primeras experiencias relacionales significativas para el colaborador que ingresa d Rollo May(1981) sostiene que las figuras de autoridad influyen de manera decisiva en la forma en que las personas enfrentan la ansiedad inherente a los procesos de cambio pudiendo catalizarla hacia una experiencia de crecimiento o por el contrario hacia un estado de bloqueo existencial siendo en este sentido que el comportamiento del líder durante los primeros contactos incide directamente en la percepción de apoyo pertenencia y compromiso incipiente ya que

puede facilitar un clima propicio de confianza y orientación o bien generar un distanciamiento emocional y una desmotivación temprana

En numerosas organizaciones del contexto guayaquileño se observa un marcado contraste entre el liderazgo idealmente esperado y el que se ejerce en la práctica cotidiana mientras a nivel teórico se concibe al líder como una figura cercana guiadora y facilitadora del proceso de adaptación al contrario en la realidad suele encontrarse sobrecargado orientado prioritariamente a la producción y con una disponibilidad temporal exigua para el acompañamiento del nuevo colaborador donde la presión operativa constante tiende a reducir la inducción a meras instrucciones rápidas y órdenes urgentes desplazando por completo su función formativa y contenedora teniendo como resultado la figura que debería encarnar apoyo y orientación termina simbolizando velocidad y exigencia desmedida generando experiencias iniciales marcadas por el temor el estrés y una profunda desconexión emocional con el entorno laboral

En este escenario desfavorable el colaborador no encuentra un liderazgo que lo acoja y lo guíe sino uno que lo empuja hacia una adaptación acelerada y desprovista de acompañamiento genuino donde la inducción pierde así su esencia humanista y la cultura organizacional se transmite principalmente a través de una mimesis silenciosa de conductas observadas en lugar de mediante un proceso intencional y reflexivo de acompañamiento que facilite una integración consciente y saludable

Una situación análoga se observa al analizar la brecha existente entre el rol ideal del área de Recursos Humanos y su praxis real dentro de las organizaciones tomando desde una concepción humanista los procesos gestionados por esta área se entienden como el eje articulador del bienestar la integración y el desarrollo de las personas en el trabajo y en su función ideal de Recursos Humanos que debería diseñar experiencias de inducción estructuradas

humanas y estratégicas orientadas a crear condiciones psicológicas de seguridad aceptación y reconocimiento de el mismo modo que Rogers(1961) adula que los entornos que promueven la empatía la congruencia y la valoración positiva favorecen procesos de adaptación saludables que trasladado al ámbito organizacional implica que Recursos Humanos actúe como un agente activo en la construcción de vínculos significativos y de un sentido de pertenencia desde el momento fundacional del ingreso

El área de Recursos Humanos posee la responsabilidad insoslayable de facilitar que el nuevo colaborador comprenda su rol e internalice los valores organizacionales y transite sus primeras semanas con una claridad tanto emocional como cognitiva que desde la psicología humanista de Carl Rogers(1961) postula sobre los procesos de adaptación que se ven favorecidos cuando existen contextos que brindan orientación diáfana apoyo genuino y relaciones significativas lo cual permite al individuo integrar de manera progresiva su nueva experiencia vital y laboral

En esta misma línea Abraham Maslow (1954) plantea que la satisfacción de las necesidades de seguridad y pertenencia en las etapas iniciales resulta fundamental para el compromiso futuro y la motivación sostenida los cual bajo estos postulados Recursos Humanos asume el rol de un puente humano entre el colaborador y la organización facilitando una transición fluida que promueva el compromiso temprano y una integración más consciente y saludable

Sin embargo, cuando este modelo teórico se contrasta con la realidad empresarial de Guayaquil epicentro industrial y comercial del país surge un desfase evidente y problemático en la práctica local demostrando como recursos humanos suele asumir funciones predominantemente administrativas centradas en la formalización contractual la recopilación de

documentos y la entrega protocolaria de reglamentos internos desplazando su potencial transformador hacia la mera gestión burocrática

Es aquí donde se nos demuestra que en lugar de un onboarding estructurado, el nuevo colaborador enfrenta un aterrizaje abrupto a la realidad, una incorporación donde la cultura se aprende más por imitación, por ensayo y error, o por consejos improvisados de compañeros experimentados, Es cuando la socialización deja de ser un proceso intencional y se convierte en un proceso accidental

En el contexto organizacional de la ciudad de Guayaquil se observa la persistencia de estructuras jerárquicas marcadas, donde la comunicación suele fluir de manera predominantemente vertical. Desde la psicología humanista existencial, Rollo May (1981) advierte que los entornos laborales altamente presionados y centrados en la productividad tienden a deshumanizar los procesos relacionales, relegando el acompañamiento a un segundo plano. Esta dinámica provoca que muchos líderes operativos no conciban la inducción como un proceso de acogida y orientación humana, sino como una tarea adicional que deben resolver entre la presión por cumplir metas y las demandas cotidianas

Este fenómeno se agrava en sectores operativos como el agroindustrial, manufacturero y de servicios logísticos donde la velocidad del proceso productivo domina cada decisión es así como se nos demuestra que lo que debería ser un encuentro de bienvenida estructurada y organizada se convierte en una carrera contra el reloj

Este contraste evidencia la necesidad urgente de rediseñar los procesos de inducción para alinearlos con las prácticas recomendadas a nivel internacional y con los principios psicológicos de adaptación laboral siendo la brecha entre teoría y práctica y no un simple detalle operativo

como un factor estructural que impacta la productividad el clima organizacional y la sostenibilidad de las empresas en la ciudad

La síntesis de los distintos enfoques desde la psicología humanista permite evidenciar que la experiencia inicial del colaborador desempeña un papel decisivo en su proceso de integración aprendizaje compromiso y permanencia dentro de la organización autores como Abraham Maslow(1954) destacan la importancia primordial de satisfacer las necesidades de seguridad y pertenencia en las etapas iniciales para favorecer la motivación intrínseca y el desarrollo posterior mientras que Rollo May(1981) subraya que los procesos de cambio generan una ansiedad existencial natural que puede transformarse en crecimiento genuino cuando existe un acompañamiento adecuado y empático

De igual manera Viktor Frankl (1984) plantea que las personas se vinculan de forma más sólida y perdurable con los contextos que les permiten encontrar sentido y propósito trascendente lo cual refuerza la tesis de que una inducción humanizada influye de manera directa y profunda en la forma en que el colaborador aprende se compromete y decide permanecer en el seno de la organización

De esta manera se concluye que la inducción no debe limitarse a transmitir información, sino que debe diseñarse como un proceso dinámico que contemple dimensiones cognitivas culturales y emocionales siendo solo así la forma de fortalecer la adhesión organizacional reducir la incertidumbre y contribuir al desempeño temprano

Por lo cual este marco conceptual constituye la base para el diseño de la propuesta de inducción planteada en nuestra investigación, orientando los elementos principios y componentes que deberán integrarse en su estructura y metodología se ven desplazados hacia un rol operativo, reactivo o centrado exclusivamente en trámites administrativos

OBJETO DE LA INTERVENCIÓN O DE LA PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN

El núcleo de esta sistematización reside en elucidar el proceso de la inducción corporativa como un rito inaugural dentro de una entidad privada Guayaquileña escrutando meticulosamente la arquitectura procedimental su implementación concreta y la vivencia subjetiva que marca el alba de la relación laboral siendo este ejercicio que deliberadamente no abarca la vastedad de la gestión del talento humano sino que circunscribe su mirada al umbral mismo que a aquellas prácticas ceremoniales de acogida y acompañamiento primigenio que constituyen el primer diálogo formal entre el nuevo colaborador y el organismo institucional

Desde esta atalaya privilegiada el análisis se orienta hacia la disección de los componentes administrativos comunicacionales y psicosociales inherentes al proceso de incorporación tales como la transmisión y aprehensión del corpus informativo institucional siendo la asimilación del ethos normativo y axiológico organizacional la delimitación nítida del rol profesional la cadencia temporal de las secuencias inductivas y las modalidades de sostén provistas en las jornadas inaugurales estos vectores fueron elegidos por su papel fundamental en la forja del sentimiento de pertenencia en la mitigación de la incertidumbre inherente al ingreso y en la integración armónica del individuo a su nuevo espacio laboral

La experiencia se desplegó durante un intervalo temporal claramente acotado entre el cinco de mayo y el doce de julio período en el cual se ejerció una participación activa y observacional en las distintas estaciones del proceso inductivo siendo esta ventana de inmersión la que permitió desentrañar patrones de acción recurrentes ausencias estructurales y corrientes subterráneas de dinámica informal que gravitan decisivamente sobre la experiencia iniciática de los nuevos colaboradores sin que la indagación trascendiera hacia estadios ulteriores del ciclo laboral como la evaluación del desempeño o el despliegue de la trayectoria profesional

De manera intuitiva esta sistematización se acota a la experiencia emanada de una planta industrial de exigencia operativa elevada lo cual confiere un marco contextual particular signado por cadencias productivas vertiginosas una presión constante por el rendimiento y jerarquías de funcionamiento acentuadas que hace que este sistema organizacional determine de manera inexorable la ejecución misma del proceso inductivo y resulta cardinal para desentrañar las tensiones latentes entre el mero cumplimiento protocolario y la auténtica integración del elemento humano

Derivado de lo anterior el foco de la intervención cognoscitiva se restringe al proceso de inducción inaugural concebido como vivencia psicosocial y organizacional excluyendo de su órbita otros mecanismos de la administración del talento humano con el loable propósito de ahondar en sus raíces y eludir una dilución analítica que obscureciera los matices fundamentales del fenómeno escrutado siendo dicha delimitación estratégica la que permite concentrar la reflexión en la manera cómo la inducción en su praxis concreta moldea la adaptación inicial la percepción de acogida y los frágiles lazos que en su etapa germinal teje el colaborador con el organismo que lo incorpora

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo utilizando la sistematización de experiencias como estrategia metodológica ya que permite reconstruir analizar e interpretar una práctica concreta a partir de la reflexión crítica de quienes participaron en ella este enfoque resultó pertinente para comprender el proceso de inducción organizacional como una experiencia psicológica y social más allá de su dimensión administrativa

La sistematización se llevó a cabo en una empresa privada de la ciudad de guayaquil durante el periodo comprendido entre el cinco de mayo y el once de julio el análisis se centró

específicamente en el proceso de inducción de nuevos colaboradores durante su etapa inicial de ingreso delimitándose a las prácticas de inducción y acompañamiento temprano y excluyéndose otras fases del ciclo laboral

Esta arquitectura metodológica se fundamentó en la premisa de que la realidad organizacional no es una entidad estática sino una construcción dinámica que se manifestó a través de los relatos y las vivencias de los protagonistas permitiendo que la investigación capturara la esencia del ingreso laboral desde una perspectiva situada y profunda en el contexto productivo de guayaquil

Para la reconstrucción de la experiencia se emplearon diversos instrumentos cualitativos seleccionados por su idoneidad para captar tanto los aspectos formales como las dinámicas informales del proceso inductivo

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes; la observación participante la cual permitió registrar de manera directa el desarrollo del proceso inductivo; las interacciones entre los actores involucrados y las dinámicas organizacionales presentes durante el ingreso de los nuevos colaboradores esta técnica facilitó la identificación de prácticas recurrentes de las temporalidades de las secuencias y de los vacíos en el acompañamiento inicial; el registro de notas de campo que se utilizó como instrumento complementario a la observación permitiendo documentar percepciones situaciones significativas reacciones emocionales y comportamientos observados durante la experiencia; las notas de campo constituyeron una fuente clave para la reflexión posterior y el análisis interpretativo y el análisis de documentos institucionales mediante el cual se revisaron materiales formales vinculados al proceso de inducción tales como el reglamento interno manuales formatos de bienvenida y procedimientos administrativos este

instrumento permitió contrastar la inducción planificada desde lo normativo con la inducción efectivamente vivida en la praxis organizacional

Estos instrumentos fueron utilizados de manera articulada con el fin de reconstruir la experiencia de inducción identificando coincidencias y discrepancias entre el discurso institucional y la práctica cotidiana la información recolectada fue organizada posteriormente en categorías de análisis relacionadas con la inducción administrativa la socialización organizacional la comunicación interna el acompañamiento inicial y la construcción del sentido de pertenencia

El análisis de la información se realizó mediante una lectura interpretativa apoyada en los aportes teóricos de la psicología organizacional lo que permitió comprender el proceso de inducción como un fenómeno psicológico y relacional y no únicamente como un procedimiento formal de este modo la metodología empleada facilitó una comprensión integral de la experiencia y generó insumos reflexivos orientados a la mejora de las prácticas de inducción en contextos organizacionales similares

Este proceso de decantación de datos asegura que cada hallazgo estuviera respaldado por una base metodológica sólida donde la voz de los participantes y la observación de campo se fundieron para dar sentido a la realidad vivida en la empresa permitiendo que el conocimiento emergiera de la práctica misma y se elevara hacia una propuesta técnica con rigor científico y profundo sentido humano en el ámbito de la gestión del talento en guayaquil

PREGUNTAS CLAVES

PREGUNTAS DE INICIO

- ¿Cómo se desarrolló el proceso de inducción organizacional durante la experiencia de prácticas profesionales?

- ¿Qué acciones, actores y recursos intervinieron en la incorporación inicial de los nuevos colaboradores?

- ¿Qué expectativas tenían los colaboradores al momento de su ingreso a la organización?

PREGUNTAS INTERPRETATIVAS

- ¿De qué manera el proceso de inducción influyó en la adaptación emocional, social y operativa de los colaboradores?

- ¿Cómo se relacionan las prácticas de inducción observadas con los enfoques teóricos de socialización organizacional y onboarding?

- ¿Qué aprendizajes emergen de la experiencia respecto al rol de Recursos Humanos y del jefe inmediato en la integración del personal?

PREGUNTAS DE CIERRE

- ¿Qué elementos del proceso de inducción resultaron facilitadores y cuáles constituyeron obstáculos para la integración del colaborador?

- ¿Qué aprendizajes deja esta experiencia para la mejora de los procesos de inducción organizacional?

- ¿Qué recomendaciones pueden derivarse de la sistematización para fortalecer futuras prácticas de onboarding en la organización?

ORGANIZACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El intervalo comprendido entre el cinco de mayo y el once de julio propició una inmersión activa en la cultura de inducción y acomodamiento de los nuevos colaboradores en sus funciones laborales siendo esta temporalidad la que concedió la oportunidad de presenciar de manera inmediata la gestión del ingreso del personal y discernir las lagunas informativas

perennes para establecer un contraste diáfano entre la praxis cotidiana y los postulados teóricos sobre la gestión del talento humano previamente examinados

Lejos de reducirse a una mera participación operativa la vivencia se transfiguró en un ejercicio de observación penetrante y reflexiva haciendo que cada intercambio cada intervalo de espera cada ausencia de guía funcionaran como indicios elocuentes aunque mudos de la concepción que la organización sustenta sobre el rito de incorporación de esta guisa así la inducción se develó no como un mero conjunto de trámites administrativos sino como una vivencia integral que a semejanza de una primera incursión en un territorio ignoto puede brindar señales inequívocas de hospitalidad o por el contrario germinar confusión y una carga cognitiva abrumadora desde el umbral mismo lo atestiguado permitió comprender que la manera en que se acompaña o se desatiende al colaborador en sus jornadas inaugurales imprime una huella indeleble en su proceso de adaptación en su sensación de amparo y en su disposición anímica primigenia hacia la organización

SEMANA 1 (5 AL 11 DE MAYO): SOCIALIZACIÓN INICIAL Y PREPARACIÓN DE CONTENIDOS

La semana inaugural se consagró a la socialización general del programa inductivo y al examen de sus objetivos etapas y materiales disponibles para el ingreso de los nuevos colaboradores esta aproximación primigenia permitió identificar una actitud receptiva por parte del área de Recursos Humanos revelando una apertura que se manifiesta para el acompañamiento del proceso y una voluntad expresa de revisar las prácticas vigentes lo cual dicha disposición institucional configuró un punto de partida auspicioso al mostrar un interés genuino por robustecer los mecanismos de incorporación del personal

Sin embargo de manera paralela se evidenciaron deficiencias sustanciales en la organización del corpus documental inductivo donde la información institucional las normas

internas y los valores organizacionales yacían fragmentados y dispersos en soportes heterogéneos carentes de una secuencia lógica y de un hilo conductor que facilitara su aprehensión para el colaborador recién llegado de igual modo este panorama era equiparable a recibir instrucciones caóticas y anárquicas semejante a intentar orientarse en una topografía ignota con señales dispersas y de escasa visibilidad

Tal fragmentación informativa engendraba obstáculos considerables para que los nuevos colaboradores construyeran una comprensión holística de la organización desde su génesis laboral si bien el contenido subyacente existía su presentación no propiciaba un aprendizaje significativo ni la apropiación de los mensajes axiales especialmente en aquellos individuos que ingresaban carentes de bagaje institucional previo en consecuencia la inducción tendía a degradarse hacia una experiencia de mera acumulación de datos más que hacia un proceso estructurado de integración y construcción de sentido

DISEÑO Y PREPARACIÓN DE CONTENIDOS PARA EL PROCESO DE INDUCCIÓN

De igual forma se intervino en la elaboración y refinamiento de materiales de acogida presentaciones informativas y contenidos relativos a normativas internas valores corporativos y protocolos básicos así este involucramiento permitió no solo contribuir desde una óptica técnica sino también detectar una dificultad estructural de envergadura lo cual la carencia de una planificación nítida concerniente a los lapsos formativos asignados a cada área temática

Se pudo corroborar que la información destinada a los recién incorporados era transmitida de manera acelerada y fragmentaria exenta de una secuencia pedagógica que facilitara su asimilación en la praxis concreta así el ingreso se desarrollaba bajo una lógica de inmediatez operativa donde se privilegiaba el mero acto de entregar la información por sobre la certeza de su comprensión de este modo en múltiples instancias se requería la firma de manuales y documentos extensos en un solo acto ritual desprovisto de acompañamiento y de espacios para

una lectura reflexiva lo cual transmutaba este momento en un trámite mecánico antes que en un ejercicio de responsabilidad consciente y la vivencia resultaba análoga a intentar absorber un torrente de datos en un instante fugaz como quien pretendiera memorizar la totalidad de un volumen con solo pasar sus páginas

Esta gestión del proceso generaba una saturación informativa patente y en algunos colaboradores manifestaciones de confusión y tensión al carecer del tiempo y el apoyo necesarios para procesar cabalmente lo recibido sin embargo junto a estas limitaciones también se identificó un elemento auspicioso la disposición del área de Recursos Humanos para reconocer estas falencias y mostrar apertura hacia el mejoramiento de los materiales y la metodología inductiva esta actitud reflejó una conciencia embrionaria de que el problema no yace exclusivamente en el volumen de información suministrada sino en la forma misma en que esta es comunicada y contextualizada

SEMANA 2 (12 AL 18 DE MAYO): EJECUCIÓN DE DIFERENTES SESIONES DE INDUCCIÓN

La segunda semana implicó una participación activa en las jornadas formativas dirigidas a los nuevos colaboradores lo cual posibilitó una observación más profunda de la dinámica real del proceso inductivo dichas instancias revelaron que la orientación inicial se focalizaba de manera predominante en la transmisión de funciones operativas y normas elementales en tanto que los elementos vinculados a la cultura organizacional la forja de pertenencia y el acompañamiento anímico quedaban relegados a un plano subsidiario así la inducción dentro de este contexto parecía responder más a la urgencia operativa de poner al colaborador en funciones productivas que a la aspiración de integrarlo de manera progresiva y consciente al ecosistema laboral

Uno de los aspectos más críticos y visibles fue la deficiente organización del tiempo durante estas jornadas formativas en diversos intervalos los ingresos recientes permanecían largos períodos en una espera ociosa aguardando instrucciones o materiales específicos como si el proceso inductivo se hallara en suspenso mientras la dinámica operativa general proseguía su curso inexorable esta espera prolongada lejos de ser inocua operaba como un mensaje tácito que reforzaba la primacía de la productividad sobre la contención inicial incrementando la ansiedad y la sensación de desamparo propios de los días inaugurales

Sin embargo también se identificaron elementos positivos que mitigaban parcialmente estas carencias una vez iniciadas las actividades propiamente dichas varios colaboradores lograban acomodarse con celeridad gracias al aprendizaje por observación y al apoyo informal surgido de colegas con mayor antigüedad este acompañamiento espontáneo funcionaba como una red de sostén no institucionalizada que permitía sortear los obstáculos iniciales aunque evidenciaba de manera patente que la integración efectiva dependía más de la iniciativa personal y la solidaridad orgánica que de un diseño organizacional premeditado y estructurado

SEMANAS 2 Y 3 (19 DE MAYO AL 1 DE JUNIO): REFUERZO DE LOS DIFERENTES PROCESOS DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INTERNA

Durante el desarrollo de esta etapa la labor se extendió hacia la disseminación de boletines informativos y la gestión de comunicados internos que contenían los pilares de la política institucional y los protocolos de operación básica actividad que permitió desnudar una debilidad estructural latente pues un segmento considerable de la fuerza laboral se hallaba sumido en la ignorancia respecto a sus beneficios y a las rutas formales de comunicación esta carencia de conocimiento no era producto de una desidia personal sino el resultado de la inexistencia de canales sistemáticos y accesibles que garantizaran el tránsito fluido de la información desde el

núcleo organizacional hacia sus integrantes convirtiendo la estructura comunicativa en un laberinto de silencios y ambigüedades

Paralelamente se constató que el personal de nuevo ingreso se veía compelido a la cumplimentación de formularios de datos personales sin el auxilio de una orientación mínima quedando el individuo abandonado frente al documento como quien se enfrenta a un enigma indescifrable carente de toda guía esta práctica derivaba inevitablemente en una proliferación de errores y en la generación de dudas que no hallaban puerto seguro donde anclar generando desde los primeros albores de la relación laboral una sensación de desamparo que laceraba la confianza inicial depositada en la entidad y transformaba el primer contacto en un ejercicio de soledad y desconcierto

la formalización de los documentos se ejecutaba bajo una lógica estrictamente administrativa donde la firma de manuales densos y extensos se convertía en un rito despojado de toda mediación explicativa y de espacios para la digestión intelectual este proceder reducía un valioso recurso de orientación a un simple acto de adhesión mecánica donde la validez formal del papel prevalecía sobre la comprensión real de los derechos y deberes diluyendo el potencial pedagógico de la inducción y transformando lo que debía ser una brújula en un fardo burocrático carente de significado preventivo y formativo

SEMANAS 3 Y 4 (2 AL 15 DE JUNIO): ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL AL NUEVO COLABORADOR

La fase subsiguiente implicó un acompañamiento más íntimo a los colaboradores inmersos en sus primeras semanas de vinculación lo cual esta experiencia permitió corroborar que la existencia de una guía diáfana y accesible influye de manera determinante en la adaptación del individuo a su rol y al entorno corporativo cuando se disponía de una orientación oportuna la integración se desarrollaba de forma progresiva y con mayor certidumbre en tanto

que su ausencia propiciaba un aprendizaje fragmentario y tentativo análogo a quien transita una geografía desconocida desprovista de toda señalización

Entre los elementos auspiciosos emergió la disposición solidaria de algunos colegas con mayor trayectoria quienes asumían de manera espontánea una función de apoyo y contención no obstante esta dinámica carecía de uniformidad toda vez que dependía de iniciativas individuales y no de un esquema institucional preestablecido en consecuencia la experiencia del ingreso variaba de manera significativa entre los colaboradores evidenciando así la necesidad imperiosa de formalizar el acompañamiento inaugural para asegurar condiciones equitativas de adaptación

SEMANAS 5 Y 6 (16 DE JUNIO AL 11 DE JULIO): EVALUACIÓN, ELABORACIÓN Y CONCLUSIÓN DEL REPORTE DE RESULTADOS FINALES

En el ocaso del proceso la investigación se nutrió de las percepciones recolectadas mediante la observación directa y los diálogos informales con los colaboradores permitiendo una valoración holística del impacto real que la inducción ejerce sobre el tejido humano de la empresa este ejercicio de introspección revelo que las falencias detectadas no emanan de una apatía institucional ni de una carencia de voluntad sino de la inexistencia de una sistematización rigurosa y de una delimitación precisa de las responsabilidades que deben regir el rito de incorporación al carecer de una arquitectura definida la inducción languidece entre las voraces exigencias de la operatividad cotidiana quedando relegada al estatus de un trámite accesorio en lugar de ser erigida como el pilar estratégico que sostiene la estructura organizacional

la urgencia de la productividad actúa como un torrente impetuoso que arrastra consigo la necesaria pausa para la integración del nuevo colaborador imponiendo una celeridad vertiginosa allí donde debería prevalecer la claridad el sosiego y el acompañamiento humano más profundo transformando lo que debería ser una bienvenida cálida en una transición abrupta y mecánica sin embargo la experiencia de campo permite vislumbrar un horizonte de oportunidad sumamente

fértil pues la disposición del capital humano para reflexionar sobre sus propias practicas sugiere que la transformación del proceso es una meta alcanzable siempre que la inducción sea concebida como una inversión vital y no como una pesada carga administrativa que obstaculiza la gestión diaria

cuando el ingreso laboral se dota de una estructura lógica se humaniza en su trato y se planifica con visión de futuro la inducción trasciende su naturaleza burocrática para convertirse en el cimiento inamovible donde se asienta el compromiso la adaptación armónica y el fortalecimiento de la cultura corporativa marcando así el inicio de una relación simbiótica entre el individuo y la organización que garantiza la sostenibilidad del éxito compartido en este punto final de la sistematización se asienta la convicción de que el orden y la empatía son los únicos vehículos posibles para alcanzar la excelencia en la gestión del talento humano

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

El análisis de los resultados se erige sobre una articulación metódica entre los fundamentos teóricos revisados y los datos empíricos emanados de la intervención así dicha integración permitió discernir cómo los principios conceptuales relativos a la inducción la socialización organizacional y la gestión del talento humano se materializan en la cotidianidad laboral o en ciertos casos se disipan ante las urgencias operativas de esta suerte por lo que la teoría trascendió su condición de marco abstracto para transmutarse en una lente hermenéutica que posibilitó identificar convergencias contradicciones y ausencias revelando todos aquellos espacios donde el discurso normativo y la praxis efectiva no marchan necesariamente a la par semejante a dos mecanismos concebidos para acoplarse pero que no siempre rotan en sincronía

La información analizada provino de tres fuentes cardinales la observación directa de los procesos inductivos y de adaptación inicial tomando la retroalimentación informal de

colaboradores recién incorporados y la aplicación de un instrumento de medición del impacto del proceso de inducción dichas fuentes lejos de ser consideradas de manera aislada fueron examinadas de forma complementaria permitiendo construir una visión holística y profunda del fenómeno escrutado su interpretación se efectuó a la luz del marco teórico previamente establecido lo cual posibilitó trascender la mera descripción de eventos para adentrarse en la comprensión de los significados latentes así los datos empíricos no solo informaron sobre lo que acontece sino que desvelaron cómo se vive se percibe y se reinterpreta el proceso inductivo desde la vivencia subjetiva del colaborador

INSTRUMENTOS EMPLEADOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El instrumento axial empleado consistió en una encuesta de impacto del proceso inductivo diseñada con el propósito de evaluar la percepción de los colaboradores respecto a su experiencia de ingreso así dicho instrumento exploró dimensiones clave como la claridad del rol la comprensión de la información recibida la percepción de acogida institucional y el grado de acompañamiento inicial su concepción respondió a la necesidad de captar no solo aspectos operativos sino también componentes subjetivos y emocionales del proceso de inducción en consonancia con el enfoque humanista organizacional que vertebra la investigación de esta manera la encuesta funcionó como un dispositivo que permitió auscultar la voz interior del colaborador trascendiendo los indicadores formales de mero cumplimiento

De modo complementario se recurrió a la observación participante como técnica cualitativa de recolección de información esta permitió registrar comportamientos interacciones intervalos de espera flujos informativos y dinámicas relacionales que emergen durante el proceso inductivo lejos de constituir simples detalles operativos dichos elementos revelaron patrones significativos sobre la manera en que la organización gestiona el ingreso de su personal los silencios prolongados las esperas sin orientación y las interacciones improvisadas actuaron como

señales sutiles pero elocuentes de una inducción que progresa en ocasiones sin un hilo conductor nítidamente definido

Por último la retroalimentación informal obtenida mediante conversaciones espontáneas con los colaboradores aportó una dimensión cualitativa de alto valor interpretativo dichas narrativas permitieron acceder a la vivencia subjetiva del ingreso laboral capturando emociones percepciones y significados que difícilmente emergen a través de instrumentos estructurados en múltiples instancias estas voces revelaron sentimientos de incertidumbre adaptación acelerada y aprendizaje forzado pero también experiencias de sostén interpersonal y resiliencia de este modo la retroalimentación informal se erigió como un complemento esencial para comprender el proceso inductivo no solo como un procedimiento institucional sino como una experiencia humana surcada por expectativas tensiones y procesos de ajuste personal

PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El escrutinio de la información se desplegó desde un prisma interpretativo estableciendo vínculos indisolubles entre los hallazgos empíricos y los postulados teóricos de los autores que custodian el marco conceptual de esta investigación de igual las respuestas emanadas del instrumento de encuesta fueron orquestadas en categorías temáticas de hondo calado tales como la nitidez informativa el acompañamiento primigenio la densidad del caudal de datos la cohesión cultural y la arquitectura de las percepciones emocionales organización que facilitó un contraste sistemático con la literatura especializada permitiendo identificar aquellos patrones recurrentes y los nudos críticos que tensionan el proceso de inducción dentro de la praxis corporativa

Partiendo de una concepción humanista de la incorporación laboral la cual se define como una experiencia de adaptación holística que amalgama las dimensiones funcionales con las resonancias afectivas del individuo los resultados revelaron una integración fragmentada en el seno de la población analizada si bien los colaboradores lograban una adecuación operativa a sus

responsabilidades en intervalos temporales breves el ajuste emocional y la asimilación de la cultura institucional se gestaban de manera tardía y dependían en gran medida de dinámicas informales ajenas a la planificación oficial evidenciando así un desfase entre la ejecución técnica de la tarea y el verdadero sentido de pertenencia al espíritu de la organización

Esta dicotomía entre lo funcional y lo emocional sugiere que el éxito aparente de la productividad temprana oculta una fragilidad en el vínculo simbólico que une al trabajador con su entorno lo que podría comprometer la estabilidad y el compromiso a largo plazo si no se interviene en la calidez del proceso de acogida

La postulación de Rogers(1961) resuena con una vigencia absoluta al sostener que cuando los espacios de acogida carecen de las condiciones de comprensión aceptación y coherencia los individuos se ven compelidos a una adaptación meramente conductual relegando la integración emocional a un plano secundario y sombrío esta vivencia se asemeja al tránsito por un sendero despojado de señalética donde el destino final puede ser alcanzado pero a un costo elevado de tropiezos constantes desorientación profunda y un desgaste psicológico que resulta del todo prescindible en un entorno de gestión humana saludable

De manera convergente los hallazgos empíricos entablan un dialogo fecundo con los postulados del enfoque humanista al demostrar que la integración organizacional constituye un proceso de aprendizaje significativo cuya raíz se halla en la experiencia vivida por el colaborador la carencia de espacios formales y genuinamente humanizados destinados a la transmisión de valores y normas implícitas obliga a que los nuevos colaboradores aprehendan el funcionamiento corporativo de forma indirecta mimetizando conductas y replicando acciones sin poseer un marco comprensivo que dote de sentido a su labor diaria dentro de la estructura empresarial

El pensamiento de Rogers(1961) nos advierte con lucidez que cuando el aprendizaje se suscita sin el auxilio de un acompañamiento empático o la clarificación de los significados esenciales el sujeto tiende a edificar interpretaciones fragmentadas y distorsionadas de la realidad institucional si bien esta forma de asimilación puede arrojar resultados funcionales en la inmediatez del tiempo expone al colaborador al riesgo del malentendido perenne incrementa la inseguridad en las etapas embrionarias de la relación laboral y dificulta de manera severa la construcción de un sentido de pertenencia que sea solido autentico y perdurable en el corazones de la organización

RELACIÓN ENTRE LOS RESULTADOS Y EL MARCO TEÓRICO

De igual manera los hallazgos se articulan de forma armónica con los planteamientos de la psicología humanista la cual concibe a los individuos como el núcleo vital y la esencia palpitante de toda organización por lo cual tomando el legado de Rogers(1961) sostiene con firmeza que cuando los entornos institucionales reconocen a la persona como un sujeto activo y soberano capaz de dotar de significado trascendental a su propia vivencia se fortalecen inevitablemente los lazos de compromiso y la implicación genuina con el contexto sociolaboral en el cual se desenvuelve el capital humano

Así la evidencia empírica recolectada en este estudio revelo que cuando el rito de inducción se reduce a un mero trámite administrativo despojado de alma se desaprovecha una oportunidad estratégica de valor incalculable para fomentar la motivación intrínseca y el sentido de pertenencia desde el primer contacto con la entidad en contraste cuando esta transición se concibe como un proceso humano estructurado con rigor y dotado de coherencia interna la inducción se transmuta en un punto de partida inamovible para la construcción de una relación laboral sostenible donde la identidad del trabajador y los objetivos de la empresa convergen en un destino compartido

Este análisis nos conduce a entender que la verdadera eficiencia organizacional no reside en la celeridad de la incorporación sino en la calidad del encuentro inicial entre el ser y la estructura donde la palabra y el acompañamiento actúan como los cimientos de la lealtad institucional futura

INTERPRETACIÓN INTEGRADORA DE LA INFORMACIÓN

El análisis conjunto de la información revela con diáfana claridad que la génesis de la problemática no reside en una carencia absoluta de acciones de inducción sino en la naturaleza fragmentaria y la celeridad imprudente de un proceso que carece de sistematización rigurosa la inducción al quedar supeditada a la tiranía de la urgencia operativa desvirtúa su esencia orientadora y se transmuta en un umbral difuso que el colaborador se ve obligado a transitar en la más absoluta orfandad de guía como quien se aventura en un territorio ignoto y hostil desprovisto de referencias cardinales que brinden seguridad a su caminar

no obstante los resultados también proyectan un horizonte de esperanza y un potencial de mejora sumamente significativo pues la disposición manifiesta del área responsable junto a la receptividad de los colaboradores ante las instancias de acompañamiento humano sugieren que la implementación de una inducción estructurada y coherente no solo constituye una necesidad imperativa sino que es un proyecto plenamente viable dentro del ecosistema organizacional de la empresa esta apertura al cambio representa la semilla de una nueva cultura donde el recibimiento del otro se erige como un acto de responsabilidad y respeto profesional

En síntesis el escrutinio de los datos confirma que la inducción representa el punto de convergencia exacto donde la teoría y la praxis se amalgaman para dar vida o fracturar irremediamente los principios de la gestión del talento humano la integración de ambos planos permitió comprender que una estrategia de bienvenida diseñada con excelencia no se limita a la transmisión inerte de datos sino que es una arquitectura generadora de significado que

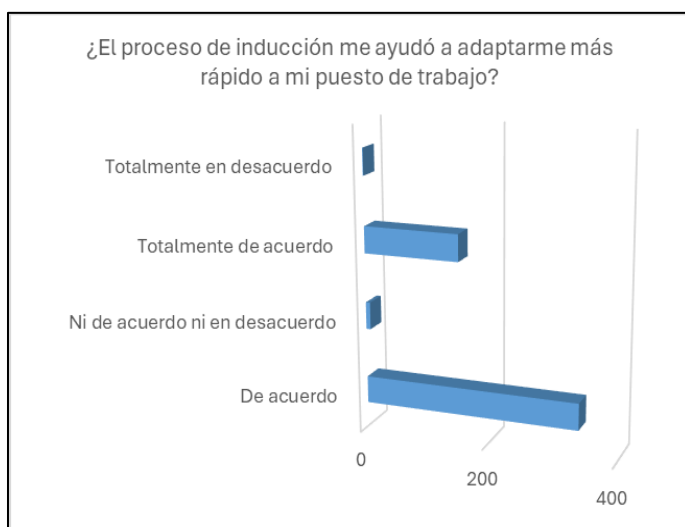
disipa la incertidumbre y establece los cimientos inamovibles de una relación laboral saludable comprometida y perdurable en el tiempo

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA EXPERIENCIA DE INGRESO LABORAL

PREGUNTA 1

¿EL PROCESO DE INDUCCIÓN ME AYUDÓ A ADAPTARME MÁS RÁPIDO A

MI PUESTO DE TRABAJO?



Pregunta 1	Resultados
De acuerdo	340
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7
Totalmente de acuerdo	152
Totalmente en desacuerdo	1

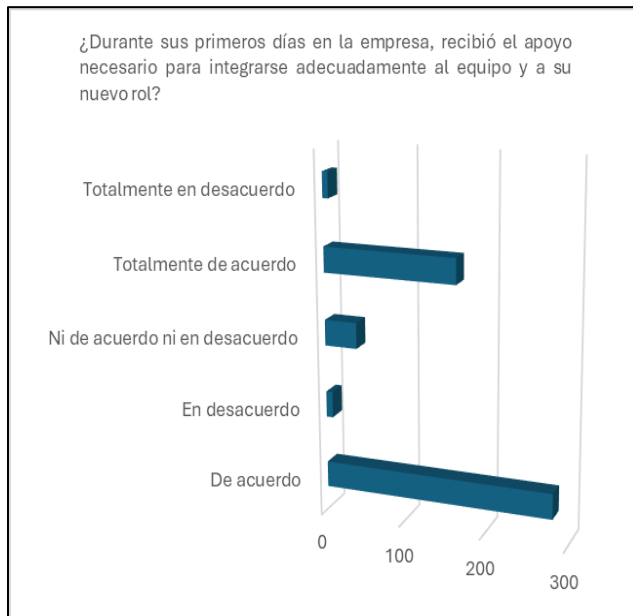
Los hallazgos revelan una tendencia prevalente hacia las opciones de acuerdo y completamente de acuerdo lo cual denota que los colaboradores percibieron el proceso inductivo como un catalizador de la adaptación inicial a sus funciones dicha percepción se articula con lo postulado por Maslow (1954) quien señala que la reducción de la incertidumbre y la satisfacción de las necesidades de seguridad propician la estabilidad emocional durante la fase de ingreso

De modo convergente Rogers (1961) sostiene que un entorno caracterizado por la acogida y el acompañamiento facilita una integración más ágil y significativa la exigua presencia de respuestas en desacuerdo consolida la idea de una efectividad del programa de inducción en la integración temprana del colaborador

PREGUNTA 2

¿DURANTE SUS PRIMEROS DÍAS EN LA EMPRESA, RECIBIÓ EL APOYO NECESARIO PARA INTEGRARSE ADECUADAMENTE AL EQUIPO Y A SU NUEVO ROL?

ROL?



Pregunta 2	Resultados
De acuerdo	281
En desacuerdo	8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40
Totalmente de acuerdo	164
Totalmente en desacuerdo	7

Las respuestas obtenidas proyectan un predominio de valoraciones laudatorias lo cual constituye un indicador fehaciente de que el capital humano percibió un hábito de acompañamiento y soporte durante los albores de su incursión institucional este hallazgo se entrelaza de forma natural con los postulados de Rogers(1961) enfatizo que un entorno caracterizado por la aceptación incondicional y el respaldo mutuo actúa como un catalizador de la confianza individual reduciendo de manera drástica la ansiedad inicial que suele brotar ante la confrontación con lo desconocido en el ámbito profesional

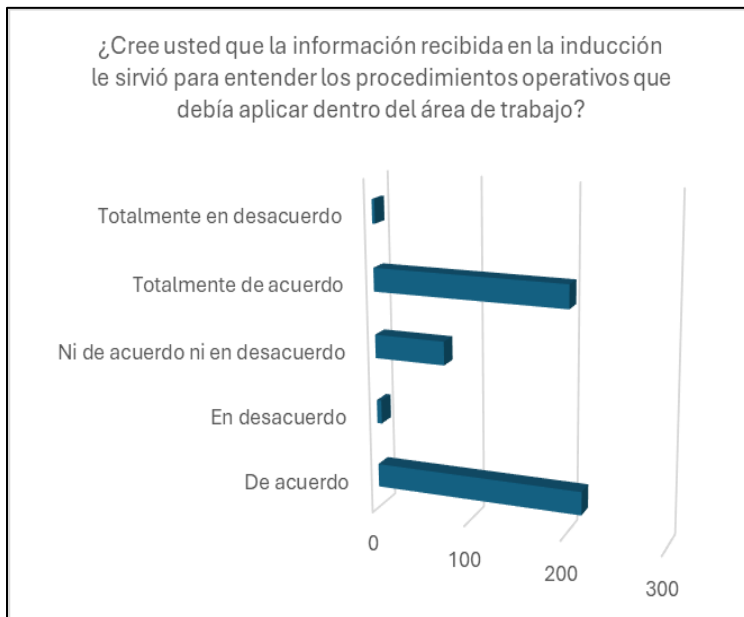
Bajo esta misma luz la percepción de ser acompañado no solo mitiga el temor sino que contribuye de manera decisiva a la satisfacción de la necesidad de pertenencia tal como fuera delineada en la jerarquía de Maslow(1954) permitiendo que el individuo trascienda su soledad existencial para integrarse social y funcionalmente en el tejido del equipo de trabajo este

fenómeno de asimilación temprana favorece la cohesión del grupo y permite que el nuevo integrante se reconozca así mismo como una pieza valiosa dentro de la maquinaria organizacional fortaleciendo los lazos afectivos que vinculan su destino personal con la visión colectiva de la empresa

Esta convergencia entre el apoyo percibido y la seguridad emocional establece un precedente fundamental para la estabilidad del clima laboral puesto que un colaborador que se siente amparado por sus pares y superiores desde el primer día desarrollara una mayor resiliencia ante los desafíos futuros y una lealtad más profunda hacia la entidad que le ha dado la bienvenida con humanidad y rigor

PREGUNTA 3

¿CREE USTED QUE LA INFORMACIÓN RECIBIDA EN LA INDUCCIÓN LE SIRVIÓ PARA ENTENDER LOS PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS QUE DEBÍA APLICAR DENTRO DEL ÁREA DE TRABAJO?



Pregunta 3	Resultados
De acuerdo	216
En desacuerdo	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	74
Totalmente de acuerdo	202
Totalmente en desacuerdo	3

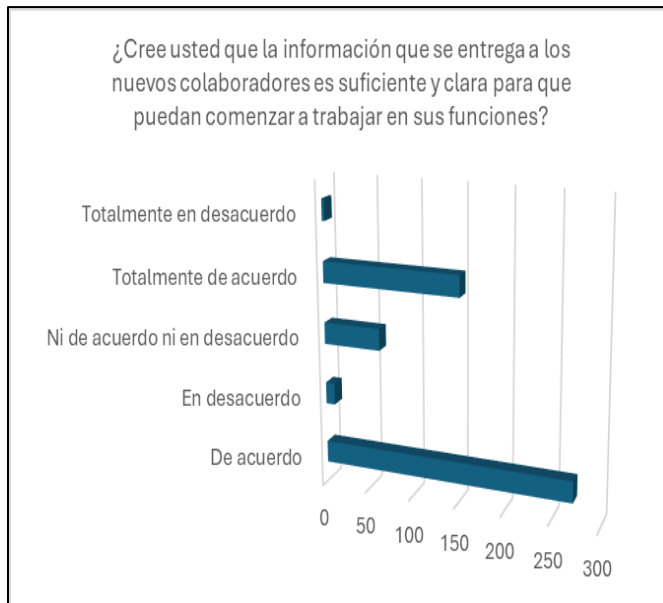
Los resultados señalan que la mayoría de los participantes consideró valiosa la información suministrada durante la inducción para comprender los procedimientos operativos

esta apreciación favorable se relaciona con lo expuesto por Maslow (1954) quien indica que la claridad y previsibilidad en el entorno laboral contribuyen a satisfacer las necesidades de seguridad atenuando la ansiedad inicial

De manera complementaria Rogers (1961) afirma que cuando la información resulta significativa y comprensible facilita el aprendizaje y fortalece la confianza del colaborador promoviendo así un mejor desempeño en las fases iniciales

PREGUNTA 4

¿CREE USTED QUE LA INFORMACIÓN QUE SE ENTREGA A LOS NUEVOS COLABORADORES ES SUFICIENTE Y CLARA PARA QUE PUEDAN COMENZAR A TRABAJAR EN SUS FUNCIONES?



Pregunta 4	Resultados
De acuerdo	272
En desacuerdo	10
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	63
Totalmente de acuerdo	152
Totalmente en desacuerdo	3

Se observa una tendencia marcadamente favorable hacia las opciones de consenso lo cual constituye un indicativo fehaciente de que el personal ha percibido la información suministrada durante la inducción como un corpus dotado de suficiencia y diafanidad este resultado refleja una armonía esencial entre el discurso institucional comunicado y las exigencias pragmáticas del rol

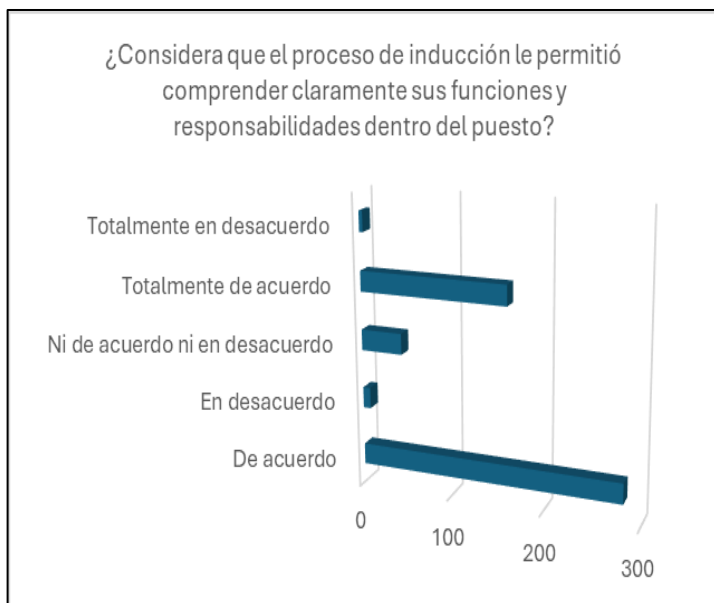
facilitando desde el primer contacto una comprensión cabal de las tareas y responsabilidades que habrán de regir el desempeño del colaborador en el escenario productivo

En consonancia con la visión de la obra de Maslow(1954) la claridad y la capacidad de previsión en las etapas liminares del ingreso actúan como baluartes que mitigan la inseguridad y la angustia existencial vinculadas a la confrontación con lo ignoto asimismo Rogers(1961) sostiene que cuando el saber se presenta de forma inteligible y congruente el individuo desarrolla una autonomía superior y una autoconfianza inquebrantable elementos que orquestan una incorporación más fluida y una adaptación laboral que trasciende lo mecánico para instalarse en el plano de lo positivo y constructivo

Esta arquitectura de información bien estructurada no solo cumple una función técnica, sino que se erige como una herramienta de contención emocional que permite al nuevo colaborador situarse con precisión dentro del mapa organizacional reconociendo su lugar y su importancia desde el alba de su trayectoria profesional lo que sienta las bases para un desarrollo humano y técnico de excelencia en el seno de la firma guayaquileña

PREGUNTA 5

**¿CONSIDERA QUE EL PROCESO DE INDUCCIÓN LE PERMITIÓ
COMPRENDER CLARAMENTE SUS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
DENTRO DEL PUESTO?**



Pregunta 5	Resultados
De acuerdo	282
En desacuerdo	8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45
Totalmente de acuerdo	161
Totalmente en desacuerdo	4

Los hallazgos evidencian una tendencia mayoritaria hacia las opciones de acuerdo lo cual revela que el proceso inductivo facilitó la comprensión de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo dicha claridad resulta cardinal durante la etapa inicial pues disminuye la ambigüedad del rol y propicia una ejecución más segura de las tareas encomendadas

En consonancia con lo postulado por Klein y Weaver (2000) una adecuada delimitación del rol permite mitigar la ansiedad inicial y acelera el proceso de adaptación lo cual refuerza la percepción positiva respecto a la coherencia existente entre la información proporcionada y las exigencias fácticas del puesto

PREGUNTA 6

¿DURANTE LA INDUCCIÓN RECIBÍ ORIENTACIÓN ADECUADA POR PARTE DE SU JEFE INMEDIATO O SUPERVISOR?



Pregunta 6	Respuestas
De acuerdo	276
En desacuerdo	6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50
Totalmente de acuerdo	166
Totalmente en desacuerdo	2

Las respuestas obtenidas reflejan una valoración predominantemente laudatoria respecto al acompañamiento ejercido por el liderazgo inmediato durante el proceso de inducción lo cual desnuda la relevancia capital del supervisor directo como el principal agente facilitador y arquitecto de la integración este resultado confirma de manera categórica que la presencia activa y diligente del superior durante los días liminares no solo cumple una función de guía técnica sino que se erige como el faro que orienta al colaborador permitiendo la clarificación de las expectativas y ofreciendo un marco de referencia solido sobre el cual se cimentara el desempeño inicial en la estructura productiva

En estricta concordancia con los postulados de van Maanen y Schein(1979) en su estudio postulan que el jefe inmediato asume el rol de agente socializador primario al actuar como un intérprete que traduce la vasta cultura organizacional en conductas tangibles y cotidianas mediando con sabiduría entre las normas institucionales y la vivencia subjetiva del nuevo colaborador este acompañamiento orquestado desde la cercanía favorece la mitigación de la incertidumbre y la angustia inherentes al ingreso laboral fortaleciendo los lazos de confianza y

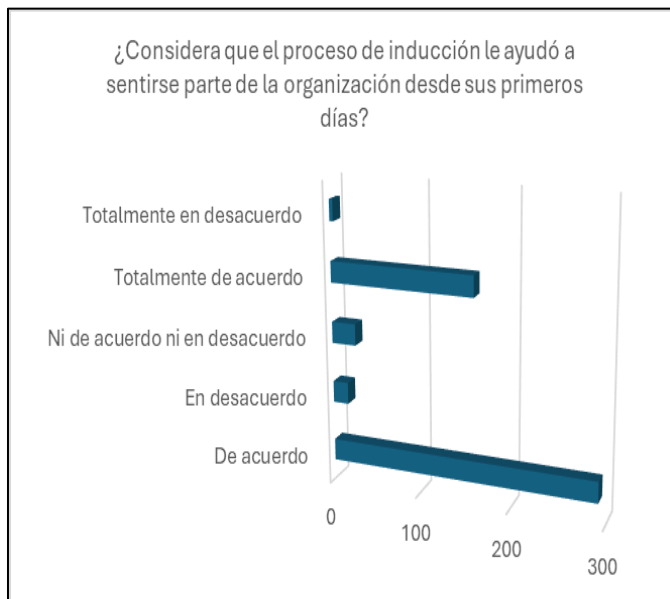
promoviendo una relación basada en la comunicación bidireccional y la claridad absoluta desde el alba del vínculo profesional

Esta dinámica de tutoría jerárquica facilita una integración más efectiva que trasciende la mera ejecución funcional para alcanzar una profundidad relacional donde el trabajador se siente validado por la autoridad directa lo que a su vez consolida la estructura de mando no como un ente opresor sino como un soporte vital para el crecimiento humano y técnico dentro de la organización guayaquileña sentando así las bases de una lealtad que nace del reconocimiento mutuo y el respaldo constante

PREGUNTA 7

¿CONSIDERA QUE EL PROCESO DE INDUCCIÓN LE AYUDÓ A SENTIRSE

PARTE DE LA ORGANIZACIÓN DESDE SUS PRIMEROS DÍAS?



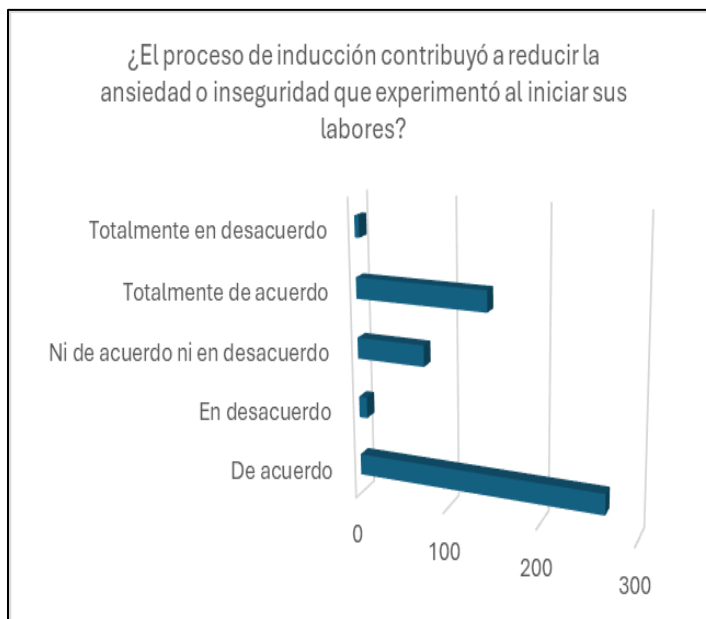
Pregunta 7	Resultados
De acuerdo	292
En desacuerdo	17
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27
Totalmente de acuerdo	160
Totalmente en desacuerdo	4

Los resultados demuestran que la mayoría de los colaboradores percibió el proceso inductivo como un facilitador del sentido de pertenencia lo cual sugiere que dicho proceso trascendió la mera transmisión informativa operativa para incorporar elementos relacionales y culturales

Esta vivencia coincide con lo expuesto por Schein (2010) quien afirma que la socialización organizacional permite al nuevo integrante decodificar los valores y significados que rigen la vida interna de la organización el fortalecimiento del sentimiento de pertenencia en las fases iniciales se vincula de manera directa con mayores niveles de compromiso y con una disposición más firme a permanecer en la organización

PREGUNTA 8

¿EL PROCESO DE INDUCCIÓN CONTRIBUYÓ A REDUCIR LA ANSIEDAD O INSEGURIDAD QUE EXPERIMENTÓ AL INICIAR SUS LABORES?



Pregunta 8	Resultados
De acuerdo	267
En desacuerdo	9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	75
Totalmente de acuerdo	144
Totalmente en desacuerdo	5

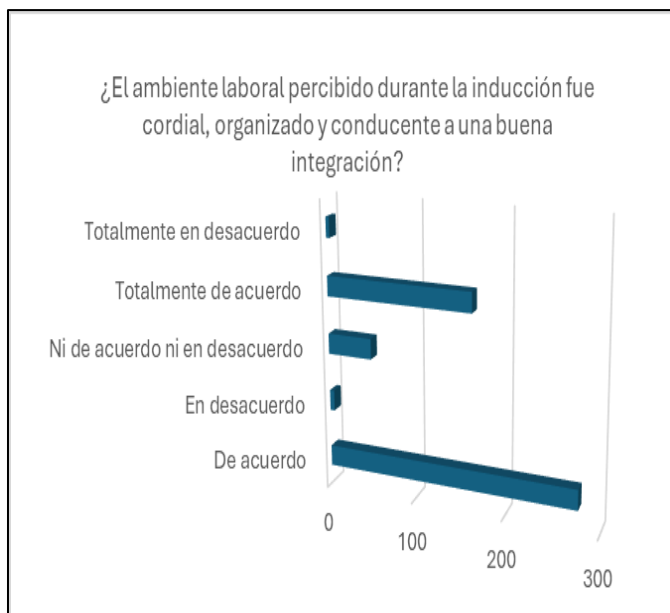
Las respuestas revelan una percepción favorable concerniente a la mitigación de la ansiedad inicial gracias al proceso inductivo lo cual refleja el impacto psicológico positivo de una incorporación estructurada y acompañada

Este hallazgo se vincula con lo postulado por Bauer y Erdogan (2011) quienes señalan que los primeros días de ingreso influyen de manera decisiva en el estado emocional del colaborador y en la configuración de su vínculo con la organización al disminuir la inseguridad

inherente a esta etapa la inducción facilita una adaptación más saludable y una disposición anímica más propicia hacia el trabajo

PREGUNTA 9

¿EL AMBIENTE LABORAL PERCIBIDO DURANTE LA INDUCCIÓN FUE CORDIAL, ORGANIZADO Y CONDUCTENTE A UNA BUENA INTEGRACIÓN?



Pregunta 9	Resultados
De acuerdo	277
En desacuerdo	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50
Totalmente de acuerdo	164
Totalmente en desacuerdo	4

Las respuestas recabadas proyectan una percepción mayoritariamente laudatoria respecto al ecosistema laboral que rodea al individuo durante su rito de iniciación lo cual sugiere con contundencia que el clima emocional imperante actuó como un catalizador favorable para la integración del nuevo colaborador en las estructuras de la firma este fenómeno de acogida armónica se entrelaza de forma natural con las premisas de Schein(2010) en su obra sostiene que las vivencias primordiales permiten al sujeto decodificar los supuestos culturales y los vínculos relacionales que subyacen en la arquitectura invisible de la organización

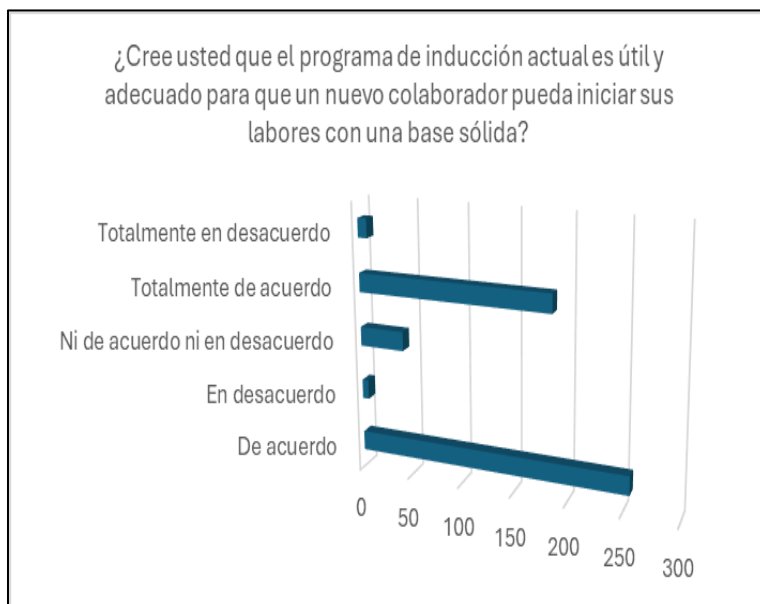
Un entorno caracterizado por la cordialidad y la organización sistemática no solo cumple una función estética sino que se erige como un escudo protector frente a las embestidas del estrés liminar contribuyendo de manera decisiva a que la experiencia de ingreso sea percibida como un

evento emocionalmente positivo y gratificante este bienestar psicológico inicial resulta fundamental para que el trabajador asimile los valores institucionales no como una imposición externa sino como una extensión natural de su propia identidad profesional dentro de la empresa

La interpretación de estos hallazgos permite concluir que la salud emocional del entorno laboral es el sustrato necesario para que la semilla del compromiso germine con fuerza permitiendo que el nuevo colaborador transite desde la periferia del desconocimiento hacia el núcleo de la cultura corporativa con una sensación de seguridad y respaldo que blindara su desempeño futuro frente a las eventuales crisis de adaptación que pudieran surgir en el devenir de su trayectoria

PREGUNTA 10

¿CREE USTED QUE EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN ACTUAL ES ÚTIL Y ADECUADO PARA QUE UN NUEVO COLABORADOR PUEDA INICIAR SUS LABORES CON UNA BASE SÓLIDA?



Pregunta 10	Resultados
De acuerdo	256
En desacuerdo	6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43
Totalmente de acuerdo	186
Totalmente en desacuerdo	9

Los resultados obtenidos proyectan una valoración predominantemente laudatoria respecto al programa de inducción en su totalidad destacándolo como una herramienta de utilidad incuestionable para la inauguración de las labores profesionales esta percepción de los colaboradores se entrelaza armoniosamente con lo postulado por Bauer y Erdogan(2011) sostienen con rigor científico que una inducción estructurada con precisión facilita no solo el ajuste técnico sino también el transito psicosocial del individuo durante sus jornadas liminares en la organización

La aceptación generalizada de este dispositivo de bienvenida refuerza su estatus como una estrategia de integración de alto impacto y como un mecanismo preventivo de vital importancia para mitigar la rotación temprana del capital humano consolidando así la estabilidad de la estructura organizacional este éxito percibido sugiere que el programa actúa como un puente solido entre la expectativa del nuevo colaborador y la realidad corporativa reduciendo la fricción del ingreso y transformando la incertidumbre inicial en una plataforma de seguridad y proyección laboral

Este reconocimiento positivo por parte de quienes atraviesan el proceso valida la inversión institucional en el diseño de experiencias de acogida que trasciendan la mera formalidad burocrática situando a la inducción como el primer eslabón de una cadena de valor que asegura la retención del talento y el fortalecimiento de la cultura en la urbe guayaquileña a través de una gestión humana que prioriza la claridad y el acompañamiento desde el alba del vínculo contractual

PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE INDUCCIÓN ORGANIZACIONAL

La presente investigación no solo se orientó al ejercicio del análisis crítico sobre el proceso de inducción preexistente sino que también se propuso la formulación de una

arquitectura de mejora que permita robustecer la experiencia de ingreso del nuevo colaborador optimizando su integración funcional su desempeño liminar y su sentido de pertenencia institucional a partir del escrutinio de la praxis cotidiana y de los baluartes del enfoque humanista en la psicología organizacional se diseñó un programa de inducción caracterizado por su estructura progresiva y su enfoque antropocéntrico el cual responde con precisión a las necesidades operativas psicosociales y culturales que laten en el corazón de la entidad

La propuesta cristaliza en la implementación de un programa de inducción organizacional integral concebido como un itinerario formativo y de acompañamiento que trasciende la mera transferencia de datos administrativos para buscar una adaptación consciente segura y perdurable del individuo a su nuevo ecosistema laboral este modelo de intervención reconoce al trabajador como un sujeto activo y soberano en su tránsito de ingreso promoviendo condiciones de diafanidad absoluta contención emocional y un aprendizaje gradual que respeta los ritmos de asimilación cognitiva y afectiva

Esta nueva arquitectura de acogida se erige como un pacto de respeto mutuo donde la organización asume la responsabilidad de tutelar el crecimiento del nuevo colaborador garantizando que cada paso hacia la integración sea un avance sólido hacia la excelencia profesional y el bienestar humano en el seno de la firma guayaquileña sentando así un precedente de gestión humana digno de los más altos estándares académicos y corporativos

OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de inducción propuesto busca mejorar los siguientes objetivos principales como lo son:

- Facilitar la integración temprana del colaborador a la cultura organizacional fortaleciendo su sentido de pertenencia e identificación con la empresa

-Reducir errores operativos asociados al desconocimiento de procesos clave especialmente en áreas críticas como alimentación, cosecha, control sanitario y manejo de insumos

-Garantizar condiciones de seguridad física y psicológica durante el ingreso particularmente en entornos de riesgo como piscinas, maquinaria y laboratorios

-Promover el cumplimiento de normas ambientales y prácticas sostenibles alineadas con certificaciones, auditorías y estándares de responsabilidad social

-Favorecer la retención temprana del talento humano y el incremento de la productividad mediante una experiencia de ingreso clara humana y estructurada

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

La arquitectura del programa se estructura en seis fases secuenciales concebidas para acompañar de manera progresiva al colaborador desde su primer contacto con la organización hasta su plena integración operativa y cultural

Preparación Inicial

Esta etapa germinal comprende el diseño meticuloso de contenidos fundamentales que orbitan alrededor de la bioseguridad la seguridad laboral y la definición precisa de los roles del puesto así como el acto simbólico y pragmático de la entrega de los equipos de protección personal este despliegue de prevención busca engendrar las condiciones mínimas de seguridad y previsibilidad que el individuo requiere antes de la inauguración de sus labores profesionales dotándolo de una armadura técnica y cognitiva que garantice su integridad física y emocional frente a los riesgos inherentes al entorno de trabajo

La ejecución de esta fase inicial no debe ser interpretada como un simple cumplimiento normativo sino como la manifestación del compromiso ético de la organización con la vida del trabajador asegurando que su incursión en el ámbito operativo se realice bajo un manto de

claridad y protección que minimice la vulnerabilidad y fomente una cultura de autocuidado desde el primer aliento del vínculo contractual convirtiendo la seguridad en el lenguaje universal de la bienvenida institucional

Bienvenida Institucional

Esta etapa abarca la presentación magna de la entidad su devenir histórico la misión que orienta su existencia y los valores axiológicos que rigen su conducta junto a las certificaciones de excelencia y la arquitectura de su estructura organizacional promoviendo una comprensión holística del contexto corporativo a través de los canales formales de comunicación que otorgan sentido y dirección al nuevo colaborador en su integración al espíritu de la empresa

Este despliegue de saber institucional busca que el colaborador no sea un simple espectador de la operación sino un participe consciente de la cultura que habita transformando la información en una brújula que permite navegar la complejidad de la organización con seguridad y coherencia fortaleciendo así el vínculo entre el propósito individual y la visión colectiva de la firma guayaquileña desde sus cimientos más profundos

Inducción Normativa

Esta dimensión del programa se orienta con rigor a la exegesis diáfana de las normas internas los regímenes horarios las políticas de seguridad integral y los reglamentos que custodian la convivencia institucional junto a los protocolos de emergencia que deben regir el actuar ante la adversidad buscando con ello la erradicación de cualquier ambigüedad normativa que pudiese empañar el desempeño del nuevo integrante esta claridad reglamentaria no solo cumple un propósito disciplinario sino que fortalece en el colaborador la percepción de un orden superior y una coherencia estructural que brinda sosiego y seguridad al tránsito diario en el recinto laboral

Al dotar al individuo de un conocimiento profundo sobre los límites y las posibilidades de su actuar dentro de la empresa se construye un entorno de previsibilidad donde la ley interna no es percibida como una imposición arbitraria sino como un marco de referencia indispensable para la armonía colectiva este ejercicio de transparencia institucional reduce significativamente la ansiedad del iniciado permitiéndole concentrar sus facultades creativas y técnicas en el cumplimiento de sus objetivos bajo el amparo de una organización que se muestra justa organizada y responsable de su propia integridad normativa

Inducción Técnica

Esta fase del programa se consagra a la instrucción especializada sobre los procedimientos operativos de carácter crítico abarcando con minucia el manejo de los recursos alimenticios el control de la calidad del líquido vital y los protocolos de bioseguridad más rigurosos asegurando con ello una preparación técnica de excelencia para el desempeño del rol asignado dentro de la cadena productiva este despliegue pedagógico busca que el colaborador no solo aprehenda la mecánica de su labor sino que comprenda la trascendencia de cada acción en la preservación de los estándares de calidad y la sostenibilidad del ecosistema organizacional

Al dotar al individuo de estas competencias específicas se erradica la improvisación y se fomenta una cultura de precisión donde el conocimiento actúa como el principal motor de la eficiencia y la seguridad alimentaria transformando al nuevo colaborador en un custodio experto de los procesos esenciales de la firma guayaquileña bajo esta visión el entrenamiento no es un evento aislado sino el cimiento sobre el cual se edifica la maestría operativa y la responsabilidad profesional en armonía con las exigencias del mercado y la ética de la producción industrial

Integración Operativa

Esta etapa final del programa se despliega mediante la realización de recorridos guiados por la infraestructura física de la organización permitiendo que el colaborador mapee los espacios que habrán de ser su segundo hogar y se familiarice con la geografía funcional de la planta proceso que se complementa con la presentación solemne ante el equipo de trabajo donde el individuo deja de ser una cifra administrativa para convertirse en un rostro con identidad propia y valor humano dentro del colectivo laboral la asignación de un tutor o referente de ser factible se erige como la cúspide de esta fase asumiendo este guía el rol de un mentor que brinda acompañamiento y sosiego durante las jornadas liminares de la incorporación

Este diseño de integración sociolaboral busca que el nuevo colaborador se sienta amparado por una red humana que facilite su tránsito hacia la plena pertenencia reduciendo la sensación de soledad y favoreciendo la asimilación de los códigos relacionales propios de la cultura de la empresa al contar con un referente cercano el nuevo integrante encuentra una fuente de saber inmediato y un apoyo emocional que acelera su curva de aprendizaje y fortalece su compromiso con la organización transformando el rito de pasaje en una experiencia de bienvenida genuina y profesional en la urbe de guayaquil donde la calidez del trato se une al rigor de la gestión del talento

Seguimiento Y Evaluación

Esta dimensión conclusiva del programa contempla la ejecución de evaluaciones breves y demostraciones de carácter práctico que actúan como espejos de la competencia adquirida abriendo espacios de retroalimentación donde la palabra y la escucha se convierten en herramientas de perfeccionamiento continuo este ejercicio de verificación permite identificar con nitidez las brechas entre la expectativa institucional y la asimilación real del colaborador facilitando el ajuste oportuno del proceso y consolidando un aprendizaje progresivo que se aleja

de la memorización inerte para abrazar la maestría operativa y la comprensión consciente de las funciones asignadas

La implementación de estos mecanismos de seguimiento garantiza que la inducción no sea un evento estático o un rito que fenece tras el primer día sino un flujo dinámico de crecimiento donde el éxito del nuevo colaborador es monitoreado con rigor y empatía permitiendo que la organización optimice sus metodologías y que el trabajador se sienta valorado en su evolución profesional dentro de la firma guayaquileña sentando así las bases de un sistema de gestión del talento humano que se retroalimenta de su propia experiencia para alcanzar la excelencia y la sostenibilidad en el tiempo

ALCANCE DE LA PROPUESTA

El alcance de la propuesta inductiva es integral manifestándose en tres estratos fundamentales el ámbito operativo interno al intervenir directamente en los procesos productivos técnicos y de seguridad involucrando a supervisores y personal operativo el ámbito organizacional al robustecer una cultura preventiva mejorar la calidad de los procesos y alinear al personal con los objetivos institucionales las auditorías y los estándares de calidad y el ámbito estratégico al contribuir a la mejora continua fortalecer la reputación organizacional optimizar la comunicación interna y consolidar un clima laboral más saludable

En síntesis, esta propuesta transfigura el proceso de inducción en una experiencia estructurada humanizada y estratégica que permite mitigar riesgos optimizar el desempeño inicial y propiciar una integración más consciente y sostenible del colaborador dentro del organismo institucional

JUSTIFICACIÓN

A partir de la necesidad imperiosa de comprender y robustecer el proceso de inducción organizacional como una etapa cardinal en el ingreso laboral el presente proyecto se erige como una herramienta fundamental reconociendo que este instante primigenio trasciende la mera transferencia de datos administrativos para adentrarse en la dimensión de la vivencia emocional y el soporte psicológico del nuevo colaborador bajo esta premisa la inducción se define como el primer contacto autentico con la cultura de la entidad actuando como un puente vital que tiene la facultad de facilitar o entorpecer la adaptación individual el desarrollo del sentido de pertenencia y la preservación del bienestar psicológico en el entorno de trabajo

La ejecución de este proyecto responde fielmente al propósito de sistematizar la experiencia de inducción organizacional acontecida durante el periodo de prácticas preprofesionales con el objetivo de identificar con rigor sus fortalezas intrínsecas sus limitaciones actuales y aquellas oportunidades de mejora que el campo ofrece a través de este ejercicio reflexivo y analítico se busca no solo la descripción de las acciones ejecutadas sino la comprensión profunda de como las prácticas de acogida influyen directamente en la mitigación de la ansiedad inicial la precisión en la claridad del rol la calidad del acompañamiento percibido y la profundidad de la integración social de quien se incorpora a la estructura laboral

Los objetivos de esta investigación se orientaron a la reconstrucción crítica del proceso de inducción analizando su impacto psicológico y formulando una propuesta de mejora que fortalezca la experiencia de ingreso como resultado se logra determinar que una inducción caracterizada por su estructura su acompañamiento y su coherencia favorece una adaptación más segura y expedita reduciendo la incertidumbre natural del ingreso y promoviendo un vínculo temprano y sólido con la organización estos hallazgos facultan el diseño de una propuesta técnica que perfecciona el proceso de inducción con un enfoque holístico que amalgama los aspectos

administrativos comunicacionales y profundamente humanos para el éxito de la gestión del talento en la urbe guayaquileña

Desde el enfoque de la psicología organizacional este proyecto representa un aporte sustancial a la promoción de la salud mental en el trabajo al visibilizar la trascendencia de los primeros momentos de vinculación laboral como un espacio preventivo de vital importancia frente al estrés la desmotivación y la rotación temprana de los colaboradores una inducción gestionada con excelencia actúa como un terreno fértil donde el individuo puede echar raíces profundas sentirse reconocido en su dignidad humana y desarrollar una confianza inquebrantable tanto en sus capacidades personales como en la solidez de la organización que le da la bienvenida

Asimismo este proyecto contribuye de manera significativa a la generación de conocimiento científico mediante la sistematización de una experiencia concreta ofreciendo insumos teóricos y herramientas prácticas que poseen el potencial de ser replicadas o adaptadas en contextos organizacionales similares dentro del tejido empresarial de guayaquil de este modo la investigación trasciende la mera documentación de una práctica profesional para transformarla en un aprendizaje institucional valioso permitiendo que la experiencia vivida se convierta en una guía maestra para futuras intervenciones orientadas al equilibrio entre el bienestar psicológico del trabajador y el desarrollo sostenible de la organización

Esta visión humanista del ingreso laboral asegura que la empresa no solo incorpore fuerza de trabajo, sino que acoja seres humanos integrales fortaleciendo así la resiliencia organizacional y la calidad de vida en el entorno corporativo sentando un precedente de responsabilidad social y compromiso con la salud ocupacional desde el primer día de la relación contractual

CARACTERIZACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

La iniciativa se orientó primordialmente hacia los nuevos colaboradores de la organización donde se ejecutaron las prácticas preprofesionales constituyéndose en los participantes directos del proceso de inducción corporativa durante su etapa inicial de ingreso dicho colectivo se hallaba inmerso en un momento de transición signado por la expectativa la incertidumbre y la necesidad de orientación lo cual transformó a la inducción en un espacio crucial para el acompañamiento y la adaptación

La reacción de los beneficiarios ante las actividades desplegadas fue predominantemente favorable evidenciándose niveles apropiados de participación asistencia y cooperación a lo largo del proceso inductivo los colaboradores demostraron disposición para absorber la información formular consultas y participar en las instancias de acompañamiento lo que reflejó una apertura al proceso y una valoración positiva del apoyo recibido durante sus jornadas inaugurales en la organización

Como corolario de la implementación de este proyecto se constataron progresos significativos en diversas competencias y capacidades de los colaboradores entre los cuales destacan una mayor claridad respecto a las funciones y responsabilidades del cargo una comprensión más acabada de los procedimientos internos y una adaptación más fluida al entorno laboral de igual modo se evidenció una atenuación de la ansiedad inicial y un fortalecimiento del sentimiento de pertenencia aspectos que inciden de manera directa en la confianza y en la disposición anímica para el desempeño laboral

A nivel organizacional el proyecto permitió visibilizar con meridiana claridad la importancia de concebir la inducción como un proceso integral y no únicamente como un frío requisito administrativo de índole burocrática la experiencia sistematizada aportó elementos de gran Valia para reflexionar sobre las practicas existentes y abrió la posibilidad de implementar

mejoras orientadas a un acompañamiento más humano estructurado y coherente que guarde una sintonía profunda con las necesidades psicológicas de los nuevos colaboradores quienes ingresan a la organización buscando seguridad y sentido en su labor diaria

En el marco de las prácticas de investigación la participación de los colaboradores fue fundamental para la reconstrucción de la experiencia ya que sus percepciones reacciones y vivencias constituyeron la base del análisis reflexivo permitiendo que el aporte generado se traduzca en insumos cualitativos relevantes para comprender el impacto psicológico del proceso de inducción y para orientar futuras investigaciones o intervenciones en contextos organizacionales similares dentro de la realidad empresarial de guayaquil este enfoque participativo otorga una validez humana y científica a los hallazgos al dar voz a los protagonistas del ingreso laboral

En síntesis los elementos identificados en este proyecto tales como la relevancia del acompañamiento del jefe inmediato la claridad comunicacional y la atención esmerada a la dimensión emocional del ingreso laboral pueden ser considerados referentes útiles para otros practicantes o profesionales interesados en diseñar proyectos de intervención o investigación enfocados en la inducción organizacional y la promoción de la salud mental en el trabajo consolidando así una visión de la psicología organizacional que prioriza el bienestar del individuo como eje del éxito colectivo

INTERPRETACIÓN

La experiencia gestada durante las prácticas preprofesionales permitió comprender el proceso de inducción organizacional no como una mera secuencia de acciones formales sino como un ámbito simbólico donde se configuran significados vínculos y modos de posicionarse subjetivamente ante el trabajo el ingreso a una organización constituye un momento de ruptura y

tránsito donde el colaborador comienza a edificar su identidad laboral enfrentándose a normativas dinámicas relacionales y expectativas que inciden directamente en su bienestar psicológico

Desde una perspectiva cultural y organizacional la inducción observada reflejó prácticas arraigadas en una lógica institucional centrada primordialmente en el cumplimiento operativo y administrativo dicha orientación si bien es importante y necesaria reveló tensiones al no integrar de manera suficiente la dimensión emocional del ingreso laboral esta experiencia dejó patente cómo la cultura organizacional influye en las modalidades de acogida comunicación y acompañamiento reproduciendo esquemas que pueden facilitar o entorpecer la adaptación inicial del colaborador

En el plano relacional se identificó el rol fundamental del jefe inmediato como figura referencial durante la inducción cuya presencia o ausencia así como el estilo de liderazgo ejercido generó significados diferenciados en los nuevos colaboradores influyendo en la percepción de apoyo confianza y pertenencia esta relación temprana se constituyó como un eje cardinal para comprender tanto los avances como las limitaciones del proceso evidenciando que la inducción no es un acto aislado sino una experiencia que se construye en el encuentro interpersonal

Asimismo la experiencia permitió identificar diversas formas de malestar psíquico estrechamente asociadas al rito del ingreso laboral tales como la ansiedad la inseguridad y el temor paralizante al error las cuales emergen con una intensidad mayor cuando la información suministrada es insuficiente o cuando el acompañamiento resulta fragmentado y distante no obstante cuando la inducción se desarrolló de manera más estructurada y cercana estos

malestares tendieron a disminuir de forma notable dando paso a una disposición emocional mucho más favorable y abierta hacia el trabajo y la organización en su conjunto

En términos de aportes sustanciales la experiencia contribuyó de manera decidida al fortalecimiento del sentido de pertenencia la clarificación del rol y la reducción de la incertidumbre inicial elementos que impactan positivamente en el compromiso y la motivación intrínseca del personal sin embargo también se evidenciaron contradicciones latentes especialmente entre el discurso institucional orientado al bienestar y las prácticas cotidianas que en ocasiones priorizan la rapidez del ingreso por sobre la calidad del acompañamiento humano estas tensiones constituyen un punto de inflexión crítico y una oportunidad para futuras mejoras del proceso

Desde la perspectiva de las prácticas de investigación realizadas esta experiencia representó un aprendizaje significativo tanto a nivel teórico como metodológico puesto que la sistematización de experiencias permitió desarrollar habilidades de observación análisis crítico y reflexión interpretativa así como comprender la producción de conocimiento como un proceso situado y atravesado por la subjetividad y el contexto el ejercicio investigativo se convirtió de este modo en un puente sólido entre la teoría y la práctica donde la experiencia vivida dialogó constantemente con los marcos conceptuales de la psicología organizacional y humanista

Finalmente esta interpretación permitió reconocer que la inducción organizacional cuando es pensada y ejecutada desde una mirada integral puede transformarse en una experiencia significativa que promueva no solo la adaptación funcional sino también el cuidado de la salud mental y la dignidad del trabajador la experiencia vivida dejó como aprendizaje central la necesidad imperiosa de humanizar los procesos organizacionales recordando siempre que detrás

de cada procedimiento técnico hay personas que llegan con historias expectativas y emociones que merecen ser consideradas y valoradas con el mayor de los respetos

PRINCIPALES LOGROS DEL APRENDIZAJE

La implementación del proyecto permitió consolidar aprendizajes significativos que trascendieron el plano técnico situándose en una comprensión más profunda de las prácticas psicosociales en el ámbito organizacional una de las lecciones primordiales residió en reconocer que los procesos institucionales como la inducción no son meramente operativos sino escenarios donde se entrelazan dimensiones emocionales relacionales y culturales que inciden directamente en la salud mental de los colaboradores esta comprensión transformó la mirada inicial hacia el proceso permitiendo interpretarlo como una experiencia humana antes que como un trámite administrativo

La formación académica acumulada a lo largo de la carrera proveyó herramientas teóricas y metodológicas fundamentales para analizar la experiencia desde distintos ámbitos de intervención los conocimientos en psicología organizacional desarrollo humano y enfoque humanista facilitaron una lectura crítica de las dinámicas observadas permitiendo identificar tanto fortalezas como vacíos en el acompañamiento inicial asimismo la metodología cualitativa permitió aproximarse a la experiencia desde una postura reflexiva comprendiendo los significados que los actores atribuyen a su ingreso a la organización

Entre las experiencias positivas se destaca el contacto directo con la realidad organizacional la posibilidad de observar procesos reales y la oportunidad de proponer mejoras concretas orientadas al bienestar de los colaboradores no obstante también se enfrentaron experiencias negativas como la limitada disponibilidad temporal para profundizar en algunos procesos y ciertas resistencias al cambio dentro de la dinámica institucional dichas dificultades

se transfiguraron en aprendizajes que evidenciaron la importancia de la flexibilidad la comunicación y la adaptación a contextos reales

A partir de la experiencia acumulada se considera que en situaciones futuras de similar naturaleza se mantendría la observación participante como herramienta central del ejercicio profesional así como el enfoque humanista para comprender las vivencias subjetivas de los colaboradores sin embargo se propondría fortalecer la planificación previa ampliar los espacios de retroalimentación y promover una mayor sensibilización de los actores institucionales respecto a la dimensión emocional de la inducción entendiendo que la acogida es una responsabilidad compartida que trasciende lo técnico para situarse en lo relacional

El proyecto generó como principal producto una propuesta estructurada de mejora del proceso de inducción organizacional orientada a integrar de manera armónica los aspectos administrativos relacionales y emocionales asimismo se produjo un análisis sistematizado de la experiencia que constituye un aporte valioso tanto para la organización como para futuros procesos de intervención o investigación en contextos similares en relación con los objetivos planteados se logró analizar el proceso de inducción desde una perspectiva psicosocial identificando sus principales fortalezas y debilidades para diseñar una propuesta de mejora orientada al bienestar y la adaptación de los nuevos colaboradores

Es importante señalar que algunos objetivos vinculados a la implementación total de la propuesta no pudieron concretarse debido a limitaciones de tiempo y alcance institucional lo cual responde a factores externos al proyecto que no merman la validez del diseño propuesto durante la experiencia se identificaron elementos de riesgo asociados principalmente a la ansiedad inicial la sobrecarga de información y la falta de acompañamiento emocional en ciertos momentos del

ingreso laboral factores que de no ser atendidos oportunamente pueden erosionar la adaptación y el bienestar psicológico del colaborador afectando su compromiso a largo plazo

Esta sistematización permite concluir que el éxito de la gestión del talento en la empresa guayaquileña depende de la capacidad de equilibrar la eficiencia operativa con la contención humana asegurando que cada nuevo integrante encuentre un entorno seguro y previsible donde desplegar sus facultades profesionales con plenitud y confianza desde el primer día de su vinculación institucional

Entre los elementos innovadores de la experiencia se destaca la incorporación de una mirada humanizada del proceso inductivo la cual reconoce al colaborador como un sujeto activo dotado de emociones expectativas y necesidades este enfoque innovador ejerce un impacto positivo en los colectivos intervenidos dado que promueve una integración más consciente empática y respetuosa robusteciendo el vínculo entre el colaborador y la organización desde su génesis

Finalmente, el impacto a nivel de la salud mental se manifestó en la mitigación de la ansiedad inicial el fortalecimiento del sentido de pertenencia y una mayor disposición anímica hacia el trabajo dichos resultados corroboran que una inducción concebida desde una perspectiva integral puede erigirse en un factor protector capaz de suavizar el tránsito del ingreso laboral y sentar bases más saludables para la relación entre el individuo y la organización

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

- La presente sistematización de experiencias permitió mirar el proceso de inducción organizacional no solo como un procedimiento técnico sino como un umbral simbólico un primer territorio que el nuevo colaborador atraviesa al ingresar a la vida organizacional por lo cual a lo largo del proyecto la inducción

dejo de entenderse como un simple acto informativo para revelarse como un espacio profundamente humano donde se entrelazan expectativas emociones aprendizajes y sentidos de pertenencia

- Uno de los principales aprendizajes fue comprender que la inducción constituye el primer espejo en el que el colaborador se reconoce dentro de la organización cuando este proceso carece de acompañamiento claridad o calidez se generan fisuras tempranas en la construcción del vínculo laboral en cambio cuando se estructura desde una mirada integral favorece la adaptación la confianza y el compromiso esta experiencia evidencio que la inducción es en esencia un proceso de socialización psicológica donde se comienza a tejer el lazo entre la persona y la cultura organizacional
- La intervención permitió identificar la necesidad de fortalecer las prácticas de inducción que integren dimensiones administrativas relacionales y emocionales entendiendo al colaborador como un sujeto activo y no solo como un receptor pasivo de información en este sentido la propuesta desarrollada se consolido como una alternativa viable para optimizar el proceso de ingreso al incorporar espacios de acompañamiento comunicación clara y sentido humano lo cual puede ser replicable en contextos organizacionales similares dentro de la dinámica productiva de la región guayaquileña
- Esta investigación concluye reafirmando que el bienestar del trabajador y la eficiencia de la empresa no son senderos opuestos, sino que convergen en la calidad de la bienvenida que se ofrece al nuevo integrante permitiendo que la

organización florezca a partir de la seguridad y el compromiso de su gente desde el primer día de su trayectoria profesional

- Entre las lecciones aprendidas susceptibles de generalización se destaca que los procesos inductivos eficaces no se erigen únicamente desde manuales o protocolos sino desde la presencia consciente de la organización hacia quienes inician su trayecto en ella asimismo se evidenció que la psicología organizacional aporta herramientas valiosas para comprender dichos procesos desde el bienestar la motivación y la construcción del sentido contribuyendo directamente al resguardo de la salud mental en el ámbito laboral
- A partir de la experiencia sistematizada se pueden postular como afirmaciones reflexivas que una inducción diseñada desde un enfoque humanista propicia una integración más saludable y significativa del colaborador que el acompañamiento inicial incide positivamente en la percepción de apoyo organizacional y en la disposición al aprendizaje y que la calidad del primer contacto con la organización influye en la permanencia el compromiso y el clima laboral
- Finalmente se recomienda que futuras intervenciones o indagaciones profundicen en el seguimiento longitudinal de los procesos inductivos incorporando evaluaciones periódicas que permitan ajustar las prácticas según las necesidades reales de los colaboradores de igual modo se sugiere promover una cultura organizacional que conciba la inducción no como un punto de llegada sino como el primer paso de un itinerario compartido donde la organización y el individuo inician juntos la construcción de sentido pertenencia y crecimiento mutuo

- Así este proyecto concluye como un ejercicio de reflexión y aprendizaje donde la experiencia se transforma en conocimiento y el conocimiento en posibilidad dejando abiertas nuevas preguntas y caminos para seguir humanizando las practicas organizacionales desde la psicología para finalizar este recorrido realizado se reafirma la idea de que el colaborador no llega a la organización como una hoja en blanco sino como un sujeto que porta recursos internos para comprenderse adaptarse y transformarse tal como señala Rogers (1961) el individuo posee dentro de sí vastos recursos para la comprensión de sí mismo y para cambiar su autoconcepto sus actitudes y su conducta sin embargo estos recursos solo logran desplegarse cuando el entorno ofrece condiciones de acogida claridad y respeto en este sentido la inducción organizacional se convierte en el espacio donde la organización decide si habilita o limita ese potencial humano desde el primer encuentro
- Esta investigación deja como huella indeleble la convicción de que el éxito de cualquier estructura productiva en guayaquil depende de la mirada que se pose sobre el otro reconociendo que la inducción es ante todo un acto de hospitalidad profesional y un compromiso con la salud mental del trabajador al humanizar el ingreso no solo estamos optimizando procesos administrativos sino que estamos honrando la dignidad de quien decide aportar su talento a la misión colectiva transformando la organización en un espacio de crecimiento mutuo y esperanza compartida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angrosino, M. (2007). *Investigación etnográfica y observacional*. Sage.
<https://we.riseup.net/assets/562204/Angrosino%2C%2BM.%2B%282007%29.%2BDoing-Ethnographic-and-Observational-Research.pdf>
- Bowen, G. A. (2009). El análisis documental como método de investigación cualitativa. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.3316/QRJ0902027/full/html>
- Bühler, C. (1968). El curso de la vida humana como problema psicológico. *Desarrollo Humano*, 11(3), 184–200.
<http://www.jstor.org/stable/26761721>
- Creswell, J. W. (2014). *Diseño de la investigación: Enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto* (4.ª ed.). SAGE.
https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Flick, U. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa* (5.ª ed.). Sage.
https://books.google.com/books/about/An_Introduction_to_Qualitative_Research.html?id=HB-VAgAAQBAJ
- Frankl, V. E. (1984). *El hombre en busca de sentido* (ed. revisada y actualizada). Washington Square Press.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández-Guerra, A. (2021). La persona hiperconectada: reflexiones desde el desarrollo humano y el enfoque centrado en la persona. *Revista de Ciencias Sociales*, 2, 1–15.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-38202021000200046
- Kvale, S. (2011). *La entrevista en investigación cualitativa*. Sage.
<https://methods.sagepub.com/book/mono/doing-interviews-2e.pdf>
- Lewin, K. (1951). *Teoría de campos en las ciencias sociales: Artículos teóricos seleccionados* (D. Cartwright, Ed.). Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Harper & Row.

May, R. (1981). *Libertad y destino*. W. W. Norton & Company.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2022). *Código del Trabajo del Ecuador*.
<https://www.trabajo.gob.ec/codigo-de-trabajo/>

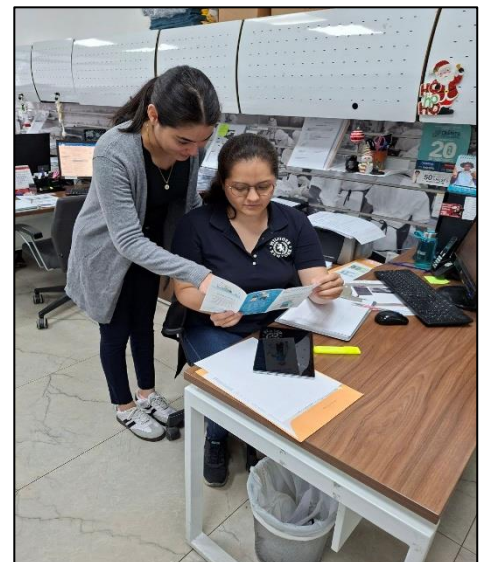
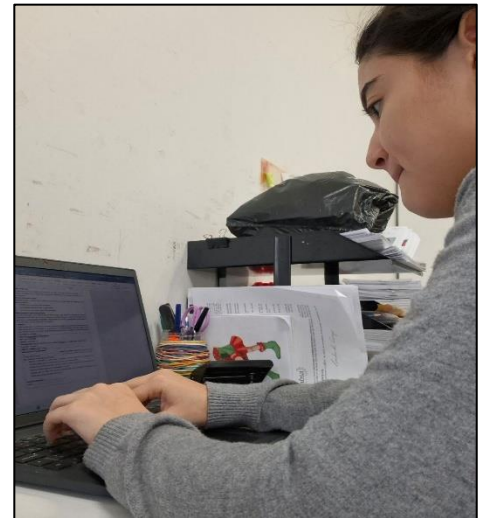
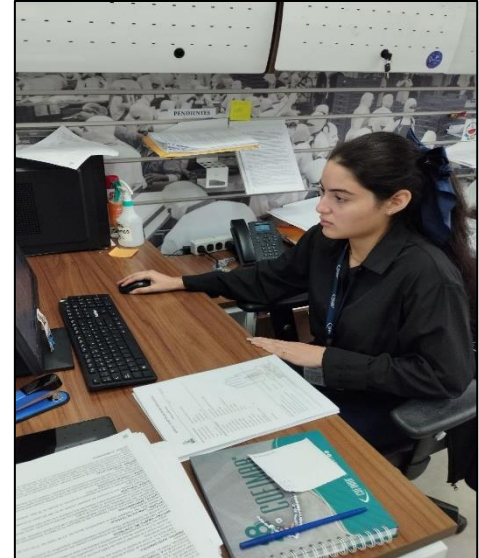
Rogers, C. R. (1957). Las condiciones necesarias y suficientes para el cambio de personalidad terapéutico. *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), 95–103.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0045357>

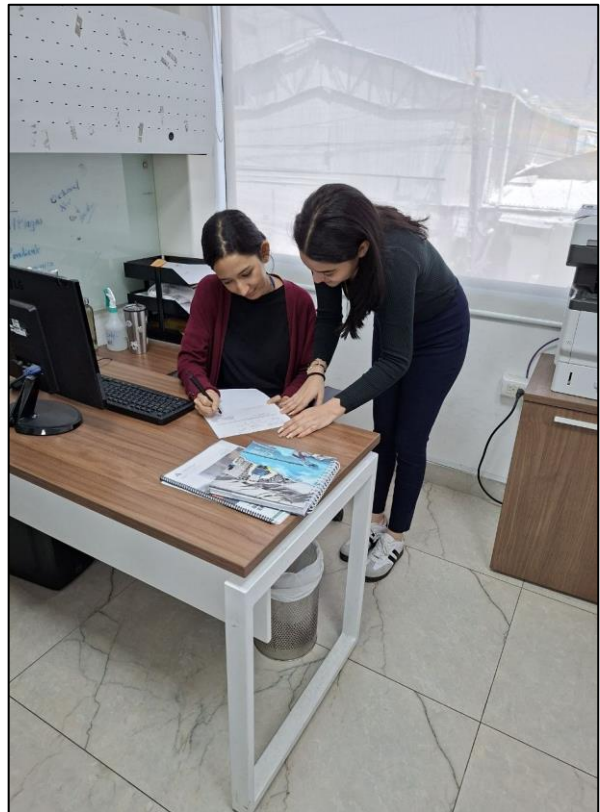
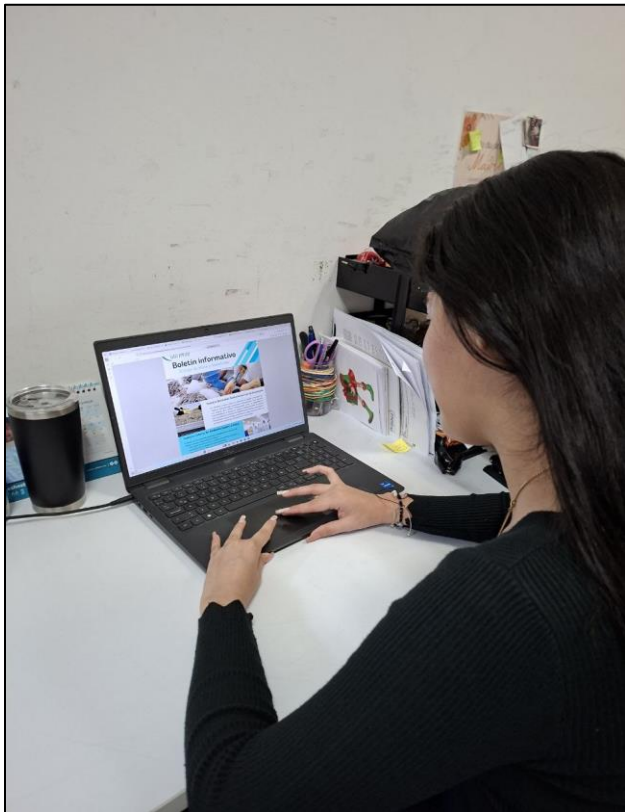
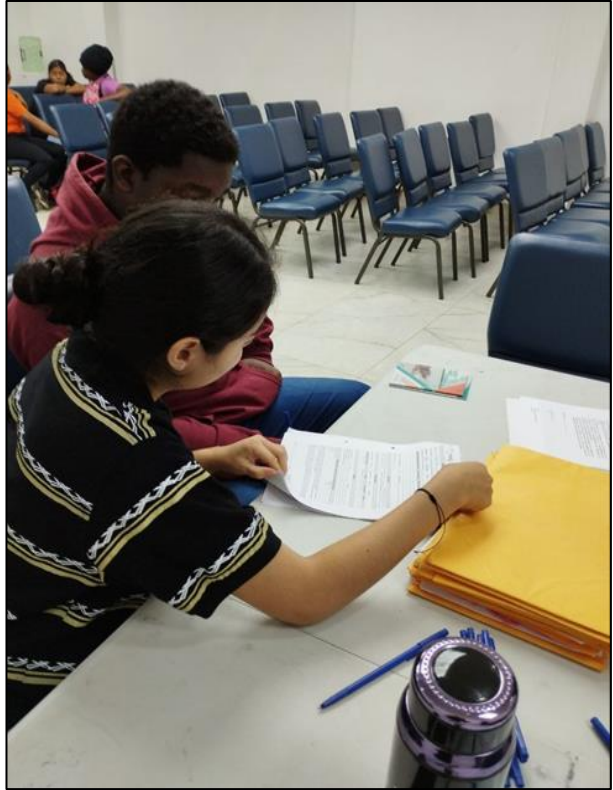
Rogers, C. R. (1961). *El proceso de convertirse en persona: Mi técnica terapéutica*. Houghton Mifflin.

Secretaría Nacional de Planificación del Ecuador (SENPLADES). (2021). *Plan Nacional de Desarrollo: Plan de Creación de Oportunidades 2021–2025*.
<https://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2021-2025/>

ANEXOS









Boletín informativo

Código de ética y beneficios



Nuestra Identidad: Compromiso con la Excelencia

En COFIMAR, nuestra misión es garantizar la calidad e inocuidad de nuestros productos bajo estándares internacionales. Para lograrlo, nos guiamos por valores fundamentales como la integridad, la sustentabilidad y el trabajo en equipo. El Código de Ética es nuestra base para generar confianza y credibilidad ante clientes y proveedores, fortaleciendo nuestra imagen corporativa y asegurando que cada una de nuestras acciones sea transparente y responsable.

Nuestra Cultura: Un Ambiente Seguro y Justo

El Código de Ética garantiza que todos trabajemos en un entorno de respeto, equidad y seguridad. Esto implica:

- **Trato Digno:** Garantizamos un ambiente libre de discriminación y respetuoso de la intimidad de cada colaborador.
- **Seguridad Laboral:** Promovemos condiciones de trabajo seguras y capacitación constante en salud ocupacional.
- **Transparencia:** Contamos con canales de comunicación seguros (buzones físicos y digitales) para reportar cualquier irregularidad de forma confidencial y sin temor a represalias.



Beneficios: Valoramos tu Esfuerzo

Actuar con ética y responsabilidad individual contribuye directamente al crecimiento sostenible de nuestra empresa. Como parte de nuestro compromiso con el bienestar y desarrollo de nuestro equipo, recordamos los beneficios vigentes para todos los colaboradores:

- **Seguridad y Salud:** Afiliación al IESS y acceso a cupos en farmacias.
- **Apoyo Diario:** Servicio de alimentación cubierta.
- **Reconocimiento:** Incentivamos tu compromiso mediante bonos por desempeño y premios por asistencia.
- **Facilidades de Consumo:** Cupos disponibles en farmacias, Tía y Jugos y Frutas.



Boletín informativo

Reglamento interno de trabajo,
higiene y seguridad



Pilares de la Relación Laboral: Derechos y Deberes

El Reglamento Interno de Trabajo es el instrumento fundamental para garantizar relaciones claras y armoniosas. Como colaborador, tus derechos incluyen una remuneración justa, capacitación constante y un trato respetuoso. A cambio, la empresa requiere el cumplimiento estricto de obligaciones como la puntualidad, el uso correcto del uniforme y la total confidencialidad de la información corporativa. Recuerda que el desconocimiento de estas normas no exime de su cumplimiento.

Gestión de Tiempo: Permisos, Licencias y Vacaciones

- Para mantener el orden y la eficiencia, existen protocolos específicos para las ausencias:
- **Permisos de ausencia:** Se autorizan por emergencias hasta por 3 horas por jornada, debiendo recuperarse en la misma semana.
- **Licencias:** Contemplan casos de maternidad, paternidad, capacitación autorizada y calamidad doméstica.
- **Vacaciones:** Tienes derecho a 15 días anuales, acumulables hasta por tres años. Para solicitarlas, es indispensable comunicar con anticipación, entregar bienes a cargo y firmar las actas correspondientes.



Compromiso con la Seguridad, Salud e Higiene

La integridad física es nuestra prioridad. Por ello, es obligatorio seguir estrictamente el Reglamento de Seguridad e Higiene y utilizar correctamente los equipos de protección provistos por la empresa. Para garantizar un ambiente seguro y ético, quedan estrictamente prohibidas conductas como el consumo de alcohol o drogas, el ingreso con armas, la alteración de sistemas informáticos y el uso de recursos empresariales para fines personales. El incumplimiento de estas normas de seguridad se considera una falta grave que puede derivar en la terminación del contrato.

