



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Compromiso Organizacional y la Inducción de personal en la empresa
Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Meléndez Valencia, Gabriela Elizabeth (ORCID: [0000-0001-8335-9104](https://orcid.org/0000-0001-8335-9104))

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, Jose German (ORCID: [0000-0002-8491-0751](https://orcid.org/0000-0002-8491-0751))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido encontrar la realización de esta investigación, gracias por guiar mi camino.

A mi padre, Dante quien me impulso a tomar la decisión para estudiar la maestría, gracias por tu amor y paciencia. Por siempre estar impulsándome en mi crecimiento profesional, espiritual y personal.

Agradecimiento

A Dios por el regalo de darme la vida, porque a pesar de todo las cosas, su misericordia y amor siempre están de manera incondicional.

A mis padres, Dante y Ana que siempre quieren lo mejor para mi, brindandome los mejores consejos, gracias por su amor, paciencia y esfuerzo.

A la empresa T-Solutions, que me dio la oportunidad de crecer profesionalmente y permitirme poder aplicar mis conocimientos en esta investigación realizada.

A mis profesores, que me ayudaron con el asesoramiento de mi tesis y con su enseñanza ayudaron en mi crecimiento profesional.

A mis hermanos, por su cariño y apoyo moral durante todo este proceso.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	ii
Índice de contenidos.....	ii
Índice de tablas.....	ii
Resumen.....	ii
Abstract.....	ii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población.....	15
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:.....	15
3.5 Procedimientos:.....	16
3.6 Método de análisis de datos:.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Niveles de variable compromiso organizacional y sus dimensiones .</i>	17
Tabla 2. <i>Niveles de variable Inducción del personal y sus dimensiones</i>	17
Tabla 3. <i>Correlación entre Compromiso Organizacional con la Inducción del personal en los trabajadores del área operativa de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021</i>	18
Tabla 4. <i>Correlación entre Compromiso Afectivo con la Inducción del personal en los trabajadores del área operativa de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021</i>	18
Tabla 5. <i>Correlación entre Compromiso de continuidad e Inducción del personal en los trabajadores del área operativa en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021</i>	19
Tabla 6. <i>Correlación entre Compromiso Normativo e Inducción del personal en los trabajadores del área operativa de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021</i>	19

Resumen

La investigación se desarrolló en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, los problemas que se observó, es que no cuenta con el personal completo, y que el personal no tiene una idea clara de sus funciones. Por ello el objetivo de estudio fue identificar la relación entre compromiso organizacional e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.

El diseño de la investigación fue correlacional simple, no experimental de corte transversal de enfoque cuantitativo. La población fue los 54 trabajadores del área operativa, se utilizó dos cuestionarios, los cuales fueron validados por expertos con un grado de confiabilidad de 0.88 y 0.93, el procesamiento de los datos obtenidos se realizó en el software SPSS.

Se concluyó que el compromiso organizacional e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021; tienen una correlación positiva moderada ($Rho = 0.58$) y un nivel de significancia de 0.00. La percepción de los trabajadores referente al compromiso afectivo es 81 % regular, de continuidad 6% bueno y el 93% regular y el compromiso normativo el 50% regular y el 50% malo. Referente a la inducción del personal el 96% percibe como regular y el 4% bueno.

Palabras claves: Compromiso, Inducción, productividad

Abstract

The research was developed in the company Servicios Integrales T-Solutions SAC, the problems that were observed, is that it does not have a complete staff, and that the staff does not have a clear idea of their functions. Therefore, the objective of the study was to identify the relationship between organizational commitment and staff induction in the company Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.

The research design was simple correlational, non-experimental, cross-sectional, quantitative approach. The population was the 54 workers of the operational area, two questionnaires were used, which were validated by experts with a degree of reliability of 0.88 and 0.93, the processing of the data obtained was carried out in SPSS software.

It was concluded that organizational commitment and personnel induction in the company Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021; have a moderate positive correlation ($Rho = 0.58$) and a significance level of 0.00. The perception of the workers regarding the affective commitment is 81% regular, of continuity 6% good and 93% regular and the normative commitment 50% regular and 50% bad. Regarding the induction of personnel, 96% perceive it as fair and 4% as good.

Keywords: Commitment, Induction, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas han tomado mucha más importancia al factor humano, porque se han dado cuenta que para alcanzar sus metas u objetivos necesitan que las personas con las que trabajan estén comprometidas con la organización. Para lograr dicho compromiso existen varias causas; uno de ellas y base fundamental para lograr un grado alto de responsabilidad con la organización, es el proceso de Inducción que reciben los trabajadores al integrarse a la compañía.

Una correcta Inducción a la empresa, será el primer paso para el éxito. El objetivo es que el nuevo colaborador comprenda de una manera clara y precisa a la organización; en un sentido amplio que conozca la historia de la compañía, valores, metas, etc. A la vez una inducción al puesto, para que pueda realizar sus actividades diarias y pueda hacerlo de manera efectiva, logrando que el colaborador se sienta comprometido con la organización.

Según la encuesta mundial de Gallup (Clifton, 2017), el 85% de los trabajadores aceptan que su trabajo no les satisface y no se comprometen ni se sienten apegados a él. Para EE.UU., el 70% de los colaboradores estadounidenses no están comprometidos, y aun algo más sorprendente es que el 94% de los trabajadores japonés no están comprometidos en el trabajo, eso llevo a la intervención del gobierno Japonés. Lo que el mundo quiere es un buen trabajo, ya que muchos de los colaboradores tienen su vida más centrada en el trabajo; es por ello que quieren un trabajo significativo y permanecer en una organización que los ayude a crecer y desarrollarse.

(Da Silva Romero, 2018) Una medición en términos de los beneficios cuantificables; señaló que la generación de compromiso laboral favorece de manera significativa a reducir los errores de calidad en 41 %, los incidentes laborales en 48%, la cifra en empresas de baja rotación hasta en 65% y en aquellas de alta rotación en 25%. Asimismo, consigue minimizar el ausentismo hasta en un 37%.

(Reynoso y Posada, 2014), nos menciona que una de las recompensas para la entidad se desencadena cuando un proceso de inducción se desarrolla adecuadamente y se ve reflejada cuando el colaborador permanece en la empresa. Las organizaciones deben buscar estrategias de mayor eficiencia, evitando fallar al

crear el sentido de pertenencia desde el primer día, siendo claros con las responsabilidades del trabajador.

En tanto en el entorno nacional; existe el premio ABE el cual es una iniciativa de la Asociación de Buenos Empleadores de la Cámara de Comercio Americana del Perú. (*Premio ABE, 2019*) Es el reconocimiento a la gestión de recursos humanos, donde se premia las aportaciones más trascendentales de las prácticas laborales positivas por la consideración a los trabajadores, las innovaciones en las prácticas, los impactos tanto en la organización y la sociedad como a nivel interno. Para el año 2019, Konecta se llevó el reconocimiento a los mejores programas de formación y desarrollo para personas; y Financiera oh!, se llevó el premio a la mejor empresa en brindar el mejor Programa de Inducción (incluye capacitación en la posición, comprensión de la empresa y su historia, adaptación a su cultura, entre otras cosas). El propósito es que más personas se sientan comprometidas y orgullosas de su trabajo, generando de esta manera empresas más competitivas y con valores sólidos en nuestro país.

Y aunque en el país haya programas que generen a las empresas un mayor compromiso con los trabajadores, según el diario (*Gestión, 2016*), el estado peruano es uno de las naciones con un compromiso de trabajo superior en todas las regiones, no obstante, falta fortalecer el tema remunerativo, el cual consiste en explicar las razones porque unos ganan más que otros. El colaborador no tiene la idea clara de cómo llevar a cabo la toma de decisión salarial y crean inseguridad. El reto de las organizaciones es tener esa conexión emocional e intelectual entre la persona y la organización y eso se lograra si la empresa logra entender lo que es importante para el colaborador.

Por todo lo expuesto, el procedimiento de inducción es importante para lograr un trabajo eficiente por el colaborador y se puedan cumplir con las metas de la empresa. Así lo menciona el diario (*El Peruano, 2021*), las organizaciones tienen el deber de capacitar a su personal en los puestos para los cuales han sido contratados y que una charla de cinco minutos no reemplaza a la capacitación específica que debe recibir para su puesto de trabajo. Es por ello que es muy importante que en el proceso de inducción se logre esa conexión entre ambas

partes, brindando la información clara y precisa de las responsabilidades de ambas partes.

En el entorno local, la empresa T-Solutions SAC, brinda sus servicios a una distribuidora de productos no perecibles, es un servicio encargada de colocar al personal de acuerdo a cada área específica, al ser una empresa que genera sus ganancias por repartir toda la mercadería que se genera por las ventas. Se tiene que contar con el personal requerido (15 choferes, 15 liquidadores y 24 repartos), el problema es que no se llega a cumplir con el personal, porque los trabajadores cuenta con sentido de pertenencia hacia la empresa, existen muchas causas una de las más importantes es que cuando ingresa un nuevo colaborador no se le da la inducción correcta para su puesto de trabajo. Sino que aprende con el transcurso de los días y eso genera incomodidad tanto para el trabajador como para la empresa, ya que no hay el rendimiento adecuado y eficiente que busca la organización. Lo que conlleva a que el personal tenga ciertas actitudes negativas hacia la empresa como son las inasistencias, tardanzas, no repartir toda la mercadería, etc.

Ante lo mencionado nos formulamos el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021? La hipótesis planteada es que la relación es positiva moderada entre el compromiso organizacional e inducción de personal en la empresa Servicio Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021. Asimismo, se planteó la hipótesis nula que propone que no existe relación entre compromiso organizacional e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.

También se planteó las siguientes hipótesis específicas, H1: Existe relación entre compromiso afectivo e inducción del personal en la empresa T-Solutions SAC, Trujillo 2021. H2: Existe relación entre compromiso de continuidad e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021, H3: Existe relación entre compromiso normativo e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.

La investigación se orientó por el siguiente objetivo general que pretende determinar la relación entre compromiso organizacional e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021. Esto nos lleva a plantear los siguientes objetivos específicos: a) Identificar la relación entre compromiso afectivo e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021. b) Describir la relación entre compromiso de continuidad e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021. c) Demostrar la relación entre compromiso normativo e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco normativo, en el estado peruano existe la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, donde figuran las capacitaciones e inducciones como la admisión de medidas positivas para asegurar plenamente la intervención de los colaboradores. La cual menciona que la empresa se encuentra obligada a implementar registros obligatorios del sistema de gestión de seguridad y salud en lo laboral, entre los cuales se encuentran el Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia, que tienen que guardar por cinco años de producido el acontecimiento, conforme al artículo 35 del reglamento.

Sin embargo, en la empresa donde se realizara la investigación no cuenta con algún plan o proceso de inducción para el personal, solo se explica de manera general a que se dedica la organización y como es el trabajo diario del colaborador, más no hay una inducción correcta al puesto.

En cuanto al marco referencial, se puede apreciar que un artículo realizado en México "*La paradoja del compromiso*" (Littlewood, 2020), para la variable compromiso organizacional, la cual miden por compromiso de continuación, compromiso afectivo y compromiso normativo; se llegó a las siguientes conclusiones, el compromiso afectivo está directa e indirectamente relacionado con el desempeño organizacional, relacionado con la renuncia psicológica. El compromiso reglamentario se relaciona inversamente con el abandono psicológico y, a diferencia de la teoría, el compromiso continuo se relaciona positivamente con la renuncia psicológica, y esto es una paradoja. Los empleados que están comprometidos con satisfacer las necesidades financieras, a diferencia de los empleados emocionales y normativos, están paradójicamente inclinados a eludir el trabajo y sus responsabilidades. El compromiso afectivo es un tipo de compromiso estratégico creado y mantenido a través de prácticas de gestión de recursos humanos que promueven el apoyo organizacional percibido.

Por otro lado (Araque et al., 2017) en su estudio de la relación en cuanto al marketing interno y los compromisos organizacionales realizado en Colombia, identificó una correlación positiva promedio entre los aspectos de desarrollo, reclutamiento y retención del talento, así como compromisos y comunicación

emocionales y regulatorios. Por otro lado, la dirección de la adaptación al trabajo se correlaciona con factores emocionales. Se destaca una correlación positiva débil con respecto al desarrollo, contratación y retención de empleados; comunicación interna con componentes de herramientas. Y la dimensión enfoque adaptativo para manipular componentes normativos. Solo los aspectos adaptativos del trabajo y los componentes de la herramienta no mostraron relación alguna. El componente emocional muestra una mejor relación con todos los aspectos del marketing, y se puede decir que establecer prácticas de marketing interno efectivas en una organización aumenta el deseo de los empleados de formar parte de ella.

(Salvador, 2019), en su artículo "*Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales*", analiza artículos seleccionados de los países de América donde modelan Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, México y Perú. Llega a concluir que la seguridad de la permanencia es pieza importante para los empleados y aumenta el creciente nivel de compromiso organizacional hacia su organización. Por tanto, es necesario que exista un interés por desarrollar vínculos fuertes entre la empresa y sus empleados, por medio de iniciativas como es el difundir un clima laboral positivo lo que fortalece la relación entre las partes y aumenta el nivel de compromiso de la organización.

Con respecto a la variable Inducción de personal, (Navarrete y Figueroa, 2019) en su investigación acerca de la Caracterización del Proceso de Inducción laboral. Llegó a concluir que los colaboradores aseguran que el proceso de inducción le da una sensación de pertenencia a la organización que les permite la incorporación al espacio de trabajo y les ayuda a ejecutar con seguridad sus funciones, lo que les permite desempeñarse mejor en el trabajo. La pérdida que se produce en el sector de quienes no capacitan adecuadamente a sus trabajadores repercutirá en la productividad.

(Aguirre y Bustamante, 2018), en su investigación "*Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho*". Concluye hay una fuerte correlación positiva en cuanto a la inducción de los empleados y el desempeño de los trabajadores. En otras palabras,

la aceptación de los empleados es un factor decisivo para la integración de los empleados en la empresa, pues gracias a este proceso realizamos una adaptación en un tiempo mas corto y contribuirá a enriquecer el desempeño de los nuevos empleados en el desempeño de sus funciones. Con respecto a la inducción general, es la bienvenida que cada nuevo miembro debe recibir porque la percepción de la empresa desde el primer día de trabajo depende de la misma, y por tanto su desempeño está ligado al desarrollo de la empresa. Luego, se introducen los puestos para garantizar que las actividades se lleven a cabo dentro de un período de tiempo aceptable para lograr las metas y los objetivos de la empresa; logrando así el óptimo desempeño laboral.

Veamos lo que nos dice el marco teórico

Con respecto al compromiso organizacional, (Allen y Meyer, 1990) crearon un modelo para medir dicho compromiso de 3 componentes: afectivo, de continuidad y normativo. El compromiso afectivo: es el vínculo emocional que los empleados crean con la entidad, manifiesta el apego emocional al entender la satisfacción de necesidades y expectativas, se sienten contentos con su estancia en la empresa. El compromiso afectivo cuenta con tres aspectos principales, (a) el desarrollo de afinidad psicológica con una organización, (b) la asociación con la empresa, y (c) el deseo de permanecer como miembro de la organización. El compromiso afectivo se ha relacionado con una amplia gama de resultados positivos en relación con el absentismo, la rotación, el comportamiento organizativo y el rendimiento laboral (Meyer y Herscovitch, 2001). El compromiso afectivo puede producir resultados positivos que se ven reflejados en la reducción del absentismo, la disminución de la rotación, la mejora del comportamiento organizativo y la eficacia de la organización.

Según (Jaros et al., 1993), el compromiso afectivo se identifica con comportamientos deseables en el lugar de trabajo, como una menor tasa de absentismo, la satisfacción en el trabajo, el aumento de la productividad, la estabilidad del personal y el comportamiento de ciudadanía organizativa. Los empleados con esta característica de compromiso se enorgullecen de formar parte de la empresa. Además, se traduce a que los empleados simpatizan con los valores

de la organización, y se preocupan por la empresa cuando surgen dificultades (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso de continuidad o estabilidad explica la percepción que tiene un individuo en cuanto al costo tanto (económico, físico, psicológico) y la escasa oportunidad de encontrar otro trabajo, en caso que dictamine abandonar la empresa en que labora. En otra palabras, el colaborador se encuentra conectado con la organización porque le ha costado tiempo, dinero y esfuerzo, y dejarla significa perderlo todo. Por lo tanto, también siente menos oportunidades fuera de la organización y está más apegado a la empresa. En otros términos, se refiere al costo de renunciar a una organización, hablaremos de las inversiones que las personas hacen a lo largo del tiempo, como la antigüedad y el estado organizacional. Por lo tanto, los trabajadores esperan que su inversión dé sus frutos (Meyer y Allen, 1991). Los empleados que están muy comprometidos con el largo plazo mantendrán bajas las tasas de empleo en la empresa y se abstendrán de hacer lo necesario para continuar dentro de la organización.

(Meyer y Allen, 1997), manifestaron en su estudio que existe una correlación negativa entre el compromiso de permanencia y la oportunidad de ser empleado en otra organización. Los empleados que perciben que tienen otras alternativas de empleo pueden mostrar un compromiso de permanencia débil.

El compromiso normativo demuestra la obligación de un empleado de seguir trabajando en la organización. Según (Allen y Meyer, 1990), los colaboradores con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deben seguir prestando sus servicios a la empresa. Para (Randall y Cote, 1991) este compromiso existe cuando el empleado se siente obligado hacia la empresa que ha invertido en él. Para los autores, los empleados sienten que cuando una organización ha invertido mucho tiempo y dinero en su formación y desarrollo, tiene la obligación moral de seguir prestando sus servicios a la empresa. Por ejemplo, cuando una organización ha pagado la educación de los colaboradores mientras continuaban sus estudios para mejorar sus calificaciones, se sienten obligados a reembolsar a la organización continuando la prestación de sus servicios.

(Jaros et al., 1993) diferencia el compromiso reglamentario del compromiso emocional y de continuidad. El compromiso reglamentario es el esfuerzo de gestión es un sentido del deber hacia la empresa. Este se diferencia al compromiso de permanencia porque no depende de las inversiones que los empleados han hecho en la organización en forma de tiempo y esfuerzo. Según (Becker et al., 1995), las dimensiones del compromiso organizativo no se excluyen uno a otro. Una persona puede desarrollar cualquiera de ellas o una conjunción de las tres dimensiones del compromiso. Estos tres constructos del compromiso organizativo difieren entre sí en función de sus motivos y resultados subyacentes.

En lo que respecta al proceso de Inducción, cuando se ha captado y elegido a la persona deseada, es necesario guiarlo y capacitarlo, brindándole los datos y el conocimiento necesario para tener éxito, incluso si ya tiene experiencia laboral (Paillacho, 2011)

(Barquero, 2005) nos dice que este proceso sirve para orientar e instruir al nuevo colaborador en sus nuevas responsabilidades y darle a conocer de las políticas, procedimientos y otras cuestiones de sus interés relacionados con la organización de la empresa para ejercer eficientemente su puesto.

(Chiavenato, 2007) menciona que es un programa de capacitación dirigido al nuevo personal de la compañía, familiarizándolos con la cultura organizacional, áreas y departamentos, con sus productos; y así lograr que el nuevo colaborador aprenda e incorpore conocimientos y comportamientos notables para un buen desempeño laboral. Es por ello que este proceso es imprescindible para maximizar las potencialidades que el nuevo colaborador puede desarrollar. Ya que brindándole la información correcta y adecuada se puede fortalecer sus conocimientos, su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera íntegra y eficiente.

Cuando este proceso se realiza de manera correcta y adecuada aporta beneficios a la organización. Por esa razón, lo que se busca es arraigar al trabajador con la nueva organización a la que se está incorporando, pero también cumplir con los objetivos que persigue la organización. Esto se confirma con lo señalado por (Orozco, 2011) cuando menciona que al realizar el proceso de inducción se facilita a los nuevos trabajadores la información que requieren para laborar de manera

segura, sin demoras, y contribuir eficazmente a los propósitos y finalidad de la empresa.

Así mismo (Paillacho, 2011), nos menciona varios de los beneficios que aporta una buena inducción a la empresa a (a) disminuir la traslación, (b) Ahorro de tiempo para jefes y compañeros de trabajo, (c) Mayor compromiso de los empleados, (d) Reducción de los costos de contratación y capacitación, (e) Reducción del estrés y la ansiedad en nuevos empleados, (f) disminuir el precio de puesta en marcha.

Se observa que, la inducción de personal contribuye a generar compromiso. Por ello (Bermúdez, 2011) enfatiza que las empresas valoran la fase de llegada de nuevos empleados e insisten en hacerlo para alcanzar un compromiso duradero. Es así, que el proceso de inducción, se convierte en uno de los factores pertinentes cuando lo que se busca es establecer compromiso laboral. He aquí la importancia que se le debe dar al mismo.

Para que el nuevo colaborador contribuya de manera favorable a la organización desde el primer momento es preciso que se dé el proceso de inducción. Este contempla dos etapas: la inducción general y la inducción al puesto; en la primera se da a conocer aspectos globales de la empresa, mientras que la otra se concentra en la información específica relacionada al puesto de trabajo.

En la inducción general (Grados, 2013) indica que consiste en ofrecer una visión general sobre la organización, se brinda información acerca de la historia de la organización, su rubro, sucursales (si es que tiene), bienes o servicios que ofrece, su organigrama; entre otros. (Alles, 2006) nos dice que es el conocimiento que debe adquirir el nuevo colaborador en cuanto a la historia de la organización, políticas de la empresa, su estructura, calidad, cultura, misión, valores. Este tipo de inducción a la empresa se tiene por objetivo hacer de conocimiento temas básicos referidas a la institución, a la cultura y al desarrollo personal, que es necesario que se conozca.

(Prada y Rivas, 2009) argumentan que en la orientación general el nuevo empleado recibe un esquema amplio sobre la organización, el área de Recursos Humanos, el quien está encargada de brindar información general relacionada con la

organización, políticas organizacionales, procedimientos, políticas salariales y de incentivos, bonos, vacaciones y otros.

En cuanto a la inducción al puesto (Robbins y Coutler, 2014) su objetivo es familiarizar al trabajador con los objetivos laborales, explicar cómo su trabajo contribuye al desarrollo y realización de los mismos y presentarles a sus nuevos colegas. (Alles, 2006) nos dice sobre la inducción al puesto de trabajo, busca adquirir conocimientos sobre las funciones y actividades con relación al puesto. Se explica las tareas que deben cumplir, el resultado y comportamiento que la organización espera de él. En la inducción específica, podemos entender que aquí se explica con detalle las actividades del puesto, las expectativas que debe llenar de acuerdo a lo que el puesto requiere, las precauciones que debe tener, las reglas y políticas de su área de trabajo; luego se le da un breve recorrido por las instalaciones y se les presta a sus compañeros de trabajo.

Evidentemente, la integración de los colaboradores a la compañía es fundamental puesto que de ella depende del grado de armonía de sus respectivos intereses, metas y necesidades y de la relación a largo plazo entre las partes. Al formar estos vínculos, el resultado es un compromiso de la organización ya que incide directamente en las actitudes y el comportamiento de los empleados, para lograr eficientemente los objetivos y metas organizacionales.

Referente al marco conceptual de las dos variables estudio, los autores nos dicen lo siguiente:

Compromiso Organizacional, (Chiavenato, 2006) alude a la manera en que los individuos se identifican con la organización y su apego con la empresa. Los colaboradores están dispuestos a trabajar activamente y a formar parte del propósito y objetivo de la empresa.

(Meyer y Allen, 1991) nos dice que el compromiso organizacional se trata del buen estado psicológico que caracteriza la relación de un empleado con la empresa, y por ende incide en el valor de seguir o renunciar a la empresa. Es un constructo de diversas definiciones que representan tres maneras de compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo.

Inducción del personal; según Grados (2013), menciona que se trata de la etapa que comienza con la contratación de nuevos empleados en la empresa, demostrando que pueden acceder rápidamente a nuevos puestos de trabajo, tareas y políticas de la institución respectiva.

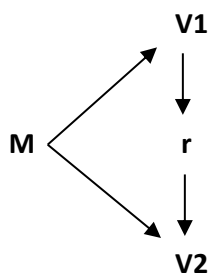
(Ribadeneira, 2017) la inducción de personal posibilita adaptar al nuevo trabajador con la empresa, con sus colegas y con las funciones que va a desempeñar, con el fin de que pueda contribuir cumpliendo con los objetivos de la organización. El objetivo es proporcionar la información de la organización para que se pueda incorporar al trabajo de manera adecuada.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

La investigación corresponde a un estudio de tipo aplicada, porque busca resolver un problema determinado mediante el uso de conocimiento (Rodríguez, 2005). Según su enfoque es cuantitativo, ya que la presente investigación se recogió información numérica para contrarrestar la hipótesis planteada, con ayuda del análisis estadístico se estableció si se acepta o rechaza la hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño es correlacional simple, no experimental, de corte transversal descriptivo; puesto que se observaran los fenómenos tal cual son presentados, sin manipular las variables o sus dimensiones, solo se describirá la relación que forman las dimensiones del compromiso organizacional con la inducción del personal. (Hernandez et al., 2010). El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Trabajadores de la empresa T-Solutions

V1: Compromiso Organizacional

V2: Inducción del personal

R: Relación de las variables de estudio

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso Organizacional

Definición conceptual:

Compromiso Organizacional, para (Meyer y Allen, 1991) ese trata de una posición de bienestar psicológico, una característica de los vínculos de los trabajadores con la empresa, y por ende incide en el valor de seguir o renunciar a la empresa.

Definición operacional:

En cuanto a la variable compromiso organizacional, (Meyer y Allen, 1991) elaboraron un cuestionario, que ha sido adaptado por la investigadora, está conformado por 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (Ver anexo 1). Está formado por 22 preguntas y uso de la Escala de Likert.

Indicadores:

Los indicadores que fueron medidos para la primera dimensión son lazos emocionales, percepción de satisfacción; para la segunda dimensión son pertenencia a la empresa, necesidades de trabajo y opciones laborales. Para la última dimensión es la evaluación de permanencia y reciprocidad.

Escala de medición: Ordinal (Bueno, regular y malo)

Variable 2: Inducción del personal

Definición Conceptual:

La inducción del personal (Grados, 2013) es la etapa que comienza con la contratación de nuevos empleados en la empresa, demostrando que pueden acceder rápidamente a nuevos puestos de trabajo, tareas y políticas de la institución respectiva.

Definición Operacional:

La Inducción del personal, se ha operacionalizado con el cuestionario de (Aguirre y Bustamante, 2018), que ha sido adaptado por la investigadora, que mide la variable y está conformada por 2 variables: Inducción General e Inducción específica (Ver anexo 1). Consta de 20 preguntas, las mismas que se miden a través de la Escala de Likert.

Indicadores:

Los indicadores que fueron medidos para la primera dimensión es conferencia, taller, curso o charla; el segundo indicador películas y presentaciones y el último indicador manual de bienvenida. Para la segunda dimensión presentan a los supervisores directos, colaboradores, objetivos del trabajo, especificaciones

funcionales, actividades, distribución de equipos y documentos de trabajo, y descripciones de las tareas diarias.

Escala de medición: Ordinal (Bueno, regular y malo)

3.3 Población

(Hernandez et al., 2010) nos dice que es un conjunto de aspectos u elementos que tienen algo en común. La población para la presente investigación la conforman los 54 trabajadores del área operativa de la empresa Servicios Integrales T- Solutions SAC, Trujillo 2021. Se tuvo la posibilidad de trabajar con toda la población.

Unidad de análisis: trabajadores del área operativa de la empresa.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

Para desarrollar el presente estudio fueron utilizadas las técnicas de encuestas. Siendo esta una técnica implementada por métodos de consulta que buscan investigar y recopilar datos relacionados con el tema en estudio (García, 2004). El instrumento usado fue el cuestionario (ver anexo 2), se trata de una sucesión de preguntas que se distribuyen uniformemente en un patrón uniforme, lo que facilita la recopilación y catalogación de respuestas en beneficio de que estos sean contables (Vidal, 2001). Para esta investigación se aplicaron 2 cuestionarios (para cada variable), los cuales tuvieron la valoración para las respuestas de Nunca (0), Casi Nunca (1), A veces (2), Casi Siempre (3), Siempre (4).

Fue empleado la técnica de validez para el contenido a través del criterio de especialistas (ver anexo 3), ello nos refiere sí es que el instrumento utilizado mide adecuadamente los aspectos importantes de la variable (Silvia y Brian, 2006). Además, se analizó la confiabilidad, este criterio se desarrolló con el alpha de crombach (ver anexo 4), la confiabilidad nos dice que se trata de la facultad del mismo material instrumental para generar el resultado final consecuente al momento de ser aplicado cuantas veces sea necesario, bajo contextos tan parecidas como sea posible (Bernal, 2010). Como resultado al aplicar el alpha de crombrach se obtuvo para cada variable un nivel superior de confiabilidad, para la variable compromiso organizacional un 0.88 y para inducción de personal un 0.93, demostrando que los compedios son fidedignos.

3.5 Procedimientos:

La presente investigación se realizó una serie de procedimientos, para la recolección de la información, se indagó a través de páginas web confiables que nos apoyaran con la correcta información de las variables. Por otra para recopilar la información, una vez obtenido el material intrumental a utilizar para la investigación, el cuestionario, que fue aprobado por criterio de los especialistas; El cual fue aplicado en el área de estudio, teniendo en cuenta el permiso respectivo de la empresa.

3.6 Método de análisis de datos:

Para el proceso de información, fue empleador el programa de Excel y el SPSS. Los resultados son presentados en cuadros de doble entrada, así como los resultados del análisis estadístico de la correlación según los objetivos de la investigación. Para determinar la asociación en cuanto a las variables se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman. Se consideró un nivel de significancia de 5%.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación fue realizada de manera transparente, utilizando medios legales y autorizados en el marco de estándares, principios y valores éticos, respetando la autoría cumpliendo las citas y referencias respectivas, como lo indica la universidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Niveles de variable compromiso organizacional y sus dimensiones

Niveles	Compromiso Organizacional		Compromiso Afectivo		Compromiso de Continuidad		Compromiso Normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	1	2	10	19	1	2	27	50
Regular	53	98	44	81	50	93	27	50
Bueno	0	0	0	0	3	6	0	0
Total	54	100	54	100	54	100	54	100

Fuente: Encuesta de percepción del compromiso organizacional de los trabajadores del área operativa de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.

En la tabla 1, se aprecia que los trabajadores del área operativa en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC. Trujillo 2021, con la dimensión que se encuentran más identificados es el compromiso de continuidad 93%, quiere decir que están allí más por necesidad económica ya que sienten que no hay muchas oportunidades laborales y porque tienen personas a su cargo que dependen de los ingresos que le genera laborar en esta empresa.

Tabla 2. Niveles de variable Inducción del personal y sus dimensiones

Niveles	Inducción del personal		Inducción General		Inducción Específica	
	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0	8	15	0	0
Regular	52	96	46	85	52	96
Bueno	2	4	0	0	2	4
Total	54	100	54	100	54	100

Fuente: Encuesta de percepción de la inducción del personal de los trabajadores de la área operativa de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.

En la Tabla 2, se observa que el 96% de los trabajadores del área operativa de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC. Trujillo 2021, manifiesta que la inducción de personal es regular y un 4% indica que es buena. Nos indica que la inducción general no es la mejor en la empresa; no se informa adecuadamente la historia, valores, objetivos de la empresa ya que el 15 % la indica como mala.

Contrastación de Hipótesis

Tabla 3. *Correlación entre Compromiso Organizacional con la Inducción del personal en los trabajadores del área operativa de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.*

			Compromiso Organizacional	Inducción del personal
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,580**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	54	54
	Inducción del personal	Coeficiente de correlación	,580**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	54	54

Los resultados obtenidos señalan que el valor del coeficiente de correlación es 0.58, lo cual indica una correlación positiva moderada entre compromiso organizacional e inducción del personal; además el valor de $p = 0.00 < 0.05$ y en consecuencia la relación es significativa.

Tabla 4. *Correlación entre Compromiso Afectivo con la Inducción del personal en los trabajadores del área operativa de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC. Trujillo 2021.*

			Compromiso Afectivo	Inducción del personal
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	1.000	,539**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	54	54
	Inducción del personal	Coeficiente de correlación	,539**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	54	54

Según los resultados de la tabla N°4, se observa que la correlación entre compromiso afectivo e inducción general es positiva moderada (0.53); además el valor de $p = 0.00 < 0.05$, en efecto la relación es significativa.

Tabla 5. *Correlación entre Compromiso de continuidad e Inducción del personal en los trabajadores del área operativa de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.*

			Compromiso de Continuidad	Inducción del personal
Rho de Spearman	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	1.000	.255
		Sig. (bilateral)		.062
		N	54	54
	Inducción del personal	Coeficiente de correlación	.255	1.000
		Sig. (bilateral)	.062	
		N	54	54

Según los resultados obtenidos en la tabla 5, señalan que la correlación entre compromiso de continuidad e inducción del personal es baja 0.25, además el valor de $p = 0.062 > 0.05$, lo cual indica que no existe relación entre compromiso organizacional e inducción específica.

Tabla 6. *Correlación entre Compromiso Normativo e Inducción del personal en los trabajadores del área operativa de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.*

			Compromiso Normativo	Inducción del personal
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	1.000	,547**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	54	54
	Inducción del personal	Coeficiente de correlación	,547**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	54	54

La tabla 6 nos indica no indica una correlación positiva moderada de 0.54 y el valor p al ser menor que 0.05 nos muestra que la relación es significativa.

V. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general sobre la relación entre compromiso organizacional e inducción laboral, los resultados nos muestran un nivel de correlación positivo moderado (Rho 0.58 y p 0.00), se puede observar que el compromiso que rige en la empresa es el de continuidad con 6% bueno, 93% regular y 2% malo; seguido del compromiso afectivo con un 81% regular y 19% malo. Ello concuerda con la investigación de (Salvador, 2019) en donde concluye que la estabilidad es un factor fundamental para el trabajador de esa manera eleva los niveles del compromiso organizacional, en el resultado final alcanzados en este estudio podemos observar que al compromiso de continuidad, es el único al que los trabajadores califican como bueno y eso genera la elevación del compromiso organizacional; lo que nos dice (Meyer y Allen, 1991) es que este compromiso hace que el colaborador perciba que al dejar la organización va a tener pocas oportunidades de trabajo, así incrementa su apego a la empresa.

De acuerdo a la hipótesis específica 1, los resultados conseguidos indican un nivel positivo moderado de correlación (Rho 0.53 y p 0.00), esto concuerda con estudios previos (Araque et al., 2017) en donde la dimensión de comunicación interna tiene una correlación positiva media (0.41) y la dimensión de contratación de los empleados tiene una correlación (0.41) con el compromiso afectivo, su investigación demostró que el componente emocional muestra una mejor relación con todos los aspectos del marketing, y se puede decir que establecer prácticas de marketing interno efectivas en una organización aumenta el deseo de los empleados de formar parte de ella. Es por ello que la inducción del personal según (Bermúdez, 2011), se convierte en uno de los factores pertinentes cuando se quiere establecer un compromiso organizacional, las empresas deben valorar la fase de llegada de los nuevos colaboradores para alcanzar un compromiso duradero. Esto lo refuerza (Aguirre y Bustamante, 2018) en su estudio, donde la correlación de la inducción del personal y el desempeño laboral es positiva alta (0.75), esto nos indica que la inducción del personal es un componente decisivo para los nuevos empleados en la organización. La adaptación, de hecho, se completa en poco tiempo y, sobre todo, contribuye para que el trabajador se enriquezca en el logro de sus funciones. El compromiso afectivo se ha llegado a relacionar positivamente

con el rendimiento laboral, la rotación, el comportamiento organizativo, el absentismo (Meyer & Herscovitch, 2001).

En cuanto a la hipótesis específica 2, los resultados conseguidos de la correlación entre las variables de compromiso de continuidad e inducción laboral (0.25) nos indican que no existe relación (es baja), esto se debe a lo que menciona el autor (Meyer y Allen, 1991) explica que este compromiso está ligado a la percepción que tiene un individuo en cuanto al costo tanto (económico, físico, psicológico) y la escasa oportunidad de encontrar otro trabajo, en caso que dictamine abandonar la empresa en que labora. En la investigación (Littlewood, 2020), llego a la conclusión que los trabajadores con un alto grado de compromiso continuo permanecen en la organización (o inevitablemente) debido a una correlación débil pero positiva con su disposición a renunciar, pero a un alto nivel en la empresa. Los empleados evitan trabajar a costa de, por lo que su espíritu de la renuncia a sus obligaciones es superior a la de los empleados con menores niveles de compromiso. Y esto tiene similitud con la empresa en donde se realizó el estudio de investigación.

Y por último, la hipótesis específica 3, nos indica según los resultados que la correlación entre las variables de compromiso normativo e inducción del personal es positivo moderado (0.54), esto tiene similitud con la investigación (Navarrete y Figueroa, 2019), donde concluye que los colaboradores afirman que el proceso de inducción les da sentido de pertenencia a la organización, facilita la integración al área de trabajo y así realizan sus tareas con seguridad, obteniendo un mejor rendimiento. Esto lo refuerza lo que nos dice la teoría (Ribadeneira, 2017) que la inducción del personal permite adaptar al nuevo trabajador con la organización, compañeros de trabajo y con las funciones que va a realizar, con el objetivo de cumplir de forma eficaz con los propósitos de la organización. Al lograr esa adaptación sumando el desarrollo del colaborador puesto que aumenta sus habilidades y capacidades se obtiene un mayor grado de eficiencia en la realización de las tareas, obteniendo **un** talento con mayor destrezas y aptitudes para garantizar la máxima satisfacción del consumidor (Araque et al., 2017)

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre compromiso organizacional e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021; dado que el valor Rho de Spearman = 0.58, lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre dichas variables, así mismo el valor de $p = 0.000$ el cual es menor al nivel de significancia 0.05, entonces se acepta la hipótesis de la investigación.
2. Existe relación entre compromiso afectivo e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021; teniendo en cuenta que el valor Rho de Spearman = 0.53, lo cual significa que existe correlación positiva moderada entre las variables contrastadas, así mismo el valor de $p = 0.000$, el cual nos indica que la relación es significativa.
3. No existe relación entre compromiso de continuidad e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021; puesto que el valor de Rho de Spearman = 0.25, lo que significa que existe correlación baja entre las variables contrastadas, así mismo el valor de $p = 0.062$ al ser mayor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis de la investigación. Esto se debe a que el compromiso de continuidad se relaciona más con la necesidad económica que tiene el colaborador, aun creyendo sí la inducción del personal sea buena, regular o mala.
4. Existe relación entre compromiso normativo e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021; dado que el valor de Rho de Spearman = 0.54, lo que significa que existe correlación positiva moderada entre las variables, así mismo el valor de $p = 0.000$, el cual nos indica que la relación es significativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Hacer una investigación mixta o cualitativa, que permitan averiguar las variables que si tienen una relación alta con el compromiso organizacional.
2. Brindar capacitaciones a los colaboradores, para que tengan una adecuada asignaciones de funciones y así lograr la eficiencia en la ejecución de sus tareas asignadas. A la vez potenciando la información acerca de la historia, valores, organigrama de la empresa ya que son aspectos importantes que todo los colaboradores deben conocer.
3. Elaborar una política de reconocimiento a los mejores trabajadores del mes, para que visualice la importancia que la organización hacia su esfuerzo.
4. Ofrecer incentivos (bono) para que el trabajador llegue a cumplir con la meta establecida por la empresa.

REFERENCIAS

- ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? (2016, July 1). *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Aguirre, I., & Bustamante, A. (2018). Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018. In *Normas Tributarias*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas_Ochochoque_Joel_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. https://issuu.com/mariaconstanzafullermartins/docs/alles-seleccion_por_competencias
- Araque, D., Sánchez, J., & Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95–101.
- Barquero, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (1.ª ed.). Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Becker, T., Randall, D., & Riegel, C. (1995). The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, 21(4), 617–638.
- Bermúdez, H. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Universidad & Empresa*, 13(21), 117–142.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ed.). Pearson.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración* (3.ª ed.). McGraw Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8.ª ed.). McGraw Hill Interamericana Editores.
- Clifton, J. (2017, June 13). *El lugar de trabajo roto del mundo*. Gallup. https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx?g_source=position1&g_medium=related&g_campaign=tiles
- Da Silva Romero, T. (2018, February). El compromiso laboral y la “felicidad” del colaborador. *Forbes Mexico*. <https://www.forbes.com.mx/compromiso-laboral-y-felicidad-del-colaborador/>

- García, F. (2004). *El Cuestionario: Recomendaciones Metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Editorial Limusa. [https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&dq=tecnica+la+encuesta+para+la+recoleccion+de+datos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwie5pu7q53xAhVBb60KHRM8AaEQ6AEwBHoECAUQAg#v=onepage&q=tecnica la encuesta para la recoleccion de datos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&dq=tecnica+la+encuesta+para+la+recoleccion+de+datos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwie5pu7q53xAhVBb60KHRM8AaEQ6AEwBHoECAUQAg#v=onepage&q=tecnica+la+encuesta+para+la+recoleccion+de+datos&f=false)
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal* (4.ª ed.). Editorial El Manual Moderno.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). McGraw Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana Editores.
- Home | Premio ABE. (2019). <https://www.premioabe.com/>
- Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J., & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951–995.
- Littlewood, H. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación Administrativa*, 49(126).
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, research and application*. SAGE Publications, INC.
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Navarrete, E., & Figueroa, D. (2019). Caracterización Del Proceso De Inducción Laboral Y Comparación Entre La Percepción De Los Trabajadores Y La Gerencia De Hoteles 5 Estrellas De La Ciudad De Santiago De Chile, En Torno a Los Resultados Obtenidos. *Revista de Turismo, Patrimonio y Desarrollo*, 9.
- Orozco, V. (2011). Reflexiones teórico-metodológicas para desarrollar el proceso de inducción como apoyo a la gestión del recurso humano universitario. *Revista Educación*, 25(1), 27–33.
- Paillacho, N. (2011). *El diseño y aplicación de un manual de inducción para mejora del clima organizacional del personal que labora en el Museo de la Ciudad de Quito*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1741/1/T-UCE-0007-42.pdf>
- Prada, & Rivas. (2009). *Proceso de capacitación e Inducción de personal*. Programa de Gerencia de Recursos Humanos.

- Randall, D., & Cote, J. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation*, 18(2), 194–211.
- Reynoso, C., & Posada, D. (2014). La inducción al trabajo como un proceso indispensable para la productividad organizacional. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/279533092_La_induccion_al_trabajo_como_un_proceso_indispensable_para_la_productividad_organizacional
- Ribadeneira, A. (2017). *La influencia de la inducción del personal en el desempeño laboral*. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2160/1/76582.pdf>
- Robbins, S., & Coutler, M. (2014). *Administración* (12.^a ed.). Pearson.
- Rodriguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA23&dq=tipos+de+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjc_OnD3JrxAhVfFjQIHAY1ALcQ6AEwAnoECAYQAg#v=onepage&q&f=false
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *San Gregorio*, 35, 157–173.
- Silvia, R., y Brian, L. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=q0EzLNie4kYC&pg=PA66&dq=validez+y+confiabilidad+de+los+instrumentos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwib4KHr5p_xAhWEJDQIHYZWBzAQ6AEwAnoECAIQAg#v=onepage&q=validez+y+confiabilidad+de+los+instrumentos&f=false
- Vidal, R. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=kER9q4koSnYC&pg=PA13&dq=tecnic+a+la+encuesta+para+la+recoleccion+de+datos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi e5pu7q53xAhVBb60KHRM8AaEQ6AEwA3oECAMQAg#v=onepage&q=tecnic+a+la+encuesta+para+la+recoleccion+de+datos&f=false>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso Organizacional	(Meyer & Allen, 1991) es un estado de bienestar psicológico, una característica de las relaciones de los empleados con la organización, y por ende incide en el valor de seguir o renunciar a la empresa.	Se define mediante: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. El cual sera medido por un cuestionario y uso de la Escala de Likert.	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales (2,4,6,8)	Ordinal Malo (60-88) Regular (30-59) Bueno (0-29)
				Percepción de satisfacción (1,3,5,7)	
			Compromiso de Continuidad	Pertenencia a la empresa (10,12,13)	
				Necesidades de trabajo (14,15,16)	
				Opciones laborales (9,11)	
			Compromiso Normativo	Evaluación de permanencia (19,21,22)	
Reciprocidad (17,18,20)					
Inducción de personal	(Grados, 2013) es una etapa que se inicia con la nueva contratación de un colaborador en la empresa, para que pueda incorporarse en un menor tiempo a su nuevo puesto de trabajo, a sus deberes y a las políticas de la organización.	Se define mediante sus dimensiones: Induccion General y la Induccion especifica (al puesto). El cual sera medido por un cuestionario y uso de la Escala de Likert.	Inducción General	Conferencia, curso, taller o charlas (1,2)	Ordinal Malo (54-80) Regular (27-53) Bueno(0-26)
				Películas y presentaciones (3,4)	
				Manual de bienvenida (5,6)	
			Inducción Especifica	Presentación con el jefe inmediato (7,8)	
				Presentación con los compañeros (9,10)	
				Objetivos del puesto (11,12)	
				Especificaciones de funciones (13,14)	
				Operaciones (15,16)	
				Entrega de equipos y materiales de trabajo (17,18)	
				Explicación de rutina diaria (19,20)	

Anexo 2: Cuestionarios

Cuestionario sobre el Compromiso Organizacional.

Indicaciones: Estimado colaborador le solicitamos marcar la alternativa con la que más identificado te encuentres.

Nº	Ítem	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Los valores que rigen a la empresa me dan seguridad como trabajador.					
2	He formado vínculos con la empresa que me generan satisfacción.					
3	Tengo la necesidad de dar lo mejor de mí para que la empresa sea exitosa.					
4	Laborar en esta empresa tiene un significado valioso para mí.					
5	Tengo la certeza que la empresa cumple todas mis expectativas.					
6	Me siento privilegiado de formar parte de esta empresa.					
7	Me agradaría continuar durante toda mi vida en la empresa.					
8	He formado una buena amistad con mis compañeros de trabajo.					
9	Tengo diversas opciones laborales para subir de nivel					
10	Continúo en esta empresa porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios.					
11	Confío en mis cualidades para encontrar otro trabajo					
12	Acepto cualquier función asignada con el único propósito de continuar en la empresa.					
13	Creo que he dado tanto de mí a la institución que se me hace difícil pensar en otra opción laboral.					
14	Tengo personas a mi cargo que dependen de los ingresos que me genera el laborar en la empresa.					
15	Si en este momento decidiera dejar la empresa, muchos proyectos se verían interrumpidos.					
16	Permanecer en esta empresa, es una cuestión de necesidad así como de deseo.					
17	Existen situaciones que fortalecen mi vínculo laboral con la empresa.					
18	La empresa me ha brindado algún tipo de incentivo.					
19	Me sentiría culpable si dejara en estos momentos la institución.					
20	Tengo una sensación de deuda con la empresa.					
21	La empresa a la que pertenezco merece mi lealtad.					
22	Tengo la necesidad de permanecer en la empresa.					

Cuestionario sobre la Inducción del Personal

Indicaciones: Estimado colaborador le solicitamos marcar la alternativa con la que más identificado te encuentres.

Nº	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Recibe información general de manera asertiva sobre la empresa.					
2	El supervisor realiza charlas apropiadas, acorde a los objetivos de la empresa.					
3	Presentan los logros de la empresa.					
4	La empresa ofrece presentaciones audiovisuales.					
5	Al incorporarse a la empresa, los colaboradores reciben la bienvenida cordial.					
6	La gerencia comparte el manual de bienvenida para la organización.					
7	Los jefes de área participan en las presentaciones personales.					
8	Su jefe inmediato respeta los niveles jerárquicos.					
9	Considera agradable la bienvenida de sus compañeros hacia los nuevos empleados.					
10	El jefe inmediato les comenta a cerca de los nuevos ingresos de personal.					
11	Como trabajador conoce los objetivos del puesto.					
12	Su experiencia laboral contribuye a cumplir los objetivos empresariales.					
13	Las funciones y deberes específicos se basan según					
14	Participa en la elaboración del manual de organizaciones y					
15	Conoce de manera general las actividades del puesto que habrán de realizarse.					
16	Practica la actividad sobre la inducción recibida.					
17	Al inicio de su actividad laboral se le hace entrega los equipos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones.					
18	Conoce los equipos y materiales entregados por la empresa.					
19	Conoce la frecuencia de la realización de las actividades del puesto, dentro y fuera de la empresa.					
20	El lugar real donde se pondrá en práctica sus tareas, son de rutina.					

Anexo 3: Validación del instrumento

Matriz de Validación

Nombre del instrumento:

Cuestionario.

Objetivo:

Determinar la relación entre compromiso organizacional e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC.

Dirigido a:

Trabajadores de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC.

Apellidos y Nombres del Evaluador: GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL

Grado Académico del Evaluador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			


FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Inducción de personal (Grados, 2013) es una etapa que se inicia con la nueva contratación de un colaborador en la empresa, para que pueda incorporarse en un menor tiempo a su nuevo puesto de trabajo, a sus deberes y a las políticas de la organización.	Inducción General	Conferencia, taller, curso o charlas.	Recibe información general de manera aserita sobre la empresa.						X		X		X						
			El supervisor realiza charlas apropiadas, acorde a los objetivos de la empresa.						X		X		X		X				
		Películas y presentaciones	Con que frecuencia presentan los logros de la empresa.						X		X		X		X				
			La empresa ofrece presentaciones audiovisuales.						X		X		X		X				
	Manual de bienvenida	Al incorporarse a la empresa, los colaboradores reciben la bienvenida cordial.						X		X		X		X					
		La gerencia comparte el manual de bienvenida para la organización.						X		X		X		X					
	Inducción Especifica	Presentación con el jefe inmediato	Los jefes de área participan en las presentaciones personales.						X		X		X		X				
			Su jefe inmediato respeta los niveles jerárquicos.						X		X		X		X				
		Presentación con los compañeros	Considera agradable la bienvenida de sus compañeros hacia los nuevos empleados.						X		X		X		X				
			El jefe inmediato les comenta a cerca de los nuevos ingresos de personal.						X		X		X		X				
		Objetivos del puesto	Como trabajador conoce los objetivos del puesto.						X		X		X		X				
			Su experiencia laboral contribuye a cumplir los objetivos empresariales.						X		X		X		X				
		Especificaciones de funciones	Las funciones y deberes especificos se basan según descripción del puesto.						X		X		X		X				
			Participa en la elaboración del manual de organizaciones y funciones.						X		X		X		X				
		Operaciones	Conoce de manera general las actividades del puesto que habrán de realizarse.						X		X		X		X				
			Practica la actividad sobre la inducción recibida.						X		X		X		X				
	Entrega de equipos y materiales de trabajo	Al inicio de su actividad laboral se le hace entrega los equipos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones.						X		X		X		X					
Conoce los equipos y materiales entregados por la empresa.							X		X		X		X						
Explicación de rutina diaria	Conoce la frecuencia de la realización de las actividades del puesto, dentro y fuera de la empresa.						X		X		X		X						
	El lugar real donde se pondrá en práctica sus tareas, son de rutina.						X		X		X		X						

Fátima P
FIRMA DEL EVALUADOR

Título de Tesis: Compromiso Organizacional y la Inducción de personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Compromiso Organizacional (Meyer & Allen, 1991) es un estado de bienestar psicológico, una característica de las relaciones de los empleados con la organización, y por ende incide en el valor de seguir o renunciar a la empresa.	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	He formado vínculos con la empresa que me generan satisfacción.							X		X		X				
			Laborar en esta empresa tiene un significado valioso para mí.						X		X		X		X			
			Me siento privilegiado de formar parte de esta empresa.						X		X		X		X			
		Percepción de satisfacción	He formado una buena amistad con mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X			
			Los valores que rigen a la empresa me dan seguridad como trabajador.						X		X		X		X			
			Tengo la necesidad de dar lo mejor de mí para que la empresa sea exitosa.						X		X		X		X			
	Compromiso de Continuidad	Pertenenencia a la empresa	Tengo la certeza que la empresa cumple todas mis expectativas.							X		X		X				
			Me agrada continuar durante toda mi vida en la empresa.						X		X		X		X			
			Continúo en esta empresa porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios.						X		X		X		X			
		Necesidades de trabajo	Acepto cualquier función asignada con el único propósito de continuar en la empresa.						X		X		X		X			
			Creo que he dado tanto de mí a la institución que se me hace difícil pensar en otra opción laboral.						X		X		X		X			
			Tengo personas a mi cargo que dependen de los ingresos que me genera el laborar en la empresa.						X		X		X		X			
		Opciones laborales	Si en este momento decidiera dejar la empresa, muchos proyectos se verían interrumpidos						X		X		X		X			
			Permanecer en esta empresa, es una cuestión de necesidad así como de deseo.						X		X		X		X			
			Tengo diversas opciones laborales para subir de nivel						X		X		X		X			
		Compromiso Normativo	Evaluación de permanencia	Confío en mis cualidades para encontrar otro trabajo							X		X		X			
				Me sentiría culpable si dejara en estos momentos la institución.						X		X		X		X		
				La empresa a la que pertenezco merece mi lealtad.						X		X		X		X		
	Reciprocidad		Tengo la necesidad de permanecer en la empresa.						X		X		X		X			
			Existen situaciones que fortalecen mi vínculo laboral con la empresa.						X		X		X		X			
			La empresa me ha brindado algún tipo de incentivo.						X		X		X		X			
				Tengo una sensación de deuda con la empresa.						X		X		X				

Pastor P S

FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de Validación

Nombre del instrumento:

Cuestionario.

Objetivo:

Determinar la relación entre compromiso organizacional e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC.

Dirigido a:

Trabajadores de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC.

Apellidos y Nombres del Evaluador:

Ciudad Fernández Pablo Ricardo

Grado Académico del Evaluador:

Licenciado en Administración

Valoración:


Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	x			




PABLO RICARDO CIUDAD FERNÁNDEZ
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
REG. ÚNICO CLAD 81640
CORUPO LA LIBERTAD

FIRMA DEL EVALUADOR

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Inducción General	Conferencia, taller, curso o charlas.	Recibe información general de manera aserita sobre la empresa.						X		X		X		X		
		El supervisor realiza charlas apropiadas, acorde a los objetivos de la empresa.						X		X		X		X		
	Películas y presentaciones	Presentan los logros de la empresa.						X		X		X		X		
		La empresa ofrece presentaciones audiovisuales.						X		X		X		X		
Manual de bienvenida	Al incorporarse a la empresa, los colaboradores reciben la bienvenida cordial.						X		X		X		X			
	La gerencia comparte el manual de bienvenida para la organización.						X		X		X		X			
Inducción Especifica	Presentación con el jefe inmediato	Los jefes de área participan en las presentaciones personales.						X		X		X		X		
		Su jefe inmediato respeta los niveles jerárquicos.						X		X		X		X		
	Presentación con los compañeros	Considera agradable la bienvenida de sus compañeros hacia los nuevos empleados.						X		X		X		X		
		El jefe inmediato les comenta a cerca de los nuevos ingresos de personal.						X		X		X		X		
	Objetivos del puesto	Como trabajador conoce los objetivos del puesto.						X		X		X		X		
		Su experiencia laboral contribuye a cumplir los objetivos empresariales.						X		X		X		X		
	Especificaciones de funciones	Las funciones y deberes específicos se basan según descripción del puesto.						X		X		X		X		
		Participa en la elaboración del manual de organizaciones y funciones.						X		X		X		X		
	Operaciones	Conoce de manera general las actividades del puesto que habrán de realizarse.						X		X		X		X		
		Practica la actividad sobre la inducción recibida.						X		X		X		X		
Entrega de equipos y materiales de trabajo	Al inicio de su actividad laboral se le hace entrega los equipos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones.						X		X		X		X			
	Conoce los equipos y materiales entregados por la empresa.						X		X		X		X			
Explicación de rutina diaria	Conoce la frecuencia de la realización de las actividades del puesto, dentro y fuera de la empresa.						X		X		X		X			
	El lugar real donde se pondrá en práctica sus tareas, son de rutina.						X		X		X		X			


 PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
 LICENCIADO EN ADMINISTRACION
 REGUCIAD 01840
 CORTADO LA LIBERTAD
 FIRMA DEL EVALUADOR

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Inducción General	Conferencia, taller, curso o charlas.	Recibe información general de manera aserita sobre la empresa.						X		X		X		X		
		El supervisor realiza charlas apropiadas, acorde a los objetivos de la empresa.						X		X		X		X		
	Películas y presentaciones	Presentan los logros de la empresa.						X		X		X		X		
		La empresa ofrece presentaciones audiovisuales.						X		X		X		X		
Manual de bienvenida	Al incorporarse a la empresa, los colaboradores reciben la bienvenida cordial.						X		X		X		X			
	La gerencia comparte el manual de bienvenida para la organización.						X		X		X		X			
Inducción Especifica	Presentación con el jefe inmediato	Los jefes de área participan en las presentaciones personales.						X		X		X		X		
		Su jefe inmediato respeta los niveles jerárquicos.						X		X		X		X		
	Presentación con los compañeros	Considera agradable la bienvenida de sus compañeros hacia los nuevos empleados.						X		X		X		X		
		El jefe inmediato les comenta a cerca de los nuevos ingresos de personal.						X		X		X		X		
	Objetivos del puesto	Como trabajador conoce los objetivos del puesto.						X		X		X		X		
		Su experiencia laboral contribuye a cumplir los objetivos empresariales.						X		X		X		X		
	Especificaciones de funciones	Las funciones y deberes específicos se basan según descripción del puesto.						X		X		X		X		
		Participa en la elaboración del manual de organizaciones y funciones.						X		X		X		X		
	Operaciones	Conoce de manera general las actividades del puesto que habrán de realizarse.						X		X		X		X		
		Practica la actividad sobre la inducción recibida.						X		X		X		X		
Entrega de equipos y materiales de trabajo	Al inicio de su actividad laboral se le hace entrega los equipos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones.						X		X		X		X			
	Conoce los equipos y materiales entregados por la empresa.						X		X		X		X			
Explicación de rutina diaria	Conoce la frecuencia de la realización de las actividades del puesto, dentro y fuera de la empresa.						X		X		X		X			
	El lugar real donde se pondrá en práctica sus tareas, son de rutina.						X		X		X		X			


 PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
 LICENCIADO EN ADMINISTRACION
 REGUC. CLAD PISAO
 CÓRDOBA, LA LIBERTAD
 FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de Validación

Nombre del instrumento:

Cuestionario.

Objetivo:

Determinar la relación entre compromiso organizacional e inducción del personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC.

Dirigido a:

Trabajadores de la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC.

Apellidos y Nombres del Evaluador:

Guevara Tirado, Jose Alberto

Grado Académico del Evaluador:

Magister en Administración

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	x			



FIRMA DEL EVALUADOR

Título de Tesis: Compromiso Organizacional y la Inducción de personal en la empresa Servicios Integrales T-Solutions SAC, Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Compromiso Organizacional (Meyer & Allen, 1991) es un estado de bienestar psicológico, una característica de las relaciones de los empleados con la organización, y por ende incide en el valor de seguir o renunciar a la empresa.	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	He formado vínculos con la empresa que me generan satisfacción.						✓		✓		✓					
			Laborar en esta empresa tiene un significado valioso para mí.						✓		✓		✓		✓			
			Me siento privilegiado de formar parte de esta empresa.						✓		✓		✓		✓			
			He formado una buena amistad con mis compañeros de trabajo.						✓		✓		✓		✓			
		Percepción de satisfacción	Los valores que rigen a la empresa me dan seguridad como trabajador.						✓		✓		✓		✓			
			Tengo la necesidad de dar lo mejor de mí para que la empresa sea exitosa.						✓		✓		✓		✓			
	Compromiso de Continuidad	Pertenencia a la empresa	Tengo la certeza que la empresa cumple todas mis expectativas.						✓		✓		✓		✓			
			Me agrada continuar durante toda mi vida en la empresa.						✓		✓		✓		✓			
			Continúo en esta empresa porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios.						✓		✓		✓		✓			
		Necesidades de trabajo	Acepto cualquier función asignada con el único propósito de continuar en la empresa.						✓		✓		✓		✓			
			Creo que he dado tanto de mí a la institución que se me hace difícil pensar en otra opción laboral.						✓		✓		✓		✓			
			Tengo personas a mi cargo que dependen de los ingresos que me genera el laborar en la empresa.						✓		✓		✓		✓			
		Opciones laborales	Si en este momento decidiera dejar la empresa, muchos proyectos se verían interrumpidos						✓		✓		✓		✓			
			Permanecer en esta empresa, es una cuestión de necesidad así como de deseo.						✓		✓		✓		✓			
			Tengo diversas opciones laborales para subir de nivel						✓		✓		✓		✓			
		Compromiso Normativo	Evaluación de permanencia	Confío en mis cualidades para encontrar otro trabajo						✓		✓		✓		✓		
				Me sentiría culpable si dejara en estos momentos la institución.						✓		✓		✓		✓		
			Reciprocidad	La empresa a la que pertenezco merece mi lealtad						✓		✓		✓		✓		
	Tengo la necesidad de permanecer en la empresa.								✓		✓		✓		✓			
	Existen situaciones que fortalecen mi vínculo laboral con la empresa.								✓		✓		✓		✓			
	La empresa me ha brindado algún tipo de incentivo.								✓		✓		✓		✓			
	Tengo una sensación de deuda con la empresa.						✓		✓		✓		✓					


 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4: Confiabilidad Estadística

Prueba de la Confiabilidad para el Instrumento que mide el Compromiso Organizacional:

Sujetos	Ítems																						Suma Ítems
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	2	3	4	2	2	2	2	3	1	3	4	2	2	4	3	3	2	1	2	1	2	3	53
2	1	2	3	3	1	1	1	4	2	2	3	3	1	4	2	3	2	1	2	2	2	3	48
3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	58
4	1	1	2	1	1	1	0	3	2	1	3	2	2	4	4	4	2	1	1	1	1	3	41
5	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	49
6	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	3	52
7	1	1	2	1	1	1	0	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	2	1	0	1	2	36
8	2	2	3	1	1	1	0	3	1	3	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	37
9	2	2	3	2	2	2	1	4	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	45
10	3	2	3	2	2	2	1	4	2	1	3	3	1	2	2	3	3	1	1	1	1	3	46
11	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	54
Varianza (i)	0.49	0.56	0.29	0.6	0.25	0.25	0.6	0.45	0.45	0.56	0.29	0.27	0.45	1.09	1.09	0.09	0.42	0.25	0.42	0.65	0.47	0.09	

K :	El número de ítems	11
$\sum S_i^2$:	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	10.13
S_T^2 :	La Varianza de la suma de los Ítems	49.76
α :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.88

Prueba de la Confiabilidad para el Instrumento que mide la Inducción del Personal:

Sujetos	Ítems																				Suma Ítems	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	1	0	3	2	2	2	3	3	3	39
2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	50
3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	46
4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	37
5	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	50
6	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	48
7	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	37
8	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	45
9	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	45
10	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	36
11	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	46
Varianza (i)	0.36	0.2	0.09	0	0.27	0.25	0.27	0.25	0.16	0.25	0.25	0.25	0.36	0.2	0.22	0.2	0.22	0.47	0.16	0		

K :	El número de ítems	11
$\sum S_i^2$:	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	4.47
S_T^2 :	La Varianza de la suma de los Ítems	28.27
α :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.93

Anexo 5: Análisis de normalidad

Hipotesis de normalidad de las variables

Ho: Las variables compromiso organizacional y la induccion del personal presentan distribución normal.

H1: Las variables compromiso organizacional y la induccion del personal no presentan distribución normal.

Nivel de significancia 5% ($p < 0.05$)

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ Se rechaza la Ho

Si $p > 0.05$ No se rechaza la Ho

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,137	54	,013	,937	54	,007
Inducción del personal	,120	54	,049	,952	54	,030

a. Corrección de la significación de Lilliefors

V1 $p = 0.013$

V2 $p = 0.049$

Conclusión: Como las dos variables presentan valores $p < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis de normalidad. Por lo tanto las variables no presentan distribución normal

Anexo 6: Base de datos

Trabajador	V1: Compromiso Organizacional																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2
2	1	2	3	2	1	1	1	3	1	3	2	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	3
3	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
4	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2
5	2	2	3	2	1	0	1	3	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3
6	2	2	3	2	2	1	0	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	2	3
7	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	0	1	2
8	1	2	3	1	1	1	0	3	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
9	1	2	3	2	2	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3
10	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2
11	2	2	3	2	1	1	0	3	1	3	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3
12	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	1	1	0	1	2
13	1	1	2	1	1	1	0	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2
14	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	0	2
15	1	1	3	1	1	0	0	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
16	2	2	3	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2
17	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	2
18	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	0	3
19	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	1	2	3
20	1	1	2	1	1	1	0	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3
21	1	2	3	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	0	1	2
22	1	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	2
23	2	2	3	1	2	1	0	3	1	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	0	0	3
24	1	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
25	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3
26	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	1	1	0	3
27	2	2	2	1	1	1	0	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
28	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3
29	1	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2
30	1	2	3	2	2	1	1	3	1	3	3	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	3
31	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
32	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3
33	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3
34	1	2	2	1	1	1	0	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	2
35	1	1	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	0	2
36	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3
37	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2
38	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	1	1	3
39	2	2	3	1	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2
40	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	2	1	2	3
41	2	2	3	1	1	1	0	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3
42	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
43	2	1	3	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	2	3	3	2	1	2	0	0	3
44	2	1	3	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	3	2	3	1	1	2	1	1	2
45	1	2	3	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	3
46	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	3
47	1	2	3	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3
48	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3
49	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	0	1	2
50	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	0	2	3	2	1	1	1	1	1	3
51	1	1	2	1	1	1	0	3	0	3	1	2	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1
52	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	3
53	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3
54	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3

Trabajador	V2: Inducción del personal																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	1	0	3	2	2	2	3	3
2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3
4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3
5	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3
6	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3
7	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3
8	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3
9	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3
10	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3
11	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3
12	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3
13	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	3	2	2	3
14	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3
15	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3
16	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	3	3
17	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3
18	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3
19	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
21	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3
22	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3
23	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3
24	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3
25	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	1	3	3	3	3
26	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2
27	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3
28	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	1	3	3	3	3
29	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3
30	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3
31	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3
32	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2
33	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3
34	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
35	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2
36	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2
37	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	3
38	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3
39	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3
40	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	3	2	3
41	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3
42	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
43	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3
44	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2
45	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3
46	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3
47	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3
48	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
49	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	3	2	2	3	3	3
50	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3
51	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
52	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
53	2	1	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2
54	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3