



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y
Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Indira Aguirre Tramontana

Adriana Bustamante Aguirre

ASESOR:

Dr. Nerio Janampa Acuña

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

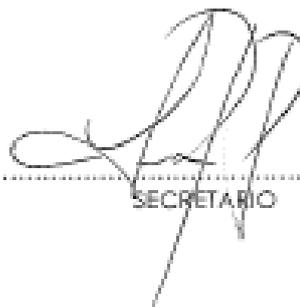
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **Indira Aguirre Tramontana**
 cuyo título es: **Inducción del personal y desempeño laboral en la cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **..12..**(número)
DOCE.....(letras).

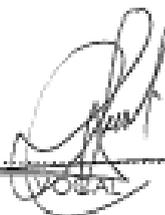
Lima, San Juan de Lurigancho 13 de diciembre del 2018



FRENTE
PRESIDENTE



FRENTE
SECRETARIO



FRENTE
VOCAL

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|

| | | |
|--|---------------------------------------|--------------------------|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS | Código : F07-PP-PR-02.02 |
| | | Versión : 09 |
| | | Fecha : 23-08-2018 |
| | | Página : 2 de 2 |

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Adriana Bustamante Aguirre cuyo título es: Inducción del personal y desempeño laboral en la cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14....(número)
CATORCE.....(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 13 de diciembre del 2018



 PRESIDENTE



 SECRETARIO



| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

Dedicatoria

A nuestras familias que nos brindaron el apoyo emocional para seguir continuando con nuestra meta de acabar la carrera universitaria.

Las autoras

Agradecimiento

A Dios por iluminarnos para la realización de nuestra tesis, a la Universidad Cesar Vallejo por darnos las facilidades para avanzar profesionalmente y así también crecer como personas. Agradecemos a nuestro asesor a cargo Dr. Nerio Janampa Acuña, por su paciencia y apoyo para compartir sus conocimientos.

Declaratoria de autoría

Nosotras: Indira Aguirre Tramontana, identificado con DNI N° 44527281, Adriana Bustamante Aguirre, identificado con DNI N° 46191929 estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; manifestamos que el producto académico que lleva como título “Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión San Juan de Lurigancho, 2018” para alcanzar el grado profesional de licenciada en administración es de autoría propia.

Por ende, pasamos a informar:

1. Hemos referido todas las fuentes utilizadas en la presente tesis, además hemos procedido adecuadamente en la transcripción de las citas textuales y parafraseo, en el marco de los preceptos de redacción preestablecidas.
2. No hemos empleado ninguna fuente diferente a aquellas que se evidencian en el presente trabajo intelectual.
3. El trabajo de investigación mencionado nos ha servido de precedente de manera completa ni parcial para obtener otro grado académico o título profesional.
4. Tenemos conocimiento de que nuestra investigación puede ser inspeccionado de manera electrónica para rastrear plagios.
5. De hallar el empleo de información ajeno sin la adecuada identificación de su origen o autor, nos sujetamos a las penas que decretan el proceder disciplinario.

San Juan de Lurigancho, 13 de diciembre del 2018

Indira Aguirre Tramontana

Adriana Bustamante Aguirre

Presentación

Señores integrantes del jurado,

Mostramos nuestra tesis “Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018” trabajo que tiene la finalidad de determinar la relación existente entre inducción del personal y desempeño laboral, para formalizar el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo y lograr el grado académico de Licenciada en Administración.

El presente trabajo de investigación, se encuentra conformado por siete capítulos y un anexo: El primer capítulo se hace mención a la realidad problemática, donde incluye trabajos de investigaciones anteriormente realizados, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación de la investigación, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo corresponde al marco metodológico, en el cual se visualiza el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, autenticidad y confiabilidad, métodos de sistematización de información y formas éticas. En el tercer capítulo se presentan los resultados alcanzados. En los capítulos posteriores se realiza la discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Según lo mencionado anteriormente, esperamos cumplir con las formalidades descritas en la normativa de la Escuela Profesional de Administración Lima – Este de la Universidad César Vallejo.

Las autoras

Índice general

| | |
|--|------|
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Declaratoria de autoría | vi |
| Presentación | vii |
| Índice general | viii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1 Realidad problemática | 14 |
| 1.2 Trabajos previos | 16 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 21 |
| 1.4 Formulación del problema | 29 |
| 1.5 Justificación del estudio | 30 |
| 1.6 Hipótesis | 32 |
| 1.7 Objetivos | 32 |
| II. MÉTODO | 34 |
| 2.1 Diseño de la investigación | 35 |
| 2.2 Variables, operacionalización | 37 |
| 2.3 Población y muestra | 39 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 40 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 42 |
| 2.6 Aspectos éticos | 43 |
| III. RESULTADOS | 44 |
| IV. DISCUSION | 51 |
| V. CONCLUSIONES | 55 |
| VI. RECOMENDACIONES | 57 |
| VII. REFERENCIAS | 59 |
| ANEXOS | 63 |

INDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Matriz de Operacionalización de las variables | 38 |
| Tabla 2 | Trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión | 39 |
| Tabla 3 | Validación de juicio de expertos | 41 |
| Tabla 4 | Niveles de confiabilidad | 42 |
| Tabla 5 | Estadística de fiabilidad de inducción del personal | 42 |
| Tabla 6 | Estadística de fiabilidad de desempeño laboral | 42 |
| Tabla 7 | Descripción de las frecuencias de la inducción del personal y desempeño laboral. | 45 |
| Tabla 8 | Descripción de las frecuencias de inducción general a la empresa y desempeño laboral. | 46 |
| Tabla 9 | Descripción de las frecuencias de inducción al puesto y desempeño laboral. | 47 |
| Tabla 10 | Correlación entre la inducción del personal y desempeño laboral | 48 |
| Tabla 11 | Correlación entre la inducción general a la empresa de la inducción del personal y el desempeño laboral. | 49 |
| Tabla 12 | Correlación entre la inducción al puesto de la inducción del personal y el desempeño laboral. | 50 |

INDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1 Descripción de las frecuencias de los niveles de inducción del personal y desempeño laboral | 45 |
| Figura 2 Descripción de las frecuencias de los niveles de inducción general a la empresa y desempeño laboral | 46 |
| Figura 3 Descripción de las frecuencias de los niveles de inducción al puesto y desempeño laboral | 47 |

RESUMEN

Se realizó un estudio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión San Juan de Lurigancho 2018. El objetivo fue determinar la relación entre Inducción del personal y Desempeño laboral. Realizamos la encuesta de 26 preguntas por cada variable, con una muestra de 50 trabajadores de la cooperativa. Con el fin de concretar el objetivo de la investigación se elaboró el marco metodológico con las teorías de Grados (2013) para la inducción del personal y por Robbins y Judge (2013) sobre del desempeño laboral. La metodología tiene como modelo de la investigación de tipo aplicada, su diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo. La base de datos se procesó mediante la estadística descriptiva e inferencial, la cual determinó que la inducción del personal tiene relación con el desempeño laboral; asimismo, las dimensiones inducción general a la empresa también se relacionan con el desempeño laboral con un $Rho = 0,646$ Sig. (bilateral) = 0,001, respectivamente; mientras que la inducción al puesto se relaciona con el desempeño laboral ($Rho = 0,719$; Sig. (bilateral) = 0,001). Según estos resultados se encuentra una relación positiva moderada entre las variables Inducción del personal y desempeño laboral. Entonces, se recomienda evaluar la inducción del personal y el desempeño de los colaboradores, a su vez elaborar un adecuado proceso de inducción y capacitaciones que incrementen a tener un mejor desempeño en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión.

Palabras claves: Inducción del personal, desempeño laboral, falta de productividad, inducción al puesto, desempeño de tarea.

ABSTRACT

A study was carried out in the Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión San Juan de Lurigancho 2018 with the objective of knowing the relationship between personnel induction and work performance. We carried out the survey of 26 questions for each variable, to a sample of 50 workers of the Cooperative. In order to specify the objective of the research, the methodological framework was elaborated with the theories of Grades (2013) for the induction of the personnel and by Robbins and Judge (2013) on the labor performance. The methodology has as a model of applied type research, its transversal non-experimental design and descriptive correlational level, with a quantitative approach. The database was processed through descriptive and inferential statistics, which determined that the induction of personnel is related to job performance; Likewise, the general induction dimensions to the company are also related to job performance with a $Rho = 0.666$ Sig (bilateral) = 0.001, respectively; while induction to the position is related to job performance ($Rho = 0.719$; Sig (bilateral) = 0.001). According to these results, there is a moderate positive relationship between the variables Personnel induction and job performance. Then, it is recommended to evaluate the induction of the personnel and the performance of the collaborators, at the same time to elaborate an adequate process of induction and training that increase to have a better performance in the collaborators of the Cooperativa de Ahorro y Credito San Hilarión.

Palabras claves: Inducción de personal, desempeño laboral, falta de productividad, inducción al puesto, desempeño de tarea.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El siglo XXI las compañías modernas no siempre aplican una inducción adecuada en un trabajador, especialmente si este trabajador tiene que instalarse en su área de forma provisional y no por un contrato permanente. Según la escritora Alison Maitland, autora de un artículo que comentó acerca del tema, publicado en el diario británico Financial Times de 31 de julio de 2007, “El incremento de empleados provisionales están en niveles muy elevados a través de esta historia. La Asociación de Gerentes Temporales del Reino Unido considera que el incremento del campo ha sido de 8% anual en el curso de los últimos dos o tres años. En el pasado, el empleado temporal era contratado sólo para casos de emergencias; en la actualidad el 70% de las oportunidades se abren en el campo de la administración del cambio, manejo de proyectos y mejora de procesos, de acuerdo con un estudio llevado a cabo por la Asociación”. (Werther y Davis 2014. p. 238)

Un desempeño frecuente y sobre todo sustentable mediante el tiempo es necesario para que la empresa tenga el éxito esperado (Wade, 2014). No obstante, las organizaciones deben de favorecer en los óptimos términos para que esto suceda, de tal forma se vean beneficiadas y retribuidas. De acuerdo con el autor, por un lado, el burnout (síndrome de quemado) de los colaboradores y, por otro lado, la demanda de mucha atención perenne y solidificada que solicita la compañía de parte de aquellos, esto permite que se tengan que adoptar distintas medidas para contrarrestar mejor las situaciones. Esto a su vez es muy difícil de lograr debido a que los temas blandos de la vida de un empleado son de responsabilidad privada del trabajador y deben ser logrados y buscados fuera de sus horas de trabajo. De las cuales, una de esas medidas es el balance que uno tiene en su vida y en el trabajo, donde según estudios del IMD de Suiza (Wade, 2014), los empleados que tienen un buen estado mental, físico y emocional se entiende que logran un desempeño superior y sus decisiones son las mejores permitiéndoles transmitir ideas a sus equipos.

Por lo tanto, las apreciaciones del desempeño han sido considerablemente debatidas en cuanto a su beneficio y su valor agregado que le genera a la organización, se puede decir que la manera favorable de evaluar el desempeño es únicamente la que no se lleva a cabo (Suddath, 2013). Incluso, en un estudio realizado por la firma Deloitte se concluye

que alrededor de un 47% de trabajadores prepara supeditar a examen sus sistemas de evaluación (Morgan, 2015).

Siempre que un nuevo empleado da inicio en sus actividades dentro de una organización, la cual debe darle todos sus materiales que necesiten para que puedan ejercer sus labores asignadas en forma eficaz. Por ello es que se hace indispensable realizar un programa de inducción, donde se le tenga que explicar no solo cuáles van a ser las funciones que desempeñará en su nuevo empleado, sino también cuáles son los objetivos de la empresa por las cuales lo han contratado y cómo está estructurada su empresa. (Escalante “ El Comercio” 2015).

Los autores Robbins y Coulter muestran que la inducción fomenta que el trabajador pase de ser un ente extraño a ser un integrante de la organización, con menos probabilidades para desempeñar mal sus labores y todo esto se dará realizando una adecuada inducción al nuevo empleado, orientándolo en sus labores a realizarse. Ya que si el personal no está bien orientado a realizar sus labores cometerá muchos errores que solo afectaran a la empresa.

Según Dessler, indicó que depende mucho de la institución, el buen desempeño laboral, ya que la organización debe de establecerse metas. Como manifestó el autor en su definición siempre los rendimientos de cada trabajador que tenemos a nuestra orden, serán los resultados que nosotros hayamos dejado en cada uno de ellos como enseñanza, por ello es importante resaltar las actitudes positivas de los trabajadores, de manera que estos se sientan motivados e incrementen sus tareas asignadas.

Localmente, la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión LTDA, tiene como sede principal la agencia que se encuentra en la Av. Canto Grande 3582 Urb. San Rafael – S.J.L. Su principal actividad es atender las obligaciones financieras de todos los capitalistas e intermediarios a través de los ejercicios propios del crédito, contando a la fecha con 80 colaboradores que vendría a ser el 100% de los cuales 51.72% son asesores de negocios y personal de operaciones que se dedican al área comercial y 20 colaboradores que forman parte del personal administrativo que vendría a ser el 48.28%. Los colaboradores son de suma importancia en toda organización, ayudando a mejorar la

productividad, y esto de alguna manera no ocurre en la Cooperativa, debido a la alta deficiencia que se tiene en del departamento de gestión de talentos cuando es momento de habituar a todo el equipo de trabajo para con la empresa y sus tareas asignadas, todo lo dicho no está ocurriendo de forma idónea, ocasionando retrasos de los planes; en consecuencia una poca productividad sobre todo si es personal del área comercial, ya que su trabajo va reflejado en los reportes mensuales, pocas veces los jefes brindan la seguridad de manera que el empleado se aclimate en un corto periodo a sus labores encomendadas, teniendo así a los colaboradores desmotivados y sin compromiso.

En la empresa del 100% el 50% es personal nombrado, el 40% personal contratado y el 10% personal que es contratado solo por campaña, según la evaluación realizada el año 2017 para que se pueda medir el desempeño laboral del personal al 40% del personal contratado y al 10% del personal contratado por campaña un 20% renuncio porque no se sintió a gusto en la empresa, ya que no recibió la inducción acerca de sus funciones, el otro 20% fue despedido por el área de Talento Humano porque habían continuas quejas de sus jefes inmediatos y todas las evaluaciones del desempeño laboral indican que el personal contratado no estaba cumpliendo las expectativas para el puesto ocasionando una baja productividad para la organización, el otro 10% solo espera que venciera su contrato y perder todo vínculo con la empresa, indicando que se les exigía pero no les daban las herramientas ni la información para poder desempeñar sus funciones encomendadas. Como consecuencia de esto arribaríamos a que los colaboradores, trabajan solo por cumplimiento y estén dejando de lado el compromiso con la organización, ocasionando así que no realicen un adecuado desempeño laboral y terminen por presentar su renuncia.

1.2 Trabajos previos

Trabajos previos internacionales:

Ribadeneira (2017) mediante su investigación: La influencia de una inducción de personal en el desempeño laboral. Proyecto de Investigación para lograr del título de psicóloga organizacional. Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Ambato – Ecuador.

Tuvo como objeto, revisar la influencia de la inducción de personal con el desempeño laboral, fundamentar los aspectos teóricos de la inducción de personal y el desempeño laboral y así determinar la posición presente del desarrollo de la inducción de personal y el desempeño laboral. Se consideró como base teórica a los autores Colmenárez (2008) Una inducción es la etapa inicial, del instante en el cual las personas toman un nuevo cargo, la cual se le tiene que dar a conocer cuales son sus obligaciones, características, exigencias y conveniencias necesarias para con la organización. y Chiavenato (2000) Efectivamente se dijo que un buen cumplimiento laboral de las funciones es la solidez mas importante dentro de una empresa u organización. El tipo de investigación tuvo diseño no experimental de corte transversal, dicha investigación presenta un enfoque cuantitativo y es de tipo correlacional, se tomó una población a 59 colaboradores. El resultado descriptivo fue que el 54,2% considera que el desarrollo de inducción es aceptable y en la apreciación de desempeño consideran una escala aceptable con un 61%. Según el análisis de Rho de Spearman, el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.208$) considerándose como correlación positiva baja entre la inducción de personal y el desempeño laboral. En consecuencia, las organizaciones deben de considerar la comodidad de sus trabajadores, sabiendo que depende de ellos que pueda funcionar todo el engranaje organizacional. El estudio concluye que la primera variable es un proceso que admite adaptar y familiarizar al empleado en su ambiente laboral. El desempeño laboral por lo contrario se considera que son las distintas labores realizadas por las personas de una organización en destino al cumplimiento de sus objetivos propuestos inicialmente dentro de la organización.

La investigación contribuyó a demostrar que una adecuada inducción al personal dentro de una organización ayuda a crear sensaciones positivas dentro del desempeño de los colaboradores; siempre en cuando los directivos tengan en cuenta las competencias y experiencias de los encargados que lideren su grupo de trabajo.

García (2014) mediante su investigación: *importancia de la inducción para el desempeño del personal de la mediana empresa industrial*, tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala. Su propósito fue mostrar la importancia de la puesta en marcha de un plan de inducción que permitirá desarrollar una filiación entre los objetivos del personal nuevo y la empresa, así como también realizar la implementación de un método de evaluación y un

control del plan de inducción que posibilitará identificar el progreso de un trabajador en el progreso de sus tareas. Tuvieron un tipo de investigación descriptiva correlacional, se tomó como población a 36 individuos, y estas estaban integradas entre gerentes, propietarios y encargados. Se consideró como base teórica a los autores Sherman, Bohlander y Snell (1999) Una inducción forma parte de de un procedimiento para habituar a los nuevos trabajadores para con sus lugares a ocupar dentro de un trabajo determinado.” y Chiavenato (2003)” Se dijo que el desempeño es la conducta de lo evaluado dentro de una búsqueda explícita de las metas establecidas. El resultado descriptivo fue que el 72% recibe una inducción, pero el 41% de esa cantidad no los incluyen en todo el proceso de inducción, mientras que el 69% indica que si realizan evaluaciones de desempeño laboral. El estudio concluyó que la hipótesis alternativa menciona que la variable 1 es un elemento fundamental para el cumplimiento del trabajador en las empresas.

La investigación tuvo una fuerte relevancia, ya que ayudo a identificar la importancia de una inducción del personal y el desempeño laboral dentro de una mediana organización, por lo que se halló dos tipos de inducción para desarrollar una mejora de la organización y así repercutir dentro del buen desempeño laboral de los empleados de la empresa.

Onofre (2014) en su investigación: *El clima organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral*, para tener del grado de titulación de Psicóloga Industrial. Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador. Tuvo como objetivo establecer la influencia del clima organizacional y la satisfacción en el desempeño laboral. Tuvo un tipo de investigación no experimental y de tipo descriptivo correlacional, se tomó como población a todos los empleados del SENPLADES, un total de 53 trabajadores. Se consideró como base teórica a los autores Hall, R. (1996) Un clima organizacional consiste en un grupo de propiedades del ambiente laboral, la cual son identificados por los trabajadores, ya que ello se dice que es la fuerza que influye mucho en las diversas conductas de un trabajador. y Araujo y Guerra (2007) El desempeño laboral se muestra a través de la eficacia que otorga el personal dentro de una empresa, lo cual es muy indispensable para con la empresa y esto es muy necesario para la función del empleado con sus labores asignadas. Según el resultado obtenido el 60% de los trabajadores muestran un clima organizacional con un nivel adecuado, el 57% de los

trabajadores estima idóneo el grado de satisfacción laboral y el 58% se ubica en el desempeño laboral. Según el coeficiente R de Pearson, donde muestra que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.97$) con un $p < 0,05$. Sin embargo, se observó que solamente la variable satisfacción es fuerte predictor del desempeño. El estudio concluyó que se debe reconocer las circunstancias que se ubica en un nivel inferior y producir un plan que mejora del clima organizacional y la Satisfacción en el desempeño laboral que facilite tener trabajadores más satisfechos y eficaces.

La investigación contribuyó a reafirmar la importancia del clima organizacional dentro de cualquier tipo de empresa y esto tiene una gran influencia con el desempeño laboral, porque son los líderes quienes permiten una mejor integración y el vínculo sea más constante entre todos los integrantes de la organización.

Trabajos previos nacionales:

Espinoza (2016) mediante su investigación: *Selección de personal y desempeño laboral desde la perspectiva de los asesores de negocios de mi banco, la Victoria, 2016*. Tesis para obtener el título profesional en Administración. Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Tuvo como objeto especificar el vínculo que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral desde la perspectiva de los asesores de negocios de Mi banco, La Victoria 2016. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, la población tuvo 35 asesores de negocios a quienes respondieron un cuestionario. Se consideró como base teórica a los autores Ibáñez (2011) La selección del candidato adecuado para un cargo en un puesto de trabajo, es la decisión más importante que se debe de tomar, ya que debió de ser la persona idónea para el puesto de trabajo asignado y este individuo a su vez tiene que generar grandes aportes que beneficien a la organización. y Snell, Bohlander (2012) Esto es el resultado de un proceso, a través de esto se genera un ámbito laboral en la cual los individuos puedan desempeñarse al máximo con sus diversas capacidades con el único propósito de llegar a cumplir con todos los objetivos de la organización. Respecto a los resultados, mostraron de que efectivamente se tiene una relación entre selección de personal y desempeño laboral la cual fue verificada mediante la prueba estadística Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0.428 obteniendo un nivel de significancia bilateral de 0.010. Se

concluyó que se precisó la relación directa de la selección de personal con el desempeño laboral desde el punto de vista de los asesores de negocios de Mi banco, la Victoria 2016, según la investigación se debe emplear todos los puntos que se plantea para mejorar de manera relevante y así convocar a las personas aptas para el puesto a desempeñar.

Mediante dicha investigación se obtuvo como conclusión que existe un vínculo relacionado entre ambas variables desde la conclusión de los asesores de negocios. Asimismo, la investigación dejó un claro mensaje del proceso que se crea mejorando su ambiente laboral, logrando que la organización emplee distintos mecanismos para generar una correcta evolución de selección y reclutamiento de personal, logrando un desempeño laboral óptimo, favoreciendo así en el desarrollo de los colaboradores.

De la Cruz, y Huamán (2016) mediante su investigación: *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más, en la provincia de Huancavelica*, para obtener el título profesional de licenciado en administración de la Universidad Nacional de Huancavelica – Perú. Su objetivo era determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral al personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica, ya que el cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales dependen de un eficaz desempeño de los trabajadores que se encuentran laborando en la organización. El tipo de investigación utilizada fue aplicada, con nivel de investigación correlacional y diseño no experimental, la población fue de 32 trabajadores. Se consideró como base teórica a los autores Hall (1996) El clima organizacional se pudo definir como un grupo de propiedades de un ambiente laboral, captadas por todos los trabajadores la cual transmiten una fuerza y esto influye en la manera de comportarse del empleado dentro la empresa. y Stoner (1994) Desempeño laboral se dijo que es la forma en la cual los empleados de una empresa laboran con gran eficacia, para así lograr alcanzar sus metas esperadas. Según el resultado descriptivo se detectó que el clima organizacional tiene una relación positiva significativa, con el desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica periodo 2015. Concluyó según Pearson una relación existente de $r=71\%$ asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ considerando una relación positiva media. El clima organizacional para el 53,1% de los trabajadores y el desempeño laboral para el 56,3% están en un nivel medio. Por lo tanto, la organización Cuna Más, debe reconfortar el clima

laboral que tiene, realizando diversas actividades como; talleres y capacitaciones, que incrementen las normas de convivencia.

De la investigación se rescató que debido al eficaz desempeño se pueden lograr cumplir las metas de la institución, teniendo a su vez un favorable clima organizacional que los permita trabajar en un ambiente adecuado y solamente dedicando su concentración a incrementar su desempeño. Asimismo, causar una adecuada interrelación entre la alta dirección y los trabajadores de línea.

Casma (2015) en su investigación: *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco – Lima, 2015*, para optar el grado académico de magister en Administración por la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú. La finalidad fue determinar y especificar la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FerroSistemas, Surco – Lima, 2015. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal de tipo aplicada, considerándose un enfoque cuantitativo, la población fue de 84 colaboradores de la misma empresa. Así mismo se basó en la teoría Arias (2000) “la administración de un recurso humano que permitió el desarrollo del personal para el ejercicio del cargo” y Coulter (2005) “Las organizaciones con una fuerte cultura aprovechan el reclutamiento e inducción para fomentar el desempeño organizacional”. El resultado de la prueba de Pearson se determinó que la gestión del talento humano por competencias está relacionada con la variable desempeño laboral ($r=0.65$), teniendo como valor significativo $p=0,000$ indicó que existe relación significativa entre las variables estudiadas. Se concluye que se aceptó la hipótesis de trabajo afirmándose que existe una correlación entre ambas variables y se observa que la gestión de talento humano por competencias percibe un nivel medio en un 83,35% y el desempeño laboral en un 97,92%.

Los resultados de la tesis, señalaron que el desempeño laboral y la gestión del talento, se dan de manera sobresaliente en un nivel medio. Por lo tanto dicha investigación aporta a la tesis que es importante renovar los recursos humanos para tener de ellos una eficaz administración y un adecuado control de los requerimientos en la organización.

Teorías relacionadas al tema

1.2.1 Inducción del personal

Grados (2013) indicó: “Una inducción es una fase que se da inicio con la nueva contratación de un colaborador en la empresa para que pueda incorporarse en un menor tiempo a su nuevo puesto de trabajo, deberes, y a las políticas de la organización” (p.333).

Dicho autor refiere, que la inducción se da inicio formalizando el ingreso del nuevo empleado mediante un contrato laboral, por lo cual el empleador debe invertir en un proceso de inducción adecuado con el fin que refuerce la cultura de la empresa, reduciendo las tasas de abandono e incorporar la adaptación del empleado a la organización logrando que sean más productivos en menos tiempo.

Arias y Heredia (2015) señalaron “La organización tiene el deber de ocuparse por informar al respecto a los nuevos ingresos, y contribuir planes cuyo objeto fue acelerar la incorporación del nuevo personal en un menor tiempo posible al trabajo y a la organización” (p.494).

Para el autor la inducción tuvo como finalidad brindar la comunicación oportuna y necesaria al empleado nuevo y hacerlos participes de todas las actividades y programas para llegar a generar la integración a la empresa en el menor tiempo posible, ya que de esta manera pueda traer mejores beneficios a la organización; siempre una buena inducción al nuevo empleado dará grandes beneficios y crearemos un mejor desempeño de sus labores.

Dessler (2015) definió:

La inducción de los trabajadores proporciona al nuevo personal contratado la información necesaria para cumplir sus labores de manera apropiada, sobre las normas de la organización y también contribuir a que el nuevo trabajador empiece a establecer vínculos emocionales en la organización a la que pertenecerá. (p. 186)

Por lo tanto, se dice que la inducción empieza con entregar la información necesaria al nuevo colaborador, y así de esta manera pueda iniciar sus labores sin inconvenientes que lo retrasen en el desempeño de las mismas. Así mismo el autor manifiesta cuatro objetivos: a) El trabajador nuevo debe sentirse parte del equipo y bienvenido. b) Tener en cuenta que el nuevo trabajador tenga la información necesaria para cumplir sus labores. c) Fomentar que el nuevo empleado pueda obtener una comprensión amplia sobre la organización. d) El nuevo empleado debe de iniciar el desarrollo de sociabilización en las diferentes maneras de desenvolverse y realizar las cosas en beneficio de la organización.

Robbins y Coulter (2014) definieron: “cuando alguien se integra a un nuevo empleo también necesita un proceso de inducción hacia el puesto laboral y a la empresa. En este caso la introducción recibe el nombre de orientación” (p.393).

Los autores mostraron que la inducción apropiada fomenta que el trabajador pase de ser un ente extraño a ser un integrante más de la organización, con menor probabilidad a desempeñar mal sus labores y todo esto se dará realizando una adecuada inducción al nuevo empleado, orientándolo en sus labores a realizarse. Ya que si el personal no está bien orientado a realizar sus labores cometerá muchos errores que solo afectaran a la empresa.

Dimensiones de inducción

Dimensión 1: Inducción general a la empresa

Grados (2013) precisó: “Inicialmente se da una inducción de manera general, que contiene varios aspectos, estos pueden ser de gran ayuda o no para el ingreso de la persona al puesto de trabajo” (p.336).

Para el autor este tipo de inducción es muy importante ya que se da la primera impresión de la empresa hacia el nuevo empleado, en esta etapa se le da a conocer la empresa en general (su cultura organizacional) para que ellos también estén empapados de

toda la organización y cumplan con todas las reglas que se dieron para toda la organización.

Robbins y Coulter (2014) precisaron: “La inducción sobre la organización indica al nuevo empleado sobre la cultura organizacional, los procedimientos y las reglas de la organización” (p.393).

Para el autor, la inducción sobre la organización es primordial porque en ese proceso conoce a la empresa de manera descriptiva, conociendo así el lugar donde el nuevo empleado va a laborar, también de darles a conocer la filosofía, la historia y los procedimientos a seguir dentro de la organización, para que el nuevo empleado conozca las metas de la organización.

Dimensión 2: Inducción al puesto

Grados (2013) indicó:

Luego de que se finalice la inducción general a la empresa, se debe presentar en su puesto específico de trabajo para empezar su inducción al puesto. Pocas empresas presentan un curso de inducción al puesto y si lo hacen no es de la mane correcta. Este tipo de inducción se debe de adecuar a las necesidades de cada una de las áreas de la empresa. (p.339)

El autor precisó que este tipo de inducción se adecua según a los diferentes puestos de la empresa, y es primordial para que el nuevo trabajador conozca los objetivos del puesto en el que se desempeñara. Así mismo es necesario que el colaborador haga un reconocimiento general de su puesto de trabajo, ya que de esta manera la empresa estaría cumpliendo con dar una buena inducción a sus colaboradores.

Robbins y Coulter (2014) indicaron: “La inducción al puesto es familiarizar al trabajador con las metas del equipo de trabajo, explicarle cómo su trabajo ayuda al cumplimiento de los mismos e incluye una presentación con sus nuevos compañeros” (p.393).

Los autores dieron a conocer que la inducción al puesto de una empresa formal, consiste en que el gerente deja al nuevo empleado en manos de un personal de mayor antigüedad en el puesto, para que le pueda dar los alcances necesarios respecto al cumplimiento de sus funciones y esto incluye dar una buena presentación con sus nuevos compañeros y así crear un favorable clima laboral dentro de la institución.

En el anexo 09 se observa la importancia de la inducción de personal según el autor Grados, donde indicó que se tiene que invertir en el recurso humano, así como también compartir toda la información que sea necesaria para el personal que ingresara a laborar. En el anexo 10, 11 y 12 se menciona la característica, teorías y enfoques a cerca de la inducción de personal.

1.2.2 Desempeño laboral

Para Robbins y Judge (2013) indicaron: “Es evaluado, mediante la forma en que los trabajadores acatan sus tareas que le son establecidas por medio de sus jefes y/o empresa, de esta manera medir su productividad dentro del desarrollo de sus funciones” (p. 555).

Según los autores se entiende por desempeño laboral, que es la evaluación de los participantes para poder ver de qué forma ejecutan sus tareas asignadas y ante eso la empresa pueda medir su desempeño dentro de la organización para llegar a obtener los resultados planteados por la organización. Todos los empleados tienen que tener un nivel de productividad evaluado por un supervisor a cargo, de esa manera supervisar el desempeño de cada colaborador.

Dessler (2015) señaló: “Es el proceso continuo de identificar, medir y desarrollar el desempeño de los individuos y de los grupos, así como de ajustar su desempeño a las metas de la organización” (p.227).

Se entendió que para que se cumpla el desempeño laboral se debe proponer metas dentro de la organización, las cuales van a ser medidos y cuantificados por un supervisor a cargo, de esta manera observar el desarrollo de cada individuo dentro de la organización.

Es muy importante observar si los individuos trabajan en equipo para el futuro desarrollo de la organización, ya que esto indicó que el personal con el que se cuenta es de confianza,

Para Arias y Heredia (2015) señalaron: “Admite reconocer el instante indicado a los que se debe dar prioridad en los ascensos, a que personal rechazar en los periodos de inicio, a los colaboradores que se les puede otorgar la credulidad y a quienes dar bonos por buen desempeño” (p.648).

Los autores manifestaron que la ejecución del trabajo permite conocer el minuto fundamental con el objetivo de que se tenga inclinación en los avances, a los individuos que se requieren mucho en los tiempos de prueba. A través de esta manera de proceder se mide el desempeño de cada uno de los colaboradores para posteriormente realizar los ascensos pertinentes y también porque se lo merezcan.

Para Robbins y Coulter (2014) determinaron: “El desempeño laboral es la consecuencia final de una jornada donde se realizan las tareas tan eficiente y eficazmente como sea posible” (p.271).

Para estos autores el desempeño laboral fueron los resultados finales de los colaboradores por su actividad o tarea designada, donde se establecen metas y esta a su vez, son guiadas para que se cumplan de manera eficiente y eficazmente, así mismo al final de la jornada lograron obtener resultados óptimos para la organización. Solo con un compromiso de parte del colaborador es posible llegar a las metas deseadas dentro de una organización y así medir el desempeño de cada colaborador.

Dimensiones de desempeño laboral

Dimensión 1: Desempeño de tarea

Robbins y Judge (2013) señalaron: “Es la realización de los deberes y sus deberes que ayudan a la elaboración de un bien o servicio, o a la ejecución de las labores administrativas. Aquí se incorporan las tareas específicas de un determinado puesto de trabajo” (p.555).

Según los autores mencionaron, que el desempeño de tarea son las obligaciones del empleado para con su empleador. Esto a su vez debe ser supervisado por un ente de confianza de la organización para ver si el personal está desempeñando bien sus labores encomendadas; ya que todo esto involucra a la organización a tener un control eficiente de toda su organización.

Dessler y Valera (2017) determinaron: “las metas de un empleado deben de coincidir con las metas del empleador logrando que tenga un mayor compromiso, de manera que los empleados cumplan con sus labores como si se tratase de su propia empresa” (p.12).

Entendemos según los autores que el desempeño de tarea es el compromiso que se crea entre el empleado hacia la compañía donde se encuentre laborando, es decir crear un vínculo muy estrecho entre la compañía y el colaborador, para obtener mejores resultados. Toda organización tiene una visión muy clara a donde llegar y se debe crear un vínculo con cada uno de los colaboradores logrando en muy corto plazo cumplir esta visión.

Dimensión 2: Civismo

Robbins y Judge (2013) mencionaron:

Son los hechos los cuales participan en su entorno psicológico dentro de una organización, como apoyar a sus compañeros, aunque estos no lo requiera, favorecer a los objetivos de la empresa, tener cordialidad entre ellos y respetarlos, como también siempre resaltar lo positivo del ambiente de trabajo. (p.555)

Según los autores se definió el civismo como los valores que muestre un empleado hacia la empresa. Siempre es bueno crear un clima laboral armonioso, ya que de esta manera crearemos que trabajen en equipo y dejando resultados favorables hacia la organización, para esto es muy importante las conductas que cada uno de los trabajadores manifiesten dentro de su ambiente de trabajo.

Dessler y Valera (2017) señalaron: “Practicar el civismo emitiendo un enunciado de interés fundamental, “practicando lo que predica”, y utilizando estímulos, retribuciones y ceremonias para fortalecer los valores que se desea que sus trabajadores compartan” (p.209).

Tal como los autores precisaron, muy claro practicando lo que predica; en conclusión el que inculca valores también tiene que practicarlos para dar el ejemplo a los demás. Muchas veces se observa en una organización que la persona a cargo de inculcar las enseñanzas a un personal nuevo, es el que no cumple con las normas establecidas en la organización, es ahí donde se genera la incomodidad entre un personal antiguo y un personal nuevo.

Dimensión 3: Falta de productividad

Robbins y Judge (2013) definieron: “En ella intervienen los hechos que estropean de forma eficaz a la empresa. Algunos de los comportamientos son: los hurtos, perjuicios a las pertenencias de la compañía, proceder de manera violenta o grosera con sus colegas y retirarse frecuentemente de sus labores” (p.555).

Los autores comentaron que las acciones negativas de los empleados dañan en forma general la compañía en la que laboran. Muchas veces las empresas depositan su confianza en personas equivocadas, que al final terminan creando problemas dentro de la organización y esto quieran o no genera una inestabilidad en la empresa y todo esto generan una falta de productividad de parte de los colaboradores.

Dessler y Valera (2017) indicaron: “Ciertos grupos de trabajo producen una comprensión compartida de lo que se debería de mejorar, logrando de esta manera incrementar el compromiso de los trabajadores que deben impulsar el cambio” (p.209).

Los autores manifestaron que en equipo se genera un entendimiento claro y preciso de lo que busca la compañía. Es muy acertado decir que el trabajo compartido en equipo fomenta compromiso y dedicación de parte de los colaboradores, para ello es sensato generar un excelente clima laboral en cada área de trabajo. De tal forma se podrá

visualizar el buen desempeño laboral de cada uno de cada participante dentro de la organización.

En el anexo 13 se observa la importancia del desempeño laboral según el autor Robbins y Judge, donde indicó que es importante realizar evaluaciones frecuentes de desempeño para mejorar la productividad. También en el anexo 14, 15 y 16 se menciona la característica, teorías y enfoques a cerca de la del desempeño laboral.

1.3 Formulación del problema

A continuación se presenta los siguientes problemas de la investigación:

Problema general

¿Cuál es la relación existente entre inducción del personal y desempeño laboral de la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación existente entre la inducción general a la empresa y desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación existente entre la inducción al puesto y desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018?

1.4 Justificación del estudio

Justificación teórica

Se buscó precisar diversos conceptos, enfoques y teorías, que impulsen a complementar la investigación sobre Inducción del personal y Desempeño laboral en la Cooperativa, los resultados del estudio crearon temas de discusión o debate. Especialmente en el departamento de gestión de talentos, ya que se visualiza un trabajo de manera improvisada, es decir; no había un correcto proceso de inducción general y específica, referente al desempeño laboral; no cumplían con preparación, concientización, evaluaciones de desempeño, recolección de datos, retroalimentación y no tenían planes de desarrollo, todo ello ocasionaba deficiencias en la organización. Por lo tanto, se consideró lo siguientes autores en la investigación; para la variable de Inducción del personal; según Robbins y Coulter (2014), según Arias y Heredia (2015), según Dessler (2015), y por ultimo Grados (2013) siendo la base teorica y referente al desempeño laboral, se tuvo a los autores Dessler (2015), según Arias y Heredia (2015), según Robbins y Coulter (2014), Robbins y Judge (2013) siendo la base teórica. Mediante la investigación se logró analizar los conocimientos, y con ello incrementar los aportes a los conocimientos ya existentes de cada una de las variables.

Justificación práctica

Esta investigación permitió recoger información acerca de las variables estudiadas en la organización , permitiendo así diagnosticar la situación y tener una mejor expectativa de la problemática en la organización, de tal manera permitió brindar propuestas sobre la relación entre la inducción general y del puesto de los colaboradores, logrando que estos puedan ser destacados favorablemente dentro de su desempeño laboral.

Justificación metodológica

Se utilizó el método descriptivo – correlacional, lo que concluyó a definir la manera en que las variables de inducción del personal y desempeño laboral se relacionaban, revisadas por fuentes primarias y secundarias, con el analisis de libros, tesis relacionadas al tema el cual

fue contrastado con la recolección de datos, siendo estos plasmados en un cuestionario de tipo Likert, procesados mediante el programa SPSS 25 y así se obtuvo la hipótesis.

Justificación social

Buscaron desarrollar diversas soluciones a la problemática mediante el estudio realizado lo cual permitió un mejor desarrollo de la Inducción del personal en la organización investigada, a través del departamento de Recursos Humanos se desea brindar un trato apropiado a los colaboradores, siendo amables, empáticos y asertivos durante el proceso de selección al personal, a su vez entregándoles la información necesaria para que se sientan en un ambiente acogedor; permitiéndoles realizar un mejor desempeño de sus tareas, por lo que se logró el trabajo requerido en el momento y tiempo establecidos, el liderazgo del departamento empezó a incrementarse, el clima organizacional entre los trabajadores fue el más idóneo para el buen desempeño de ellos mismos, la implementación de la solución a la problemática se realizó con el desarrollo de la investigación. Por lo tanto, con la investigación se planteó las posibles soluciones para determinar la mejora al momento de seleccionar, reclutar, orientar y evaluar a los colaboradores.

Justificación tecnológica

En la presente investigación se dan propuestas para obtener resultados ante la problemática de estudio, acomodándose con las varias fuentes de información; siendo estas: libros, revistas y artículos, a su vez realizar y poner en práctica el desarrollo de un cuestionario de manera virtual con preguntas referentes a cada variable, estos datos van a ser confidenciales y procesados para la tabulación, logrando un alto grado de confiabilidad mediante los resultados estadísticos que comprueben la alta relación entre las variables.

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la inducción del personal y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la inducción general a la empresa y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la inducción al puesto y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la inducción del personal y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la inducción general a la empresa y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la inducción al puesto y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

II. MÉTODO

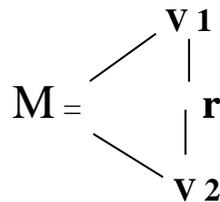
2.1 Diseño de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “diseño no experimental es una averiguación que se elabora sin tocar deliberadamente las variables” (p.152).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el diseño de investigación transversal es cuando se recopila información en un mismo tiempo. Tiene como intención explicar las variables y revisar su interrelación en una ocasión precisa” (p.154).

La investigación no experimental fue empírica dado que no se tocan las variables independientes, uno de sus tipos fue la investigación transversal, aquella que se utilizó en el estudio realizado con el fin de describir la relación de las variables en un momento determinado, siendo estas correlacionales.

A continuación:



Se muestra:

M: Muestra de Estudio

V1: Inducción del personal

V2: Desempeño laboral

01: Coeficiente de Relación

r: Correlación

Enfoque cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron: “Determinando el grado de medición de las variables y nos refiere también efectos de la evaluación en números y los análisis

estadísticos que harán predominar dichos modelos de comportamientos y así demostrar las teorías” (p.4).

Los autores indicaron que el enfoque cuantitativo es el grado que mide las variables en una investigación, lo cual refirió también los efectos del estudio en números obtenidos y los análisis estadísticos planteados y así predominaran los modelos de los comportamientos y de esa manera demostrar las teorías.

Diseño

Tipo de investigación

La indagación realizada fue básica, dado que no crearon recientes teorías, al contrario, se quiere poner en práctica a las teorías de los autores ya citados, de esta manera nos admite a exponer las conclusiones y recomendaciones para poder brindar un desenlace a las dudas, las cuales se han identificado en la presente indagación.

El tipo de investigación concluida manifestó que la indagación realizada es básica, ya que no se crearan recientes teorías, lo que se buscó fue poner en práctica las teorías ya mencionadas por los autores, lo cual permitió exponer las conclusiones y recomendaciones para dar un desenlace a todas las dudas planteadas en dicha investigación.

Nivel correlacional

Hernández, Fernández y Baptista (2014); manifestaron: “tiene como fin establecer un vínculo entre dos o más variables” (p.108).

Los autores manifestaron que el nivel correlacional indica que tienen un fin único, que es el establecer un vínculo entre dos o más variables.

2.2 Variables, operacionalización

Definición conceptual de la variable

Hernández, Fernández y Baptista (2014); Las variables obtienen cierta valoración dentro de la indagación científica es que tienen que coordinar entre sí, por lo tanto, forma parte de una hipótesis. Dicho esto, lo llamamos también construcciones hipotéticas. La variable tiene una propiedad de ser cambiante y tiene una variante que es muy recelosa de poderse medir u observar. (p.105)

Los autores concluyeron que las variables logran ciertas valoraciones dentro de la indagación científica lo cual tuvo que coordinar entre sí, por lo cual llega a formar parte de una hipótesis. La variable llega a tener una propiedad de ser cambiante y muy recelosa de poderse medir.

2.2.1 Matriz de Operacionalización de las variables

Tabla 3: Operacionalización de la variable inducción del personal y Desempeño Laboral

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADOR | ITEM | INSTRUMENTO | ESCALA DE MEDICIÓN | | | |
|------------------------|---|--|--------------------------------|--------------------------------------|------------------------|---|---|------------------------|--------|------------------------|
| Inducción del personal | Grados (2013) indica “la inducción es una etapa que inicia con el contrato de un nuevo empleado en la institución para adaptarse lo más pronto posible a su nuevo trabajo, nuevos compañeros, nuevas obligaciones y derechos, y a las políticas de la empresa” (p.333). | La variable inducción del personal fue evaluada por medio de las dimensiones establecidas, en donde se tomaron los indicadores para realizar el instrumento de medición de tipo Likert y así tener toda la información necesaria que fue pasada por el programa SPSS donde se analizaran los resultados. | Inducción general a la empresa | Conferencia, curso, taller o plática | 1,2 | Se empleó como instrumento de medición, las encuestas de inducción de personal realizadas a los empleados de la Cooperativa - Agencia Canto Grande. | El modelo de escala de medición fue ordinal | | | |
| | | | | Películas y presentación | 3,4 | | | | | |
| | | | | Tecnología para la inducción | 5,6 | | | | | |
| | | | | Adoctrinar con el ejemplo | 7,8 | | | | | |
| | | | | Manual de bienvenida | 9,19 | | | | | |
| | | | Inducción al puesto | Presentación con el jefe inmediato | 11,12 | | | | | |
| | | | | Presentación con los compañeros | 13,14 | | | | | |
| | | | | Objetivos del puesto | 15,16 | | | | | |
| | | | | Especificaciones de funciones | 17,18 | | | | | |
| | | | | Operaciones | 19,20 | | | | | |
| Desempeño laboral | Robbins y Judge (2013) señalaron “el desempeño laboral se evalúa en función a la forma en que los colaboradores ejecutan las tareas que les son asignadas, al respecto ante la empresa y a su nivel de productividad en el desarrollo de sus funciones” (p. 555) | La variable de desempeño laboral fue evaluada por medio de dimensiones establecidas, en donde se tomaron los indicadores para realizar el instrumento de medición de tipo Likert y así se tuvo toda la información necesaria para luego pasarla por el programa SPSS donde fueron analizados los resultados. | Desempeño de tarea | Resultados de la tarea individual | 1,2,3,4,5, 6,7,8,9, 10 | Se empleó como instrumento de medición, las encuestas de evaluación de desempeño laboral realizadas a los empleados de la Cooperativa - Agencia Canto Grande. | | | | |
| | | | | Civismo | Conducta | | | 11,12,13, 14,15 | | |
| | | | | | | | | 16,17,18, 19 | | |
| | | | | | | | | Falta de productividad | Rasgos | 20,21,23, 23,24,25, 26 |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

2.3 Población y muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es un grupo donde los integrantes coinciden con ciertas determinaciones” (p.174).

Para la investigación, se tuvo en cuenta una población que estuvo conformada mediante 80 trabajadores de la cooperativa, incluyendo todos los niveles jerárquicos.

Tabla 4

Trabajadores de la Cooperativa

| Trabajadores | Cantidad |
|---------------------------|----------|
| Administración y finanzas | 20 |
| Servicios Financieros | 30 |
| Atención al cliente | 30 |
| Total | 80 |

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014), “un conjunto encontrado dentro de la población de estudio, donde se procede a reunir datos, las cuales deben de definirse y demarcarse con exactitud y es el representativo en toda la población”. (p. 173).

La investigación tuvo como muestra a 50 colaboradores, por ende, se trabajó con un tipo de muestra censal.

Muestra Censal o muestra no probabilística

Hernández y Sampieri (2013), “Es la elección de los elementos que no dependen de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador”. (p. 175).

Los autores definieron la muestra censal como una manera de elegir los elementos, que no necesariamente tienen que ver con las probabilidades, sino de las causas que si tienen relacion con ciertas peculiaridades de la investigación dada.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

Sánchez y Reyes (2015) “Son el ente por donde se recolecta la información necesaria sobre algo certero de acuerdo a los objetivos de la investigación. Las técnicas pueden variar y se eligen considerando el método de investigación que se emplee” (p.163).

Lo cual, para la investigación se realizó encuestas como técnicas, con un objetivo de recopilar la información de manera confiable y objetiva.

Instrumentos:

El instrumento es de tipo cuestionario, según Carrasco (2014) “Son presentados a las personas en unas hojas con una lista en orden y bastante lógica, de preguntas planteadas, claras, precisas, objetivas, para que puedan responder sin problema” (p.318).

El instrumento que se empleó para dicha investigación son dos cuestionarios, uno por cada variable; que viene a ser un grupo de preguntas interrelacionadas que ayudarán a sacar los datos que servirán para la investigación del presente estudio.

Los cuestionarios se dieron con el fin de medir la percepción de la inducción del personal, así como el desempeño laboral del empleado, se realizó de manera individual y constaba de 26 ítems con la siguiente escala de calificación: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). El tiempo para responder fue un aproximado de 15 a 20 minutos.

Validez del instrumento:

Valderrama (2015) “Toda herramienta de medición tiene que reunir dos características: validez y confiabilidad. Las dos son muy importantes en la investigación ya que los datos que se usaran son exactos y fiables” (p. 205).

El autor definió a la validez del instrumento como una herramienta de medición que debe reunir dos características como la validez y la confiabilidad. Dentro de ellas las dos son muy importantes para la investigación ya que brindaron datos exactos y fiables.

Tabla 5

Validación de juicio de expertos

| Expertos | Calificación |
|-----------------------------------|--------------|
| Dra. Mary Maribel Vásquez Ramírez | Aplicable |
| Dr. Godofredo Illa Sihuincha | Aplicable |

El análisis de V de aiken permitió cuantificar la relevancia del cuestionario dado, lo cual para las dos variables aplicadas han sido consideradas como adecuadas; sea tanto para el caso de inducción de personal y desempeño laboral se ha considerado como válidos ya que se tuvo como resultado del V Aiken como 1.00 y esto está dentro de lo aceptable.

Confiabilidad:

Según Sánchez y Reyes (2015) “Es el nivel de solidez en la puntuación alcanzada dentro de un grupo de individuos en una secuencia de evaluaciones captadas del mismo cuestionario” (p.168).

Los autores comentaron que la confiabilidad llega a tener un nivel de solidez en la puntuación dada; en un grupo de individuos que se encontró en una cierta secuencia de evaluaciones percibidas dentro del cuestionario realizado.

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

| <i>Valores</i> | <i>Nivel</i> |
|-----------------------|-------------------------------|
| <i>De 1 a 0</i> | <i>No es confiable</i> |
| <i>De 0,01 a 0,49</i> | <i>Baja confiabilidad</i> |
| <i>De 0,5 a 0,75</i> | <i>Moderada confiabilidad</i> |
| <i>De 0,76 a 0,89</i> | <i>Fuerte confiabilidad</i> |
| <i>De 0,9 a 1</i> | <i>Alta confiabilidad</i> |

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de inducción del personal

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,973 | 26 |

Tabla 8

Estadística de fiabilidad de desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,969 | 26 |

Las variables en investigación tuvieron 26 items que fueron evaluados a través del instrumento alfa de Cronbach, tuvieron como resultado para ambas variables un alto grado de confiabilidad y consistencia, la primera teniendo un resultado de 0,973 y la segunda con 0,969, lo cual demuestra que los elementos analizados son fiables.

2.5 Métodos de análisis de datos

La investigación tuvo una indagación obtenida por medio de las encuestas que fueron ingresados a la base de datos del programa Microsoft Office Excel 2016 y luego procesado en el programa de IBM SPSS Statistics 25, después se analizaron las variables planteadas: inducción del personal y desempeño laboral, sometiéndolas al proceso de verificación de la información.

2.6 Aspectos éticos

La tesis tuvo el derecho de autor por ende se citó necesariamente los textos que se usaron de los autores, en las referencias bibliográficas se establece el uso adecuado de la Norma APA, por otro lado, se tuvo que incluir la investigación en la prueba de similitud que fue pasado por el programa TURNITIN. El informe que resulte de los colaboradores por intermedio de los cuestionarios, se manejó en estricta cautela y no se cambiará ningún punto de su información obtenida por parte de los trabajadores.

III. RESULTADOS

3.1 Resultado descriptivo

Tabla 9

Descripción de las frecuencias de la inducción del personal y desempeño laboral.

| | | Desempeño laboral | | | | |
|------------------------|--------------|-------------------|---------|-----------|-------|--------|
| | | Inicio | Proceso | Excelente | Total | |
| Inducción del personal | Inadecuado | Recuento | 2 | 10 | 1 | 13 |
| | | % del total | 4,0% | 20,0% | 2,0% | 26,0% |
| | Adecuado | Recuento | 8 | 12 | 7 | 27 |
| | | % del total | 16,0% | 24,0% | 14,0% | 54,0% |
| | Muy adecuado | Recuento | 2 | 3 | 5 | 10 |
| | | % del total | 4,0% | 6,0% | 10,0% | 20,0% |
| Total | | Recuento | 12 | 25 | 13 | 50 |
| | | % del total | 24,0% | 50,0% | 26,0% | 100,0% |

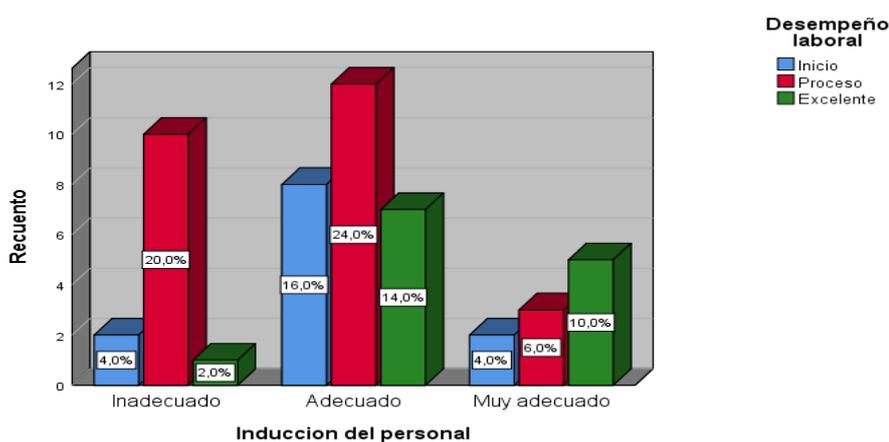


Figura 1. Descripción de las frecuencias de los niveles de inducción del personal y desempeño laboral

Tabla 9, figura 1, el 54% de los colaboradores de la Cooperativa Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018, manifiestan que la inducción de personal es adecuada, 20% de los trabajadores indican que la inducción del personal es muy adecuada y un 26% muestran un nivel inadecuado. Asimismo, el 50% de los colaboradores señalaron que el desempeño laboral está en proceso, el 26% indican un nivel es excelente y un 24% expresan un inicio del desempeño laboral. Es decir, se puede concluir que 74% de los trabajadores indican que la inducción de personal tiene un proceso adecuado, pero hay un 26% que lo considera inadecuado. A su vez el 76% de los trabajadores están en proceso de un buen desempeño laboral, y un 24% está iniciando este proceso.

Tabla 10

Descripción de las frecuencias de inducción general a la empresa y desempeño laboral.

| | | Desempeño laboral | | | | |
|--------------------------------|--------------|-------------------|---------|-----------|--------|-------|
| | | Inicio | Proceso | Excelente | Total | |
| Inducción general a la empresa | Inadecuado | Recuento | 2 | 8 | 3 | 13 |
| | | % del total | 4,0% | 16,0% | 6,0% | 26,0% |
| | Adecuado | Recuento | 4 | 12 | 10 | 26 |
| | | % del total | 8,0% | 24,0% | 20,0% | 52,0% |
| | Muy adecuado | Recuento | 6 | 5 | 0 | 11 |
| | | % del total | 12,0% | 10,0% | 0,0% | 22,0% |
| Total | Recuento | 12 | 25 | 13 | 50 | |
| | % del total | 24,0% | 50,0% | 26,0% | 100,0% | |

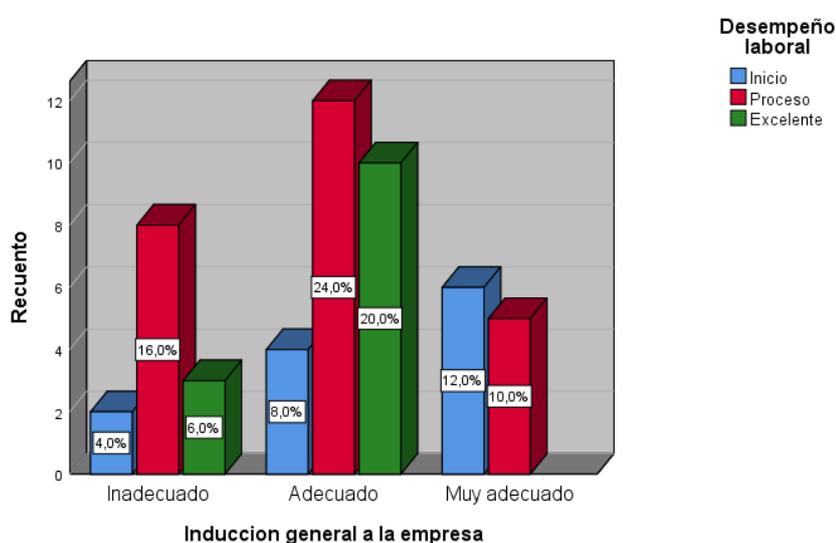


Figura 2. Descripción de las frecuencias de los niveles de inducción general a la empresa y desempeño laboral

Tabla 10, figura 2, el 52% de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018, manifiestan que la inducción general a la empresa es adecuada, 22% de los trabajadores indican que la inducción general a la empresa es muy adecuada y un 26% muestran un nivel inadecuado. De igual manera, 50% de los trabajadores señalaron que el desempeño laboral está en proceso, 26% indican un nivel excelente y un 24% expresan un nivel de desempeño laboral está en inicio. Por lo tanto, el 74% de los trabajadores tienen una adecuada inducción general a la empresa. A sí mismo el 76% de los trabajadores están en un proceso para lograr un excelente desempeño en la cooperativa.

Tabla 11

Descripción de las frecuencias de inducción al puesto y desempeño laboral.

| | | Desempeño laboral | | | | |
|---------------------|--------------|-------------------|--------|---------|-----------|--------|
| | | | Inicio | Proceso | Excelente | Total |
| Inducción al puesto | Inadecuado | Recuento | 8 | 3 | 1 | 12 |
| | | % del total | 16,0% | 6,0% | 2,0% | 24,0% |
| | Adecuado | Recuento | 2 | 22 | 2 | 26 |
| | | % del total | 4,0% | 44,0% | 4,0% | 52,0% |
| | Muy adecuado | Recuento | 2 | 0 | 10 | 12 |
| | | % del total | 4,0% | 0,0% | 20,0% | 24,0% |
| Total | | Recuento | 12 | 25 | 13 | 50 |
| | | % del total | 24,0% | 50,0% | 26,0% | 100,0% |

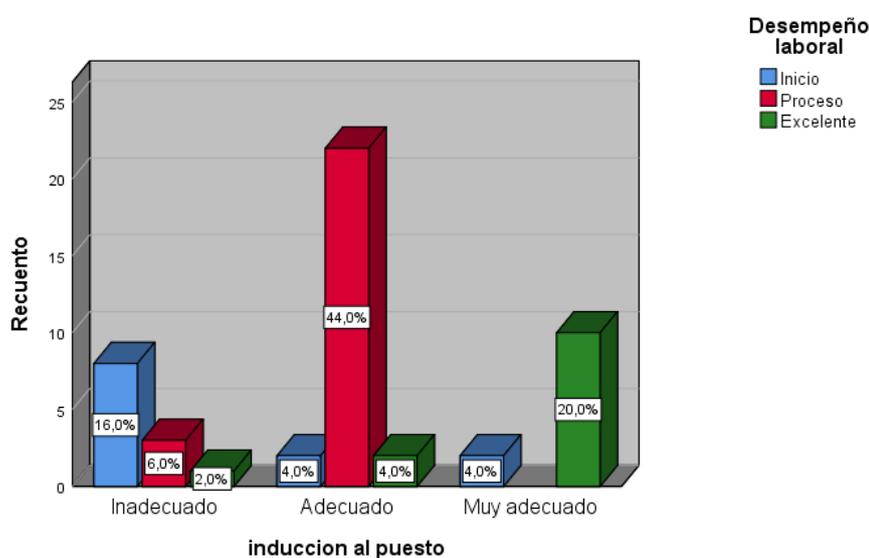


Figura 3. Descripción de las frecuencias de los niveles de inducción al puesto y desempeño laboral

Tabla 11, figura 3, el 52% de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018, manifestaron que la inducción al puesto fue adecuada, el 24% de trabajadores indicaron que la inducción al puesto es muy adecuada y un 24% mostraron un nivel adecuado. Asimismo, 50% de los trabajadores señalaron que el desempeño laboral está en proceso, 26% indican un nivel excelente y un 24% expresan un nivel de desempeño laboral está en inicio. Por lo tanto, el 76% de los trabajadores consideran tener una adecuada inducción al puesto de trabajo. A su vez están en proceso de un desempeño favorable.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre la inducción del personal y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha: Existe relación entre la inducción del personal y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018

Tabla 12

Correlación entre la inducción del personal y desempeño laboral

| | | Inducción del personal | Desempeño laboral |
|-------------------|------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Inducción del personal | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,756** |
| | | N | 50 |
| Desempeño laboral | Inducción del personal | Coeficiente de correlación | ,756** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 50 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman, señalan que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.756$) lo cual indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa, rechazando la hipótesis nula (H_0) y asumiendo que existe una relación significativa entre la inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión en el periodo 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación la inducción general a la empresa y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha: Existe relación la inducción general a la empresa y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 13

Correlación entre la inducción general a la empresa de la inducción del personal y el desempeño laboral.

| | | Inducción general a la empresa | | Desempeño laboral |
|-----------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--------|----------------------|
| Rho de Spearman | Inducción general a la empresa | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,646** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,646** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman, señalaron que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.646$) lo cual indicó una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación fue significativa, rechazando la hipótesis nula (H_0) y asumiendo que existe una relación significativa entre inducción general a la empresa de la inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación la inducción al puesto y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha: Existe relación la inducción al puesto y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 14

Correlación entre la inducción al puesto de la inducción del personal y el desempeño laboral.

| | | | inducción al puesto | Desempeño laboral |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | inducción al puesto | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,719** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,719** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados obtenidos de la prueba de Rho de Spearman, señalaron que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.719$) lo cual indicó una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación fue significativa, y rechazaron así la hipótesis nula (H_0) y asumiendo que existe una relación significativa entre la inducción del puesto de la inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018.

IV. DISCUSSION

En la parte descriptiva se arribó que el 54% de los trabajadores de la Cooperativa Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, año 2018, manifiestan que la inducción de personal es adecuada, y el 50% de los trabajadores de la Cooperativa Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018, señalan el desempeño laboral está en proceso. Asimismo, según la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.756$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión en el periodo 2018. Por lo tanto, hay una similitud con la tesis de Espinoza (2016) quien se arribó que el 54.3% indicó que hay una selección de personal regular y el 68.6% indicó un desempeño laboral regular, según la prueba de Rho Spearman muestra el coeficiente de relación de ($r=0.428$) con un nivel de significancia bilateral de 0.010 en consecuencia existe una correlación significativa entre selección de personal y desempeño laboral. Asimismo, se visualiza que la correlación entre inducción de personal y desempeño laboral es positiva alta y la correlación entre selección del personal y desempeño laboral es moderada, por lo que se debe de considerar relevantes estas variables al momento de contratar al personal idóneo para el puesto, ya que de alguna manera influye en la variable de desempeño laboral, favoreciendo su evaluación de desempeño del trabajador. Así también guardan concordancia con el antecedente del autor Ribadeneira (2017), en donde para hallar los resultados se tomó como población a 59 colaboradores, donde el 54,2% calificó a todo el proceso de inducción como aceptable y en la evaluación de desempeño la escala que sobresale es la de aceptable con un 61%. Según la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.208$) lo que indica una correlación positiva baja entre la inducción de personal y el desempeño laboral. Por lo tanto, también existe una relación entre variables de inducción de personal y desempeño laboral, considerando así que las organizaciones deben de velar por el bienestar de sus trabajadores, iniciando con un proceso de inducción de personal, lo cual permite adaptar y familiarizar al nuevo colaborador con el nuevo ambiente laboral del cual va a ser parte. Dichos resultados guardaron relación con las teorías consideradas del autor Grados (2013) quien menciona que la inducción de personal inicia desde la contratación del personal para adaptar en un menor tiempo al nuevo empleado con la organización, y según

Robbins y Jude (2013) señalaron que el desempeño laboral se evalúa en función a la forma en que los trabajadores ejecutan sus tareas.

En la hipótesis específica 1: mediante los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.646$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre inducción general a la empresa sobre la inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, año 2018. La presente investigación se asemeja con la tesis De la Cruz y Huamán (2016) donde sus resultados según Pearson la relación hallada es de $r=71\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 53,1% de casos el clima organizacional es medio y en el 56,3% de casos el desempeño laboral es medio. En esta relación de clima organizacional y desempeño laboral, donde dichas relaciones son medias, ya que esto se concentra en su mayor parte de la media poblacional; por lo cual se recomienda a la institución fortalecer su clima organizacional. Así mismo tuvieron concordancia con el antecedente del autor Onofre (2014). En donde para hallar el resultado obtenido es del 60% de los trabajadores muestran un clima organizacional en un nivel adecuado, el 57% considera adecuado el grado de satisfacción laboral y el 58% se encuentra bien en el desempeño laboral. Según el coeficiente R de Pearson, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.97$) con un $p<0,05$. Sin embargo, se observó que, en esta combinación de variables, únicamente la variable satisfacción es fuerte predictor del desempeño. De acuerdo al resultado de la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios y su desempeño laboral, permitieron decir: existe una relación directa entre dichas variables ya que un poco más del todo de la población lo afirma.

A si mismo se consideró las teorías de del autor Grados (2013) donde señala que inicialmente se da una inducción de manera general que incluye varios aspectos que pueden ser complementarios o no para el ingreso del nuevo empleado.

En la hipótesis específica 2: se establece la relación entre la inducción al puesto y el desempeño laboral los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, 2018. Por lo tanto, se percibe que el 52% de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, 2018, manifiestan que la inducción al puesto es adecuada. En consecuencia según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, se observa que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.719$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la inducción del puesto de la inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, año 2018. La presente investigación se asemeja con la tesis de Casma (2015) en el resultado de la prueba de Pearson se encontró que la gestión del talento humano por competencias se encuentra relacionada con la variable desempeño laboral ($r=0.65$), siendo el valor significativo $p=0,000$ resultado indicó que existe relación significativa entre las variables estudiadas. Se observa que la gestión de talento humano por competencias percibe un nivel medio o regular en un 76.2% y el desempeño laboral en un 66.7%. en un nivel medio. De acuerdo a los resultados la inducción al puesto y la gestión del talento humano tienen una relación positiva con relación al desempeño laboral, lo cual permite conocer que, si este proceso se da de manera adecuada, los resultados se verán reflejados en el cumplimiento de las funciones y tareas del trabajador. Así mismo hay una semejanza con la tesis de García (2014), en donde el resultado descriptivo fue que el 72% recibe una inducción, mientras que el 69% indica que si realizan evaluaciones de desempeño laboral. Por lo que se concluye que la inducción es un proceso importante para el desempeño del personal, donde se evidencia que la inducción al puesto evita muchas pérdidas de tiempo cuando ingresa un nuevo trabajador, ya que este iniciará con una base y tendrá un mayor conocimiento de sus funciones, así como la importancia del cumplimiento de ellas, destacándolo por un mejor desempeño en el trabajo. A si mismo se consideró la teoría de Robbins Y Coulter (2014) donde indican que la inducción al puesto es familiarizar al empleado con los objetivos de la unidad de trabajo, minimizando los errores en el cumplimiento de sus funciones.

V. CONCLUSIONES

Así mismo en los objetivos alcanzados y los resultados planteados durante la elaboración de la tesis, se establecieron las siguientes conclusiones:

Primero: Se determinó la hipótesis general planteada, existe relación significativa entre la inducción del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018, ya que el coeficiente de correlación es significativo, teniendo como valor de 0,756; en efecto, es una correlación positiva alta. Es decir, la inducción de personal es un factor determinante en los nuevos colaboradores que se van a incorporar a la organización, ya que mediante este proceso de inducción logramos una adaptación en un corto plazo y sobre todo va a contribuir para que el desempeño del nuevo personal sea enriquecedor en el logro de sus funciones.

Segundo: Se estableció en la hipótesis específica 1, existe una relación significativa entre inducción general a la empresa y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, ya que, el coeficiente de correlación es significativa, teniendo como valor de 0,646; concluyendo en correlación positiva moderada. Se concluyó, la inducción general a la empresa es la bienvenida que debe recibir todo nuevo integrante, ya que depende de ello la imagen que perciba de la organización desde su primer día de trabajo y así su desempeño laboral esté relacionado al crecimiento de la organización.

Tercero: Se estableció en la hipótesis específica 2, existe una relación significativa entre inducción al puesto y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, ya que, el coeficiente de correlación es significativa, teniendo como valor de 0,719; en efecto, hay una correlación positiva alta. Es decir, la inducción al puesto se da con el fin de que se cumplan las actividades en un periodo de tiempo aceptable, logrando cumplir las metas y objetivos del área al que pertenece; teniendo como consecuencia el óptimo desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Las conclusiones de la indagación expuesto lograron proponer las siguientes recomendaciones:

Primera: Debido a las constantes renunciaciones del personal contratado que indicaron no sentirse a gusto en la organización porque no habían recibido una adecuada inducción. Se recomienda al jefe de recursos humanos tener una mejor comunicación brindándoles confianza para de esta manera fortalecer el desarrollo de inducción del personal con el fin de obtener una mayor permanencia y adaptación del colaborador haciendo que este se pueda incorporar de manera segura y en un plazo muy corto. Así mismo se sugiere instruir al personal que realizara este proceso y realizar una evaluación con el objetivo de que se pueda dar una retroalimentación para ambas partes.

Segunda: Dentro de las evidencias que se puede sustentar, tenemos un porcentaje de personal que solo espera que concluya su contrato para perder todo vínculo con la empresa ya que indican que no se les brindó las herramientas necesarias para desempeñar sus labores; dicho esto se recomienda a la directiva y al área de recursos humanos brindar todos los equipos y herramientas de trabajo a los nuevos colaboradores para que se les pueda exigir un buen desempeño en el cumplimiento de sus tareas asignadas.

Tercera: Dentro de las evidencias tenemos un porcentaje de personal que es despedido por constantes quejas de sus jefes inmediatos, que indican que el personal contratado no cumple con las expectativas para el puesto. Dado estas pautas se motiva a los directivos y los encargados del departamento de gestión de talento, realizar el mejor seguimiento y control de las actividades que desempeñen los colaboradores, brindándoles las facilidades para que puedan sentirse involucrados con la organización y cumplan con las expectativas que se espera lograr con su permanencia en el puesto establecido.

VII. REFERENCIAS

- Arias, F. y Heredia, V. (2015). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. (6.^a ed.). México: Editorial Trillas.
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto: Consulting psychologists press.
- Casma, C. (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas Surco – Lima, 2015. (Tesis de Magister en Administración). Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Colmenárez, L. (2008). *Proceso de Inducción del Personal Docente del Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA*. Compendium 11 (20).
- Colmenares, S. (2015). *El Liderazgo empresarial y la influencia en el desempeño laboral*. Caso Farmatodo.
- Corral, C. (2011). *La importancia del programa de inducción, en las empresas del sector servicio*. Recuperado de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/28.-ponencia_9__1_.pdf
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3.^a ed.) México: Editorial McGRAW-HILL / Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica en las organizaciones*. (3.^a ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- De la Cruz, E. y Huamán, A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más, en la provincia de Huancavelica. (Tesis de Licenciado en Administración). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Dessler, G. y Varela R. (2017). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. (6.^a ed.). México: Editorial Pearson Educación S.A.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. (14.^a ed.). México: Editorial Pearson Educación S.A.
- Escalante R., J. (2015). *Como preparar a un Nuevo trabajador que ingresa a la empresa*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/personal/preparar-nuevo-trabajador-ingresa-empresa-362854>

- Espinoza, K. (2016). Selección de personal y desempeño laboral desde la perspectiva de los asesores de negocios de mi banco, la Victoria, 2016. (Tesis de Licenciada en Administración). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. (4.^a ed.). México: Editorial el manual moderno S.A.
- García, G. (2014). Importancia de la inducción para el desempeño del personal de la mediana empresa industria. (Tesis Licenciado en Administración). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Gary D., R. (2011). *Administración de Recursos Humanos – Enfoque latinoamericano*. (5.^a ed.). México: Publicada por Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. (6.^a ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Luna, R. (2017). *Gestión del talento: de los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT)*. Editorial Piramide.
- Morgan A., J. (2015). *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura*. Recuperado de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Onofre, L. (2014). El clima organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral. (Tesis de Psicología Industrial). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Pino, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Ribadeneira, A. (2017). La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral. (Tesis de Licenciado en Psicología Organizacional). Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Ambato, Ecuador.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15.^a ed.). México: Editorial Pearson Educación S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12.^a ed.). México: Editorial Pearson Educación S.A.
- Sanchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños de Investigación Científica*. (5.^a ed.). Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Snell, S. & Bohlander, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. 16^o Ed. Editorial: Cengage Learning. México.

- Stoner F., J. (1994). *Administración*. (5.^a ed.). Mexico: Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos, 495 pp.
- Werther, W. y Davis, K. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. El Capital humano de las empresas. (6.^a ed.). Mexico: Editorial McGRAW-HILL

ANEXOS

| | Pag. |
|--|------|
| Anexo 1: Instrumentos | 64 |
| Anexo 2: Validacion de instrumentos | 68 |
| Anexo 3: Matriz de consistencia | 76 |
| Anexo 4: Operacionalización de la variable inducción del personal | 78 |
| Anexo 5: Operacionalización de la variable desempeño del personal | 79 |
| Anexo 6: Tabla de Especificaciones | 80 |
| Anexo 7: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento | 81 |
| Anexo 7: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento | 82 |
| Anexo 8: Base de datos variable 1 – Inducción del personal | 83 |
| Base de datos variable 2 – Inducción del personal | 84 |
| Anexo 9: Importancia de inducción del personal | 85 |
| Anexo 10: Característica de la inducción del personal | 85 |
| Anexo 11: Teorías de inducción del personal | 86 |
| Anexo 12: Enfoques de inducción del personal | 86 |
| Anexo 13: Importancia del desempeño laboral | 87 |
| Anexo 14: Característica del desempeño laboral | 88 |
| Anexo 15: Teorías del desempeño laboral | 88 |
| Anexo 16: Enfoques del desempeño laboral | 89 |
| Anexo 17: Autorización de la entidad donde se realizó la investigación | 90 |
| Anexo 18: Acta de aprobación de originalidad de tesis | 91 |
| Anexo 19: Pantallazo del turnitin | 93 |
| Anexo 20: Autorizacion de publicación de tesis | 94 |
| Anexo 21: Autorizacion de versión final del trabajo de investigación | 96 |

Anexo 1: Instrumentos

Inducción del personal

El presente cuestionario de la investigación de la inducción del personal y desempeño laboral.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| Dimensiones | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|--------------------------------|--|--|---|---|---|---|--|
| Inducción general a la empresa | Conferencia, curso, taller o platica | | | | | | |
| | 1 | Recibe información general de manera asertiva sobre la empresa. | | | | | |
| | 2 | El instructor a cargo realiza taller de conferencias apropiadas, acorde a los objetivos de la empresa. | | | | | |
| | Películas y presentaciones | | | | | | |
| | 3 | Con que frecuencia presentan los logros de la empresa. | | | | | |
| | 4 | La empresa ofrece presentaciones audiovisuales. | | | | | |
| | Tecnología para la inducción | | | | | | |
| | 5 | Consideras que la empresa cuenta con la tecnología pertinente para su gestión. | | | | | |
| | 6 | Se utiliza tecnologías digitalizadas para la inducción general de la empresa. | | | | | |
| | Adoctrinar con el ejemplo | | | | | | |
| 7 | El líder a cargo adoctrina con el ejemplo para cumplir sus funciones. | | | | | | |
| 8 | El instructor, le imparte doctrinas con lineamientos correctos de la gestión. | | | | | | |
| Manual de bienvenida | | | | | | | |
| 9 | Al incorporarse a la empresa, los colaboradores reciben la bienvenida cordial. | | | | | | |
| 10 | La gerencia comparte el manual de bienvenida para la organización. | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| Inducción al puesto | Presentación con el jefe inmediato | | | | | | |
| | 11 | Los jefes de área participan en las presentaciones personales. | | | | | |
| | 12 | Su jefe inmediato respeta los niveles jerárquicos. | | | | | |
| | Presentación con los compañeros | | | | | | |
| | 13 | Considera agradable la bienvenida de sus compañeros hacia los nuevos empleados | | | | | |
| | 14 | El jefe inmediato les comenta a cerca de los nuevos ingresos de personal | | | | | |
| | Objetivos del puesto | | | | | | |
| | 15 | Como trabajador conoce los objetivos del puesto. | | | | | |
| | 16 | Su experiencia laboral contribuye a cumplir los objetivos empresariales. | | | | | |
| | Especificación de funciones | | | | | | |
| | 17 | Las funciones y deberes específicos se basan según descripción del puesto. | | | | | |
| | 18 | Participa en la elaboración del Manual de organizaciones y funciones. | | | | | |
| | Operaciones | | | | | | |
| | 19 | Conoce de manera general las actividades del puesto que habrán de realizarse. | | | | | |
| | 20 | Practica la actividad sobre la inducción recibida. | | | | | |
| | Entrega de equipos y materiales de trabajo | | | | | | |
| | 21 | Al inicio de su actividad laboral se le hace entrega los equipos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones. | | | | | |
| | 22 | Conoce los equipos y materiales entregados por la empresa. | | | | | |
| | Explicación rutina diaria | | | | | | |
| | 23 | Conoce la frecuencia de la realización de las actividades del puesto, dentro y fuera de la empresa. | | | | | |
| | 24 | El lugar real donde se pondrá en práctica sus tareas que son de rutina. | | | | | |
| | Puestos a fines | | | | | | |
| | 25 | Existe auto-competencia en tu área | | | | | |
| | 26 | Proporcionas retroalimentación de tu desempeño con la organización | | | | | |

Desempeño laboral

El presente cuestionario de la investigación de la inducción del personal y desempeño laboral.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| Dimensiones | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|--|---|---|---|---|---|
| Desempeño de tarea | Resultados de la tarea individual | | | | | |
| | 1 | Considera que la realización de sus funciones, tienen siempre un resultado favorable. | | | | |
| | 2 | Los resultados de tus tareas son apropiadas al objetivo. | | | | |
| | 3 | Su jefe inmediato verifica el cumplimiento de sus funciones y tareas. | | | | |
| | 4 | Cuenta con todo el material para el resultado de los indicadores. | | | | |
| | 5 | El gerente hace conocer el resultado general de su gestión. | | | | |
| | 6 | Cuentas con un buen léxico para comunicarte con otras personas. | | | | |
| | 7 | Tú capacidad para comprender una tecnología compleja es alta. | | | | |
| | 8 | Tiene habilidad para solucionar las dudas que se susciten en sus tareas individuales. | | | | |
| | 9 | Organiza sus tareas individuales antes de iniciar sus labores. | | | | |
| | 10 | Disfruta al realizar sus tareas individuales. | | | | |
| Civismo | Conductas | | | | | |
| | 11 | En su área de trabajo, resuelven los problemas como equipo. | | | | |
| | 12 | Considera usted que la fortaleza de su área es el trabajo en equipo. | | | | |

| | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------|---|--|--|--|--|--|
| | 13 | Es capaz de controlar sus emociones e impulsos, sin mezclar con sus labores. | | | | | |
| | 14 | Esta siempre seguro de las decisiones que toma en el desempeño de sus funciones. | | | | | |
| | 15 | Su empleador lo podría considerar un personal de confianza | | | | | |
| | 16 | Evita acciones que lo distraigan mientras cumple con sus tareas | | | | | |
| | 17 | Habla con franqueza a su jefe si no puede resolver un problema | | | | | |
| | 18 | Consideras que tienes un trato fácil. | | | | | |
| | 19 | La compañía motiva cuando sobresale en las funciones para lo cual fue contratado. | | | | | |
| Falta de productividad | Rasgos | | | | | | |
| | 20 | Con qué frecuencia respeta usted, los horarios de trabajo y refrigerio que puso la compañía. | | | | | |
| | 21 | Recibió toda la información para el buen desempeño de sus labores y entrega del trabajo a tiempo. | | | | | |
| | 22 | Utilizas la información de la empresa para tu propio beneficio. | | | | | |
| | 23 | Resuelves los problemas entre compañeros conservando un buen clima laboral. | | | | | |
| | 24 | Consideras que es adecuado llevarse el mérito por el trabajo o la idea de otro | | | | | |
| | 25 | Usted es una persona que se resiste a los cambios en la organización | | | | | |
| | 26 | Cumples con eficacia tus funciones asignadas. | | | | | |

Anexo 2: Validación de instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide inducción del personal

| N° | DIMENSIONES / ítem | Pertinencia* | | | Relevancia* | | | Claridad* | | | Sugerencias | |
|----------------------------------|--|--------------|---|---|-------------|---|---|-----------|---|---|-------------|--|
| | | M | U | A | M | U | A | M | U | A | | |
| 1 | Recibe información general de manera asertiva sobre la empresa. | | | | X | | | | | | X | |
| 2 | El instructor a cargo realiza taller de conferencias apropiadas, acorde a los objetivos de la empresa. | | | | X | | | | | | X | |
| 3 | Con que frecuencia presentan los logros de la empresa. | | | | X | | | | | | X | |
| 4 | La empresa ofrece presentaciones audiovisuales. | | | | X | | | | | | X | |
| 5 | Consideras que la empresa cuenta con la tecnología pertinente para su gestión. | | | | X | | | | | | X | |
| 6 | Se utiliza tecnologías digitalizadas para la inducción general de la empresa. | | | | X | | | | | | X | |
| 7 | El líder a cargo adoctrina con el ejemplo para cumplir sus funciones. | | | X | | | | | | | X | |
| 8 | El instructor, le imparte doctrinas con lineamientos correctos de la gestión. | | | | X | | | | | | X | |
| 9 | Al incorporarse a la empresa, los colaboradores reciben la bienvenida cordial. | | | | X | | | | | | X | |
| 10 | La gerencia comparte el manual de bienvenida para la organización. | | | | X | | | | | | X | |
| DIMENSION 2: INDUCCION AL PUESTO | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Los jefes de área participan en las presentaciones personales. | | | | X | | | | | | X | |
| 12 | Su jefe inmediato respeta los niveles jerárquicos. | | | | | | | | | | X | |
| 13 | Considera agradable la bienvenida de sus compañeros hacia los nuevos empleados | | | X | | | | | | | X | |
| 14 | El jefe inmediato les comenta a cerca de los nuevos ingresos de personal | | | | X | | | | | | X | |
| 15 | Como trabajador conoce los objetivos del puesto. | | | | X | | | | | | X | |
| 16 | Su experiencia laboral contribuye a cumplir los objetivos | | | | X | | | | | | X | |



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide inducción del personal

| N° | DIMENSIONES / Ítem | Pertinencia* | | | | | Relevancia* | | | | | Claridad* | | | | | Sugerencias |
|----------------------------------|--|--------------|---|---|----|----|-------------|---|----|----|---|-----------|----|----|--|--|-------------|
| | | MS | U | A | SA | MA | U | A | SA | MA | U | A | SA | MA | | | |
| 1 | Recibe información general de manera asertiva sobre la empresa. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 2 | El instructor a cargo realiza taller de conferencias apropiadas, acorde a los objetivos de la empresa. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 3 | Con que frecuencia presentan los logros de la empresa. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 4 | La empresa ofrece presentaciones audiovisuales. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 5 | Consideras que la empresa cuenta con la tecnología pertinente para su gestión. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 6 | Se utiliza tecnologías digitalizadas para la inducción general de la empresa. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 7 | El líder a cargo adoctrina con el ejemplo para cumplir sus funciones. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 8 | El instructor, le imparte doctrinas con lineamientos correctos de la gestión. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 9 | Al incorporarse a la empresa, los colaboradores reciben la bienvenida cordial. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 10 | La gerencia comparte el manual de bienvenida para la organización. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| DIMENSION 2: INDUCCIÓN AL PUESTO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Los jefes de área participan en las presentaciones personales. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 12 | Su jefe inmediato respeta los niveles jerárquicos. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 13 | Considera agradable la bienvenida de sus compañeros hacia los nuevos empleados | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 14 | El jefe inmediato les comenta a cerca de los nuevos ingresos de personal | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 15 | Como trabajador conoce los objetivos del puesto. | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |
| 16 | Su experiencia laboral contribuye a cumplir los objetivos | | | | X | | | | X | | | | | X | | | |



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide desempeño laboral

| N° | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | | | | Relevancia ² | | | | | Claridad ³ | | | | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|----|----|----|-------------------------|----|----|----|----|-----------------------|----|----|----|----|-------------|
| | | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | |
| DIMENSION 1: DESEMPEÑO DE TAREA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera que la realización de sus funciones, tienen siempre un resultado favorable. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 2 | Los resultados de tus tareas son apropiadas al objetivo. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 3 | Su jefe inmediato verifica el cumplimiento de sus funciones y tareas. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 4 | Cuenta con todo el material para el resultado de los indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 5 | El gerente hace conocer el resultado general de su gestión. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 6 | Cuentas con un buen léxico para comunicarte con otras personas. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 7 | Tú capacidad para comprender una tecnología compleja es alta. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 8 | Tiene habilidad para resolver los problemas que se presentan en sus tareas individuales. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 9 | Organiza sus tareas individuales antes de iniciar sus labores. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 10 | Disfruta al realizar sus tareas individuales. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| DIMENSION 2: CIVISMO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | En su área de trabajo, resuelven los problemas como equipo. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 12 | Considera usted que la fortaleza de su área es el trabajo en equipo. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 13 | Es capaz de controlar sus emociones e impulsos, sin mezclar con sus labores. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 14 | Esta siempre seguro de las decisiones que toma en el desempeño de sus funciones. | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 15 | Su empleador lo podría considerar un personal de confianza | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 16 | Evita acciones que lo distraigan mientras cumple con sus tareas | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| Sugerencias | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide desempeño laboral

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia | | | Relevancia | | | Cuantidad | | | Sugerencias |
|--|--|-------------|---|---|------------|---|---|-----------|---|---|-------------|
| | | M | P | A | M | P | A | M | P | A | |
| DIMENSION 1: DESEMPEÑO DE TAREA | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera que la realización de sus funciones, tienen siempre un resultado favorable. | | | X | | | X | | | | X |
| 2 | Los resultados de tus tareas son apropiadas al objetivo. | | | X | | | X | | | | X |
| 3 | Su jefe inmediato verifica el cumplimiento de sus funciones y tareas. | | | X | | | X | | | | X |
| 4 | Cuenta con todo el material para el resultado de los indicadores. | | | X | | | X | | | | X |
| 5 | El gerente hace conocer el resultado general de su gestión. | | | X | | | X | | | | X |
| 6 | Cuentas con un buen léxico para comunicarte con otras personas. | | | X | | | X | | | | X |
| 7 | Tú capacidad para comprender una tecnología compleja es alta. | | | X | | | X | | | | X |
| 8 | Tiene habilidad para resolver los problemas que se presenten en sus tareas individuales. | | | X | | | X | | | | X |
| 9 | Organiza sus tareas individuales antes de iniciar sus labores. | | | X | | | X | | | | X |
| 10 | Disfruta al realizar sus tareas individuales. | | | X | | | X | | | | X |
| DIMENSION 2: CIVISMO | | | | | | | | | | | |
| 11 | En su área de trabajo, resuelven los problemas como equipo. | | | X | | | X | | | | X |
| 12 | Considera usted que la fortaleza de su área es el trabajo en equipo. | | | X | | | X | | | | X |
| 13 | Es capaz de controlar sus emociones e impulsos, sin mezclar con sus labores. | | | X | | | X | | | | X |
| 14 | Esta siempre seguro de las decisiones que toma en el desempeño de sus funciones. | | | X | | | X | | | | X |
| 15 | Su empleador lo podría considerar un personal de confianza | | | X | | | X | | | | X |
| 16 | Evita acciones que lo distraigan mientras cumple con sus tareas | | | X | | | X | | | | X |

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Inducción del personal y desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito san Hilarión san juan de Lurigancho, 2018

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGIA |
|---|--|--|--|--|--|---|
| <p>General ¿Cuál es la relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho 2018?</p> | <p>General Determinar la relación entre inducción de personal y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho 2018.</p> | <p>General Existe una relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho 2018.</p> | <p>Variable 1 Inducción de Personal</p> | <p>Inducción general a la empresa</p> <p>Inducción al puesto</p> | <p>Conferencia, curso, taller o platica</p> <p>Películas y presentación</p> <p>Tecnología para la inducción</p> <p>Adoctrinar con el ejemplo</p> <p>Manual de bienvenida</p> <p>Presentación con el jefe inmediato</p> <p>Presentación con los compañeros</p> <p>Objetivos del puesto</p> <p>Especificaciones de funciones</p> <p>Operaciones</p> <p>Uso de equipos y materiales de trabajo</p> <p>Explicación de rutina diaria</p> <p>Puestos a fines</p> | <p>La investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional, el instrumento a utilizar es el cuestionario de 30 ítems para cada variable para que ayude a recaudar la información necesaria para llegar a las conclusiones precisas, por medio del programa SPSS.</p> |

| Específicos | Específicos | Específicos | | | |
|--|---|---|---|------------------------|-----------------------------------|
| ¿Cuál es la relación entre la inducción general a la empresa y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho 2018? | Establecer la relación entre inducción general a la empresa y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho 2018. | Existe relación entre la inducción general a la empresa y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho 2018. | Variable 2 Desempeño laboral | Desempeño de tarea | Resultados de la tarea individual |
| ¿Cuál es la relación entre la inducción al puesto y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho 2018? | Establecer la relación entre inducción al puesto y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho 2018. | Existe relación entre la inducción al puesto y el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho 2018. | | Civismo | Conductas |
| | | | | Falta de productividad | Rasgos |

Anexo 4: Operacionalización de la variable inducción del personal

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | ITEM | Escala de valoración | Nivel de rango por dimensión | Nivel de rango |
|------------------------|---|---|--------------------------------|--|--------|---|------------------------------|--|
| Inducción del personal | Grados (2013) indica “la inducción es una etapa que inicia con el contrato de un nuevo empleado en la institución para adaptarse lo más pronto posible a su nuevo trabajo, nuevos compañeros, nuevas obligaciones y derechos, y a las políticas de la empresa” (p.333). | La variable de inducción del personal fue evaluada por medio de las dimensiones establecidas, en donde se tomaron los indicadores para realizar el instrumento de medición de tipo Likert y así tener toda la información necesaria que fue pasada por el programa SPSS donde se analizaron los resultados. | Inducción general a la empresa | Conferencia, curso, taller o plática | 1, 2 | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Inadecuado | Inadecuado 26-60 Adecuado Adecuado 61-95 Muy adecuado 96-130 |
| | | | | Películas y presentación | 3, 4 | | 10-23 | |
| | | | | Tecnología para la inducción | 5, 6 | | Adecuado | |
| | | | | Adoctrinar con el ejemplo | 7, 8 | | 24-37 | |
| | | | | Manual de bienvenida | 9, 10 | | Muy adecuado | |
| | | | | Presentación con el jefe inmediato | 11, 12 | | 38-50 | |
| | | | Inducción al puesto | Presentación con los compañeros | 13, 14 | 61-95 | | |
| | | | | Objetivos del puesto | 15, 16 | Muy adecuado | | |
| | | | | Especificaciones de funciones | 17, 18 | Inadecuado | | |
| | | | | Operaciones | 19, 20 | Adecuado | | |
| | | | | Uso de equipos y materiales de trabajo | 21, 22 | 38-59 | | |
| | | | | Explicación rutina diaria | 23, 24 | Muy adecuado | | |
| | | | | Puestos a fines | 25, 26 | 60-80 | | |

Anexo 5: Operacionalización de la variable desempeño laboral

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | ITEM | Escala de valoración | Nivel de rango por dimensión | Nivel de rango |
|--------------------------|--|--|------------------------|-----------------------------------|--|--|---|--|
| Desempeño laboral | Robbins y Judge (2013) señalaron “el desempeño laboral se evalúa en función a la forma en que los colaboradores ejecutan las tareas que les son asignadas, al respecto ante la empresa y a su nivel de productividad en el desarrollo de sus funciones” (p. 555) | La variable de desempeño laboral fue evaluada por medio de dimensiones establecidas, en donde se tomaron los indicadores para realizar el instrumento de medición de tipo Likert y así se tuvo toda la información necesaria para luego pasarla por el programa SPSS donde fueron analizados los resultados. | Desempeño de tarea | Resultados de la tarea individual | 1,2,3,4,5,6,7,8 ,9, 10 | Nunca (1) | Inicio 10-23 Proceso 24-37 Excelente 38-50 | Inicio |
| | | | Civismo | Conductas | 11,12,13,14,15, 16,17,18,19 | Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Inicio 9-20 Proceso 21-32 Excelente 33-45 | 26-60 Proceso 61-95 Excelente |
| | | | Falta de productividad | Rasgos | 20,21,22,23,25, 25,26 | | Inicio 7-16 Proceso 17-26 Excelente 27-35 | 96-130 |

Anexo 6: Tabla de especificaciones

| Variable | Dimensiones | Indicadores | ITEM | Escala | Peso |
|------------------------|--|--|------------------------------------|-------------------------------|--------|
| Inducción del personal | Inducción general a la empresa | Conferencia, curso, taller o plática | 1, 2 | Ordinal (Escala de Likert) | 40% |
| | | Películas y presentación | 3, 4 | | |
| | | Tecnología para la inducción | 5, 6 | | |
| | | Adoctrinar con el ejemplo | 7, 8 | | |
| | Inducción al puesto | Uso de equipos y materiales de trabajo | Manual de bienvenida | | 9, 10 |
| | | | Presentación con el jefe inmediato | | 11, 12 |
| | | | Presentación con los compañeros | | 13, 14 |
| | | | Objetivos del puesto | | 15, 16 |
| | | | Especificaciones de funciones | | 17, 18 |
| | | | Operaciones | | 19, 20 |
| Inducción al puesto | Uso de equipos y materiales de trabajo | Explicación rutina diaria | 21, 22 | 50% | |
| | | Puestos a fines | 23, 24 | | |
| | | Puestos a fines | 25, 26 | | |

| Variable | Dimensiones | Indicadores | ITEM | Escala | Peso |
|-------------------|------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|------|
| Desempeño laboral | Desempeño de tarea | Resultados de la tarea individual | 1,2,3,4,5,6,7,8 ,9, 10 | Ordinal (Escala de Likert) | 40 |
| | Civismo | Conductas | 11,12,13,14,15, 16,17,18,19 | | 30 |
| | Falta de productividad | Rasgos | 20,21,22,23,25, 25,26 | | 30 |

Anexo 7: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento

Inducción de Personal

| | | | | | | | |
|---|--------------------|-----------------------------|--|--------------|-----------|----------------|-------------------------------|
| <i>Max</i> | 4 | $V = \frac{\bar{x} - l}{k}$ | V = V de Aiken | | | | |
| <i>Min</i> | 1 | | \bar{X} = Promedio de calificación de jueces | | | | |
| <i>K</i> | 3 | | k = Rango de calificaciones (Max-Min) | | | | |
| | | | l = calificación más baja posible | | | | |
| Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. | | | | | | | |
| Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. | | | | | | | |
| Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo | | | | | | | |
| Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003). | | | | | | | |
| | | <i>J1</i> | <i>J2</i> | <i>Media</i> | <i>DE</i> | <i>V Aiken</i> | <i>Interpretación de la V</i> |
| ITEM 1 | <i>Relevancia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Pertinencia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Claridad</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 2 | <i>Relevancia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Pertinencia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Claridad</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 3 | <i>Relevancia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Pertinencia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Claridad</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 4 | <i>Relevancia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Pertinencia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Claridad</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 5 | <i>Relevancia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Pertinencia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Claridad</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 6 | <i>Relevancia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Pertinencia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Claridad</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 7 | <i>Relevancia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Pertinencia</i> | 3 | 4 | 3.5 | 0.71 | 0.83 | Valido |
| | <i>Claridad</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 8 | <i>Relevancia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Pertinencia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Claridad</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 9 | <i>Relevancia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Pertinencia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Claridad</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 10 | <i>Relevancia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Pertinencia</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | <i>Claridad</i> | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |

Desempeño Laboral

| | | | |
|------------|---|-----------------------------|--|
| | | | $V = V \text{ de Aiken}$ |
| Max | 4 | $V = \frac{\bar{x} - l}{k}$ | \bar{X} = Promedio de calificación de jueces |
| Min | 1 | | k = Rango de calificaciones (Max-Min) |
| K | 3 | | l = calificación más baja posible |

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Con valores de V Aiken como $V \geq 0.70$ o más son adecuados (Charter, 2003).

| | | J1 | J2 | Media | DE | V Aiken | Interpretación de la V |
|---------|-------------|----|----|-------|------|---------|------------------------|
| ITEM 1 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 2 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 3 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 4 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 5 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 6 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 7 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 8 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 3 | 4 | 3.5 | 0.71 | 0.83 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 9 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 10 | Relevancia | 3 | 4 | 3.5 | 0.71 | 0.83 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| ITEM 11 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 3 | 3.5 | 0.71 | 0.83 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |
| | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 0.00 | 1.00 | Valido |

Anexo 8: Base de datos variable 1 – Inducción del personal

| Inducción del personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|----|-----|
| | Inducción general a la empresa | | | | | | | | | | Inducción al puesto | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | | | |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 18 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 41 | 59 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 27 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 55 | 82 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 115 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 56 | 92 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 69 | 100 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | 30 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 | 76 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 32 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 | 100 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 40 | 55 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | 50 |
| 11 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 41 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 68 | 109 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 | 80 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 68 | 105 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 25 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 32 | 57 |
| 15 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 19 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 49 | 68 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 18 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 41 | 59 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 27 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 55 | 82 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 115 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 56 | 92 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 69 | 100 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | 30 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 | 76 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 32 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 | 100 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 40 | 55 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | 50 |
| 26 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 41 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 68 | 109 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 | 80 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 68 | 105 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 25 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 32 | 57 |
| 30 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 19 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 49 | 68 |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 18 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 41 | 59 |
| 32 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 27 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 55 | 82 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 115 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 56 | 92 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 69 | 100 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | 30 |
| 37 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 | 76 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 32 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 | 100 |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 40 | 55 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | 50 |
| 41 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 41 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 68 | 109 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 | 80 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 68 | 105 |
| 44 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 25 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 32 | 57 |
| 45 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 19 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 49 | 68 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 18 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 41 | 59 |
| 47 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 27 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 55 | 82 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 115 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 56 | 92 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 69 | 100 |

Base de datos variable 2 – Desempeño Laboral

| | Desempeño laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|----|----|----|----|---|---|----|-----|
| | Desempeño de tarea | | | | | | | | | | Civismo | | | | | | | | | Falta de productividad | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | | | | |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 30 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 22 | 75 |
| 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 39 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 21 | 101 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 23 | 100 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 37 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 23 | 104 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 38 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 41 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 21 | 100 |
| 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 18 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 16 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 12 | 46 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 20 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 15 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 9 | 44 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 39 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 25 | 110 |
| 9 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 19 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 21 | 68 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 26 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 43 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 25 | 118 |
| 12 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 39 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 16 | 98 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 130 |
| 14 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 31 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 22 | 80 |
| 15 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 23 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 17 | 55 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 30 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 22 | 75 |
| 17 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 39 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 21 | 101 |
| 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 23 | 100 |
| 19 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 37 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 23 | 104 |
| 20 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 38 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 41 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 21 | 100 |
| 21 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 18 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 16 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 12 | 46 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 20 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 15 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 9 | 44 |
| 23 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 39 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 25 | 110 |
| 24 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 19 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 21 | 68 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 26 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 43 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 25 | 118 |
| 27 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 39 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 16 | 98 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 130 |
| 29 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 31 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 22 | 80 |
| 30 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 23 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 17 | 55 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 30 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 22 | 75 |
| 32 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 39 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 21 | 101 |
| 33 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 23 | 100 |
| 34 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 37 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 23 | 104 |
| 35 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 38 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 41 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 21 | 100 |
| 36 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 18 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 16 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 12 | 46 |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 20 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 15 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 9 | 44 |
| 38 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 39 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 25 | 110 |
| 39 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 19 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 21 | 68 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 26 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 43 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 25 | 118 |
| 42 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 39 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 16 | 98 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 130 |
| 44 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 31 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 22 | 80 |
| 45 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 23 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 17 | 55 |
| 46 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 30 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 22 | 75 |
| 47 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 39 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 21 | 101 |
| 48 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 23 | 100 |
| 49 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 37 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 23 | 104 |
| 50 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 38 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 41 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 21 | 100 |

Anexo 9: Importancia de inducción del personal

Grados (2013) señaló:

Es elemental recalcar que la inducción debe ser impositiva o estratégica, es decir, de acuerdo al objetivo que tengan las empresas se debe de tomar en cuenta si imparten o no el proceso de inducción. Muchos dueños de negocios consideran ser grandes empresarios, donde ellos mismos ven el negocio a corto plazo, y son quienes, aunque tienen mayor ingreso de dinero en poco tiempo, su inversión especialmente en el factor humano, y económico es mínima a la que debería corresponder (p.333).

Esto quiere decir que es importante invertir en el recurso humano ya sea una empresa pequeña, mediana o grande, también se debe considerar como parte de sus procesos una inducción al nuevo empleado. Nunca es exagerado impartir toda la información necesaria de la empresa hacia el nuevo empleado, ya que de esta manera estamos creando un ambiente favorable de trabajo para el nuevo empleado.

Anexo 10: Característica de la inducción del personal

Dessler (2015) manifestó: “el tiempo que dura del programa de inducción depende de los temas que deseen desarrollar, lo cual a veces requiere más horas de lo debido, así como también se debe impulsar a los nuevos trabajadores a participar en las actividades” (p.186).

Depende del área de selección de personal, así como del jefe o supervisor, que el nuevo empleado tenga una adaptación favorable a la organización, ya que no solo consiste en brindar la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones sino en realizar una respectiva supervisión del mismo, es de suma importancia motivar constantemente al trabajador para que tengan un desempeño favorable para la empresa.

Anexo 11: Teorías de inducción del personal

Chiavenato (2006) definió: “Es la etapa de inicio para que el personal se adapte de forma idónea a las diferentes actividades de la empresa, ya que se busca colocarlas dentro de sus tareas en la empresa y evaluarlos el rol que cumplan y sus objetivos” (p. 142).

Concluimos en decir que la socialización es el primer proceso que pasa un individuo para incorporarse a una empresa y depende de esto para el cumplimiento de sus deberes diarios y de esta manera puedan tener los objetivos y metas claras de su cargo a desempeñar, así también es importante aclararles el papel que cumplen en la empresa y darle a conocer el objetivo de la empresa.

Werther y Davis (2009) definió:

Se considera como un método eficaz para agilizar la fase de socialización y de esta manera alcanzar que el personal nuevo aporte de manera satisfactoria a la empresa. Existen diversos lugares de trabajo con culturas distintas las cuales el individuo se tiene que adecuar y respetar las políticas de la empresa, ya que la empresa busca la integración como equipo de todos sus colaboradores para el cumplimiento de las metas de la organización (p. 226).

Se entiende que los distintos enfoques de inducción otorgan una buena herramienta para alcanzar el lugar correcto de cada personal, y en el desarrollo formar un trabajo en equipo logrando así una cultura corporativa, sin dejar de lado la sociabilización que podemos generar dentro de la compañía para que esta manera exista un ambiente agradable en el entorno.

Anexo 12: Enfoques de inducción del personal

Grados (2013) recalcó: “El proceso inicia desde que la persona realiza su ingreso a la empresa, es decir, desde que un candidato va por primera vez a la empresa a solicitar empleo; cuando entra a sus instalaciones, ahí empieza su inducción” (p.335).

Se puede entender que en el curso de inducción se tuvo casi cubierta la parte cognoscitiva respecto a los aspectos importantes que el nuevo integrante debe conocer sobre la empresa, para poder así dedicar más tiempo y mayor peso al área afectiva, un empleado debe conocer las instalaciones de toda la empresa, para que de esta manera el personal se sienta acogido por la empresa y por sus nuevos compañeros de trabajo.

Anexo 13: Importancia del desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) precisaron: “El desempeño laboral beneficia para incrementar la productividad y reducir los costos del personal en el ambiente económico competitivo. Además, la mayoría de los empleados considera que es favorable una compensación directa junto con el desempeño laboral” (p.399).

Esto quiere decir que es muy importante para la organización realizar una evaluación del desempeño laboral para incrementar nuestra productividad como organización. También nos indica que es muy importante reducir los costos del personal y esto lo lograremos en invertir bien nuestro RRHH, ya que de esto depende el buen desempeño de cada uno de nuestros colaboradores; del como nosotros hayamos inducido en ellos.

Dessler (2015) consideraron: “El desempeño laboral consiste en avalar de que la productividad de los trabajadores ayude a cumplir con las metas estratégicas de la empresa” (p.226).

Esto nos indica que mucho depende de la organización, el buen desempeño laboral, ya que la organización tiene que establecerse metas. Como nos manifiesta el autor en su definición siempre los rendimientos de cada trabajador que se tiene a la orden de un superior, es el resultado que se haya dejado en cada uno de ellos como enseñanza.

Anexo 14: Característica del desempeño laboral

Dessler (2015) definió: “La retroalimentación continua incluye el informe en persona y por computadora en relación con el progreso hacia el logro de las metas” (p.227).

Las empresas están orientadas al logro de sus metas propuestas dentro de su visión como organización y para ello tienen como deber realizar una retroalimentación con sus empleados, para el buen funcionamiento de la organización. Todas las organizaciones tienen que tomarse un respiro en hacer una retroalimentación continua con todos sus colaboradores, no solo pensar en números y resultados sino también en hacer bien las cosas; ya que de eso depende mucho en llegar a sus metas planteadas como organización.

Anexo 15: Teorías del desempeño laboral

Stoner (1994) afirmó: “Son los métodos de como los integrantes de una organización realizan sus tareas asignadas para cumplirlo eficazmente y alcanzar sus metas comunes, sujeto a las reglas básicas dadas anteriormente” (p. 510).

Sobre esta definición el autor plantea que el desempeño laboral está referido a la realización de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas, toda organización se establece metas a corto y a largo plazo, planteando objetivos claros para poder cumplir con todas sus metas trazadas.

Campbell (1990) definió: “son las acciones y conductas que son importantes para el cumplimiento de los objetivos en una organización; y son medidos según la productividad del trabajador demostrando sus competencias” (p.79).

Se entiende que el desempeño nos sirve para medir el rendimiento de sus competencias planteadas de cada trabajador; dentro de desempeño no solo podemos hablar de resultados sino también de la conducta de cada uno de los trabajadores, porque depende mucho de ello su desempeño en el trabajo, para medir su eficiencia y eficacia y así dar buenos resultados a la empresa.

Anexo 16: Enfoques del desempeño laboral

Dessler (2015) en su investigación definió que: “Muchas compañías utilizan la tecnología de la información (TI) para automatizar la administración del desempeño y para vigilar, retroalimentar y corregir las desviaciones en tiempo real” (p. 227).

Hoy en día las empresas están muy al día con la tecnología ya que esta modernidad les ayuda y eliminar los tiempos muertos por ende a dar mejores beneficios a la empresa ya que implementando un buen sistema dentro de una organización lograremos mejores resultados tanto para la empresa y para el empleado a realizar con rapidez sus labores diarias y así lograr un buen desempeño laboral.

Anexo 17: Autorización de la entidad donde se realizó la investigación



1 de diciembre del 2018

"COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN HILARIÓN"

Srtas.:

Indira Aguirre Tramontana

Adriana Bustamante Aguirre

Estimados y distinguidos profesores:

Nos complace enviarles un cordial saludo, para hacer de su conocimiento que las señoritas Indira Aguirre Tramontana, identificado con DNI N° 44527281, Adriana Bustamante Aguirre, identificado con DNI N° 46191929, estudiantes de la escuela de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo; le hemos concedido el permiso para que puedan tener acceso y realizar su tesis de nuestra empresa y de esta forma puedan reunir información importante que les permita desarrollar su investigación satisfactoriamente.

Como la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, que somos un grupo de personas, socios y socias, que se han unido con la finalidad de apoyarse mutuamente mediante la prestación de servicios financieros solidarios como el ahorro o el crédito, las alumnas han pedido sacar la información que puedan brindarles los trabajadores mediante encuestas para obtener información útil y completar su proyecto de Pre-grado, sobre el tema de investigación relacionado a la Inducción del Personal y el Desempeño Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión.

Les deseo muchos éxitos a las Srtas. Indira Aguirre Tramontana y Adriana Bustamante Aguirre para que puedan realizar su investigación y confiamos que la misma pueda ser valiosa para nuestra empresa.


Carlos Federico Vélez Jaramillo
Gerente General



Anexo 18: Acta de aprobación de originalidad de tesis

| | | |
|--|---|--------------------------|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 |
| | | Versión : 10 |
| | | Fecha : 10-06-2019 |
| | | Página : 1 de 1 |

Yo, DIANA LUCIA HUAYARI CATALON
 docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela
 Profesional Administración de la Universidad César Vallejo LIMA - ESTE (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" Educación del Personal y Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro
 y Crédito San Mateo, San Juan de Los Rios, 2018 "

del (de la) estudiante ANDREA ANDRÉS TRAVEZANA
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 29.1% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Lima, San Juan de Los Rios 10 de Julio del 2019



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 43648948

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, DIANA LUCILA HUAMANÍ CATALERO
....., docente de la Facultad CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela
Profesional ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo(precisar
filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

“ INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA DE ABOGADOS
Y CREDITO SAN VICENTE, SAN JUAN DE LUISCANO, 2018 ”

.....”,
del (de la) estudiante ADRIANA RUSTAMANTE AGUIRRE
....., constato que la investigación tiene un índice de
similitud de 29...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Lima San Juan de LuisCANO, 10 de Julio del 2019.

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 43648948

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

Anexo 19: Pantallazo del turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1073607301&lang=es&ls=1&o=1150857938

feedback studio | Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, /0 < 15 de 27 > ?


FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y
 Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018

TESTS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
 Licenciada en Administración

AUTORES:
 Indira Aguirre Truonstana
 Adrián Bustamante Aguirre

ASESOR:
 Dr. Norio Janampa Acaña

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ
 2018

Resumen de coincidencias ✕

29 %

| 1 | Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small> | 17 % > |
|---|--|--------|
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small> | 6 % > |
| 3 | repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small> | 1 % > |
| 4 | Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small> | 1 % > |
| 5 | ufidelitas.ac.cr <small>Fuente de Internet</small> | 1 % > |
| 6 | Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small> | 1 % > |
| 7 | www.academia.edu <small>Fuente de Internet</small> | 1 % > |



Página: 1 de 47
Número de palabras: 11203
Text-only Report | Turnitin Classic | High Resolution Activado



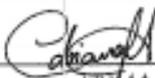
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 2

Yo Adriana Bustamante Aguirre, identificado con DNI No 46191929, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Inducción del personal y desempeño laboral en la cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 46191929

FECHA: 13 de diciembre del 2018

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|

Anexo 21: Autorización de versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

DIANA LUCILA HUAYANI CATALEON

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROSELA AGUIRRE TRINCHANA

INFORME TITULADO:

Impacto del Personal y Desempeño Laboral en la cooperativa de Ahorro

y Crédito SAN Hilarion, San Juan de Los Rios, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 13/12/18

NOTA O MENCIÓN: 12



[Handwritten Signature]

LIQUENTE DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

DIANA LUCILA HUAYANI CASTAÑO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ADRESADA GUSTATANTE AQUERE

INFORME TITULADO:

Inducción del Personal y desempeño laboral en la cooperativa de

Ahorro y crédito SAN HILARION, SAN JUAN DE LOS RIOS, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 13/12/18

NOTA O MENCIÓN: 14



DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN