



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina
Regional Norte INPE, Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Paz Paico, Monica Gissell (ORCID: 0000-0003-1278-6955)

ASESOR:

Dr. Hernández Torres, Alex Miguel (ORCID: 0000-0002-5682-2500)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Chiclayo - Perú

2022

DEDICATORIA

A mi mamá, quien siempre me inculcó el deseo de superación personal y aunque no está físicamente conmigo, el recuerdo de su actitud, perseverancia y disciplina para lograr sus objetivos, se mantienen vivos en mí.

AGRADECIMIENTO

A mi papá, hermanos y sobre todo a mi hija, por su paciencia y motivación que me ayudan a alcanzar los objetivos que me propuse, a pesar de las dificultades.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. PROPUESTA	35
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de desempeño laboral de los servidores de la ORN INPE	23
Tabla 2 Determinación de necesidades respecto al programa de inducción	26
Tabla 3 Percepción Charlas informativas respecto al programa de inducción	26
Tabla 4 Dimensión de la ejecución del programa de inducción	26
Tabla 5 Evaluación respecto al programa de inducción	27

RESUMEN

El estudio tuvo como pretensión principal proponer un programa de inducción que incida en el desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte INPE – Chiclayo; en virtud de ello, se realizó una investigación básica, de tipo descriptivo propositivo, con enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación transversal, no experimental.

Con el propósito de recaudar información, se diseñó un instrumento este fue un cuestionario, que estuvo dirigido a un grupo de trabajadores de la aludida entidad. Una vez aplicado este, la información fue enviada a un estadista profesional, de esta manera se logró respetar el criterio de rigor científico; obteniendo como resultado que el 37% de los trabajadores, equivalente a 11 personas encuestadas de la Oficina Regional Norte del INPE, manifiestan que el nivel de desempeño es bajo; el 60% de los trabajadores, que equivale a 18 personas encuestadas, manifiestan que el nivel del desempeño es medio, y el 3% de los trabajadores, que equivale a 1 una persona, indica que el nivel del desempeño laboral es alto.

Concluyendo que la aplicación de un programa de inducción, tendrá resultado positivo puesto que repercutirá de forma favorecedora en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad materia de estudio.

Palabras clave: programa, inducción, desempeño laboral, funciones administrativas.

ABSTRACT

The main aim of the study was to propose an induction program that affects the work performance of the servers of the INPE North Regional Office - Chiclayo; By virtue of this, a basic research was carried out, of a proactive descriptive type, with a quantitative approach, with a cross-sectional, non-experimental research design.

With the purpose of collecting information, an instrument was designed, this was a questionnaire, which was addressed to a group of workers of the aforementioned entity. Once this was applied, the information was sent to a professional statistician, in this way it was possible to respect the criterion of scientific rigor; obtaining as a result that 37% of the workers, equivalent to 11 people surveyed from the North Regional Office of INPE, state that the level of performance is low; 60% of the workers, which is equivalent to 18 people surveyed, state that the level of performance is medium, and 3% of the workers, which is equivalent to 1 person, indicate that the level of job performance is high.

Concluding that the application of an induction program will have a positive result since it will have a favorable impact on the work performance of the workers of the entity under study.

Keywords: program, induction, job performance, administrative functions.

I. INTRODUCCIÓN

Conforme transcurre el tiempo, se ha evidenciado que se ha realizado la incorporación de múltiples teorías administrativas. Asimismo, se ha logrado notar que existen un gran elemento, el mismo que goza de un carácter fundamental, este es el elemento humano; este primordialmente se estima como el ejecutor de planes, los mismos que fueron propuestos con anterioridad a la creación de las empresas o entidades. En virtud de ello, se estima la utilidad de una inducción, permite el buen funcionamiento del personal, debido a que permite favorecer en la celeridad en sus actividad del nuevo empleado, puesto que es un personaje que recién inicia su proceso de adaptación en la entidad, cuyo propósito es buscar la obtención del potencial en el sentido profesional (García, 2021).

Es así que, con el apareamiento de un nuevo miembro en una entidad; generalmente, se emplea un determinado procedimiento para escoger al personal, tal procedimiento se basa en la evaluación de la imagen más capaz de cubrir diversas vacantes. Siendo así, la mayoría de entidades, reflejan la importancia de un programa de inducción a sus colaboradores, debido a que facilita su participación a la entidad (Díaz, 2020).

A propósito de la información otorgada por Center for American Progress (2020), se afirma que el coste medio de reemplazo a un trabajador, generalmente, se encuentra entre el 10% y el 30% de su ingreso al año; demostrando de esta manera, una factura demasiado alto, concientizando que las empresas podrían economizar si dejan de superar el volumen de contención de trabajadores, mediante un procedimiento de inducción.

Aquel trabajador que se incorporar a una organización, es fundamental que tenga el poder de adaptación, en cuanto su cultura y valor, así como de tener conocimiento de la misión y visión, además de los productos o servicios que ofrecen. De igual manera, debe tener conocimiento de las labores que desempeñará y la estructura de la organización. Dicho proceso, goza de diversas denominaciones, entre ellas se tiene: inducción, socialización, orientación, adscripción. Cabe precisar que, todas ellas tienen el mismo objetivo, siendo esta la incorporación rápida y eficaz del nuevo trabajador (Ugalde, 2019).

Un caso de ello, se tiene la investigación de Ribadeneira (2017) quien analizó el desempeño laboral y los programas de inducción en una organización, obteniendo como resultado que gran parte de trabajadores en el área de administración, como consecuencia de una experiencia laboral, ha sido posible lograr ejecutar de manera favorable las funciones de su puesto y no por haber sido partícipe de un procedimiento de inducción.

Del mismo modo, han existido colaboradores que han sido partícipes de un proceso de inducción, posteriormente a la relación laboral, no existiendo lógica recibir capacitación una vez finalizada el trabajo. Lamentablemente, muchas entidades no cuentan con un proceso de inducción específica, motivo por el que realizan actividades que requieren de largos procesos de adaptación al nuevo colaborador, cuya función principal debería desempeñar el jefe inmediato, debido a que es la cabeza del nuevo colaborador. Por ello, el autor propuso un programa de inducción, teniendo en cuenta las necesidades de los colaboradores, posterior a su aplicación, el desempeño laboral se incrementó en un 30% aproximadamente.

Aldi (2018) determinó que dentro del desempeño laboral, existen ciertos grados, ello en consideración de su organización en estudio estaban por debajo de lo que se considera aceptable en un nivel de productividad de una empresa. Por ello, se analizó e identificó las principales problemáticas que incidían en el desempeño con respecto a la inducción, lo cual permitió que se implementara un programa de inducción para nuevos ingresantes que le permitieran entrar con los conocimientos, habilidades y confianza necesaria para desempeñar de manera idónea y eficiente sus labores.

Ortiz (2018), en su estudio llegó a la conclusión que no existe un proceso de inducción adecuado en su organización en estudio, pues no se les brindaba a los trabajadores toda la información necesaria antes de integrarse a su puesto de trabajo, afectando de esta manera en el desempeño de cada uno de ellos y en el crecimiento empresarial aquejando al momento de tomar decisiones por lo cual este no se sentirá muy cómodo o seguro en su área de desempeño. No existe manual o guía que ayude en una adecuada inducción, dificultando la obtención de datos características de la institución, como por ejemplo: misión, objetivos y visión, así mismo como la del puesto de trabajo en la que va a

desenvolverse. El programa de inducción pudo permitir a los nuevos trabajadores sentirse cómodos en su área de trabajo, romper las barreras ante los cambios organizacionales y mejorar el compañerismo entre los trabajadores.

En consecuencia, una incorporación rápida y eficaz, ayudará a que el colaborador quede complacido y seguro de las actividades que llevará a cabo, de la mano con estrategias de motivación permanentes, el colaborador podrá tener un alto desempeño laboral.

El Instituto Nacional Penitenciario (INPE) está descentralizado en ocho (08) Oficinas Regionales, las cuales están encargadas de dirigir, evaluar y supervisar la ejecución de las penas privativas de libertad y limitativas de derecho, siendo cada una de ellas una unidad ejecutora y tiene a su cargo establecimientos penitenciarios y establecimientos de medio libre.

Los establecimientos penitenciarios, establecimientos de medio libre y sedes regionales están conformados por las áreas de seguridad, tratamiento y administración, si bien existe el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciario CENECP – que instruye al personal para el desarrollo de funciones en seguridad, los servidores asignados a funciones administrativas en las diferentes dependencias, en su mayoría, son los mismos trabajadores que recibieron formación para agentes de seguridad.

A ello debemos agregar el constante crecimiento de la población penitenciaria (personas reclusas) que conlleva a construir nuevos penales y genera carencia de capital humano en todas las dependencias, pues la entidad no cuenta con recursos para contratar el volumen ideal de servidores para su óptimo desarrollo, originando carga de trabajo y constantes desplazamientos del personal, por tanto el cómo se comporta y cómo hace su trabajo un servidor del INPE, está en relación entre el salario que percibe, la exigencia, riesgo y la comodidad para el cumplimiento de su rol.

La justificación del presente estudio de investigación, se basa en la necesidad de optimizar el desempeño laboral de los servidores que desarrollan funciones administrativas en la Oficina Regional Norte, tomando en cuenta la evidente modernización de los procesos y sistemas de gestión administrativa,

con la finalidad de generar procedimientos responsables con resultados maximizados y la satisfacción del personal que los desarrolla.

La justificación teórica es la de proponer investigar sobre la prioridad de la aplicación de los programas de inducción y determinar el impacto que genera su utilidad de manera oportuna y eficiente, el decrecimiento de costes y tiempo en el cumplimiento de las funciones, además de permitir el cumplimiento de los objetivos institucionales.

De esta manera, el estudio requiere de un planteamiento del problema, el mismo que contenga sustento y delimitación, y que a su vez presente razonabilidad en los planteamientos expuestos. Ante lo expuesto se formula como problema lo siguiente: ¿Qué programa de inducción incide en el desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo?

Los beneficiarios de esta investigación serán tanto los trabajadores de la Oficina Regional Norte y el Estado - debidamente representado por el Instituto Nacional Penitenciario, ya que los servidores al enriquecer sus conocimientos, desarrollar sus habilidades y fortalecer su integración con la institución, forjaran un mejor desempeño de sus funciones, pues serían efectivos, productivos, creativos y competitivos.

En el presente estudio, se tiene como **objetivo general**: Proponer un programa de inducción que repercuta de forma positiva en el desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte del INPE – Chiclayo.

Asimismo, para alcanzar el objetivo general, se plantearon como **objetivos específicos** los siguientes:

- a) Identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte INPE
- b) Describir la situación de los procesos de inducción que se desarrollan en la actualidad en la Oficina Regional Norte INPE
- c) Diseñar un programa de inducción que mejore el desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte INPE.

- d) Validar un programa de inducción que sea de aplicación para los nuevos ingresantes de la Oficina Regional Norte INPE.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al nivel internacional, existen los siguientes trabajos previos de investigación:

Cortés (2021) en su tesis titulada “Diseño de un plan de formación y desarrollo de Talento Humano para Febor Entidad Cooperativa”, para optar por el grado de maestro en Administración de Empresas. Se obtuvo, con el propósito de que los colaboradores tengan un adecuado desempeño laboral, es necesario que tenga el perfil adecuado que esté de acuerdo al cargo, de esta forma el programa de inducción será exitoso. Por otro lado, el programa de inducción debe ir también de acuerdo a los objetivos de cada área en la organización de tal manera que todo esté direccionado a una sola meta. Por último, el autor indica que el programa de inducción también debe estar de acuerdo al plan profesional y desarrollo personal que tengan los colaboradores, de esta manera se podrá llegar a ellos con más precisión generando el involucramiento laboral y asegurar un alto desempeño laboral.

Ayala (2019) en su tesis titulada “Propuesta de un sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cía. Ltda”, para optar por el grado de maestro en Desarrollo del Talento Humano. Se obtuvo, que teniendo en cuenta que cada uno de sus procesos es muy informal, la gestión del talento humano contiene un proceso de selección no estructurado, solo optan por recibir recomendados y no realizan ninguna investigación sobre el reclutado. En el caso de los programas de inducción, éstos no existen, solo se le explica al nuevo trabajador el rubro a detalle de la empresa y sus tareas a realizar. Por lo que no tiene un proceso de adaptación a la cultura de la empresa. En consecuencia, los trabajadores presentan insatisfacción y bajo desempeño laboral.

Hernández (2019) en su tesis titulada “Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del Colegio Santa Rosa”, dicho estudio se realizó con el fin de optar el grado de maestro en Gerencia avanzada en educación. Se obtuvo, que el desempeño de los trabajadores está empicada debido a que no se usan estrategias relacionadas a la regulación del talento humano, ello a fin de que los trabajadores

puedan sentirse cómodos e involucrarse con la organización. La selección del personal no es la adecuada, pues la asignación de cargos no está de acuerdo al perfil del trabajador. Por otro lado, los programas de inducción no van de acuerdo a la preparación académica y experiencia profesional que pueda tener el trabajador, así como tampoco se toma en cuenta sus habilidades y destrezas. Ello ha generado la desmotivación de los trabajadores y su bajo desempeño, ya que no se considera una pieza clave de la organización, no se sienten valorados.

Mejía (2016) en su tesis titulada “Propuesta metodológica para la inducción y capacitación en el área de producción en Laboratorios Ropsohn para el buen desempeño de los trabajadores”, tal investigación se desarrolló con el propósito de adquirir el grado de maestro en Gerencia de calidad en productos y servicios. Se obtuvo que el proceso de inducción que realiza la entidad en estudio no es la adecuada. En primer lugar, el tiempo es muy corto, por lo que la información brindada no puede ser clara para los colaboradores, el proceso de inducción está conformado por información generalizada sobre el rubro de la empresa, aspectos críticos e información sobre la atención. Los planes de inducción son diferentes para cada área, pues la información de las tareas es diferente, a pesar de ello la información sigue siendo muy generalizada. Los trabajadores deben aprender conforme tienen su experiencia laboral en la organización, pero eso tiene como consecuencia que no tengan involucramiento laboral, insatisfacción y bajo desempeño.

Gonzales, Moreno y Oviedo (2017) en su tesis titulada “Diseño e implementación del manual de inducción para el talento humano del laboratorio departamental de Salud Pública de Santander”, cuyo propósito fue la adquisición del grado de especialista en Auditoría en Salud. Se obtuvo, la mayoría de trabajadores sabe que hay un manual de inducción y reducción, pero no se acuerdan mucho sobre ello, lo cual quiere decir que éste manual no ha causado un impacto en los trabajadores. A pesar de ello, los trabajadores si conocen la historia y antecedentes de la organización. Los trabajadores en su totalidad se muestran interesados en participar en nuevos procesos de inducción que le permitan involucrarse a mayor escala con la organización.

Quezada (2017) en su tesis: “Plan de mejora del proceso de inducción en el Ministerio de la Juventud, Santo Domingo”, cuyo fin fue adquirir el ascenso de maestro en Gerencia de Recursos Humanos. Se obtuvo que los trabajadores necesitan estímulos de la organización para sentirse motivados e involucrados con la organización. Así mismo, los programas de inducción son pieza clave para la incorporación adecuada de los trabajadores. Los nuevos trabajadores presentaron mucho entusiasmo y motivación con la empresa y su nuevo puesto laboral, pero depende de la empresa mantener esas expectativas que pueden tener los colaboradores. El programa de inducción no debe considerarse como un proceso rápido, es un proceso que conlleva tiempo y esfuerzo.

A nivel nacional se presenta los siguientes trabajos previos de investigación:

Leiva (2021) en su tesis titulada “La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca”, cuyo propósito fue adquirir el ascenso de maestro en Ciencias con mención en Administración y Gerencia Pública. Se identificó que la inducción de los trabajadores influye en más del 70% en el desempeño laboral. La institución no llevaba a cabo una adecuada inducción, pues en su mayoría solo era una pequeña asesoría sobre el puesto y una capacitación por parte del jefe directo, mas no se realizaba un programa de inducción de acuerdo a las necesidades. Teniendo en cuenta ello, es que el desempeño laboral en los trabajadores presentaba niveles bajos, en consecuencia, una insatisfacción laboral.

Vergara (2020) en su tesis titulada “Modelo de inducción docente: Una propuesta de mejora del desempeño docente en la Universidad Continental de Huancayo”, dicha tesis se realizó para lograr ser maestro en Educación con mención en educación superior. A manera dimensional se tuvo la planificación, la percepción, habilidades, desempeño y manejo de recursos organizacionales y tecnológicos. Los resultados mostraron que los docentes tenían un alto nivel de preparación académica y profesional, pero eso no aseguraba que tuvieran un buen desempeño, pues era necesario un programa de inducción sobre las necesidades que puedan tener los estudiantes o herramientas didácticas que les permitiera llegar a los estudiantes de tal forma que causen un impacto en su

aprendizaje. Por ello se demostró que el programa de inducción si influía a gran escala en el desempeño laboral de los colaboradores.

Gómez (2017) en su tesis titulada “Diseño de un manual basado en competencias para la selección, contratación e inducción de la empresa Aseconadez SA”, dicha investigación se realizó para lograr ser maestro en Administración de Empresas con mención en recursos humanos y marketing. La empresa, en estudio, no tiene un proceso estructurado de reclutamiento y selección, pues los postulantes son referidos por clientes, trabajadores, familiares o amistades, tampoco se realiza una evaluación sobre los antecedentes o la validación de la experiencia profesional y académica. La contratación si se da de manera formal pero los procesos de inducción son inadecuados, no se realiza un programa de acuerdo a las exigencias del trabajador, de la empresa y los clientes. Por su parte, los trabajadores no tienen claro sus funciones y responsabilidades por lo que no se les dejó claro en la inducción, y tienen tareas duplicadas generando ineficiencia en la organización. El programa de inducción no podrá ser eficaz si la empresa no consigna los recursos para ello, como las estrategias empresariales, los objetivos, manuales de funciones y una estructura organizacional definida. La empresa carece de todo ello.

Bases Teóricas

Con respecto a la variable programa de inducción se tiene lo siguiente:

Koontz y Weihrich, (1994) definen la inducción como socialización e indican que hay que hacerla para la adquisición de aptitudes y capacidades laborales, la adopción de roles apropiados y la adaptación a las normas y valores del grupo de trabajo.

Cane (1997) indica que el objetivo primordial de un programa de inducción consiste en fomentar un pensamiento positivo en los nuevos miembros del personal. Los programas tradicionales de inducción son un medio de dar información a los nuevos miembros de la organización o una manera de integrar a las personas, de modo que se transformen en una parte productiva de la fuerza laboral, tanto como sea posible.

Dolan, Schuler y Valle (1999) comentan que la introducción de los nuevos individuos a las organizaciones, como un “proceso importante de ubicación y socialización”, para “facilitarles el funcionamiento efectivo” y lograr que sean personas más productivas: “los principales fines de la orientación y la socialización de empleados son reducir costes de puesta en marcha, reducir el estrés y la ansiedad, reducir la rotación de personal, y ahorrar tiempo a los supervisores y compañeros de trabajo”

Dolan, Schuler y Valle (1999) sugieren además de la oportunidad de generar en los nuevos trabajadores, sentido de compromiso por la empresa, de acuerdo a los autores, la meta del departamento de recursos humanos es la de crear un sistema de orientación que complemente sus actividades de reclutamiento y selección, cuyo fin es que los candidatos que obtengan el puesto sigan motivados y comprometidos con la organización.

Yacoubian (2015) indica que al haber finiquitado el proceso selectivo y habiendo decidido que sujetos pueden ser los más correctos para desempeñar el puesto, que el hecho de contrato, inicia con la fase de inducción. El hecho de poder brindarle cierta capacitación al nuevo miembro de la empresa, presenta fin de adaptación, cuyo propósito es buscar el mejor posible en el menor tiempo, haciéndose una pequeña comparación con los compañeros y características de la entidad.

Werther y Davis (2008) refieren que la inducción profesional hace hincapié en las políticas y procedimientos que se espera que el empleado observe, en el conocimiento de las personas con quienes va a alternar y en subrayar los objetivos y metas que se espera que logre alcanzar. Al contrario de lo que ocurre en el proceso de orientación local de muchos empleados de bajo nivel, que puede durar sólo unas horas o un máximo de dos o tres días, el proceso de una inducción profesional para un empleado a nivel internacional puede durar semanas o incluso meses. Es común dar al empleado varias semanas de plazo antes de que asuma sus responsabilidades a cabalidad. Aunque la orientación previa a la transferencia es muy importante, la orientación local, posterior a la transferencia, es también de muy alto valor.

Alles (2016) dice, el programa de inducción comprende la orientación del trabajador, debido a que se enfoca en cómo debe llevarse a cabo el trabajo, cuyo propósito es asumir responsabilidades y funciones, además de gozar de un papel de líder de un grupo, si el caso lo amerita; además, permite crear una actitud positiva para la entidad. Por su parte, Barquero (2005) asevera que, la orientación que otorgue en el pasar del tiempo, será posible determinar la existencia eficaz de su desempeño.

Ortega (2018) estima que es de suma importancia que, todo programa de inducción ideal para su aplicación, debe contener como índice primigenio, la educación, a razón de que en base a ello se mostrará con el ejemplo la responsabilidad, en base al cumplimiento de ciertas tareas obligacionales. A propósito de ello, se tiene como ejemplo, el caso siguiente:

Es de costumbre que una persona, que recién ingresa a una entidad a laborar, se sienta aislado del grupo de trabajadores, debido a que ni siquiera han interactuado ni cruzado media palabra; sin embargo, con el propósito del cumplimiento de un programa de inducción, es un motivo suficiente para poder conocerse y tener cercanía, provocando que sean más llevaderos los primeros días de trabajo, puesto que es de costumbre que laboral, que al no lograrlo, es evidente que perderá tiempo.

Por su parte, Alles (2016) estima que, la inducción debe provenir como iniciativa del área de Recursos Humanos, debido a que esta se enfoca en lo que es más favorecedor para el cargo que se desempeña. Es importante tomar nota sobre funciones que desempeñará así como lo objetivo que se deben cumplir en un plazo determinado; sumado a ello, se tiene la colaboración sistemática del diagnóstico de necesidades, para que posteriormente, realicen un programa de inducción, el mismo que debe cumplir con las siguientes fases:

Como primer punto, se tiene la determinación de las necesidades, esta se subdivide en análisis organizacional, análisis de tarea, análisis de la persona, análisis del desempeño, análisis de capacidades. Como segundo punto, se tiene el diseño del programa de formación, ejecución del programa de capacitación y finalmente evaluación del programa.

Análisis Organizacional. En este primer punto, se evalúa y reconocen tanto las necesidades de la organización, así como de su mantenimiento, eficiencia de herramientas y su costumbre. Dicho análisis se desarrolla mediante la observación del entorno, siendo este procedimiento primordial para la elección de estrategias que traigan consigo beneficios para la organización, dirigidos a las áreas en las cuales debe enfatizarse la capacitación. Se estima como aspecto importante, hacer la revisión de objetivos ciertos plazos, puesto que se evaluará el índice de eficiencia.

Por otro lado, se tiene el mantenimiento de la organización, el mismo que tiene como pretensión el aseguramiento de abastecimiento, en donde se reconozca su estabilidad de habilidades. Asimismo, este presenta relación con la proyección del empleo y la visión de la sucesión. La inestabilidad de la capacidad puede originar en la exigencia de creación de disposición de los individuos dispuestos a mejorar las tareas encomendadas.

De igual manera, se tiene la eficiencia de la organización, esta presenta vínculo objetivo en el modelo diagnóstico, en cuanto a su eficiencia. Se precisa que, el resultado ganancial, la inversión laboral, valoración del producto y medidas, significan aspectos formativos. A propósito de ello, un motivo de suma importancia aumenta los datos de fuerza de trabajo, el mismo que consiste en la adquisición de habilidades para tomar decisiones y de esta manera poder resolver coyunturas laborales trabajar, pudiendo ser personal o en colectivo.

Seguidamente, se tiene la cultura de la organización, en donde se evidencia la valoración de sistemas así como la organización de la filosofía, que al realizar el examen, es posible reconocer determinadas áreas, en las que la formación contribuye a la aceptación de valores entre empleados.

Por último, se tiene al análisis de tarea, el mismo que consiste en un análisis propiamente dicho, ello consiste en el estudio de actividades del mismo y las habilidades que amerita el desarrollo de tareas. Posteriormente, se tiene el análisis de la persona, este consiste en la determinación de personas que requieren de formación, tomando en cuenta las características de los colaboradores, ello implica evaluar si presentan las exigencias requeridos por el puesto así como la evaluación de las funciones.

Es así, que se logra obtener un diseño del programa de formación, tal diseño debido considerar los datos recolectados en el inicio, este implica la planificación y creación del programa de inducción, el mismo que conteste y cumpla tanto objetivos como contenidos, así como también principios de aprendizaje, quienes van dirigidos al cumplimiento de aspectos exigidos por el jefe inmediato.

Acercándose al final, se presenta la ejecución del programa de capacitación. En esta fase, la estrategia debe ser tomada en cuanto de manera prevista considerada previamente.

Por último, en la evaluación del programa, debe determinarse y reconocerse de manera objetiva los resultados, así como su alcance y efectividad con relación a los objetivos establecidos.

Con respecto a la variable desempeño laboral se tiene lo siguiente:

Chiavenato (2002) señala que el desempeño humano es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación ya que depende de innumerables factores condicionales, es decir, cada persona evalúa su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena hacer determinado esfuerzo. Adicionalmente, el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar.

Chiang, Méndez y Sánchez (2010) indican que existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados. Como ejemplos de criterios para medir el desempeño de los empleados tenemos: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc. El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.

Neutron (2001) refiere que el desempeño laboral es el grado de ejecución que un empleado busca para el resultado de las metas de la empresa en un tiempo determinado. En tanto, este desempeño está constituido por actividades

tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden derivar del comportamiento de los trabajadores y la organización

Chiavenato (2016), expone que el desempeño se entiende como una manera de expresión de la personalidad, debido a que es desprendida de la relación de organizaciones, en virtud del cumplimiento de las funciones como sujeto de gran labor. Bajo esa premisa, se estima que el desempeño de las personas, es el resultado de la mezcla entre la conducta laboral y los logros estadísticos obtenidos, motivo por el que debe modificarse principalmente el poder de medición y la observar la acción.

Es oportuno comentar que, desempeño laboral es un término que se encuentra definido como aquella disposición y aptitud de un sujeto para realizar actividades de producción, diseño, elaboración, generación de trabajo en corto plazo, mediante la utilidad de esfuerzo menor y con mejor calidad; ello direccionado a la evaluación de resultados de su desenvolvimiento. Asimismo, se considera que el desempeño laboral, es el producto de una laboral. Chiavenato (2016).

Por su parte, el doctor Martínez (2013), luego de analizar las concepciones sobre el desempeño laboral, precisar ciertas definiciones novedosas de este término, siendo su eje fundamental la innovación de mediciones del desempeño en términos no financieros.

De igual manera, Sánchez (2014) comparte la relevancia de la presentación de objetivos y propósitos, reconociéndose de esta forma, ciertas conductas, las mismas que son materia de mejora. Por otro lado, alega que el desempeño global, se nota de mejor manera cuando precisan determinados propósitos claros, siendo caso contrario, las metas son aún más fáciles. Como es de verse, las posturas expuestas, demuestran vinculación entre el cumplimiento de objetivos y una empresa, considerándose primordial la estimación de la aptitud en los integrantes de ésta, obteniéndose de tal forma, productos de suma satisfacción.

A consideración de lo expresado en párrafos precedentes, se afirma que el desempeño laboral es definido como aquel procedimiento que presenta dificultad, no solo por la intervención de distintos factores, sino por las

circunstancias de labores. Los factores de los que se alude, pueden modificarse distintas aun cuando se encuentren en la misma jornada, otorgándole un matiz distinto al desempeño humano.

El doctrinario Chiavenato (2016) expresa que para lograr ser una de las mejores organizaciones en brindar servicios a sus usuarios de manera directa, deben contener ciertos aspectos relacionados con el desempeño laboral de sus miembros, ellos son:

Primero. Satisfacción del trabajo: son las apreciaciones positivas o negativas que manifiestan los empleados al percibir su trabajo y que son demostradas mediante comportamientos de sentido laboral, esta tiene relación con el trabajo y su conformidad del contexto laboral, ello en base a equipos de trabajo, estructura organizativa, supervisión, entre otros, Chiavenato (2014).

Segundo. Autoestima: es tomado como el componente fundamental de la personalidad, puesto que se encuentra sustentado por el sistema de necesidades del sujeto, expresando su máxima satisfacción en el cumplimiento de su nueva situación empresarial y del debido reconocimiento de equipo. Asimismo, es considerada como un aspecto muy relevante, puesto que los colaboradores entregan facultades a las personas a fin de que demuestren sus aptitudes Chiavenato (2014).

Se cree conveniente, presentar vinculación entre autoestima y trabajo continuo, en la medida de que la autoestima es uno de los componentes más grandes que de significancia, debido a que es la rama donde se tiene por iniciativa la superación de trastornos depresivos.

Tercero. Trabajo en equipo: se considera fundamente reconocer que gracias a este puede tenerse la precisión de una mejor labor en su desempeño los colaboradores, considerando que esta puede mejorar cada día mejor, siempre que tenga trato directo con los clientes, ya que ello permitirá gozar de un trabajo en equipo, en donde pueda ser materia de evaluación su desempeño Chiavenato (2014).

Cuarto. Capacitación del personal. Se encuentra estimada como aquel procedimiento de educación, implementado por el área de recursos humanos,

cuya materia de evaluación es el personal. La pretensión de la capacitación, es la proporción de información y su contenido específico al puesto o promoción de imitación. Generalmente, las quejas están dirigidas a que la mayoría de colaboradores carecen de capacitación y desconocimiento de los procedimientos.

En el CEP, en el artículo 133°, se precisa que el Instituto Nacional Penitenciario - INPE, es una entidad descentralizada del estado, encargada de la dirección del sistema penitenciario nacional, incluyendo el sector de justicia. Esta entidad tiene autonomía normativa, económica, financiera y administrativa, posee la facultad de ejecutar políticas penitenciarias coherentes y adecuadas basadas en; el respeto a la autoridad, respeto a los derechos de sus trabajadores y los internos, y a la transparencia en los procesos de gestión y administración.

En cuanto a las funciones de la Unidad de Administración de la Oficina Regional Norte del Instituto Nacional Penitenciario – Chiclayo, se tiene:

- a) Planificar, dirigir, coordinar y evaluar las actividades de los Sistemas administrativos de personal, contabilidad, tesorería y de abastecimientos de la Oficina Regional en concordancia con la normativa vigente;
- b) Ejecutar el presupuesto asignado de acuerdo al plan operativo y plan anual de contrataciones y a los objetivos institucionales;
- c) Proponer medidas de racionalización y gestionar su aprobación;
- d) Organizar las actividades de control previo y de rendición de cuentas;
- e) Articular la ejecución del plan anual de contrataciones con el presupuesto anual y el plan de trabajo de la Oficina Regional
- f) Controlar y supervisar las actividades de gestión patrimonial, almacén y de transportes de la jurisdicción regional;
- g) Proponer la conformación de los comités especiales para la conducción de los procesos de selección;
- h) Determinar los lineamientos que permitan optimizar y modernizar los sistemas administrativos a su cargo y proponer el plan de trabajo de la unidad;

- i) Aprobar y/o visar los informes y documentos técnicos sometidos a su consideración;
- j) Coordinar, organizar, evaluar y controlar las acciones técnicas de gestión presupuestaria, contable patrimonial y de manejo de fondos, en concordancia con las normas del Sector Público; y,
- k) Otras funciones que le asigne la Dirección Regional.

Tal como se expresa, la referida área presenta vinculación cercana con el sistema administrativo de personal, debido a que se basa en el correcto desempeño de un plan operativo y de contrataciones.

Dicha área está compuesta por tres equipos: Equipo de Recursos Humanos, Equipo de Contabilidad y Tesorería y Equipo de Logística; en donde el primero tiene por responsabilidad procurar el bienestar social de los servidores; el segundo, tiene por función el control y seguridad del aspecto contable – evalúa los ingresos y egresos, y el tercero es el encargado de administrar procesos técnicos, bienes y servicios y bienes patrimoniales.

Por otro lado, se tiene a SERVIR, quien es el ente rector del Sistema de Recursos Humanos y los lineamientos que entregan la administración pública. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil. Asimismo, se encuentra compuesto por normas, recursos, métodos, principios, técnicas y procedimientos tomadas en cuenta por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

De igual manera, está el Subsistema de gestión de empleo, el mismo que toma en cuenta la incorporación de prácticas y políticas de carácter personal, las mismas que presentan dirección a la gestión de flujos de los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Dicho desempeño se realiza mediante dos procesos: gestión de la incorporación, donde está comprendido por la adecuación de los servidores civiles al puesto y a la entidad; mientras que la administración de personas tiene dirección a la administración y control de los servidores civiles en la administración pública (Ministerio de Educación, 2014).

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

Descriptiva, propositiva. Hernández, Fernández, y Baptista (2018) estiman un estudio descriptivo, cuando se busca detallar las características y propiedades de las variables. La información se recoge de forma independiente, pero no se busca la relación.

Por otro lado, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Precisaron que el enfoque cuantitativo se da cuando se miden magnitudes en los problemas de investigación, se plantean problemas en relación a las variables. El fundamento de la recolección de datos es la medición (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental. Aseveraron que los diseños no experimentales son aquellos donde no se manipulan las variables, se dejan en su estado natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018). Es decir, no se cambian de manera intencional el estado de las variables, solo se analiza y estudia. Además, la investigación fue transversal, debido a que indicaron que este tipo de diseño no experimental recolecta la información en un solo momento, es decir describe y analiza las variables en un momento dado único.

3.2. Variables y operacionalización.

3.2.1. Variables

Variable independiente: Programa de inducción.

El programa de inducción comprende la orientación del trabajador para que comprenda cómo debe realizar su trabajo, para que pueda asumir el papel que le corresponde dentro del grupo y para crear en él una actitud favorable hacia la organización Alles (2016).

La orientación incluye la introducción de nuevos empleados a la empresa y sus funciones, tareas y personas. Las empresas grandes por lo común tienen un programa de orientación formal que explica estas características de la compañía: historia, productos y servicios, políticas y prácticas generales, organización

(divisiones, departamentos y ubicaciones geográficas), beneficios (seguros, retiro y vacaciones), requisitos de confidencialidad y secretos profesionales (en especial con respecto a contratos de defensa), así como seguridad y otros reglamentos. Se describen a detalle en un folleto de la compañía, pero la reunión de orientación proporciona a los nuevos empleados la oportunidad de hacer preguntas. Aunque elementos del departamento de personal por lo común dirigen estos programas formales, la responsabilidad primaria de orientar al nuevo gerente aún está en el superior. (Koontz, Weihrich y Cannice, 2017)

Variable dependiente: Desempeño laboral.

El desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Chiavenato (2016).

Por otro lado Milkovich y Boudreau (1994) refieren que el desempeño laboral está ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño el resultado de la interacción entre todas estas variables.

Los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con aquello que miden: características, conductas o resultados. Los basados en característica son los más usados, si bien no son los más objetivos. Los basados en conducta (competencias) brindan a los empleados información más orientada a la acción, por lo cual son los mejores para el desarrollo de las personas. Mientras que el enfoque con base en resultados es también muy popular, ya que se focaliza en las contribuciones mensurables que los empleados realizan en la organización. Alles (2006)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

3.3.1. Población

Grupo total de personas u cosas, materia de estudio, estos contienen aspectos similares, los mismos que son de interés para la investigación. Tal es así, que se presenta como población a 100 trabajadores de la Unidad de Administración de la Oficina Regional Norte INPE.

3.3.2. Muestra

Pequeño conjunto separado de la población, del mismo que se desprenderá un procedimiento para obtener comprobación científica. Conforme se tiene, corresponde la utilidad de un muestreo no probabilístico selectivo por conveniencia del autor, por eso presenta una muestra de 30 trabajadores de la referida entidad.

3.3.3. Muestreo

Conforme ya se precisó, se aplicó un muestreo no probabilístico selectivo por conveniencia de la autora, debido a que el trabajo contiene un proceso en el que la selección de objetos de estudio ignora la posibilidad de presentar elementos de una muestra (Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri., 2014), motivo por el que se elegirá a un conjunto de personas; cuya intervención tiene como finalidad la recolección de datos.

3.3.4. Unidad de análisis

Respecto de este punto, se ha considerado plasmar criterios de inclusión y exclusión, motivo por el que el estudio se desarrolló mediante un instrumento, el cual fue aplicado a 30 trabajadores de la entidad estudiada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Como técnica se usó la encuesta, siendo uno de los procedimientos que se usa en la investigación descriptiva, permite recoger información de un fenómeno para ser analizado por medio de tablas o figuras.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Del mismo modo, el instrumento empleado fue el cuestionario, en donde se tomó nota de las variables y a las dimensiones de las mismas en estudio. Deriva de la encuesta y se recoge la información de manera organizada y estructurada.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue posible determinarse mediante el Alfa de Cronbach, el cual se desarrolló mediante el Software IBM Statistic 25.

- El Alfa de Cronbach para el cuestionario programa de inducción fue 0.907, esto indica que tiene una confiabilidad buena. (Anexo 1).
- El Alfa de Cronbach para el cuestionario desempeño laboral fue 0.911, esto indica que tiene una confiabilidad aceptable. (Anexo 2).

3.5. Procedimiento

Con el propósito de realizar la recopilación de datos correspondiente, es que se diseñó un instrumento, en el que su información fue debidamente estudiada por un estadista profesional; cuyo propósito fue estudiar las variables, tomando en cuenta el cumplimiento de estabilidad y consistencia, ello bajo el respeto de un rigor científico.

3.6. Método de análisis de datos

Fue el método deductivo, cuya finalidad se centró en la presentación de hipótesis, la misma que pueda ser materia de explicación en el planteamiento del problema de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó bajo con el cumplimiento normativo establecido por la Universidad Cesar Vallejo, gozando del derecho de propiedad y autoría, ya que bien si bien se utilizó libros, revistas indexadas, artículos científicos, entre otros; cada uno de ellos fue citado de manera correcta de acuerdo a la séptima edición

de las normas APA, para posteriormente parafrasearlo conforme se evidencia en el reporte Turnitin, bajo los siguientes principios:

Beneficencia

La beneficencia hace que el investigador sea responsable del bienestar físico, mental y social del participante en lo que se refiere al estudio. La beneficencia también se conoce como principio de no-maleficencia. Los riesgos para una persona que participa en un estudio de investigación se deben comparar con el posible beneficio para el participante y la importancia del conocimiento que se va a obtener. En cualquier caso, todos los riesgos se deben mantener al mínimo. La protección del participante es la principal responsabilidad del investigador. (Viera, 2018)

Autonomía

Este principio vela principalmente por el derecho a la propiedad y respeto de la autonomía de las personas, a efecto de su participación directa en estudio o carácter científico, ello está relacionado con la libertad de elección y correspondencia respecto del objeto de estudio en cuanto a principios valores, creencias y percepciones.

III. RESULTADOS

El análisis y la presentación de los resultados se muestran en las siguientes tablas estadísticas.

4.1. Identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte INPE.

Tabla 1:

Nivel de desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte INPE.

Desempeño Laboral	N°	Porcentaje
Bajo	11	37%
Medio	18	60%
Alto	1	3%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 1, es posible reconocer que el 37% de los trabajadores, equivalentes a 11 personas encuestadas de de la Oficina Regional Norte INPE, manifiestan que el nivel de desempeño es bajo; el 60% de los trabajadores, que equivale a 18 personas encuestadas, manifiestan que el nivel del desempeño es medio. Y el 3% de los trabajadores, que equivale a 1 una persona, indica que el nivel del desempeño laboral es alto.

4.2. Describir la situación de los procesos de inducción que llevan a cabo en la actualidad en la Oficina Regional Norte INPE.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LOS PROCESOS DE INDUCCIÓN

4.2.1. Marco Institucional

Es importante conocer los aspectos fundamentales de la Oficina Regional del Norte INPE, así como también la realidad de sus procesos que se llevan a cabo.

- **Razón Social**

Oficina Regional Norte

- **Reseña Histórica**

La Oficina Regional Norte del INPE, se fundó el 6 de marzo de 1985 con la promulgación del Código de Ejecución Penal DL N° 330 que crea el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, siendo un organismo público descentralizado perteneciente al sector del Ministerio de Justicia, asimismo es institución rectora y administradora del Sistema Penitenciario Nacional, que cuenta con personal calificado, con valores, mística y vocación de servicio que busca la reinserción positiva a la sociedad de las personas privadas de su libertad, liberados y sentenciados a penas limitativas de derechos.

- **Misión**

Su misión es reeducar y rehabilitar al interno a fin de reincorporarlo a la sociedad.

- **Visión**

Su visión es ser una institución con prestigio, eficiente y eficaz que reincorpora positivamente al penado a la sociedad, contribuyendo al desarrollo del país y de la paz social.

• Estructura Organizacional

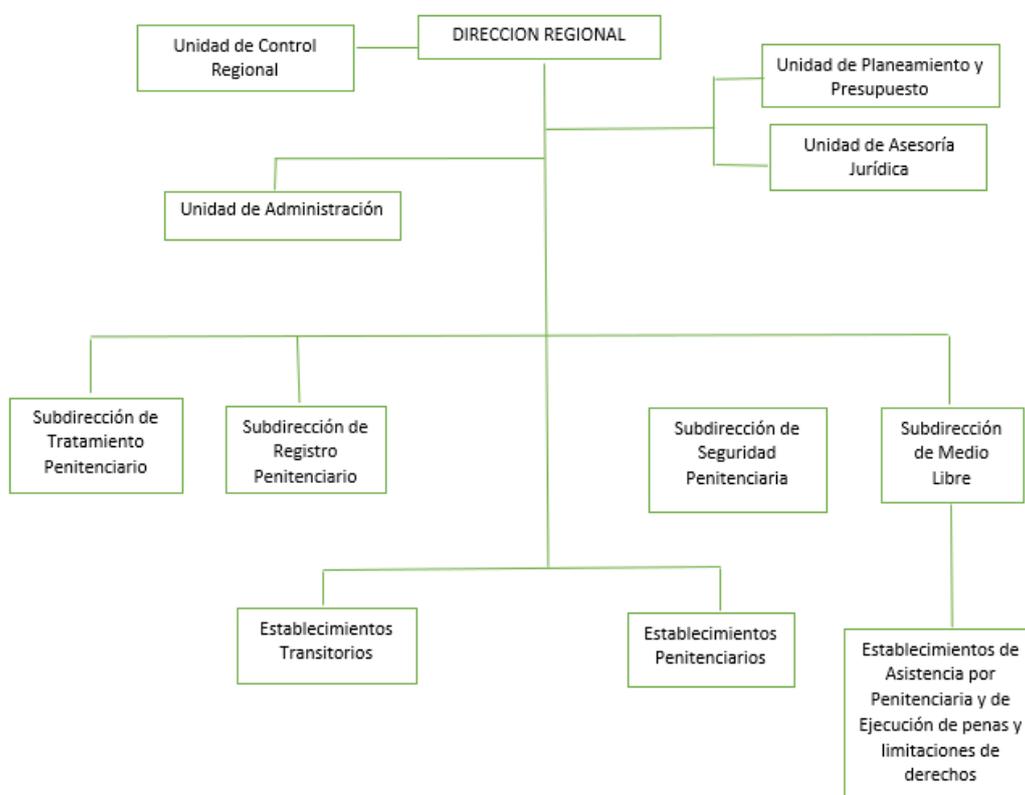


Figura 1: Organigrama Institucional de la Oficina Regional Norte INPE.

Fuente: Oficina Regional Norte

4.2.2. Diagnóstico

Se evaluó que proceso de inducción se brinda actualmente en la Oficina Regional Norte del INPE, y esto realizó mediante la información brindada por los 30 servidores, empleando el cuestionario como instrumento.

- **Análisis descriptivo para la percepción del programa de inducción**

Tabla 2:

Percepción sobre la dimensión determinación de necesidades respecto al programa de inducción.

	Ítem	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy De Acuerdo
Dimensión determinación de necesidades	1	3.33%	6.67%	56.67%	13.33%	20.00%
	2	6.67%	3.33%	53.33%	13.33%	26.67%
	3	10.00%	33.33%	66.67%	0.00%	0.00%
	4	13.33%	23.33%	36.67%	16.67%	16.67%
	5	16.67%	10.00%	70.00%	6.67%	10.00%

Nota: Elaboración propia

Tabla 3:

Percepción sobre la dimensión de la charla informativa respecto al programa de inducción.

	Ítem	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy De Acuerdo
Charla Informativa	6	20.00%	13.33%	40.00%	20.00%	16.67%

Nota: Elaboración propia

Tabla 4:

Percepción sobre la dimensión ejecución del programa de inducción.

	Ítem	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy De Acuerdo
Ejecución del programa	7	23.33%	13.33%	33.33%	26.67%	23.33%
	8	26.67%	10.00%	36.67%	33.33%	16.67%

Nota: Elaboración propia

Tabla 5:*Percepción sobre la dimensión evaluación respecto al programa de inducción*

	Ítem	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy De Acuerdo
	9	30.00%	13.33%	36.67%	26.67%	20.00%
Evaluación	10	33.33%	6.67%	46.67%	26.67%	16.67%
	11	36.67%	6.67%	40.00%	26.67%	23.33%

Nota: Elaboración propia**Análisis de los resultados:**

Los resultados obtenidos de los 30 servidores de la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo, muestran que se tiene los medios adecuados para realizar sus funciones, pero se observa una falta de interés por los objetivos de la organización, por promover los valores, fomentar la mejora continua, por considerar las habilidades de los colaboradores en el desarrollo de las funciones y por participar de capacitaciones. Junto a esto se evidencia que la charla informativa ejecutada no muestra una mejoría en cuanto a las necesidades y el buen desempeño de las funciones de los servidores, por una mala evaluación de los aspectos idóneos de cada función.

4.3. Diseñar un programa de inducción que repercuta de forma positiva en el desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte INPE.

PROPUESTA PARA PROGRAMA DE INDUCCIÓN

- **Objetivo de la propuesta**

Brindar a la Oficina regional del Norte INPE, un instructivo el cual se desarrolle de manera formal y detallada, asimismo describir los

procedimientos de manera sencilla para poder formar capital humano más competente.

- **Planificación**

La Oficina Regional Norte del INPE, deberá desarrollar el siguiente contenido con la finalidad de alcanzar los objetivos de este proceso.

- Organización y estructura básica.
- Políticas de modernización del estado.
- Visión, misión, valores, objetivos, políticas, lineamientos estratégicos de la entidad.
- Políticas de seguridad de información

IV. DISCUSIÓN

En el cuarto capítulo, corresponde desarrollar la discusión de la investigación, la misma que se sustenta en los resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, así como de los trabajos previos seleccionados y las teorías relacionadas al tema; cuya finalidad es la comprobación de la hipótesis.

El hecho de haber logrado llegar al cuarto capítulo, no fue fácil, puesto que existieron diferentes complicaciones, considerando la mayor de ellas, el aislamiento y distanciamiento social obligatorio, impuesto por el Estado peruano, luego de haberse declarado al Perú en Estado de Emergencia, provocando de esta manera el impedimento de ingreso a las bibliotecas e instituciones públicas y privadas, restringiendo la recolección de información necesaria.

Ante tal situación, se creyó conveniente dar utilidad a la tecnología, puesto que era la única manera de poder culminar exitosamente el presente informe; a razón de ello, se aplicó las encuestas a los trabajadores de la Unidad de Administración de la Oficina Regional Norte INPE, obteniéndose la recepción de su respuesta y razonamiento de manera automática sobre el Programa de inducción para el desempeño laboral en la Oficina Regional Norte INPE. Se precisa que, pese a la coyuntura social y carga procesal, los profesionales encuestados se pusieron a disposición para responder y compartir el instrumento elaborado, a fin de cumplir con el objetivo trazado.

De este modo, se inicia la discusión de los resultados.

Conformen pasan los años, se ha incorporado diversas teorías en el sistema administrativo, pues existe un elemento muy particular, esto es la intervención del humano, el mismo que es considerado como el ejecutor de planes propuestos por las empresas o instituciones. Es importante precisar que, una buena inducción del personal puede determinar la rapidez con la que el nuevo empleado se acopla a la empresa y la velocidad para alcanzar su pleno potencial (García, 2021). En su mayoría, con el apareamiento de nuevo miembro en una entidad se acostumbra a ser el producto de un extenso proceso de selección de personal, en donde se va eligiendo por la imagen más capaz de cubrir diversas vacantes. Siendo así, la mayoría de entidades, reflejan la

importancia de un programa de inducción a sus colaboradores, debido a que facilita su participación a la entidad (Díaz, 2020).

Tomando en cuenta, los datos del Center for American Progress (2020), se afirma que el coste medio de reemplazo a un trabajador, generalmente, se encuentra entre el 10% y el 30% de su ingreso al año; demostrando de esta manera, una factura demasiado alto, concientizando que las empresas podrían economizar si dejan de superar el volumen de contención de trabajadores, mediante un procedimiento de inducción. Si bien, cada persona que ingresa a una institución, debe adecuarse al ambiente laboral y conocer el servicio que se ofrece, este proceso se le denomina: inducción, socialización, orientación, adscripción; estas presentan el mismo objetivo.

Tal es el caso que mostró en su investigación Ribadeneira (2017), el mismo que analizó el desempeño laboral y los programas de inducción en una organización, obteniendo como resultado que gran parte de trabajadores en el área de administración, como consecuencia de una experiencia laboral, ha sido posible lograr ejecutar de manera favorable las funciones de su puesto y no por haber sido partícipe de un procedimiento de inducción.

Del mismo modo, han existido colaboradores que han sido partícipes de un proceso de inducción, posteriormente a la relación laboral, no existiendo lógica recibir capacitación una vez finalizada el trabajo. Lamentablemente, muchas entidades no cuentan con un proceso de inducción específica, motivo por el que realizan actividades que requieren de largos procesos de adaptación al nuevo colaborador, cuya función principal debería desempeñar el jefe inmediato, debido a que es la cabeza del nuevo colaborador. Por ello, el autor propuso un programa de inducción, teniendo en cuenta las necesidades de los colaboradores, posterior a su aplicación, el desempeño laboral se incrementó en un 30% aproximadamente.

Particularmente, los colaboradores de la Oficina Regional Norte INPE – Chiclayo, necesitan de un programa de inducción que favorezca a la mejoría de su desempeño laboral; ello es de suma importante, ya que solo traerá consigo beneficios para la institución. Dicha afirmación es respaldada por el tesista Cortés (2021), ya que este mencionó que, para un correcto desempeño, es necesario que los colaboradores tengan el perfil adecuado para al cargo, de esta

forma el programa de inducción será exitoso. Asimismo, debe considerarse que el programa de inducción debe ir de acuerdo a los objetivos de cada área en la organización, de tal manera que todo esté direccionado a una sola meta. Por último, el autor indica que el programa de inducción también debe estar de acuerdo al plan profesional y desarrollo personal que tengan los colaboradores, de esta manera se podrá llegar a ellos con más precisión generando el involucramiento laboral y asegurar un alto desempeño laboral.

Dicha premisa, se encuentra respaldado también por la tabla 1 de los resultados obtenidos, una vez aplicado el instrumento, el mismo que menciona que 37% de los trabajadores, que equivale a 11 personas encuestadas, manifiestan que el nivel de desempeño de los trabajadores es bajo; el 60% que equivale a 18 personas encuestadas, manifiestan que el nivel del desempeño es medio, y el 3% de los trabajadores, que equivale a 1 una persona, indica que el nivel del desempeño laboral es alto. De esta manera, se infiere que actualmente la Oficina Regional Norte INPE presenta un nivel de desempeño laboral medio, poniéndose a la vista que se necesita realizar ciertos procedimientos de mejoría.

Es importante conocer los aspectos fundamentales de la Oficina Regional del Norte INPE, así como también la realidad de sus procesos que se llevan a cabo. Es oportuno mencionar, que la referida Oficina Regional, se fundó el 6 de marzo de 1985 con la promulgación del Código de Ejecución Penal DL N° 330 que crea el Instituto Nacional Penitenciario, siendo un organismo público descentralizado perteneciente al sector del Ministerio de Justicia, asimismo es institución rectora y administradora del Sistema Penitenciario Nacional, que cuenta con personal calificado, con valores, mística y vocación de servicio que busca la reinserción positiva a la sociedad de las personas privadas de su libertad, liberados y sentenciados a penas limitativas de derechos. A su vez, presenta como misión reeducar y rehabilitar al interno a fin de reincorporarlo a la sociedad y como visión ser una institución con prestigio, eficiente y eficaz que reincorpora positivamente al penado a la sociedad, contribuyendo al desarrollo del país y de la paz social.

A razón de ello se evaluó el proceso de inducción de la situación actual en la oficina regional del norte, tal es así que se realizó mediante la información brindada por los 30 trabajadores, estos muestran que cuentan con los medios

adecuados para realizar sus funciones; sin embargo, carecen de interés por los objetivos de la institución, por promover los valores, fomentar la mejora continua, por considerar las habilidades de los colaboradores en el desarrollo de las funciones y por participar de capacitaciones. Junto a esto se evidencia, que las charlas informativas ejecutadas no muestran una mejoría en cuanto a las necesidades y el buen desempeño de las funciones de los servidores, por una mala evaluación de los aspectos idóneos de cada función.

En virtud de ello, el investigador Hernández (2019) refiere que el desempeño de los trabajadores, en algunos casos, se encuentra impedido debido a que no se usan estrategias relacionadas a la gestión del talento humano que le permita a los trabajadores sentirse cómodos e involucrarse con la organización; ello debido a que, generalmente la selección del personal no es la adecuada, pues la asignación de cargos no está de acuerdo al perfil del trabajador. Por otro lado, los programas de inducción no van de acuerdo a la preparación académica y experiencia profesional que pueda tener el trabajador, así como tampoco se toma en cuenta sus habilidades y destrezas.

El tesista Mejía (2016), en su trabajo de investigación, presenta una propuesta metodológica para la inducción y capacitación en el área de producción; en este, se dejó claro principalmente que el tiempo es muy corto, por lo que la información brindada no puede ser clara para los colaboradores, el proceso de inducción está conformado por información generalizada sobre el rubro de la empresa, aspectos críticos e información sobre la atención.

Los planes de inducción son diferentes para cada área, pues la información de las tareas es diferente, a pesar de ello la información sigue siendo muy generalizada. Los trabajadores deben aprender conforme tienen su experiencia laboral en la organización, pero eso tiene como consecuencia que no tengan involucramiento laboral, insatisfacción y bajo desempeño.

A propósito de lo expresado, se considera razonable diseñar un programa de inducción que repercuta de forma positiva en el desempeño laboral de los nuevos ingresantes a la Oficina Regional Norte INPE, cuyo fin sea su aplicación para mejorar el nivel de desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte INPE.

V. CONCLUSIONES

1. Es imprescindible desarrollar un programa de inducción en la Oficina Regional Norte del INPE, que oriente al talento humano con la misión, visión, objetivos y valores de la entidad, es decir que lo haga participe de la institución y de sus funciones específicas; pero sobre todo debe incluir talleres fundamentales sobre gestión de emociones, gestión del tiempo, habilidades blandas, estrategias de motivación, entre otras, a fin de superar las brechas que pudieran existir en el aspecto personal como profesional y por ende obtener el desempeño y satisfacción laboral deseada.
2. El nivel de desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte del INPE es intermedio, motivo por el cual resulta prioritario desarrollar un programa de inducción que permita gestionar un equipo de personas eficientes, comprometidas, con aptitudes y satisfacción, procurando minimizar el proceso defectuoso de las gestiones, así como el número de procesos administrativos instaurados a los servidores por la omisión o deficiencias en el desarrollo de sus actividades.
3. En la Oficina Regional Norte INPE, no se desarrolla un programa de inducción formal, solo se realizan charlas informativas limitadas que consistenten en brindar una ilustración básica de la institución a los trabajadores.
4. Considerando que en la Oficina Regional Norte del INPE solo se facilitan charlas informativas al personal, resulta prioritario proponer un programa de inducción que brinde información sobre las necesidades y pretensiones de la entidad, fortaleciendo el sentido de identidad institucional y que genere un desempeño laboral eficaz.
5. La Oficina Regional Norte del INPE deberá evaluar la propuesta del programa de inducción y de considerarlo conveniente aplicar el referido programa con la finalidad de generar el desempeño laboral deseable, por parte de sus servidores.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Oficina Regional del Norte del INPE brindar un programa de inducción a sus trabajadores, considerando que su desempeño laboral está relacionado con la cantidad y calidad de información que reciban en dicho proceso, procurando el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Se recomienda al Equipo de Recursos Humanos de la Oficina Regional Norte del INPE, evaluar de manera frecuente, el desempeño laboral del personal con el propósito de determinar las necesidades de capacitación y programar la instrucción individual y/o colectiva que se requiera.
3. Se sugiere al Equipo de Recursos Humanos de la Oficina Regional Norte del INPE, proporcionar los medios necesarios para la adaptación de los servidores con su nuevo rol laboral, fomentando la integración en sus colaboradores y la mejora en su desempeño laboral, que implicará en el prestigio de la institución.
4. Se recomienda a la Oficina Regional Norte del INPE, revisar el presente trabajo de investigación, a fin de evaluar la importancia y derivaciones positivas de la aplicación de un programa de inducción en su personal.
5. Se sugiere a la Oficina Regional Norte del INPE verificar y, de corresponder, aprobar y aplicar el programa de inducción propuesto, con la finalidad de optimar la competitividad del personal que la conforma.

VIII. PROPUESTA

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

INSTITUCIÓN: Oficina Regional Norte – INPE - Chiclayo

Calle Manco Cápac N° 450 - Chiclayo - Teléfono: 074 – 231144

OBJETIVO DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN:

El principal objetivo del proceso inductivo organizacional es el de optimizar la competitividad del nuevo personal o del promovido.

Los programas de inducción ofrecen una excelente herramienta para lograr la ubicación correcta del personal, y en el proceso generar la indispensable mística de equipo. Las personas que siguen el programa de inducción aprenden sus funciones de manera más rápida, ya que el nivel de ansiedad desciende mucho entre los asistentes al programa de inducción, factor que contribuye en forma definitiva a permitir que los recién llegados se concentren en la labor de aprender las nuevas tareas. (William B. Werther y Keith Davis, 2008)

OBJETIVO DE LA PROPUESTA DE INDUCCIÓN

Implementar el proceso de inducción como proceso permanente de la Entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROCESO INDUCTIVO

1. Facilitar a la institución el impulso laboral eficiente para alcanzar los fines de cada área de trabajo, a través del proceso de desarrollar y mantener un equipo de personas eficientes, con competencias, compromiso y satisfacción suficientes para alcanzar los objetivos institucionales, mediante procesos de inducción, capacitación y desarrollo.
2. Planificación eficiente de las necesidades de capacitación de los servidores, garantizando una evaluación del desempeño integral con la finalidad de mejorar la calidad en el desempeño de las funciones.

3. Gestionar bienestar en el personal, en relación a la satisfacción laboral por medio de los procesos de remuneraciones, compensaciones y capacitaciones constantes y diferenciadas.

CONCEPTOS

- **INDUCCIÓN**

La inducción personal y profesional es un proceso, mediante el cual, se pretende familiarizar al trabajador con la institución. De esta manera, se logra conocer la filosofía, cultura, historia, política, patrones de conducta, etc. En síntesis, es posible afirmar que se logra entender a la inducción, como la forma de adiestra a los elementos integrantes de la institución, para el puesto que ocupa.

- **INDUCCIÓN GENERAL**

Se realiza por parte del equipo de recursos humanos, en donde se presenta la imagen general de la institución, junto con las políticas y procedimientos de la organización. Asimismo, se proporciona la información del trabajo que se desempeñará, con mayores esfuerzos.

- **INDUCCIÓN ESPECÍFICA**

Es realizada por parte del superior inmediato. De igual manera, puede ser hecha por el jefe del área donde se trabaja, así como por el empleado que presenta mayor antigüedad en dicho sector. Se precisa lo que se realiza en el puesto de trabajo y lo que se mejorará en ello, las medidas de seguridad que se emplearán, así como la presentación de las áreas conexas. Ello, también permite conocer a los demás miembros del equipo, con los que se interactúa en el cumplimiento de sus funciones.

- **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PROPUESTAS DE CAPACITACIÓN**

Se realiza por parte de los profesionales en psicología del Equipo de Recursos Humanos de Oficina Regional Norte del INPE, en este punto se ejecuta la evaluación y el diagnóstico de las necesidades de capacitación individual y/o

grupal de los servidores, con el objetivo de gestionar las brechas emocionales, motivar su rendimiento y adaptación positiva, generar seguridad y comodidad en el desarrollo de sus funciones para un desempeño laboral eficiente y eficaz. Su realiza en el periodo de inducción y está sujeta a evaluación y retroalimentación periódica.

- **SEGUIMIENTO DE LA INDUCCIÓN AL PERSONAL**

Está a cargo del equipo de recursos humanos, pero también de los supervisores del puesto. Mediante esta etapa, ambos aseguran que el servidor, haya comprendido la información brindada y resuelven sus dudas. Esto solo provocará mejorar el desempeño de los trabajadores, disminución de dudas, facilidad de mejora en las funciones a desempeñar y reducción de errores.

- **DURACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN**

El programa de inducción tendrá una duración de 10 días hábiles.

REFERENCIAS

- Aguirre, I., & Bustamante, A. (2018). *Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho*. Obtenido de Repositorio Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34915/Aguirre_TI%2c%20Bustamante_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aldi, H. (2018). *Inducción y desempeño laboral*. Obtenido de Repositorio Universidad Rafael Landívar: <https://bit.ly/3msDyke>
- Alles, M. (2016). *Gestión de personas*. Madrid: Graniza.
- Alles, M. A. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Ayala, C. (2019). *Propuesta de un sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cía. Ltda*. Obtenido de Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar: <https://bit.ly/3EI7zIW>
- Barquero, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. EUNED.
- Cane. (1997). *Cómo triunfar a través de las personas*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Castañeda, F., & Vilcabana, J. (2020). *Gestión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8802/Casta%2c%20b1eda_Huachez_Flor_de_Mar%2c%20ada_y_Vilcabana_Tenorio_Jose_Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Center for American Progress. (2020). *Para qué sirve la inducción de personal en las empresas*. Obtenido de Bizneo: <https://bit.ly/3FCedvT>
- Chiang M., Méndez G., Sanchez G. (2010). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail*. *Theoria*.
- Chiavenato. (2002). *Gestión del talento humano (1a. Ed.) (p. 152)*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2016). *Fundamentos de administración*. México: Editorial McGraw Hill.
- Cortés, J. (2021). *Diseño de un plan de formación y desarrollo de Talento Humano para Febor Entidad Cooperativa*. Obtenido de Repositorio Universidad Ean: <https://bit.ly/3mr52Xu>

- Díaz, M. (2020). *Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano*. Obtenido de Repositorio Universidad Militar Nueva Granada: <https://bit.ly/3ssV9MB>
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- García, K. (2021). *¿Por qué es importante la inducción del personal nuevo?* Obtenido de Staff Personal: <https://bit.ly/3pkn13s>
- Gómez, A. (2017). *Diseño de un manual basado en competencias para la selección, contratación e inducción de la empresa Aseconadez SA*. Obtenido de Repositorio Universidad de Guayaquil: <https://bit.ly/3qkazQH>
- Gonzales, L., Moreno, N., & Oviedo, I. (2017). *Diseño e implementación del manual de inducción para el talento humano del laboratorio departamental de Salud Pública de Santander*. Obtenido de Repositorio Universidad CES: <https://bit.ly/3mnUZIS>
- Hernández, M. (2019). *Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del Colegio Santa Rosa*. Obtenido de Repositorio Universidad de Carabobo: <https://bit.ly/3JetbKm>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Hidalgo, A. (2020). *Relación entre el nivel de preparación en los valores éticos – morales y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Huánuco*. Obtenido de Repositorio Universidad de Huánuco: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2468/Hidalgo%20Astete%2c%20Alan%20Wilfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koontz y Weihrich. (1994). *La Administración una perspectiva global*. México D.F.: McGraw Hill.
- Koontz, Weihrich y Cannice. (2017). *Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial*. México. Obtenido de https://www.academia.edu/38916947/Administracion_Una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz
- Leiva, K. (2021). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional de Cajamarca: <https://bit.ly/32kWtq7>
- Martínez, V. (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Obtenido de Repositorio Instituto Politécnico Nacional: <https://bit.ly/3yPUYvY>

- Mejía, C. (2016). *Propuesta metodológica para la inducción y capacitación en el área de producción en Laboratorios Ropsohn para el buen desempeño de los trabajadores*. Obtenido de Repositorio Universidad Libre: <https://bit.ly/3pn2rji>
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. . (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*.
- Ministerio de Educación. (2014). *Normas para la gestión del sistema adminisrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118569-238-2014-servir-pe>.
- Newtron, J. (2001). *Desempeño Laboral* . Madrid: Civitas.
- Ortega, M. (2018). *Inducción Integral*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Ortiz, F. (2018). *Los procesos de inducción en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi SA de la ciudad de Latacunga*. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <https://bit.ly/3sxtxF>
- Quezada, M. (2017). *Plan de mejora del proceso de inducción en el Ministerio de la Juventud, Santo Domingo*. Obtenido de Repositorio Universidad APEC: <https://bit.ly/3strMKb>
- Ribadeneira, A. (2017). *La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral*. Obtenido de Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://bit.ly/3mmK4ZN>
- Sana, M. (2018). *Influencia de la inducción de la gerencia de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Mina - Compañía Minera Antapaccay, Cusco*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6225/RIsaaymv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, R. (2014). *La evaluación del desempeño en la empresa* . España: ESIC Editorial.
- Simon L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Susan E. Jackson. (1999). *La gestión de los Recursos Humanos, Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Mcgraw Hill.
- Ugalde, S. (2019). *El proceso de inducción como factor determinante del desempeño laboral*. Obtenido de Repositorio Universidad Siglo 21: <https://bit.ly/33H4oym>
- Vergara, R. (2020). *Modelo de inducción docente: Una propuesta de mejora del desempeño docente en la Universidad Continental de Huancayo*.

Obtenido de Repositorio Universidad Nacional del Centro del Perú:
<https://bit.ly/3ejftb6>

Viera, P. A. (FEBRERO de 2018). ÉTICA E INVESTIGACIÓN. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj0otOsutj1AhVrHbkGHenDCQQQFnoECBsQAQ&url=https%3A%2F%2F Dialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F6312423.pdf&usg=AOvVaw2g2lrXAThuLzwbsYHQxpqM>

Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill Interamericana.

William B. Werther y Keith Davis. (2008). *HUMAN RESOURCES AND PERSONNEL MANAGEMENT*. The McGraw-Hill Companies.

William-b-Werther. (s.f.). *Administración de Personal y Recursos Humanos*.

Yacoubian, G. (2015). *Proceso de inducción como factor de integración: Proceso clave para la adaptación*. Editorial Académica Española.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Planteamiento del Problema	Objetivos	Variables					
<p>Problema general</p> <p>¿Qué programa de inducción incide en el desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte INPE - Chiclayo?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Proponer un programa de inducción que repercuta de forma positiva en el desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte del INPE – Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte del INPE.</p> <p>Describir la situación de los procesos de inducción que lleva a cabo en la actualidad la Oficina Regional Norte del INPE.</p> <p>Diseñar un programa de inducción que mejore el desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte del INPE.</p> <p>Validar un programa de inducción que sea de aplicación para los servidores de la Oficina Regional Norte del INPE.</p>	V1: Programa de inducción					
		Dimensiones	indicadores	Ítem	Escala	Niveles de rango	
		Determinación de necesidades	Análisis organizacional Análisis de la tarea Análisis de la persona	1-5	Ordinal	Alto Medio Bajo	
		Programa de formación	Nivel de formación	6			
		Ejecución del programa	Nivel de contenido Nivel de aprendizaje	7-8			
		Evaluación del programa	Agentes de evaluación Los elementos Tiempo	9-11			
		V2: Desempeño laboral de los trabajadores.					
		Dimensiones	indicadores	Ítem	Escala	Niveles de rango	
		Satisfacción del trabajo	Nivel de satisfacción	12-13	Ordinal	Alto Medio Bajo	
		Autoestima	Nivel de desarrollo Reconocimiento	14-16			
		Trabajo en equipo	Apoyo entre compañeros Nivel de comunicación	17-21			
		Capacitación del personal	Nivel de conocimiento Frecuencia de capacitación	22-24			
		<p>Metodología</p> <p>Tipo de investigación: Descriptiva Propositiva</p> <p>Método de investigación: Cuantitativa</p>		<p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Población: 113 trabajadores de la ORN.</p> <p>Muestra: 30 trabajadores de la ORN.</p>		<p>Técnica e instrumento</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Operacionalización de la variable independiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Programa de inducción	Determinación de necesidades	Análisis organizacional	¿Considera que sus compañeros de trabajo tienen un adecuado uso de los medios y recursos para desempeñar sus funciones?	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario
			¿Considera que se promueven los valores organizacionales?	
			¿Usted se siente comprometido con los objetivos organizacionales?	
		Análisis de la tarea	¿Considera que se fomenta la mejora continua de sus habilidades para desarrollar las tareas que se le asigna?	
		Análisis de la persona	¿Considera que se toma en cuenta sus habilidades para el requerimiento del desarrollo de sus funciones?	
	Programa de formación	Nivel de formación	¿Se capacita con frecuencia a los trabajadores para mejorar sus capacidades?	
	Ejecución del programa	Nivel de contenido	¿Considera que el contenido en la charla informativa ejecutada en la ORN está en función a las necesidades de los trabajadores?	
		Nivel de aprendizaje	¿Considera que charla informativa ejecutada en la ORN permitieron que tenga un buen desempeño en la ejecución de sus funciones?	
	Evaluación del programa	Agentes de evaluación	¿Considera que el encargado de realizar la evaluación de desempeño cumple de manera idónea sus funciones?	
		Los elementos	¿Considera que los aspectos que son evaluados son los adecuados?	
		Tiempo	¿Considera que el momento y la fecha de evaluación de desempeño son las adecuadas?	

Nota: Elaboración propia.

Anexo 3: Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Desempeño laboral	Satisfacción del trabajo	Nivel de satisfacción	¿Considera sentirse satisfecho trabajando en el INPE?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			¿Considera que el INPE realiza reuniones con frecuencia para atender las necesidades de los colaboradores?	
	Autoestima	Nivel de desarrollo	¿Considera que el INPE ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional?	
		Reconocimiento	¿Considera que el INPE reconoce o incentiva sus logros? ¿Considera que usted es para el INPE una pieza importante para el desarrollo de los procesos?	
	Trabajo en equipo	Apoyo entre compañeros	¿Considera que cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo?	
			¿Considera que en el INPE se fomenta el trabajo en equipo?	
		Nivel de comunicación	¿Considera que en el INPE se solicita opiniones a los colaboradores antes de realizar cambios que puedan afectar sus procesos? ¿Considera que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial? ¿Considera que la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada?	
			¿Considera que en el INPE se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente? ¿Considera que en el INPE se le da a conocer los objetivos organizacionales?	
	Capacitación del personal	Nivel de conocimiento	¿Considera que en el INPE se le capacita de manera frecuente para desarrollar mejor su actividad laboral?	
		Frecuencia de capacitación		

Nota: Elaboración propia.

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA OFICINA REGIONAL NORTE INPE, CHICLAYO

Objetivo general: Proponer un programa de inducción que repercuta de forma positiva en el desempeño laboral de los servidores de la Oficina Regional Norte
INPE - Chiclayo 2021

Instrucciones: Indique lo que usted piensa acerca de las características descritas en cada uno de los ítems. Precisamos que esta encuesta tiene carácter confidencial. Marque con una (X) si su respuesta es:

MA	A	I	D	MD
Muy de Acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo

ÍTEMS	MA	A	I	D	MD
1. ¿Considera que sus compañeros de trabajo tienen un adecuado uso de los medios y recursos para desempeñar sus funciones?					
2. ¿Considera que se promueven los valores organizacionales?					
3. ¿Usted se siente comprometido con los objetivos organizacionales?					
4. ¿Considera que se fomenta la mejora continua de sus habilidades para desarrollar las tareas que se le asigna?					
5. ¿Considera que se toma en cuenta sus habilidades para el requerimiento del desarrollo de sus funciones?					
6. ¿Se capacita con frecuencia a los trabajadores para mejorar sus capacidades?					
7. ¿Considera que el contenido en charla informativa ejecutada en la ORN está en función a las necesidades de los trabajadores?					
8. ¿Considera que la charla informativa ejecutada en la ORN permitieron que tenga un buen desempeño en la ejecución de sus funciones?					
9. ¿Considera que el encargado de realizar la evaluación de desempeño cumple de manera idónea sus funciones?					
10. ¿Considera que los aspectos que son evaluados son los adecuados?					
11. ¿Considera que el momento y la fecha de evaluación de desempeño son las adecuadas?					
12. ¿Considera sentirse satisfecho trabajando en el INPE?					
13. ¿Considera que el INPE realiza reuniones con frecuencia para atender las necesidades de los colaboradores?					
14. ¿Considera que el INPE ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional?					
15. ¿Considera que el INPE reconoce o incentiva sus logros?					

16. ¿Considera que usted es para el INPE una pieza importante para el desarrollo de los procesos?					
17. ¿Considera que cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo?					
18. ¿Considera que en el INPE se fomenta el trabajo en equipo?					
19. ¿Considera que en el INPE se solicita opiniones a los colaboradores antes de realizar cambios que puedan afectar sus procesos?					
20. ¿Considera que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial?					
21. ¿Considera que la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada?					
22. ¿Considera que en el INPE se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente?					
23. ¿Considera que en el INPE se le da a conocer los objetivos organizacionales?					
24. ¿Considera que en el INPE se le capacita de manera frecuente para desarrollar mejor su actividad laboral?					

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Análisis de fiabilidad

Escala: Variable Programa de Inducción

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Ítems
0,907	11

ANEXO 6: CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Análisis de fiabilidad

Escala: Variable Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Ítems
0.911	13

ANEXO 7: Prueba de Normalidad de las Variables

Tabla:

Resumen de procesamiento de datos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	%	N	%	N	%
Desempeño Laboral	30	100%	0	0%	30	100%
Motivación	30	100%	0	0%	30	100%

Tabla:

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño Laboral	,975	30	,681
Programa de Inducción	,986	30	,951

Interpretación:

La Tabla, describe que la variable programa de inducción y desempeño laboral provienen de una distribución normal, puesto que el p valor del desempeño laboral (0.681) y del programa de inducción (0.951) es mayor a al nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

ANEXO 8: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente documento es para constatar la fiabilidad del instrumento de recolección de datos para medir la percepción del tema denominado

“PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA REGIONAL NORTE INPE, CHICLAYO”

Usando el método del alfa de Cronbach, el cual se verifica la documentación adjuntada en **Anexos**.

Para la interpretación de alfa de Cronbach se esta tomando las siguientes escalas:

0,00 a 0,5	:	Confiabilidad Nula.
0,51 a 0,60	:	Confiabilidad Inaceptable
0,61 a 0,70	:	Confiabilidad Cuestionable
0,71 a 0,80	:	Confiabilidad Aceptable
0,81 a 0,90	:	Confiabilidad Buena
0,91 a 0,99	:	Confiabilidad Excelente
1,00	:	Confiabilidad Perfecta

Dando fe que se utilizaron encuestas originales y que los resultados son fieles a la realidad en favor de la investigación, ya que los coeficientes de fiabilidad obtenido son 0.907 y 0.911, el mismo que refleja un coeficiente “Excelente” dentro de la escala de fiabilidad; en conclusión, el instrumento de recolección de datos es **confiable**.

Estampo mi sello, rubrica y número de registro para la conformidad del especialista y metodólogo de la investigación.



OFICINA GENERAL DE ASISTENCIA JURÍDICA DEL PODER JUDICIAL NACIONAL
LIC. JHANA CUEVARRA DAVILA
COESPFE: 1054

ANEXO 9: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Programa de Inducción para el desempeño laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. Mónica Gissell Paz Paico

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 15 de Noviembre de 2021


DNI N° 40642054



1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Programa de inducción para el desempeño laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. Mónica Gisell Paz Palco

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ



NO



Chiclayo, 15 de Noviembre de 2021

DNI N° 16733848



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Programa de Inducción para el desempeño laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. Mónica Gissell Paz Paico

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 15 de Noviembre de 2021

DNI N° 25738306

ANEXO 10: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO



Chiclayo, 16 de noviembre del 2021.

CARTA N° 026 2021-INPE/ORNCH

Señora
MONICA GISSELL PAZ PAICO
Mz. K, Lote 19 – Urbanización 20 de Enero – Pomalca, Chiclayo,
Lambayeque
Presente.-

Asunto : Autorización para aplicación de cuestionario.

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirle la presente, a fin de manifestarle que en mérito a su solicitud para la aplicación del instrumento: cuestionario, correspondiente a la Tesis "*Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo*", este despacho autoriza la aplicación del mismo en los servidores de esta Sede Regional, resaltando el cuidado y cumplimiento de los protocolos sanitarios a fin de evitar la propagación de la COVID-19.

Atentamente,

Abg. WALTER CERRO ANZA
Director General
OFICINA REGIONAL NORTE

ANEXO 11: TEMAS Y CONTENIDO DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

I.- DATOS DE LA INDUCCIÓN GENERAL	
Tema	Contenido desarrollado
Orientación sobre INPE	
Visión, Misión y Objetivos, mapa de procesos, políticas, y lineamientos estratégicos institucionales	Presentar y explicar la visión, misión, objetivos, mapa de procesos, políticas y lineamientos estratégicos institucionales de INPE.
Valores institucionales	Presentar los valores institucionales de INPE y se explicará su aplicación en el ejercicio de la función asignada.
Estructura orgánica	Presentar la estructura orgánica, principales autoridades, nombres y siglas de las áreas y se describir brevemente las funciones y responsabilidades principales de cada órgano y unidad orgánica
Sedes, trámites y servicios ofrecidos	Informar cuáles son las sedes con que cuenta la entidad, qué órganos y/o unidades orgánicas opera en cada una de ellas; así como los trámites que se realizan y los servicios que se ofrecen.
Usuarios de la entidad	Informar acerca del perfil de los usuarios (Población Penal Intra y Extramuros, servidores, proveedores, etc.) que atiende a la entidad.
Gestión de Calidad del servicio	Informar acerca de iniciativas orientadas a la mejora de la gestión de la calidad y a la generación de valor público para las personas; así como sobre la Implementación de la Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público.
Gestión de Rendimiento	Informar acerca del subsistema de Gestión del Rendimiento: definición, alcance, objetivos, actores, fin principal, etapas, segmentos, entre otros.
Integridad y Lucha contra la Corrupción	Explicar la importancia de la integridad y los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la Corrupción.
Transparencia, y Acceso a la Información Pública	Explicar que la información que posee el Estado es pública, salvo excepciones definidas por Ley. Mostrar el Portal de Transferencia Estándar y la información que se publica en él. Se informó de la existencia del Procedimiento Administrativo: Acceso a la información pública creada u obtenida por la entidad, que se encuentre o posee bajo su control.
Beneficios y compensaciones no económicas	Informar sobre la cobertura de salud, convenios existentes con entidades públicas o privadas en educativas y salud, CAFAE según su régimen laboral, entre otros.
Reglamento Interno de los Servidores Civiles	Informar acerca del Reglamento Interno de los Servidores Civiles: derechos, obligaciones y prohibiciones del servidor civil.
Lineamientos Generales del INPE, Responsabilidades y Prestaciones	Informar el horario de trabajo, refrigerio, vacaciones, licencias, desplazamientos, permisos, inasistencias, días feriados, licencias por fallecimiento de familiares directos y los procedimientos aplicables, entidades bancarias para el depósito de haberes, cronogramas de pago, etc.

Sistemas de Control Interno	Explicar sobre la importancia y beneficios del Sistema de Control Interno, los componentes que lo integran y el rol que cumple cada servidor civil como parte de dichos sistemas.
Secretaría Técnica	Informar sobre la instauración de procesos administrativos, sanciones y rehabilitaciones
Gestión Documentaria	Informar acerca de la Directiva y el Sistema de Gestión Documentaria, como acceder a él, sus alcances y las obligaciones de los servidores de recibir y atender los documentos que se le derivan.
Portal WEB y Correo Institucional	Crear correo institucional (Zimbra) al nuevo servidor, así como informar el acceso al portal web.
Marco Normativo	
Organización y política de modernización del Estado	Presentar y explicar la organización y estructura básica que tiene el Estado, así como en qué consiste la política de modernización del estado.
Ley de Creación y documentos de gestión institucional	Informar sobre la Ley de creación de la entidad (contexto político institucional) y cuáles son los documentos y normas de gestión con que cuenta y como acceder a ellos a través del portal institucional.
Marco normativo sectorial	Informar de la existencia y alcance de los siguientes documentos: Manual de Organización y Funciones - MOF Reglamento de Organización y Funciones - ROF Directivas Internas del INPE
Código de Ética de la Función Pública	Se presentó y explicó el Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento.
Socialización general	
Socialización	Presentar al nuevo servidor civil a todo el personal de la entidad, a través correo Institucional del INPE.
II.- DATOS DE LA INDUCCIÓN ESPECIFICA EN EL PUESTO DE TRABAJO	
Orientación sobre el puesto de trabajo por parte del área usuaria	
Procesos del área	Informar sobre los procesos que realiza el área, objetivos y metas, señalando su estructura funcional interna.
Lineamientos para la ejecución de los procesos	Informar, para cada proceso, cuáles son los lineamientos a seguir o tomar en cuenta durante su ejecución, incidiendo en lo que le compete a su puesto: * Roles, funciones, responsabilidades, desempeño esperado y coordinadores en el proceso para la ejecución de las actividades. * Documentos internos que regulan el proceso: Manuales, directivas, procedimientos, instructivos, registros, etc. * Documentos externos que regulan y/o establecen requisitos para el proceso: leyes, reglamentos, directivas, etc.
Socialización en el puesto de trabajo y entrega de herramientas	
Socialización	Presentar al nuevo servidor con los demás miembros del equipo de trabajo y con otros miembros de la Oficina Regional Norte - Chiclayo con los que deberá interactuar para el cumplimiento de sus funciones.

Entrega de Herramientas	Indicar al nuevo servidor civil el espacio físico que le corresponde y hacer entrega de sus herramientas de trabajo (computadora, manuales, etc.)
III.- DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PROPUESTAS DE CAPACITACIÓN	
Evaluación sobre el diagnóstico de las necesidades de capacitación individual y/o colectiva	
Gestión del capital emocional	Brindar talleres sobre: superación de brechas, comunicación asertiva, habilidades blandas, gestión del tiempo, habilidades directivas, trabajo en equipo, empatía, clima laboral, conciliación, entre otros.

ANEXO 12: VALIDACIÓN DE PROPUESTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA REGIONAL NORTE INPE, CHICLAYO.

Yo, **Walter Curo Apaza**, identificado con DNI N° 25003835, con Grado Académico de **Magister en Gestión Pública** en la Universidad Privada Cesar Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N°:

Hago constar que he leído y revisado el **Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo**, correspondiente a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Gestión Pública** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

- a) Orientación sobre el INPE
- b) Marco Normativo
- c) Socialización General
- d) Orientación sobre el puesto de trabajo por parte del área usuaria
- e) Socialización en el puesto de trabajo y entrega de herramientas por parte del área usuaria.

La propuesta corresponde a la tesis: "*Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo*".

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en su aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares		x	

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Cumple con los objetivos del estudio.

OBSERVACIONES:

Por la particularidad que tiene la función penitenciaria, no es aplicable a otras instituciones.

Chiclayo, 15 de Diciembre de 2021.

Mgr. Walter Curo Apaza

Código de registro de Sunedu:

Centro de labores: Sede Regional ORN INPE – Chiclayo N° de celular: 996464539



Walter Curo Apaza
DNI 25003835
Experto



FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA REGIONAL NORTE INPE, CHICLAYO.

Yo, **Angélica Yuliana Sobrino Olea**, identificado con DNI N° 16733848, con Grado Académico de **DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD** en la Universidad Privada Cesar Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° :

Hago constar que he leído y revisado el **Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo**, correspondiente a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Gestión Pública** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

- a) Orientación sobre el INPE
- b) Marco Normativo
- c) Socialización General
- d) Orientación sobre el puesto de trabajo por parte del área usuaria
- e) Socialización en el puesto de trabajo y entrega de herramientas por parte del área usuaria.

La propuesta corresponde a la tesis: *“Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo”*.

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en sus aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares		x	

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Si se cumple con los objetivos correspondientes a la tesis.

OBSERVACIONES:

Las funciones del INPE son singulares, por tanto el programa de inducción no se podría aplicar a otras instituciones públicas.

Chiclayo, 15 de Diciembre de 2021.

Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea

Código de registro de Sunedu:

Centro de labores: Abogada Independiente

N° de celular: 923335364



Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea
DNI 16733848
EXPERTO

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA REGIONAL NORTE INPE, CHICLAYO.**

Yo, **Jessica Paola Seclén Falla**, identificado con DNI N° 40642094, con Grado Académico de **Magister en Gestión Pública** en la Universidad Privada Cesar Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° :

Hago constar que he leído y revisado el **Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo**, correspondiente a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Gestión Pública** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

- a) Orientación sobre el INPE
- b) Marco Normativo
- c) Socialización General
- d) Orientación sobre el puesto de trabajo por parte del área usuaria
- e) Socialización en el puesto de trabajo y entrega de herramientas por parte del área usuaria.

La propuesta corresponde a la tesis: *"Programa de Inducción para el Desempeño Laboral en la Oficina Regional Norte INPE, Chiclayo"*.

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en su aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares		x	

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Se encuentra enmarcada con el objetivo general y objetivos específicos.

OBSERVACIONES:

No es aplicable a otras instituciones, debido a que la administración penitenciaria realiza funciones distintas (establecimientos penitenciarios, Medios Libres y Oficinas Regionales) a otras del sector público.

Chiclayo, 15 de Diciembre de 2021.

Mgtr. Jessica Paola Secén Falla

Código de registro de Sunedu:.....

Centro de labores: Sede Regional ORN INPE – Chiclayo N° de celular: 949492831



Mgtr. Jessica Paola Secén Falla
DNI. 40642094
EXPERTO

ANEXO 13: VALIDACIÓN DE ABSTRACT

ABSTRACT

The main aim of the study was to propose an induction program that affects the work performance of the servers of the INPE North Regional Office - Chiclayo; By virtue of this, a basic research was carried out, of a proactive descriptive type, with a quantitative approach, with a cross-sectional, non-experimental research design.

With the purpose of collecting information, an instrument was designed, this was a questionnaire, which was addressed to a group of workers of the aforementioned entity. Once this was applied, the information was sent to a professional statistician, in this way it was possible to respect the criterion of scientific rigor; obtaining as a result that 37% of the workers, equivalent to 11 people surveyed from the North Regional Office of INPE, state that the level of performance is low; 60% of the workers, which is equivalent to 18 people surveyed, state that the level of performance is medium, and 3% of the workers, which is equivalent to 1 person, indicate that the level of job performance is high.

Concluding that the application of an induction program will have a positive result since it will have a favorable impact on the work performance of the workers of the entity under study.

Keywords: program, induction, job performance, administrative functions.



Ing. Javier Horacio Torres Chávez
DNI 41236829