

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
"MAYRA GUTIÉRREZ"

"BENEFICIOS DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN GENERAL A UN GRUPO
DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS QUE INGRESARON AL ORGANISMO
JUDICIAL EN EL PRIMER SEMESTRE 2012"

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO
AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR

GLORIA LETICIA ORTIZ POGGIO
ODETH MARIA SECAIDA FRANCO

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
ORIENTADORAS VOCACIONALES Y LABORALES
EN GRADO ACADÉMICO DE
TÉCNICO UNIVERSITARIO

GUATEMALA SEPTIEMBRE 2013

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Licenciado Abraham Cortez Mejía

DIRECTOR

M.A. María Iliana Godoy Calzia

SECRETARIA

Licenciada Dora Judith López Avendaño

Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez

REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES

María Cristina Garzona Leal

Edgar Alejandro Cordón Osorio

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano

REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR GLORIA LETICIA ORTIZ POGGIO

LUDWIG ESTUARDO FIGUEROA HERNANDEZ

MÉDICO VETERINARIO

COLEGIADO NO. 770

LEONEL MORATAYA AREVALO

MÉDICO Y CIRUJANO

COLEGIADO 5151

KENZY LUZ MARIA RUIZ MOINO

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 535

POR ODETH MARIA SECAIDA FRANCO

DIANA ELIZABETH GUTIERREZ ANDRADE

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 02412

KENZY LUZ MARIA RUIZ MOINO

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 535

c.c. Control Académico
CIEPs.
Reg. 301-2010
CODIPs. 1691-2013

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

23 de septiembre de 2013

Estudiantes
Gloria Leticia Ortiz Poggio
Odeth María Secaida Franco
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto VIGÉSIMO PRIMERO (21º.) del Acta CUARENTA Y TRES GUIÓN DOS MIL TRECE (43-2013), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 18 de septiembre de 2013, que copiado literalmente dice:

VIGÉSIMO PRIMERO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el informe Final de Investigación, titulado: **“BENEFICIOS DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN GENERAL A UN GRUPO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS QUE INGRESARON AL ORGANISMO JUDICIAL EN EL PRIMER SEMESTRE 2012”**, de la carrera de Orientación Vocacional y Laboral, realizado por:

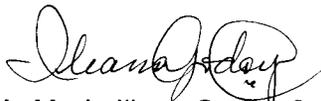
Gloria Leticia Ortiz Poggio
Odeth María Secaida Franco

CARNÉ No. 92-17512
CARNÉ No. 93-16962

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Kenzy Luz Maria Ruíz Molino, y revisado por el Licenciado Gustavo Adolfo García. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



M.A. María Iliana Godoy Calzia
SECRETARIA



/gaby



Escuela de Ciencias Psicológicas
 Recepción e Información
 CUMUSAC

RECEBIDO

15-09-2013
 301-10

CIEPs 642-2013
 REG: 301-2010
 REG: 395-2012

INFORME FINAL

Guatemala 11 de septiembre 2013

SEÑORES
 CONSEJO DIRECTIVO
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
 CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que el Licenciado Gustavo Adolfo García S. ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“BENEFICIOS DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN GENERAL A UN GRUPO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS QUE INGRESARON AL ORGANISMO JUDICIAL EN EL PRIMER SEMESTRE 2012.”

ESTUDIANTE:	CARNÉ No.
Gloria Leticia Ortiz Poggio	92-17512
Odeth María Secaida Franco	93-16962

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el 09 de septiembre del presente año y se recibieron documentos originales completos el 11 de septiembre, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

M.A. Mayra Friné Luna de Álvarez
M.A. Mayra Friné Luna de Álvarez
COORDINADORA, UNIDAD DE GRADUACIÓN
Centro de Investigaciones en Psicología - CIEPs. “Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
 Arelis

CIEPs. 643-2013
REG 301-2010
REG 395-2012

Guatemala, 11 de septiembre 2013

**SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS”
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO**

De manera atenta me dirijo a ustedes para informarles que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“BENEFICIOS DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN GENERAL A UN GRUPO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS QUE INGRESARON AL ORGANISMO JUDICIAL EN EL PRIMER SEMESTRE 2012.”

**ESTUDIANTE:
Gloria Leticia Ortiz Poggio
Odeth María Secaida Franco**

**CARNÉ No.
92-17512
93-16962**

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 16 de agosto del año en curso, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

**Licenciado Gustavo Adolfo García S.
DOCENTE REVISOR**



Guatemala 24 de junio de 2013

Licenciada
Mayra Luna de Alvarez
Coordinadora de la Unidad de Graduación
Centro de Investigaciones en
Psicología –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”
CUM

Estimada Licenciada Alvarez:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe Final de investigación titulado “Beneficios de un Programa de Inducción General a un grupo de trabajadores administrativos que ingresaron al Organismo Judicial en el primer semestre 2012” realizado por las estudiantes GLORIA LETICIA ORTIZ POGGIO, CARNÉ 92-17512 Y ODETH MARIA SECAIDA FRANCO, CARNÉ 93-16962.

El trabajo fue realizado a partir de mayo 2010 hasta el 24 de junio de 2013.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,


Licenciada Kenzy Luz Maria Ruiz Moino
Psicóloga y Orientadora Vocacional y Laboral
Colegiada No. 535
Asesora de contenido



UNIDAD DE DOTACION

Gerencia de Recursos Humanos

Guatemala 24 de junio de 2013

Licenciada

Mayra Friné Luna de Alvarez
Coordinadora de la Unidad de Graduación
Centro de Investigaciones en
Psicología –CIEPs_ “Mayra Gutiérrez”
CUM

Estimada Licenciada Luna:

Deseándole éxitos al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes GLORIA LETICIA ORTIZ POGGIO carné 92-17512 y ODETH MARIA SECAIDA FRANCO carné 93-16962, realizaron en esta institución la aplicación de la encuesta para la realización de tesis a nivel técnico “BENEFICIOS DE UN PROGRAMA DE INDUCCION GENERAL A UN GRUPO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS QUE INGRESARON AL ORGANISMO JUDICIAL EN EL PRIMER SEMESTRE 2012”, a 120 colaboradores de esta institución, del 20 de noviembre del 2012 al 31 de enero de 2013.

Las estudiantes cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos su participación en beneficio de la institución.

Sin otro particular

MBA Licda. Karen A. Briones Illescas
Coordinadora Unidad de Dotación
Gerencia de Recursos Humanos
Organismo Judicial
24267280



ACTO QUE DEDICO

A DIOS PADRE, HIJO Y ESPIRITU SANTO:

Ser Supremo que todos los días de mi vida me ha acompañado y me ha llenado de las más grandes bendiciones, todo lo puedo en él que me fortalece.

A MI COMPAÑERO DE VIDA:

Ludwig Figueroa Hernández, Gracias por tu apoyo, por estar a mi lado, no atrás ni adelante, siempre hombro a hombro.

A MIS TRES MOSQUETEROS:

Ludwig, Rodrigo y Diego: ustedes son la razón de mi existencia, mis amores este logro también es de ustedes, llegamos a la parte que más esperaban, hijos los amo mil millones de universos.

A MIS PADRES:

René Francisco Ortiz Gonzalez (QEPD), Hoy quisiera que estuvieras a mi lado acompañándome en este momento que siempre esperaste, y para el que me preparaste desde que era una niña. Te extraño.

Rosa Elizabeth Poggio Flores, Mami sin vos esto no sería posible. Este logro es todo tuyo, espero algún día pueda recompensar todo lo que me has dado y llegar a tener, una mínima parte de la nobleza y bondad que te caracteriza. Te amo.

A MIS HERMANOS:

Pino, Otto y Francisco, los quiero, gracias por su apoyo incondicional.

A MIS ABUELOS:

Papa Paco (QEPD) y Mamá China (QEPD), los extraño gracias por todo.

A MIS SOBRINOS: María José y Rene con todo mi cariño.

A LAS FAMILIAS: Morataya Ortiz, García Ortiz, Silva Ortiz, Ortiz Ríos, Hernández Pinto, Berganza Sagastume, Castillo Arriaga, gracias por el cariño y el apoyo brindado hoy y siempre.

A MI AMIGA Y COMPAÑERA DE TESIS:

ODETH SECAIDA: Gracias por la paciencia, te deseo lo mejor éxitos y bendiciones.

A MIS AMIGAS Y AMIGOS: a lo largo de mi vida Dios a puesto ángeles en mi camino y los he reconocido en ustedes, Glenda (Pecas), Karen (Comadre), Liss, Sulma, Cindy, Mutty, Elizabeth Herrera, Anabella, Ximena, Eduardo (Mijo), Jorge, Hildita, Leda, Marcos, Karen Briones.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Por permitirme terminar la carrera con éxito "El temor de Jehová es el principio de la sabiduría, y el conocimiento del Santísimo es la inteligencia" proverbios 9. 10-12

A MIS PAPAS:

ANGELINA DE SECAIDA Y EULALIO SECAIDA: Por su apoyo y comprensión durante este proceso de mi carrera. GRACIAS

A MI HERMANA:

Por su cariño y apoyo.

A MIS SOBRINAS SHARON Y DARLING:

Ser ejemplo para ellas, para que en el futuro sean profesionales de éxito.

A MI AMIGA (MICHEL):

Por enseñarme lo que es la verdadera amistad, y brindarme siempre su apoyo.

A MIS COMPAÑERAS DE ESTUDIO Y AMIGAS:

Gracias, por siempre estar conmigo Dios las Bendiga.

A MI AMIGA Y COMPAÑERA DE TESIS:

GLORIA ORTIZ

Que Dios la bendiga Éxitos en todo lo que realice.

A MI ASESORA Y AMIGA LIC. KENZY RUIZ:

Por su valiosa orientación

A MIS FAMILIARES:

Por su interés en mis metas y logros.

A USTED:

Por su cariño y apoyo.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Porque nunca nos ha abandonado, por guiar nuestro camino con bendiciones y sabiduría para culminar nuestra carrera con satisfacción.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Por brindarnos la oportunidad de prepararnos en tan prestigiosa casa de estudios.

A LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

Por permitirnos pasar por sus aulas y beber todo el conocimiento posible, comprometiéndonos con nuestra profesión poniendo de manifiesto sus sabias enseñanzas sus valores sociales, morales y ética profesional.

AL ORGANISMO JUDICIAL

Y su personal que permitió la realización del proyecto.

A NUESTRA AMIGA Y ASESORA DE TESIS

Licenciada Kenzy Ruiz, por todo el conocimiento y apoyo.

REVISOR DE TESIS

Licenciado Gustavo Garcia Samayoa, gracias por todo el conocimiento y paciencia.

A LIC. JORGE ALVAREZ Y FAMILIA

Gracias amigo por apoyarnos en este proyecto y contar con tu amistad.

**A CADA UNA DE LAS PERSONAS QUE SIEMPRE ESTUVIERON APOYANDONOS
CON UNA FRASE DE ALIENTO PARA CONCLUIR EXITOSAMENTE ESTE
PROYECTO.**

Resumen

BENEFICIOS DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN GENERAL A UN GRUPO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS QUE INGRESARON AL ORGANISMO JUDICIAL EN EL PRIMER SEMESTRE 2012.

Gloria Leticia Ortiz Poggio
Odeth María Secaida Franco

La presente investigación tuvo como objetivo determinar los beneficios que obtienen los trabajadores administrativos de primer ingreso al Organismo Judicial, del programa de inducción general. El Organismo Judicial (OJ), integra uno de los tres poderes del Estado, su importancia yace en la responsabilidad social de impartir justicia, para lo que necesita contar con el mejor recurso humano posible. Por ello, dentro de la estructura funcional del área administrativa, cuenta con la Gerencia de Recursos Humanos; misma que vela por el cumplimiento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento General, dando apoyo a las otras gerencias y demás dependencias con la provisión, administración y desarrollo de los recursos humanos.

Destaca en su accionar, el tema de la inducción general al personal que ingresa al área administrativa; siendo ésta una de las gestiones primarias y de vital importancia para el desarrollo del empleado dentro de la institución. Como tal, esta fase representa el cierre del proceso de selección. Por lo mismo, se encarga de proporcionar al nuevo colaborador, la información básica que le permita integrarse adecuadamente a su lugar de trabajo, facilitar su adaptación y colaborar en su identificación institucional, al resolver sus dudas iniciales y orientarle adecuadamente.

Este programa fue diseñado en el año 2002 para dar a conocer la misión y visión institucional, la estructura organizacional, políticas, normas y reglamentos, así como las prestaciones y beneficios de los colaboradores. En la búsqueda de mejoramiento continuo, el presente estudio busca conocer los beneficios que ha brindado la implementación del Programa de Inducción General a los nuevos trabajadores del área administrativa. En ello se incluye únicamente al personal que ingresó en el primer semestre del año 2012, contratado en los renglones presupuestarios 011, 022 y 031.

Resulta evidente que lograr este objetivo implica determinar cuáles han sido esos beneficios, con esta finalidad se recolectaron los datos a través de un cuestionario estructurado, el cual mide precisamente el alcance que ha obtenido dicho Programa.

PRÓLOGO

En una sociedad donde el trato humano escapa a la práctica diaria, (dadas las condiciones de una estructura económica marcada por la exclusión), es reconfortante desarrollar trabajos que se orientan a buscar, fortalecer e innovar las relaciones humanas, en este caso, desde la perspectiva laboral.

Con ese matiz, el presente estudio ha logrado una acertada aproximación al proceso de inducción, indagando sobre el nivel de efectividad conseguida por el Programa de Inducción General del Organismo Judicial implementado en el año 2002.

En esencia, expone los beneficios que ha brindado el Programa de Inducción, en los colaboradores de reciente ingreso, específicamente a las funciones administrativas de esta institución. Aspectos como la adaptación, identificación, aceptación y comunicación, entre otros, se han desarrollado satisfactoriamente según los resultados de la población objeto de estudio y la misión, visión y objetivos de la institución. Con ello, se fortalece el sistema de administración del recurso humano, siendo ampliamente conocido el valor agregado a las distintas funciones laborales. Esto cobra importancia, debido a que desde su implementación, hasta el momento de iniciar el presente trabajo de investigación, no se contaba con ningún estudio que reflejara un diagnóstico de la efectividad del programa.

En esos términos de valoración del recurso humano, del trabajador, y especialmente por tratarse de una institución que administra la justicia, la inducción cumple con trasladar a los nuevos colaboradores toda la información necesaria para su desarrollo moral, ético, social, laboral, pero ante todo, humano, dando vida a la Misión del Organismo Judicial, para administrar la justicia, en procura de la paz social.

INDICE

Contenido	Pág.
Resumen	
Prologo	
CAPITULO I	
1 Introducción	10
1.1 Planteamiento del problema y marco teórico.....	11
1.1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.1.2 Marco teórico.....	12
1.1.3 Reseña histórica del Organismo Judicial.....	12
1.1.4 La Corte Suprema de Justicia.....	15
1.1.5 Estructura actual y funcionamiento.....	15
1.1.6 El recurso humano en el Organismo Judicial.	15
1.1.7 Evolución en la Administración del Recurso Humano en el Organismo Judicial.....	16
1.2 La inducción al trabajo.....	18
1.2.1 Socialización organizacional.....	19
1.2.2 Inducción a la organización o institución.....	20
1.2.3 Inducción al departamento.....	21
1.2.4 Inducción al puesto de trabajo.....	22
1.2.5 Beneficios institucionales de la inducción.....	22
1.2.6 El propósito de la inducción.....	23
1.2.7 El programa de inducción general en el OJ...	24
1.3 Motivación, comunicación y sentido de pertenencia	25
1.3.1 La motivación en el trabajo.....	25
1.3.2 Comunicación.....	26
1.3.3 Sentido de pertenencia.....	27

1.4 Hipótesis.....	28
CAPITULO II	
2 Técnicas e instrumentos.....	29
CAPTULO III	
Presentación, análisis e interpretación de resultados...	31
CAPITULO IV	
4.1 Conclusiones.....	37
4.2 Recomendaciones.....	38
Referencias bibliográficas.....	39
Bibliografía.....	41
Anexos.....	42

INDICE DE GRÁFICAS

No. gráfica	pág.
1. Fases del proceso de inducción.....	20
2. Inducción General, Visión y Misión.....	31
3. Derechos, deberes, obligaciones y prestaciones de los colaboradores del Organismo Judicial.....	32
4. Qué motivó el Programa de Inducción General.....	34
5. Material de apoyo al Programa de Inducción General.....	35
6. Beneficio del Programa de Inducción General del OJ.....	36

INDICE DE TABLAS

No. tabla	pág.
1. Distribución de puesto de personal del OJ.....	16
2. Cuadro comparativo de colaboradores de nuevo ingreso al OJ por año.....	29
3. Colaboradores de nuevo ingreso primer semestre 2012 OJ	30

CAPITULO I

I INTRODUCCIÓN

El Organismo Judicial, está llamado a brindar un servicio público, esencial y determinante administrando justicia, según lo establece el artículo uno de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Para ello debe contar con el personal administrativo que auxilie las funciones judiciales para hacer efectivo este mandato constitucional.

La función de contar con recurso humano idóneo se delega en la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la Unidad de Dotación, que vela por la efectividad de sus distintos programas. Misma que tuvo a su cargo la creación del Programa de Inducción General; el cual brinda los lineamientos para que el nuevo colaborador conozca la dinámica y la estructura de la institución, iniciando de esta forma el empoderamiento necesario para llevar a cabo los objetivos institucionales. Dicho programa logró la identificación, adaptación, sentido de pertenencia y actitud de servicio del personal de nuevo ingreso, para alcanzar los objetivos plasmados en la visión y la misión del Organismo Judicial.

No obstante la importancia asignada a la inducción en el artículo 35 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, se carece de información sobre los resultados actuales de dicho programa; lo que impide conocer el nivel de logro en los objetivos y beneficios para el trabajador y la institución.

Por todo ello, es preciso realizar la presente investigación exploratoria y determinar cuáles son y cómo se reflejan estos beneficios, en función del desarrollo institucional; mediante la integración de un diagnóstico que permita conocer la problemática planteada.

1.1 Planteamiento del problema y marco teórico

1.1.1 Planteamiento del problema

Cuando se selecciona y se contrata a los candidatos a ocupar un puesto dentro de la institución, es necesario comprender el hecho de que una nueva persona va agregarse a ella. Así, el nuevo trabajador se encuentra de pronto inmerso en un medio en el cual hay costumbres, procedimientos, normas y políticas que debe cumplir. Un buen programa de administración de recursos humanos, que establezca un sistema técnico de selección de personal debe permitir al nuevo colaborador afianzarse en dicho medio, este quedaría inconcluso si descuidara la importancia y trascendencia que implica la inducción al personal de nuevo ingreso y la información que a este se le proporciona, más aún sin un programa que evalué los resultados del mismo.

La ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, establece la Inducción General como obligatoria para los trabajadores de reciente ingreso a la institución, desde el año 2000 cuando se creó el reglamento de la Ley en mención y se estipuló la implementación del Programa de Inducción General, no se ha realizado investigación alguna para determinar los beneficios que este programa ha brindado. En ese sentido, es necesario identificar ¿Cuáles han sido los beneficios obtenidos por los trabajadores administrativos de nuevo ingreso al Organismo Judicial del Programa de Inducción General?

Por lo expuesto, se debe establecer si éste Programa cumple con todos los objetivos necesarios, sus efectos e incidencias en los colaboradores de nuevo ingreso, orientados hacia el cumplimiento de la administración de justicia. Por ello el objeto de este estudio presta atención a los beneficios que obtendrán a través del Programa de Inducción General, que traslada la información necesaria

para que el colaborador se identifique, conozca y ponga en práctica: la Misión y Visión institucionales, estructura organizacional, políticas, normas, reglamentos, prestaciones y beneficios.

1.1.2 Marco teórico

A. Breve reseña histórica del Organismo Judicial de Guatemala

El Organismo Judicial surge con la primera Constitución del período independiente, que corresponde a la República Federal de Centro América, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 22 de noviembre de 1824, que contempla la integración de la Suprema Corte de Justicia Federal, con cinco o siete individuos elegidos popularmente, y que se renovarían por tercios cada dos años, pudiendo ser reelegidos. (Organismo Judicial, 2010))

Con la primera Constitución Política del Estado de Guatemala, sancionada el 11 de Octubre de 1825, se establece que habrá una Corte Superior de Justicia elegida por todos los pueblos del Estado, compuesta de magistrados, cuyo número no podrá bajar de seis, ni exceder de nueve. Luego en 1838 disuelta la Federación, el Estado de Guatemala se constituyó en República y el 5 de Diciembre de 1839, expidió la Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala, promulgando el Acta Constitutiva, el 19 de Octubre de 1851, en la que se establece que por esta única vez, la Asamblea elegirá al Presidente de la República y a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. (Organismo Judicial, 2010)

El 29 de Enero de 1855 se reforma el Acta Constitutiva y el Presidente vitalicio de la República, Capitán General Rafael Carrera, adquiere la facultad de nombrar a los Magistrados y Jueces, los cuales permanecían en el ejercicio de sus cargos mientras durara su buen desempeño. Con los cambios que promueve el triunfo de la revolución liberal de 1871, se suprime el Tribunal Superior de Justicia; y el 9 de Noviembre de 1878 se integra la

Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala, como resultado en 1879 se promulga la Ley Constitutiva de la República, en la cual se dispone que corresponde al Poder Legislativo, nominar al Presidente del Poder Judicial, a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y a los Magistrados propietarios y suplentes de la Corte de Apelaciones. Igualmente se crea el tribunal de Casación, que sería la propia Corte y se prohíbe la tercera instancia. El Congreso de la República a su vez tiene potestad de removerlos de sus cargos en caso de mala conducta, negligencia e ineptitud comprobada. (Organismo Judicial, 2010)

De igual manera se establece que la Corte Suprema de Justicia estará encabezada por un Presidente y no por un Regente, como hasta entonces. Asimismo, los miembros del Poder Judicial pierden el derecho de antejuicio que anteriores Constituciones le asignaban y corresponde al Poder Ejecutivo proponer la distribución de los Magistrados propietarios y suplentes, así como fiscales de la Corte de Apelaciones entre las Salas respectivas. (Organismo Judicial, 2010)

Por las reformas a la Constitución del 5 de Noviembre de 1887 se establece que por esa única vez, el poder Legislativo nombra a los miembros del Poder Judicial, pero en los periodos subsiguientes tanto el Presidente, como los Magistrados y Fiscales de los Tribunales de Justicia, serán elegidos por medio de una elección directa. Por una segunda reforma a la Constitución, por decreto del 27 de Diciembre de 1927 se expresa que el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia gozarán del Derecho de Antejuicio. (Organismo Judicial, 2010)

En una nueva reforma a la Constitución, el 15 de Mayo de 1935 la Asamblea Legislativa dispuso otorgar al Poder Legislativo la facultad de nombrar y remover al Presidente y a los Magistrados de las Cortes de apelaciones. A

raíz de la Revolución del 20 de Octubre de 1944 asume la Junta Revolucionaria de Gobierno, que convoca a la Asamblea Nacional Constituyente para la promulgación de una nueva Constitución, decretada el 15 de Marzo de 1945 en la que se estipula que los Miembros del Organismo Judicial serán nombrados por el Organismo Legislativo, estableciéndose a la vez que el Presidente del Organismo Judicial y los Magistrados gocen del Derecho de Antejucio. (Organismo Judicial, 2010)

Se convoca en el año de 1954 a la Asamblea Constituyente que promulga la Constitución, que entra en vigor en 1956 y se establece que los funcionarios del Organismo Judicial serán nombrados por el Organismo Legislativo. Para el año 1985 se decreta una nueva Constitución, que entra en vigor el 14 de enero de 1986. En los artículos del 203 al 222 se regula lo concerniente a la elección de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Magistrados de Apelaciones, Juzgados de Primera Instancia y de Paz. Esta misma Constitución introduce como normativa, que los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de Apelaciones duren cinco años en sus funciones y que los primeros no podrán ser removidos ni suspendidos, sino en los casos previstos y con las formalidades que disponga la ley.

El Organismo Judicial se integra por la Corte Suprema de Justicia, dividida en tres Cámaras: Amparo y Antejucios, Civil y Penal, Tribunales de Apelaciones, y otros órganos colegiados de igual categoría, Tribunales de Primera Instancia, y Juzgados de Paz. Su marco legal se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial, y las Leyes Ordinarias del Estado. Caso particular lo constituye la Corte Suprema de Justicia, a tratar en el siguiente punto.

B. La Corte Suprema de Justicia

Es el órgano jurisdiccional de mayor jerarquía en la república de Guatemala, y tiene jurisdicción en todo el país, para conocer todos los asuntos judiciales que le competen de acuerdo con la ley, según lo establece la Ley del Organismo Judicial.

Estructura actual y funcionamiento

El Organismo Judicial se divide en dos grandes áreas: el área jurisdiccional y el área administrativa, cada una tiene una función específica dentro del sistema de justicia, hasta el año de 2012 se cuenta con un total 9,000 empleados, 67% labora en el área jurisdiccional y 33% en el área administrativa de acuerdo con información proporcionada por la sección de Nóminas y Planillas.

El recurso humano en el Organismo Judicial

El Organismo Judicial es una institución con más de un siglo de funcionamiento esto ha permitido que a lo largo de su desarrollo cuente con recurso humano cada vez más calificado dentro de los estándares de competencias actuales, esto con el fin de lograr el cometido para el cual surgió, llevar a la población una justicia pronta y cumplida libre de corrupción, divide a su personal:

TABLA NO. 1
DISTRIBUCIÓN DE PUESTO DE PERSONAL DEL ORGANISMO JUDICIAL

PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL AUXILIAR JUDICIAL
Gerentes	Secretarios
Directores	Oficiales
Coordinadores	Notificadores
Jefes	Comisarios
Psicólogos	
Trabajadores Sociales	
Pedagogos	
Asistentes	
Técnicos	
Secretarias	
Oficinistas	
Agentes de Seguridad	
Auxiliares de Mantenimiento	

Fuente: Elaboración propia. Año 2012

Evolución en la Administración del Recurso Humano en el Organismo Judicial

La administración del recurso humano en el Organismo Judicial es el resultado del proceso histórico de reforma al Estado que inicio en 1985 con la promulgación de la Constitución Política de la República, seguido por las reformas constitucionales aprobadas por el Congreso de la República en 1993. A esto se suma la firma de los Acuerdos de Paz en 1996, sobretodo el Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, que planteó la necesidad de fortalecer la administración de justicia, como uno de los derechos esenciales de los guatemaltecos.

Este proceso evidenció la necesidad de implementar, un sistema legal integrado que entre otros aspectos, permitiera a los guatemaltecos optar a empleos por méritos de capacidad, idoneidad y honradez; pero que esto redunde en beneficio de una institucionalidad conformada por funcionarios y empleados capaces e idóneos para hacer efectiva la justicia en forma pronta y cumplida.

Si bien es cierto que el Organismo Judicial tiene más de un siglo de funcionar, fue hasta el año 2000 cuando se concluyó la implementación del Plan de modernización. En este mismo año se inicia el trabajo bajo un esquema gerencial; permitiendo a la Gerencia de Recursos Humanos brindar a la Administración de Justicia un apoyo más eficiente en la provisión, administración y desarrollo del recurso humano. Desde entonces, los objetivos, normativas y estrategias se definen acorde a lo que se encuentra plasmado en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento.

Importancia de estas funciones

Para lograr una efectiva administración del recurso humano, ésta Gerencia diagnóstica, diseña, valida e implementa cada uno de los procesos que considera necesarios. Estos en su conjunto permiten la adecuada provisión, administración y desarrollo de los colaboradores. Para lograr este fin se auxilia de las diferentes unidades que la conforman:

Unidad de Puestos y Administración de Sueldos:

Proporciona la base técnica para una administración, remuneración justa y competitiva del personal, a través de las descripciones de puestos, reclasificación de puestos, estudios técnicos para la creación/supresión de plazas y estudios de sueldos.

Unidad de Dotación de Recursos Humanos:

Se encarga de proveer al personal mejor calificado, de acuerdo a un sistema de oposición, que incluye evaluaciones técnicas, psicométricas, entrevistas y estudio de referencias laborales; imparte el curso de Inducción General a los colaboradores de nuevo ingreso.

Unidad de Régimen Disciplinario:

Es la encargada de dar cumplimiento a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en lo concerniente al procedimiento disciplinario, al conocer una falta sobre un empleado administrativo o funcionario judicial.

Unidad de Administración de Recursos Humanos:

Elaborará los acuerdos de nombramientos y los notifica, gestiona las solicitudes de licencias, controla y autoriza vacaciones. Cuenta con dos secciones: 1. Archivo de personal, que elabora certificaciones de relaciones laborales y actualiza expedientes, además provee de información general sobre el personal; 2. Sección de Nóminas y Planillas efectúa el pago de sueldos y otras prestaciones salariales a los colaboradores del Organismo Judicial.

Unidad de Desarrollo Integral de Recursos Humanos:

Tiene como propósito desarrollar al recurso humano, brindando beneficios para los colaboradores, vela por su seguridad y bienestar dentro de los lugares de trabajo, a través de programas orientados al crecimiento personal y laboral, procurando su salud ocupacional e integral.

La Inducción al Trabajo

En la administración de recursos humanos, se entiende por inducción: el proceso formal que consiste en familiarizar a los nuevos colaboradores con la organización, su trabajo y unidad de trabajo. Su objetivo es hacer que los colaboradores recién ingresados se conviertan en miembros productivos para la empresa (Sherman Jr., 1994: 78), enseñan que la inducción es un proceso en el que los empleados nuevos adquieren los conocimientos, habilidades y actitudes que los convierten en miembros exitosos de la organización. "Cuando la socialización es efectiva existe una unidad entre las metas individuales y las de

la empresa”. Esto se asocia a otro término que es preciso tratar a continuación.

Socialización Organizacional:

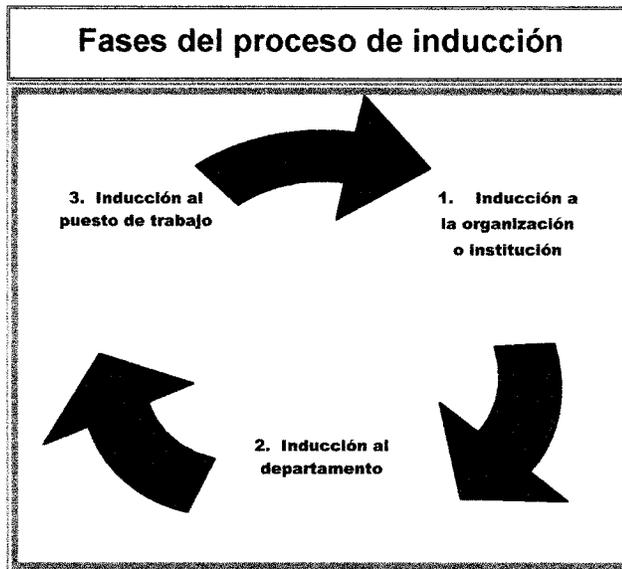
Esta se refiere a los procesos por los cuales un nuevo miembro aprende el sistema de valores, normas y los patrones de comportamiento requeridos por la sociedad, la organización o por el grupo al cual ingresa.

Otros nombres que recibe el programa de inducción son:

- Programa de orientación inicial
- Programa de socialización organizacional
- Programa de ambientación
- Programa de asimilación
- Curso de inducción
- Introducción de personal nuevo
- Entrenamiento de inducción

Ya se indicó antes que “para conseguir que los nuevos empleados tengan un buen comienzo, las organizaciones suelen ofrecer un programa de inducción general”. (Bohlander & Snell, 2009: 329). En ese sentido, la inducción implica proporcionar a los trabajadores nuevos, la información básica sobre los antecedentes, normas, costumbres, cultura organizacional, celebraciones, etc., que requieren para integrarse adecuadamente a la institución. Esto se logra a través de diferentes fases, tal como se observa en la gráfica siguiente.

Gráfica No. 1



Fuente: Elaboración propia. Año 2012

Inducción a la organización ó institución

El contenido de la inducción va de lo general a lo específico, comenzando con un marco de referencia general de la organización, hasta llegar a las actividades que debe realizar el nuevo colaborador, tal como se aprecia en la secuencia gráfica anterior. Por otro lado, el grado de profundidad del programa depende de cada nivel al cual ingresa el nuevo empleado; el cual también varía de acuerdo al personal que se contrate. Esto coincide con lo establecido por (Swanson & H. 2002: 93) "Cuanto mayor sea el nivel jerárquico, mayor profundidad habrá en la información de tipo administrativo y menor información de tipo técnico".

Es por ello, que de manera general el proceso de inducción a la organización debe incluir lo siguiente:

- Historia de la organización.
- Filosofía administrativa
- Misión y Visión

- Valores
- Productos y servicios que brinda
- Autoridades principales
- Estructura organizacional
- Procesos generales más importantes
- Educación fiscal
- Derechos y obligaciones
- Comunicación

Con esta información el nuevo colaborador obtiene el conocimiento básico de la organización; lo que ha de permitirle confrontar sus expectativas con ésta estructura, para ubicarse dentro de la misma e iniciar su identificación con la organización. Cumplida esta parte, puede llevarse el proceso hacia el siguiente paso, que es el departamento.

Inducción al Departamento

Solamente en la medida que el empleado tiene una idea general de lo que es la organización para la cual ha de trabajar; hacia dónde se dirige ésta; lo que le brinda y lo que espera de él, se encuentra en condiciones de entrar en contacto con el área funcional en la cual va a desempeñarse.

En esta fase el supervisor tiene el papel más importante en el programa de inducción. De esta forma el nuevo empleado se interesa de manera principal en su jefe y posiblemente dará mayor atención a lo que él dice y hace. Por lo mismo, esta parte de la inducción es responsabilidad del jefe inmediato y de los que serán sus compañeros de trabajo.

El éxito de esta fase encuentra su razón en el manejo adecuado del siguiente contenido:

- Bienvenida y presentación de los jefes y compañeros de trabajo
- Familiarizarlo con las instalaciones y servicios
- Informarle sobre las funciones del área y cada una de sus unidades
- Describir y explicarle la estructura organizacional del área
- Explicarle los procedimientos generales del área
Dar a conocer y reflexionar sobre las Normas de seguridad y conducta
- Seleccionar y asignarle una persona que le brinde otra información que necesite saber (tutor)

Inducción al Puesto de trabajo

Diversos autores, al escribir sobre el tema, se limitan a establecer contenidos de un programa de inducción general. Es decir, con información sobre la empresa, reglamentos y normas de conducta, finalmente se proporciona información sobre la dependencia o unidad donde se realizará el trabajo. Pero, no se profundiza en temas que incluyan una orientación sistematizada, o entrenamiento en el puesto de trabajo para el nuevo empleado.

Por este motivo, en esta fase de inducción, es necesario realizar un análisis de las especificaciones del puesto para determinar qué es lo que el empleado necesita y debe saber de su puesto de trabajo para desarrollar sus habilidades y destrezas en forma eficiente.

Beneficios institucionales de la inducción

(Werther, Jr. & D, 1999:191) indica que “los principales beneficios de un buen programa de orientación estriba en la reducción del nivel de ansiedad del nuevo empleado”. Cuando se reduce el nivel de zozobra, es más probable que se cumplan bien las nuevas responsabilidades, al sentirse el trabajador mejor

ubicado. De acuerdo con esta primicia el beneficio para la institución se encuentra reducir las probabilidades de renuncia temprana.

En atención a ello, la inducción debe lograr que el nuevo empleado alcance (Dessler. G, 2001: 249) como mínimo cuatro objetivos:

- Sentirse bien recibido y cómodo.
- Adquirir una comprensión general sobre la organización (pasado, presente, cultura y visión del futuro), así como hechos fundamentales como las políticas y los procedimientos.
- Debe quedarle claro lo que se espera en términos de su trabajo y su conducta.
- Iniciar el proceso de conocer la manera en que la empresa actúa y hace las cosas.

Lo expuesto sobre la inducción: Cada una de sus fases; el tipo de información que debe brindarse; las personas que deben involucrarse, así como los objetivos perseguidos en el nuevo empleado, dejan elementos esenciales para determinar cuál es el propósito que persigue de fondo este proceso.

El propósito de la Inducción

Los propósitos de la inducción se fundamentan en proporcionar información específica al nuevo empleado; acerca de las expectativas en el desempeño y las tareas a realizar. “Lo ideal consiste en recibir un programa que incluya la integración al equipo de la compañía, participación en grupos, obtención de responsabilidades, planeación del desarrollo del empleado, la solución de asuntos en el lugar de trabajo y la confrontación con el cambio”. (Mondy & R, 1997:312)

Por su parte Byars & Rue, (1991:235) destacan que “una de las principales razones para justificar la inducción consiste que el programa debe causar impacto en el nuevo empleado para establecer la diferencia entre el éxito o fracaso; quienes desde el primer momento del proceso de selección se han interesado por obtener información sobre la empresa. La inducción recibida por parte de los compañeros de trabajo generalmente no es oficial ni tampoco planificada por lo que se debe contar con un programa efectivo de inducción que transmita aspectos generales de la organización sobre sus deberes, condiciones de trabajo y sus prestaciones”.

Se deduce entonces, que el propósito del programa consiste en indicarle a quien reportará, si tendrá personal bajo su cargo, aunado a conocer los detalles de su tarea y adquirir la pericia necesaria para desenvolverse adecuadamente en el trabajo. Además, mientras más tiempo se dedique a los empleados nuevos para que se sientan bienvenidos, mayor será la probabilidad de que se identifiquen con la organización y de que se conviertan en miembros invaluable para la institución a la que pertenecen. En esos términos, una vez descrito lo teórico general de la inducción es preciso enfocar lo concerniente al trabajo realizado en este tema dentro del Organismo Judicial.

El programa de inducción General del Organismo Judicial

Actualmente el Organismo Judicial cuenta con un Programa de Inducción General para los colaboradores de nuevo ingreso, el cual está vigente desde el año 2002. Este programa se activa desde el momento que es notificado el nombramiento. La Unidad de Dotación de Recursos Humanos es la encargada de brindar esta primera capacitación; a través de una facilitadora que brinda la información, de manera oportuna y facilitando el material de apoyo a cada nuevo colaborador. La duración del programa es de un día.

El programa se desarrolla a través de una exposición con apoyo de medios audiovisuales, exponiendo los siguientes aspectos:

- ✓ Bienvenida
- ✓ Misión
- ✓ Visión
- ✓ Normas éticas
- ✓ Historia del Organismo Judicial
- ✓ Servicios que brinda el Organismo Judicial
- ✓ Derechos, deberes y prohibiciones
- ✓ Prestaciones y Beneficios
- ✓ Horarios y jornadas de trabajo
- ✓ Solicitudes y trámites administrativos
- ✓ Normas de servicio al usuario (interno-externo)

De estos temas, al colaborador se le brinda el siguiente material:

- Manual de Inducción para el Nuevo Trabajador del Organismo Judicial
- Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial
- Manual de Normas Éticas
- Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

La preparación de este material se proyectó para motivar, facilitar los canales de comunicación y sentar las bases para el sentido de pertenencia en el nuevo colaborador. Esto se describe a continuación de manera más amplia.

Motivación, comunicación y sentido de Pertenencia

La motivación en el trabajo

Toda institución es esencialmente una obra humana, en cuanto que, en primer lugar, es fruto del esfuerzo colectivo. En segundo lugar, se compone de personas. En esencia, y de manera tradicional se piensa que un colaborador se

mueve básicamente por estímulos económicos. Sin embargo, esto solo es un factor, ya que a nivel interno hay algo de más importancia que influye en los seres humanos, esto es la motivación. Al respecto, Feldman (1998:365) define motivación, como “todas las variables que energizan el comportamiento para satisfacer alguna necesidad que surge de las tensiones que obligan a realizar esfuerzos diversos para reducirlas o eliminarlas”.

La motivación laboral por su parte, consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores institucionales que conduzcan a un alto desempeño. Por esto es necesario pensar sobre qué se puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos; en tal forma que favorezca tanto los intereses de la institución como los suyos propios.

Comunicación

Para Giraudier (2004:50) la comunicación es “el resultado de un intercambio de información entre las personas”. Que la comunicación sea exitosa depende en buena parte de la naturaleza y de la calidad de la información recibida, lo cual depende a su vez de la naturaleza y de la calidad de las personas. La comunicación, en función de su sentido, puede ser horizontal y vertical y ésta última, a su vez, ascendente y descendente.

Giraudier (2004:53), también explica que “la comunicación horizontal se da entre miembros de una organización cuyos puestos están al mismo nivel, es en ésta en donde más escollos pueden encontrar las relaciones humanas dentro de una organización”.

Para evitar los posibles problemas que se dan cuando las personas trabajan juntas, se recurre a la figura del jefe para emplear métodos que estimulen el trabajo en equipo. Para ello, se debe diferenciar entre las tareas que llevará a cabo el equipo, y cuales ha de realizar cada miembro del mismo. Esto a su vez

pasa por concretar los procedimientos que se utilizarán en cada labor, haciendo que todos los miembros del equipo se comprometan y estén de común acuerdo. Se ha de evitar la ambigüedad, las contradicciones y los desacuerdos, así como los solapamientos y las informaciones indirectas y a medias.

La comunicación ascendente, como su nombre lo indica, asciende de los colaboradores hacia los jefes; mientras que la descendente fluye de la dirección a los colaboradores para dar instrucciones, asignar tareas, informar de cambios, entre otros.

Tanto en la comunicación ascendente como en la descendente, se mantienen relaciones jefe – colaborador, por lo que es importante la actitud del jefe que no sólo ha de comunicar sino que lo debe de hacer con empatía (metiéndose en los zapatos del empleado).

El sentido de pertenencia

Por sentido de pertenencia se tiene la satisfacción personal de cada individuo, autorreconocido como parte integrante de un grupo; lo que implica una actitud consciente y comprometida afectivamente ante una determinada colectividad, en la que se participa activamente acorde a los valores institucionales.

Elizabeth Mena Jefe de Selección de Foto Japón, asegura que “el compromiso que un empleado desarrolle frente a la compañía es una gran ayuda para el logro de las tareas individuales y de los objetivos de la organización. Los empleados que no se identifican con lo que hacen, que no se identifican con la empresa, que hablan mal de los jefes o del producto se convierten en líderes negativos, pues son multiplicadores de una muy mala imagen. Por el contrario, si un trabajador está convencido que la compañía es buena y que le da beneficios es una persona que realmente luchará en pro de las metas de la empresa y lo

que necesitan las organizaciones es que su fuerza laboral esté unida y trabaje en equipo". (Olga Lucía Gómez, 2009)

Se refiere a la identificación de cada trabajador con la organización. Implica conocer los valores y elementos culturales de la empresa, asumirlos, defenderlos y promulgarlos como si fueran propios. Se refiere a la disposición que tenga el trabajador para defender los intereses de la empresa en ocasiones en que éstos se vean amenazados. Implica también el dar prioridad a los intereses organizacionales y comprometerse a la consecución de los mismos.

Hipótesis del Trabajo

El programa de inducción General brinda beneficios a los trabajadores de primer ingreso a la institución, permitiendo la motivación, comunicación y el desarrollo del sentido de pertenencia.

A. Variable independiente

Programa de Inducción

B. Variable dependiente

Beneficios

C. Indicadores

Motivación

Adaptación

Identificación

Cumplimiento de las normas

Aceptación

Comunicación

Sentido de pertenencia

CAPITULO II

II. TECNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Instrumentos

2.1.1 Cuestionario

Éste corresponde a la encuesta. Para cumplir con sus fines se redactó con preguntas cerradas, comprendidas en 4 variables de respuesta y que permitieron una actitud, opinión o motivación.

Delimitación

Espacio: El presente estudio de investigación se realizó en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial de Guatemala.

Tiempo: La duración del estudio comprendió el primer semestre del año 2012

Población: Constituye la totalidad del personal que ingresó a las funciones administrativas del Organismo Judicial, acorde a las tablas siguientes:

TABLA NO. 2

CUADRO COMPARATIVO DE COLABORADORES DE NUEVO INGRESO AL ORGANISMO JUDICIAL POR AÑO

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN	Cantidad / año 2010	PORCENTAJE	Cantidad / año 2011	PORCENTAJE	Cantidad / año 2012	PORCENTAJE
Mandos Altos	27	15%	1	1.03%	5	4%
Mandos Medios	89	49%	48	49.48%	25	21%
Operativos	67	36%	48	49.48%	90	75%
	183	100%	97	100%	120	100%

Fuente: Elaboración propia año 2012

TABLA NO. 3

**COLABORADORES DE NUEVO INGRESO PRIMER SEMESTRE 2012
ORGANISMO JUDICIAL**

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Mandos Altos	5	4%
Mandos Medios	25	21%
Operativos	90	75%
	120	100%

Fuente: Elaboración propia año 2012

CAPITULO III

III. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

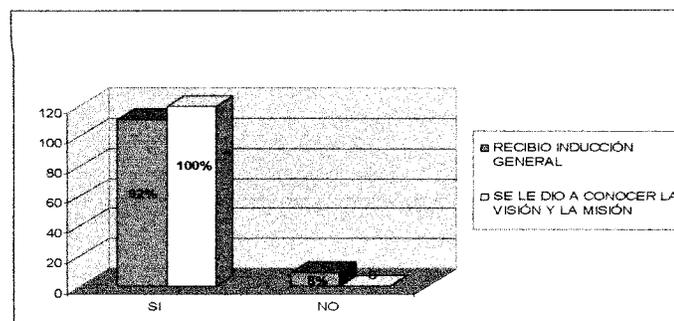
PRESENTACION GRÁFICA DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, donde se logró conocer los beneficios del Programa de Inducción General, a un grupo de colaboradores administrativos de primer ingreso al Organismo Judicial.

Como se puede observa en la gráfica No. 2, correspondiente a las preguntas 1 y 2 de la encuesta, se logró establecer que el mayor porcentaje de la población de primer ingreso objeto de estudio recibió el programa de inducción general, lo que les permitió conocer la misión y visión institucionales, comprometiéndose con la misma, y de esta manera desarrollar los objetivos de la organización, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Es importante proporcionar este tipo de información al colaborador con el propósito de fortalecer la cultura organizacional de la institución, además de fomentar valores, entusiasmo y compromiso. El colaborador acepta el compromiso y la responsabilidad de trabajar con eficiencia y calidad hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales que se le dieron a conocer.

GRÁFICA NO. 2

INDUCCION GENERAL, MISIÓN Y VISIÓN

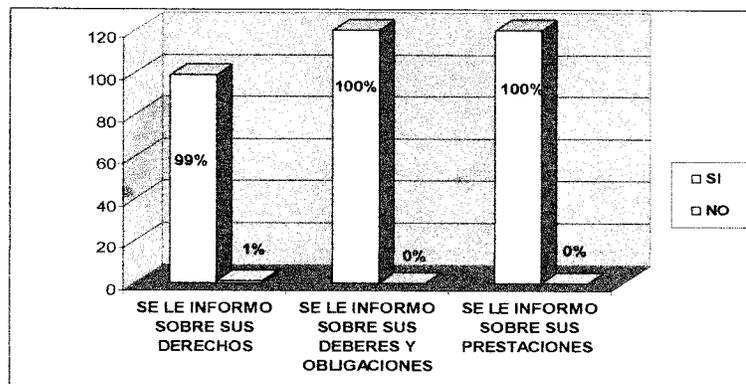


Fuente de elaboración propia 2013

En la gráfica No. 3, que corresponde a las preguntas 3, 4 y 5 de la encuesta aplicada a la población objeto de estudio, se puede observar, que conocen sus derechos, esto sirve de guía para establecer una buena relación laboral e iniciar su compromiso con el Organismo Judicial, esto se convierte en una fortaleza, ya que los colaboradores pueden realizar sus actividades en forma efectiva. Así mismo indican que se les informó claramente sobre sus deberes y prohibiciones, generando en ellos un nivel de conciencia aceptable para desempeñar adecuadamente sus actividades laborales, reduciendo los errores en los procesos de ejecución de tareas, la inducción asegura al individuo un mayor éxito en su carrera administrativa, ya que al conocer y comprender sus funciones con mayor claridad permite un menor grado de error, redundando en un servicio de calidad, atención oportuna y esmerada al usuario. Los colaboradores identifican los beneficios y prestaciones laborales, se infiere con ello que la institución cuenta con un elemento comprometido con las normas y políticas establecidas por las autoridades, brindando seguridad y estabilidad; esto permite que el colaborador se sienta motivado al tener sus necesidades primarias satisfechas.

GRÁFICA NO. 3

DERECHOS, DEBERES, OBLIGACIONES Y PRESTACIONES DE LOS COLABORADOES DEL ORGANISMO JUDICIAL

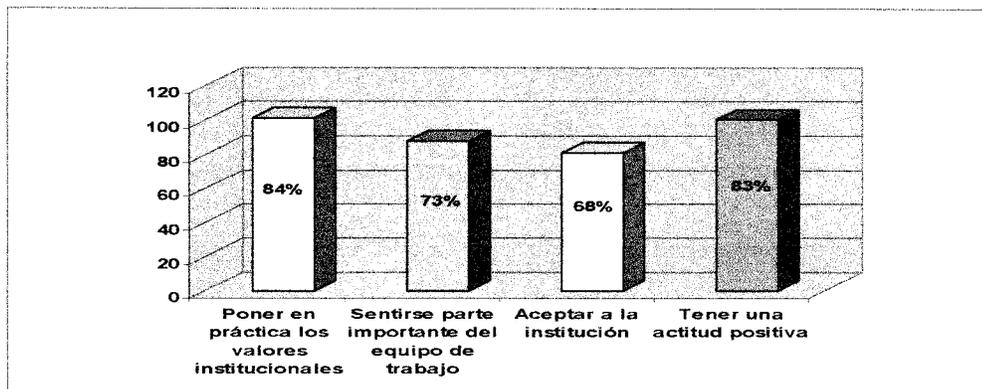


Fuente de elaboración propia 2013

De acuerdo con lo expresado por las población objeto de estudio, podemos observar en la gráfica No. 4 que corresponde a la pregunta 7 de la encuesta, que el Programa de Inducción General los motivo a poner en práctica los valores institucionales dados a conocer en el proceso de la inducción, esto fomenta la identificación y desarrolla el sentido de pertenencia del colaborador con la institución, alentando el sentimiento de orgullo por pertenecer a la misma. Además indican se les motivo a tener una actitud positiva y sentirse parte importante del equipo de trabajo, esto comprueba que el programa cumple con los objetivos establecidos en su inicio, logrando que los colaboradores generen actitudes favorables hacia la institución, impulsa la intensificación personal con la visión y objetivos del Organismo Judicial. El 97% de la población indica que el Programa de Inducción General fue fundamental para tener una mejor comunicación con sus jefes, lo que asigna un valor de efectividad al Programa, logrando que existan buenos y adecuados niveles de comunicación entre jefes y colaboradores, esto genera el ambiente y la motivación necesaria para que el colaborador se desempeñe positivamente dentro del ámbito laboral generando una atmósfera tranquila, que baja los niveles de ansiedad en las primera semanas laborales; al ser humano le gusta y le resulta necesario saber que se le identifica y se toma en cuenta. Se evidenció que la población considera, que el programa de Inducción General le permitió adaptarse e identificarse con la institución, lo que generó sentido de pertenencia en cada uno de los colaboradores, gracias a la inducción realizada, y logró bajar los niveles de estrés que produce la inmersión en un nuevo ambiente laboral. Con esto la institución se beneficia porque se mejora el servicio al usuario interno/externo, y se logra un mayor rendimiento del colaborador. Se logró satisfacer las necesidad de apoyo, seguridad y aceptación de los individuos.

GRÁFICA NO. 4

QUE MOTIVO EL PROGRAMA DE INDUCCION GENERAL

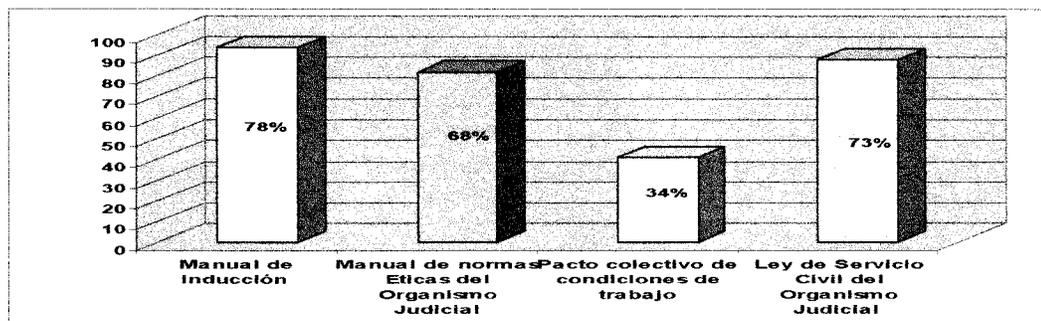


Fuente de elaboración propia 2013

De acuerdo con la gráfica No. 5, se comprobó que el Manual de Inducción es el *material de mayor utilidad en el proceso de inducción*, lo que evidencia la importancia de la información y orientación que los nuevos colaboradores encontraron en el mismo, brindando un buen nivel de efectividad, poniendo en relieve el trabajo estructural del manual, con ello el colaborador se asegura de contar con la información necesaria y logro resolver dudas futuras, lo que le permitió poder desempeñarse por sí mismo dentro de la institución, generando confianza y seguridad en el colaborador, reduciendo la sensación de inseguridad y inestabilidad. Indican que el conocer la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial les asegura iniciar una buena relación laboral, al tener noción de la normativa que en ella se encuentra, esto los afianza con la institución y permite al colaborador conocer la responsabilidad que adquirió al formar parte del Organismo Judicial. En tanto el Manual de normas éticas les dio a conocer los valores institucionales que deben llevar a la práctica en sus actividades laborales, lo que logro comprometerlos e identificarlos con la institución llevando a la práctica cada uno de los ellos.

GRÁFICA NO. 5

MATERIAL DE APOYO AL PROGRAMA DE INDUCCION GENERAL



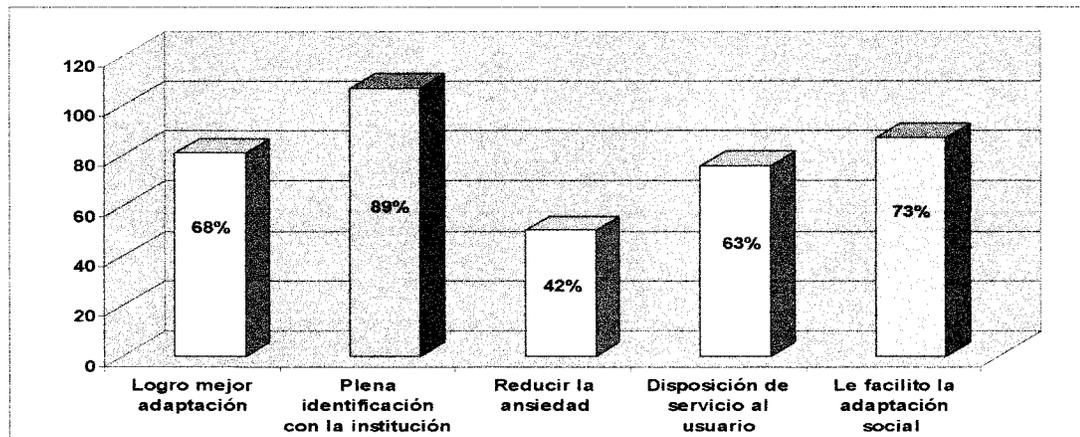
Fuente de elaboración propia 2013

Observamos en la gráfica No. 6 que los colaboradores consideran que el mayor beneficio obtenido a través del Programa de Inducción General es la plena identificación con la institución, lo que les permite conocer el ser y el hacer de la misma, acorde con los valores que promueve y representa validando la hipótesis de la investigación. Esto contribuye a que el colaborador tenga éxito a largo plazo dentro de la institución, a establecer actitudes favorables hacia el Organismo Judicial, a sus políticas y su personal, así como a tener un comienzo productivo. Los colaboradores expresan que se les ha facilitado el desarrollo de los vínculos de adaptación social en su entorno laboral, lo que estimula un mayor rendimiento en sus actividades, y proporciona una vinculación con sus compañeros de trabajo, facilitando buenas relaciones interpersonales, logrando desarrollar así sentido de pertenencia, beneficiando su estabilidad emocional. El brindar un buen servicio al usuario fortalece a la institución, los colaboradores de nuevo ingreso indicaron que el Programa de Inducción General fue determinante al momento de tener una mejor disposición de servicio al usuario del Organismo Judicial lo que lo convierte en un valor agregado para la institución, ya que esto generara la satisfacción del cliente. Otros de los

beneficios obtenidos fue la reducción notable de los niveles de ansiedad, al recibir el programa, lo que permitió una rápida adaptación e identificación con la institución, esto da lugar a contar con colaboradores conocedores de su trabajo, productivos, estables y comprometidos con la institución.

GRÁFICA NO. 6

BENEFICIOS DEL PROGRAMA DE INDUCCION GENERAL DEL ORGANISMO JUDICIAL



Fuente de elaboración propia 2013

CAPITULO IV

4.1 CONCLUSIONES

01. De acuerdo con los resultados se acepta la hipótesis presentada, el Programa de Inducción General brinda beneficios a los trabajadores de primer ingreso a la institución, permitiendo la motivación, comunicación y el desarrollo del sentido de pertenencia. Los nuevos colaboradores se han identificado plenamente con el Organismo Judicial, en base al Programa de Inducción General recibido. El programa ha cumplido con transmitir la imagen institucional a través de la adecuada explicación de la misión y visión, impulsando la intensificación personal con los objetivos de la institución.
02. El Programa de Inducción General es altamente efectivo ha logrado una mejor adaptación social en los nuevos colaboradores de la institución, la inducción es un medio acertado para estimular la sociabilidad de los nuevos colaboradores, incrementando la integración grupal. *El Manual de Inducción ha demostrado su efectividad, ya que ha cumplido con orientar y fomentar los vínculos laborales a través de la comunicación, permitiendo la aceptación de la institución y aclarando las dudas iniciales, mejorando los procesos de comunicación.*
03. En términos generales el Programa de Inducción General, a la vez que cumple con el artículo 21 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, comprobó su efectividad para socializar, identificar y lograr la pronta adaptación de los nuevos colaboradores. Además de ser un medio acertado para que los colaboradores se identifiquen con su entorno

laboral, creando una actitud favorable hacia la institución, alentando el sentimiento de orgullo por pertenecer al Organismo Judicial.

4.2 RECOMENDACIONES

01. Es recomendable fortalecer y darle continuidad a los logros del Programa de Inducción, atendiendo de manera progresiva a la población de nuevo ingreso, actualizando el programa de manera sistemática, implementando la evaluación del programa de inducción, a fin de obtener retroalimentación por parte de los colaboradores. Esto permitirá realizar las mejoras y cambios pertinentes.
02. La identificación del colaborador con la institución y el servicio que brinda es un beneficio que requiere crear un programa específico de servicio al usuario interno y externo, que permita dar continuidad al desarrollo de este valor institucional, para optimizar los recursos.
03. El Manual de Inducción que se les brinda a los nuevos colaboradores, ha mostrado su efectividad. Es aconsejable revisarlo para incorporar los cambios significativos que durante la década de utilidad se hayan generado.
04. Es recomendable crear un programa de reinducción para los colaboradores antiguos, que permita dar continuidad a los beneficios obtenidos y lograr nivelar el valor del recurso humano en la institución.

Referencias

Libros:

- Bohlander G., Snell, S., (2009). *“Administración de Empresas”*. México: editorial Cengage Learning.
- Byars, Lloyd L. Rue Leslie W.,(1991). *“Human Resource Management “*, (8ª. ed) Homewood, Il Irwin.
- Departamento de Comunicación Social del Organismo Judicial, *“Historia del Organismo Judicial”*_ Guatemala 2012.
- Dessler, G., (2001). *“Administración de Personal”*. México: (8ª. ed.) Editorial Prentice Hall.
- Feldman, R.S., (1998) *“Psicología con aplicaciones a los países de habla hispana. México (3ª ed.)* Editorial McGraw-Hill.
- French, Wende Il L, Bell Cecil H.,(s.f.). *“Desarrollo Organizacional Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización”*. México: (5ª. ed.) Editorial Mexico prentice Hall hispanoamericana.
- Giraudier, M., (2004). *“Cómo Gestionar el Clima Laboral”*. México:_Ediciones Obelisco.
- Swanson Richard A., Holton III Elwood F.,(2002) *“Resultados”*. (1ª. ed.) Editorial Mexicana,
- Wayne Mondy R.,(1997) *“Administración de Recursos Humanos”*. Editorial Prentice Hall.
- Werther Jr., William B., D K., (1999). *“Administración de Personal y Recursos Humanos”*. México: (4ª. ed.) Editorial McGraw-Hill,

E-grafía:

- Historia del Organismo Judicial de Guatemala,
http://www.oj.gob.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=110&Itemid=92
- Olga Lucia Gómez, 9 de abril 2009 El compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la empresa son factores tan valiosos que pueden llegar a marcar la diferencia con respecto a los competidores.
Mundo empresarial recuperado <http://noticias.elempleo.com/...empresarial/...sentido-de-pertenencia.../6585>.

Leyes:

- Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento General. Decreto Número 48-99
- Manual de Inducción General para el Nuevo Empleado del Organismo Judicial. Año 2010

BIBLIOGRAFÍA

1. Andrade Cabrera Edwin René *Inducción y Desarrollo de personal y su incidencia en la prestación de servicios de organismos ejecutivo de Guatemala.* Tesis de graduación, septiembre 1995.
2. Koontz, Harold Wehrich, Heinz *Administración* Mc Graw –Hill, 1998.
- 3, Melara García, Maria Magdalena *Inducción y desarrollo de personal (Modelo aplicado a la USAC)* Tesis de Graduación Marzo 1982.
- 4, Wayne Mondy R. *Administración de Recursos Humanos.* Prentice Hall. 1997,

ANEXOS

6. Considera que el Programa de Inducción General le permitió adaptarse e identificarse con la Institución?

SI NO

7. Marque con X una o más opciones, si considera que el Programa de inducción General lo motivo a:

Poner en práctica las normas éticas institucionales

A sentirse parte importante del equipo de trabajo

Aceptar a la institución

8. El Programa de Inducción fue fundamental para tener una mejor comunicación con sus jefes?

SI NO

9. Marque con una X que material de apoyo fue de mayor utilidad?

Manual de inducción

Manual de Normas Éticas del Organismo Judicial

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

10. Subraye cuáles fueron los beneficios que obtuvo al recibir el programa de Inducción General?

Logró mejor adaptación

Plena identificación con la institución

Reducir la ansiedad

Disposición de servicio al usuario