



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Inducción y su relación con el compromiso laboral de los
colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTOR(ES):

Alvarez Rubio, Johana (ORCID: 0000-0002-4033-0691)
Lorenzo Ventura, Mary Elisa (ORCID: 0000-0001-6388-1907)

ASESOR(A):

Mg. Chávez Rivas, Patricia (ORCID: 0000-0003-4993-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por permitirme lograr una meta más, por su bendición en este proceso de mi carrera universitaria y llevarme por el camino del bien, a mi madre Umbelina de manera especial por haberme inculcado valores y poder convertirme en la persona que soy en la actualidad, pues ella fue el principal cimiento en la formación de mi vida profesional. A mi hermano Luis y mi abuela Lucila que siempre están a mi lado para darme fuerzas y seguir cumpliendo mis metas, y no menos importante a mi novio Edward que me apoyo y confió en mi para cumplir mis objetivos.

Álvarez Rubio, Johana

A Dios; por darme la fuerza para continuar en este proceso de conseguir uno de mis anhelos más deseados. A mis padres José y Eleodora; por su amor, trabajo, sacrificio en todos estos años y por siempre estar a mi lado brindándome su apoyo incondicional y por ser el soporte más importante para seguir de pie y lograr salir adelante para ser una mejor persona. A mis hermanos; por estar presentes apoyándome, ofreciéndome ánimos y aliento para seguir con mis metas propuestas. A mi familia en general; quiénes me brindaron un soporte moral, para no rendirme en la realización de mis objetivos. A mi novio; por estar siempre a mi lado aconsejándome para no declinar, brindándome su apoyo absoluto cuando lo requería, por estar a mi lado incluso en los peores momentos de mi vida y por motivarme diciéndome que lo iba a conseguir.

Lorenzo Ventura, Mary Elisa

Agradecimiento

Gracias a Dios, porque sin ÉL nada sería posible, a mi familia, mi novio que siempre me enseñaron e inculcaron ser buena persona. Gracias a mis amistades, conocidos y personas demás que en este proceso me apoyaron y contribuyeron a terminar este camino universitario.

Gracias a todos por confiar y creer en mí, nunca me olvidaré lo que hicieron por mí. Dios los bendiga siempre.

Álvarez Rubio, Johana

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios; por brindarme unos padres ejemplares, ser el apoyo y fortaleza en los momentos de dificultad y por guiarme a lo largo de mi existencia otorgándome su bendición. Agradecer a mis padres: José y Eleodora; por ser el principal motivo de mis sueños, por siempre confiar en mí y creer en mis expectativas, por sus consejos, valores y principios que me inculcaron desde pequeña. De igual manera a mis hermanos, Delia, Isaías, David, Eber, José y Brenda; además a mi familia en general por estar presentes apoyándome y aconsejándome en este proceso tan importante. Por último, A mi novio Ruitor, por entenderme en todo, gracias a él porque en todo momento fue un apoyo incondicional, por llenarme de felicidad y por ayudarme a desarrollar cada punto de esta tesis, nunca podré terminar de agradecerte por tanta ayuda y soporte que me brindaste.

Lorenzo Ventura, Mary Elisa

Índice de Contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2 Variables y Operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimientos.....	28
3.6 Método de análisis de datos.....	28
3.7 Aspectos Éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	66

Índice de tablas

Tabla 1: Validación de expertos.....	23
Tabla 2: Validación de expertos.....	23
Tabla 3: Escala de Alfa de Cronbach.....	24
Tabla 4: Alfa de Cronbach de la variable inducción.....	24
Tabla 5: Alfa de Cronbach de la variable compromiso laboral.....	25
Tabla 6: Grado de Correlación.....	26
Tabla 7: Errores del p-valor.....	26
Tabla 8: Compromiso afectivo.....	32
Tabla 9: Compromiso de continuación.....	33
Tabla 10: Compromiso normativo.....	34
Tabla 11: Proceso de inducción	36
Tabla 12: Información de actividades	40
Tabla 13: Información del puesto del área	41
Tabla 14: Proceso de adaptación	42
Tabla 15: Prueba de hipótesis.....	45
Tabla 16: Cuadro de Operacionalización de variable 1.....	66
Tabla 17: Cuadro de Operacionalización de variable 2.....	68
Tabla 18: Matriz de consistencia.....	74

Índice de figuras

Figura 1: Factores del compromiso Laboral	30
Figura 2: Respeto	31
Figura 3: Satisfacción	31
Figura 4: Instalaciones Cómodas.....	32
Figura 5: Compromiso y agradecimiento.....	33
Figura 6: Compromiso afectivo.....	34
Figura 7: Compromiso de continuación.....	35
Figura 8: Compromiso normativo	36
Figura 9: Acontecimientos históricos.....	39
Figura 10: Manual de funciones	39
Figura 11: Reconocimiento del ambiente físico de trabajo.....	40
Figura 12: Reglamento interno	41
Figura 13: Información de actividades.....	42
Figura 14: Información del puesto del área	43
Figura 15: Proceso de adaptación.....	44
Figura 16: Correlación de la inducción y compromiso laboral	45

Resumen

La investigación titulada “Inducción y su relación con el Compromiso Laboral de los Colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo” tuvo como objetivo Determinar la relación entre la inducción y el compromiso laboral en el Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo. El presente estudio muestra una metodología con diseño no experimental y de corte transversal, de tipo descriptivo - correlacional, con enfoque cuantitativo y un alcance exploratorio. Los sujetos de estudio fueron los colaboradores del Hotel, teniendo como muestra 10 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario por variable, diseñado en la escala de Likert.

Los resultados revelan que mediante el coeficiente de Spearman se obtuvo la prueba de hipótesis que se realizó, donde ($R = 0,227$; $P\text{- Valor} = 0,126$); lo que indica que no hay una relación estadísticamente entre la variable inducción y compromiso laboral, por lo que no se rechaza la H_0 y tampoco se afirma que sea verdadera. Se concluye, que en esta investigación el Hotel aún no cuenta con un proceso adecuado de inducción para que los colaboradores realicen de manera correcta sus labores; asimismo, la productividad dentro de la empresa no es positiva a causa de la falta de compromiso laboral.

Palabras clave: Inducción, Compromiso laboral, Correlación

Abstract

The investigation titled “induction and its relation with laboral committed of the colaboradores of Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo”. It had as object Determinate the relation between induction and laboral committed in the Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo. This study shows a methodology with design no experimental and cross-section of descriptive – correlational type with quantitative approach and an exploratory scope. The study subjects were colaboradores of the Hotel, having like sample 10 colaboradores who were aplicated a cuestion paper by variable designed on likert scale.

The results reveal that through of Spearman coefficient it got the hypothesis test performed; where ($R = 0,227$; $P\text{-value} = 0,126$); it indicates there si not a relation statistically between induction variable and laboral committed, so it is not rejected the H_0 and either assert that it was true. It is concluded, in this investigation the Hotel still has not a due procces of induction to colaboradores perform on right form them work; Also, productivity in the company is negative due to absence of laboral committed.

Keywords: Induction, laboral committed, correlation.

I.INTRODUCCIÓN

El Compromiso laboral es un tema de gran interés dentro de las organizaciones para un mejor desempeño de la misma; por ende debemos tomar en cuenta la inducción e integración del nuevo personal brindándole el conocimiento básico de la empresa; ya que deben observar el compromiso y la realización de sus actividades del colaborador para en un futuro contribuir desarrollando de manera positiva sus objetivos planteados por la organización; asimismo las empresas tienen la obligación de orientar mediante capacitaciones e actividades de integración siquiera cuatro veces al año como lo estipula el gobierno peruano, a través de ello los colaboradores realizarán un trabajo eficiente; ya que el nuevo integrante conocerá de sus deberes y obligaciones acorde al puesto de trabajo que se le indica y pueda percibir, aceptar y comprender para lograr en equipo un mejor compromiso laboral.

Entre los problemas más recurrentes del rubro de hotelería en nuestro país, resalta la falta de compromiso de sus colaboradores en el puesto de trabajo; ya que muchas empresas no pueden retenerlos por el motivo que no se sienten identificados con la misma, ahí es donde sobresale la falta de identificación y compromiso de los colaboradores para lograr los resultados proyectados por la empresa.

En distintos estudios que analizamos la problemática reflejaron a nivel internacional que existe la falta de compromiso laboral, para lograr un resultado eficiente dentro de la organización; es por ello que el investigador Salvador, M. (2019) en su artículo nos habla de la relación existente entre el compromiso laboral y los riesgos psicosociales para hacer del trabajador el centro de estudio de estas variables. En el cuál muestra un experimento realizado en Hawthorne, el cual fue realizado por un grupo de profesionales de diferentes especialidades de la universidad de Harvard en concordancia con la Western Electric Company, el cual tuvo una duración de 10 años que dio resultados desalentadores; ya que al modificar algunos de los factores se apreció un incremento o decremento de la productividad, pero cuando se retornaron a los parámetros iniciales no se observaron cambios, logrando así que no se cumpliera el objetivo que tenía el

experimento de determinar si el factor ambiente laboral y la compensación de empleado tenían una relación directa con la productividad del mismo.

Por otro lado, en la (Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo, 2018), en su artículo científico titulado "Reasons and factors involved in the organizational commitment"; donde nos menciona que el compromiso en México es una situación de crisis multifactorial, por lo que la mayoría de los colaboradores de distintas empresas no muestran un compromiso de Lealtad; ya que reflejan y lo hacen saber mediante información para dicha investigación que su compromiso es por la parte económica y social a beneficio personal y no tomando en cuenta a lo que busca la organización en conjunto como la realización de su misión, visión y las metas trazadas, para ello plantearon diversas propuestas y estrategias para una mejora de compromiso logrando que su nivel de productividad y competitividad sea positiva a nivel mundial.

Por lo consiguiente, (Deloitte University Press, 2015) señala en su artículo realizado a nivel mundial, que hay un porcentaje menor del 15% de los colaboradores que se sienten comprometidos con las organizaciones, por eso mismo, debemos incentivar a un mejor compromiso laboral. Para ello se debe resaltar la necesidad de que los líderes del negocio y de RR. HH tengan un entendimiento claro de la cultura organizacional y así puedan lograr comprometer y empoderar a su gente. De las personas entrevistadas se menciona en este artículo que el 40 % deduce que las empresas los inducen a un mejor compromiso con la misma, es por ello que no se sienten identificados para que sean eficientes en la organización.

El compromiso de los colaboradores en las organizaciones donde desarrollan sus actividades juega un papel muy importante; ya que permite que logren identificarse con la empresa y así mismo tener en claro cuáles son los objetivos que mantiene la empresa y apoyar para que se puedan cumplir en conjunto con las organizaciones y así llegar al éxito de esta. Sin embargo, hoy en día la realidad nos muestra todo lo contrario, por lo mismo que todos los líderes empresariales no aplican estrategias de compromiso empresarial; es por ello que dentro de las organizaciones encontramos colaboradores que no se sienten

comprometidas con la empresa, los cuales traen como consecuencia una pérdida de productividad.

A nivel nacional también se ha abordado la problemática sobre la falta de compromiso laboral; ya que esto es un factor fundamental para que el colaborador se desempeñe de la mejor manera. Según el (Info Capital Humano, 2016) en su artículo titulado “Perú lidera niveles de compromiso de los colaboradores en América Latina”. Además menciona que el compromiso que mantienen los colaboradores representan un indicador crítico en la organización; por lo mismo que muchos colaboradores no están conforme con las actividades que deben de realizar en sus puestos de trabajo; es por ello que muchas empresas están pretendiendo incrementar el nivel de compromiso de sus colaboradores a través de oportunidades de desarrollo y las capacitaciones que toda empresa debe realizar para aumentar sus niveles de productividad y rentabilidad para que la empresa mejore.

En cuanto a compromiso laboral, el (Diario Gestión, 2015) en su artículo titulado, “El 87% de Organizaciones considera que el principal problema es la falta de compromiso laboral”. También mencionan que muchas empresas no toman en cuenta las herramientas y estrategias necesarias para una mejora en el compromiso e identificación de sus colaboradores. Además, la información mostrada nos ayuda para seguir investigando los diferentes factores que intervienen en la insuficiencia de la inducción para un mejor compromiso en el trabajo.

Asimismo, nuestro país no es ajeno a la problemática mencionada anteriormente, Por lo tanto, el (Diario El Peruano, 2017), en uno de sus artículos nos informa sobre la manera de buscar y mantener el compromiso laboral de los colaboradores; el cual es un punto valioso para todas las organizaciones que desean llevar de una manera clara sus actividades de la mano de su personal, primordialmente aquellas empresas que brindan servicios (hoteles, productores de eventos, estéticas entre otros), por ende se debe reforzar de que el trabajador se encuentre disponible para asumir el rol dentro de la empresa y esté dispuesta a realizar lo que se indica para lograr el objetivo mutuo; como también, estas

conductas pueden ser visualizadas a través el entusiasmo, la importancia, la dedicación y el involucramiento en las tareas que desempeñan.

La realidad problemática a nivel local se mantiene al igual en todos los lugares del mundo; ya que las organizaciones dirigidas al rubro hotelero no muestran que realizan una inducción que les permita a sus colaboradores lograr acoplarse y saber cuál es su función dentro de la empresa y no esté a la deriva con sus funciones laborales. Se realizó una visita a la empresa Hotel 1198 – Chiclayo que se dedica al mismo rubro que nuestra empresa de investigación; en el cual se produjo una inspección por la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, donde se comprobó que se brindaba atención en condiciones definitivamente insalubres. Lo que manifiesta que los trabajadores de la organización no realizan adecuadamente sus diferentes actividades dependiendo su puesto laboral; ya que no cuentan con un plan de inducción para estar al corriente de las funciones que debe de realizar dentro del trabajo y además se ve manifestado la falta de compromiso que poseen con la organización. Es por ello, que mediante un programa de inducción se busca que las empresas entablen relación con los colaboradores para que así trabajen en conjunto. (Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2019).

El hotel San Eduardo E.I.R.L, tiene dieciséis años en el mercado dedicado al rubro hotelero, ellos están dirigidos principalmente a turistas; ya que ofrecen paquetes muy interesantes y cómodos para todo tipo de clientes, en la cual nos podemos percatar que cuenta con una falta de compromiso por parte de sus colaboradores; asimismo que no tienen estructurado una inducción y cuando realiza la contratación de nuevo personal no lo capacita como debe de ser, como también no se les brinda la información necesaria que le permita integrarse de la mejor manera a su lugar de trabajo; el cual es muy importante para que se adapten y a la misma vez se sienta reconocida laboralmente para que se proporcione una identificación con la empresa, la cual debe ir de la mano con el desempeño que se obtendrá y además, permitir el mejoramiento del servicio que se va a ofrecer con una atención adecuada a los clientes permitiendo obtener mejores resultados en los servicios y mejorar la rentabilidad de ella.

Por otro lado, podemos describir que una inducción tiene gran importancia, puesto que es un elemento que ayuda a los nuevos colaboradores a lograr adaptarse con mayor rapidez y permitir que asimile las nuevas funciones que le solicita su nuevo puesto de trabajo, lo que nos va a permitir que cada uno de los nuevos integrantes de la organización tengan un buen comienzo dentro de sus puestos de trabajo; además nos permitirá mantenerlos motivados y por ende se logrará retenerlos por más tiempo, efectuando los requerimientos de cada consumidor y ofreciendo buenos servicios; ya que los consumidores son piezas fundamentales para que la empresa siga en competencia con otras, otro de los factores son los competidores, puesto que manifiestan gran influencia y una amenaza para la empresa, por lo mismo que estos pueden cubrir las necesidades que no logró la empresa contraria.

Con lo referente a la formulación del problema, se plantea la siguiente pregunta: ¿De qué manera la inducción se relaciona con el compromiso laboral en el Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo? Para este proyecto de investigación nuestro objetivo general fue: Determinar la relación entre la inducción y el compromiso laboral en el Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo; el cual se logró mediante los siguientes objetivos específicos: (1) Identificar los factores del compromiso laboral en el Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. (2) Describir el proceso de inducción en el Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. (3) Analizar el grado de relación entre la inducción y el compromiso laboral del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. Dada la investigación podemos plantear las siguientes hipótesis: H1: La inducción tiene relación con el compromiso laboral del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo, H0: La inducción no tiene relación con el compromiso laboral del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo.

Es por ello que, para dar justificación a la investigación en el aspecto metodológico se utilizaron instrumentos y técnicas para recolectar los datos necesarios para el tema a investigar, información recopilada y consultada sobre el tema en los tres ámbitos de estudio, sin embargo, cada estudio comentado son estudios de éxito apoyados por individuos que adquirieron ayudar a numerosas organizaciones que mostraban escaseces en los temas de estudio, con lo referente a la justificación teórica se utilizaron teorías , libros, bibliografías, artículos, revistas

y artículos científicos para dar énfasis a la investigación; y en cuanto a la justificación social el reciente estudio permitirá determinar la relación de la inducción y el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Para el argumento de nuestra investigación hemos considerado citar antecedentes que nos permitirán definir las variables que se están estudiando a través de algunos antecedentes internacionales, nacionales y locales teniendo en cuenta nuestras variables. En Ecuador, Nieto (2017), en su investigación titulada: Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017; consideró como objetivo central determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores. La investigación que realizó fue de tipo transeccional, correlacional; donde la muestra estuvo representada por 126 colaboradores a los cuáles se les administró una encuesta que permitió que se obtuvieran los resultados requeridos para dicha investigación. Donde se evidenció que las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores tienen relación directa con la antigüedad que mantiene el personal del Instituto; ya que, existe un nivel alto de compromiso y de satisfacción del personal de aquellos que se encuentran laborando de 15 años de servicio en adelante, a diferencia de los que no tienen mucho tiempo en el instituto; por lo que estos mencionan no estar satisfechos y por ende comprometidos con su trabajo.

En Ecuador, Salazar (2018) en su investigación: Relación entre satisfacción laboral y compromiso laboral: Un estudio en una entidad pública Ecuatoriana; su objetivo general fue Identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los trabajadores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La investigación fue de tipo correlacional, en el cual la muestra lo constituían 290 trabajadores del Banco, a quienes se les logró aplicar el instrumento de la encuesta para conseguir los resultados de la investigación. Los resultados obtenidos determinaron que el nivel para la satisfacción es del 70,96% y en cuanto al compromiso laboral tiene el 69,91%, lo que evidencia que existe una relación significativa de ambas variables; Por ello, podemos mencionar que los trabajadores del banco que tienen satisfacción laboral tienden a estar más comprometidas con sus labores de trabajo.

Asimismo (Frías, 2014), en su investigación Compromiso y Satisfacción Laboral como Factores de Permanencia de la Generación Y. Mantuvo como

objetivo estudiar la relación que existe entre las percepciones de satisfacción y compromiso de los jóvenes profesionales de la ONG y su retención. La población y muestra estuvo compuesta por 35 colaboradores de la organización, en la cual se aplicó el instrumento del cuestionario. En esta investigación se pudo concluir a pesar de que a la generación Y busquen trabajos que lo hagan sentir importante, que se sientan orgullosos, donde se sientan con su apoyo pueden contribuir a mejorar y darle éxito a la empresa y además donde sientan que el compromiso y la satisfacción que es mas alta; estos factores no aseguran que esta generación logre permanecer en la empresa. Es decir, que hoy en día para que mantener un colaborador en la empresa es bastante complicado, por lo que se deben implementar medidas o políticas tanto monetarias como no monetarias que le permitan seguir creciendo personal y profesionalmente, además ayudándolo de una manera más factible a conocer sus actividades de su puesto laboral para lograr ser eficaz dentro de la organización.

En Indonesia, Rachmawati (2021) en su investigación: *The Effect of Principals' Competencies on Teachers' Job Satisfaction and Work Commitment*; tuvo como objetivo central Examinar la influencia de la competencia general de un director en la satisfacción laboral y compromiso laboral de los maestros. La investigación fue cuantitativa, transversal y correlacional; la muestra estuvo representada por 77 maestros de escuelas secundarias privadas en Yogyakarta; a quienes se les aplicaron encuestas para recolectar datos. Los resultados evidenciaron que el compromiso laboral tiene un impacto significativamente en la satisfacción laboral de los profesores.

Por otro lado, para Slaughther (2016) en su tesis: *A case study of learning during induction at a Local Authority's Children and Young People's service*. Nos describe que mediante una programación correcta y una selección idónea de los participantes que llevaran a cabo la inducción; por ende, se realizará con mayor rapidez y alcance; ya que ayudaría de una manera favorable al aprendizaje y fluencia en el mejor manejo de las operaciones que puedan ocurrir en momentos no planeados, y así optaríamos en poner en práctica lo recopilado en transcurso de la inducción.

Del mismo modo, podemos citar a Herrera, J. (2017), en su investigación denominada: *Motivación y compromiso laboral en los trabajadores de la secretaría*

de la Sunat 2015. Su investigación mantuvo como objetivo establecer la dependencia entre la Motivación organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la Secretaría Institucional de la Sunat de Lima, 2015. En este estudio se tuvo como población un total de 168 colaboradores, con una muestra de 85 y un muestreo no probabilístico; por lo tanto, los instrumentos que se manejaron fueron las fichas bibliográficas y el cuestionario. Esta investigación nos brinda la información que hay una correlación directa y positiva de ambas variables que son la motivación organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la secretaría institucional de la Sunat de Lima 2015. Asimismo, podemos identificar que la motivación es fundamental dentro de las organizaciones para que sus colaboradores sientan que hay interés sobre ellos y así lograr una identificación y compromiso laboral de una manera positiva y obtener en conjunto las metas trazadas por la empresa.

Con respecto al ámbito nacional en Chepén, Rodríguez (2016), en su investigación: La inducción de fortalecimiento de las capacidades directivas y su influencia en los resultados de la ECE en las instituciones educativas del distrito de Chepén – 2015; mantuvo como objetivo central determinar el grado de influencia entre la inducción y los resultados de la ECE. El estudio fue experimental y correlacional; la población estuvo representada por 11 instituciones educativas; en cuanto a la recolección de datos se aplicó encuestas y análisis documental. Los resultados evidenciaron que la inducción que se realizó posee una gran atribución en los resultados de la ECE; además se evidenció que los planes de inducción deben actualizarse constantemente y adaptarse a la realidad de cada institución.

En Lima, Blas (2018), en su investigación: El programa de inducción y su influencia en el desempeño de los administradores de la cobranza de campo de la empresa Kobsa, Lima 2018; tuvo como objetivo central verificar si el programa de inducción influye en el desempeño de los administradores de la empresa. La metodología de la investigación fue cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional causal; la población y muestra estuvo representada por 14 trabajadores; a quienes se les aplicó encuestas para lograr recolectar la información requerida. Los resultados evidenciaron que implementar un programa de inducción influye de manera positiva en el desempeño de sus colaboradores; los métodos de

inducción aplicados en la empresa han sido muy buenos y el desempeño de los administradores ha sido eficiente.

Flores (2017), en su investigación: El compromiso y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima 2016; tiene como objetivo central determinar el nivel de relación existente entre el compromiso y el desempeño de los colaboradores. La metodología de investigación empleada fue de tipo sustantiva, alcance correlacional y enfoque cuantitativo; la muestra estuvo representada por 109 colaboradores. Los resultados evidenciaron que la variables tienen una correlación positiva débil y significativa entre las variables de estudio; es decir que los empleados que estuvieron comprometidos con la empresa tuvieron mejor desempeño laboral que aquellos empleados que no se encontraron comprometidos.

Por otro lado, en Trujillo, López (2016), en su investigación: Compromiso laboral y su relación con el clima empresarial de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco - Trujillo – 2016. Asumió como objetivo general verificar que factores del compromiso laboral influyen de manera positiva en clima organizacional, dicha investigación fue de tipo correlacional y su diseño fue no experimental, y el estudio se realizó a los colaboradores de la municipalidad distrital de Víctor Larco de Trujillo, que se compone con 522 trabajadores de ambos sexos, en la cual la muestra fue tomada a 100 trabajadores que ayudaron a obtener información a través de la encuesta y cuestionario, donde se concluyó que las variables mantienen relación; ya que un colaborador con iniciativa y compromiso dentro de la organización va realizar su trabajo de manera productiva.

Loza (2019), en su investigación: Compromiso laboral de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019. Tuvo como objetivo identificar el compromiso laboral de la empresa, esta investigación presentó una metodología de tipo cuantitativo, usando el diseño no experimental con un corte transversal; ya que la realidad no fue alterada por el investigador; para el cual se empleó como instrumento el cuestionario, y como resultado se adquirió que los trabajadores de la empresa son altamente comprometidos con la compañía para la cual laboran, en donde nos mencionan que hay una dependencia de identificación y reconocimiento por parte de los trabajadores hacia la empresa a la que le brindan sus servicios.

En el ámbito local, Mesta y Muro (2019) en su investigación: Relación del compromiso laboral y retención del nuevo personal en la industria Agroexportadora Tropical Farm S.A.C. 2017; mantuvo como su objetivo primordial establecer la relación del compromiso laboral con la retención del personal administrativo. La investigación fue cuantitativa – no experimental; el cual se validó mediante la técnica de la encuesta que estuvo representada por 200 trabajadores. Se concluyó que los administrativos de la empresa presentan un nivel de compromiso moderado; mientras que en la retención de personal los factores monetarios y los no monetarios mantienen el mismo nivel de importancia comprobándose que existe relación del compromiso organizacional con la retención del personal.

Aguilar y Bravo (2019) en su investigación: Relación de la socialización y el compromiso laboral en los colaboradores del hotel Winmeier; el objetivo central que posee es el de identificar la relación que mantienen las variables que se están estudiando. La investigación tuvo una metodología observacional, transversal, de alcance relacional y de enfoque cuantitativo; la población estuvo representada por 100 empleados del hotel; las encuestas se les aplicó a todos los empleados que conforman la población con la finalidad de recolectar la información. Los resultados evidenciaron que no existió una correlación entre las variables; además los colaboradores no se encuentran comprometidos con su trabajo.

Guerrero y Veliz (2019) en su investigación: Relación del compromiso y el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora AGA NESTLÉ; consideró como objetivo central identificar la relación existente entre el compromiso y el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación tuvo una metodología observacional, de tipo transversal, de carácter mixto y de alcance relacional; la muestra estuvo representada por 19 colaboradores a quienes les aplicaron encuestas como técnica de recolección de datos. Los resultados permitieron evidenciar que existió una relación positiva entre las variables de estudio; además se logró identificar que los colaboradores muestran conformidad; puesto que la empresa se preocupa por las necesidades que tienen sus empleados, permitiéndoles reconocer su esfuerzo y que se sientan valorados dentro de la organización, logrando generar que los colaboradores de la empresa mantengan un mejor compromiso hacia la empresa donde realizan sus actividades.

Del mismo modo, Ramos (2017) en su investigación: Programa de inducción de habilidades tecnológicas para mejorar el desempeño académico a los alumnos del primer ciclo de administración pública virtual de la USS – Chiclayo. Tuvo por objetivo central mejorar el desempeño de los alumnos por medio de la propuesta de un programa de inducción. La investigación fue explicativa, la muestra estuvo representada por 27 alumnos a quienes se les aplicó encuestas virtuales. Los resultados evidenciaron que la elaboración de un programa de inducción de habilidades tecnológicas permite desarrollar el desempeño académico; además se identificó que existe una deficiencia en cuanto al manejo que se realiza de un programa de inducción, existen conflictos económicos y no mantienen una accesibilidad positiva al internet, el cual les dificulta el desarrollo de las habilidades tecnológicas.

Flores (2014), nos menciona que la teoría de la administración de personal se define como las actividades primordiales de las personas para alcanzar los objetivos de la empresa, consiste en contratar sus servicios, desarrollar sus habilidades y motivarlos para alcanzarlos de una manera más rápida y eficiente. Asimismo, podemos manifestar que la empresa debe tomar en cuenta las metas personales, para que ambas partes se sientan respaldados y comprometidos.

Pena (2009), nos informa que la teoría organizacional es una guía que dispone de unos medios específicos para demostrar y realizar sus habilidades que influyen en el resultado de un trabajo, es decir el resultado final que se obtiene. Por otro lado, también nos explica que estudia las estructuras organizacionales, donde realizan un análisis teórico y práctico para obtener un resultado que ayude a reflejar de manera clara y eficiente los objetivos planteados por la compañía.

Por el mismo modo, es conveniente considerar nuestras variables con base a autores, tomando en cuenta los siguientes marcos teóricos, mencionando la variable Inducción laboral, el autor Alles (2017), sostiene que la inducción laboral es un puente entre el momento donde la persona inicia la conexión laboral y el momento en el cual se hace cargo de su nuevo puesto; ya que cada colaborador se pueda interiorizar tanto respecto de la nueva empresa como de las actividades, funciones y responsabilidades que tendrá en su cargo. (p.85). Por ende, es de prioridad realizar una inducción empresarial ya que esto ayudaría a un mejor desempeño en cual se explica al nuevo colaborador sus actividades principales, el

uso de alguna maquinaria, entre otros y así lograr en conjunto conocer y familiarizarse de una manera más rápida obteniendo resultados requeridos por la organización.

Un punto importante en la etapa de inducción es proporcionar de manera accesible y correcta la información ya sea brindando discos o memorias que contengan información; en la cual ellos se puedan ayudar y recopilar más información de las prestaciones generales que brinda la empresa, como también un punto clave sería anexar un tiempo exacto para realizar una actividad de integración en conjunto de todos los colaboradores de la organización, y así todos ayudamos a una mejor inducción y culturización del nuevo integrante en la compañía; además este es una etapa que se inicia con el contrato de un nuevo empleado en la institución para adaptarse de una manera más pronta posible a sus nuevos compañeros, a su nuevo puesto laboral y a las nuevas reglas de la organización y así obtener la información que necesita para desempeñarse satisfactoriamente en sus labores. (Grados, 2013, p.206).

Por otro lado, Ayensa (2016), nos afirma que la inducción a los nuevos empleados contratados al incorporarse se debe sentir bienvenidos; ya que de esa forma accederán a sus puestos de trabajo más positivamente, para ello es necesario un acompañamiento durante los primeros días; por ende, en esa fase se les transmitirá la cultura de la organización. (p.306). Podemos recalcar que brindar un acoplamiento de manera positiva pues el colaborador va priorizar su interés y perder el temor para una rápida y efectiva integración; la cual va adquirir de una manera más fácil la preparación y habilidades necesarias para lograr ser un miembro efectivo dentro de su puesto, como también podemos decir que no debemos saturar con información al nuevo empleado ya que no captaría de una manera correcta toda la información que queremos brindarle para ello solo debemos fijar ideas claras y los objetivos de la empresa para que pueda convertirse en un empleador destacado.

Naumov (2018), nos menciona que la inducción es uno de los pasos más importantes para el proceso de gestión del capital humano, porque desde el momento que ingresa a la empresa implica un compromiso de ambas partes. Este mismo autor nos menciona elementos importantes.

Mencionando al primer elemento que es inducción de adaptación en la cual nos hace referencia que para este proceso se estima un tiempo oportuno en lo que va dependiendo la complejidad del puesto que ocupa el nuevo empleado, para adaptarse totalmente de una manera más fácil ya que la adaptación del colaborar con sus funciones y actividades a realizar en el puesto de trabajo para cual se postuló para así obtener un desempeño óptimo y beneficioso para el crecimiento de la organización.

También nos menciona sobre el elemento inducción empresarial; ya que hace referencia a que se debe explicar al nuevo colaborador, a lo que se dedica la empresa y cuál es su giro de negocio; por lo que tendría de una manera más clara el proceso de las actividades dentro de la misma, en el cual desde ese momento está teniendo una relación confiable de ambas partes para llegar a un solo propósito organizacional. Dentro de este elemento el mismo autor nos describe diferentes dimensiones.

Considerando la dimensión, información de la empresa hace referencia a cómo los colaboradores adquieren conocimiento de la nueva relación de ambas partes tanto del empleado como del empleador, en la cual se brinda información general de la empresa, ya sea de su cultura y las actividades de integración con la misma, ciertas empresas no consideran como prioridad este proceso, ya que el contar con un buen proceso tanto con los nuevos colaboradores como a los antiguos se podría reducir la rotación de los empleados, la desmotivación, el ausentismo entre otros aspectos, tomando en cuenta los siguientes indicadores: Mecanismo de un plan de inducción; misión, visión y reseña histórica de la organización.

Para la dimensión, información del puesto de área la mayoría de organizaciones no considera como prioridad el proceso de inducción en el puesto de trabajo; ya que para ellos no es de vital importancia dentro de su organización, pero al no tomar en cuenta este factor importante ocasionan una falta de orientación al nuevo trabajador en lo que respecta a las funciones que debe cumplir en la cual no se resuelven las interrogantes que el colaborador tenga con respecto a su nuevo centro de labores, teniendo en cuenta los siguientes indicadores: instalaciones de la compañía y puesto de trabajo; manual del puesto de trabajo; y reglamento interno.

Para Pineda y Cortez (2018), nos menciona que el proceso de adaptación que es una de las dimensiones más resaltantes en la variable plan inducción nos explica que de manera completa, deben incorporar al colaborador desde todas las perspectivas que pueda lograr, tanto a desde todas las perspectivas que se pueda, tanto a nivel interno como en el externo. Asimismo, se debe reconocer que al momento de ejecutar un cambio, este no suele ser igual en todos los centros laborales; por ende, el proceso de adaptación también suele variar en este escenario, donde la cultura organizacional tiene un rol importante en el proceso de adaptación que se debe realizar, para que la mayoría de los cambios deben contener aprendizaje, la participación y proactividad organizacional por parte de cada uno de los colaboradores logrando impactar directamente en la cultura de la compañía.

Según Meyer y Allen (1991), citado por (Baldoce, 2017), mencionaron que el compromiso es como una fase psicológica o mental que determina la relación que existe entre un individuo y una empresa, en la cual mediante diferentes acciones y actividades el colaborador demostrara el valor y el grado de significancia que él mantiene con la misma. Los autores mencionados consideraron que el compromiso organizacional está conformado por tres unidades: afectivo, de continuación y normativo; por ende, se dice que el compromiso en la aspiración y la necesidad de perdurar en una organización.

Sobre la variable compromiso laboral Bordas (2016) manifiesta que: “Los empleadores desean colaboradores comprometidos con la empresa y con su misión empresarial y social” (pg.34). Es decir, que en el desempeño laboral tanto la empresa como los colaboradores buscan que trabajen en equipo, por ello los trabajadores también reclaman el compromiso con ellos y con su progreso profesional y personal, que se genere por medio de sus jefes inmediatos y por la empresa en la que desempeñan sus actividades. Además, el compromiso sólo se puede obtener con la confianza que se genera ya que es muy relevante en la dirección estratégica de las empresas, asimismo para las relaciones humanas.

Por otro lado, Fink citado por (Silva 2018) lo define como: “La voluntad de un trabajador de hacer un esfuerzo adicional para lograr la visión organizacional” (pg.47). Es decir, que los colaboradores son el medio, por la cual los empleados son la mejor fórmula para obtener una determinada posición sobre los demás,

puesto que presentan una actitud positiva hacia la organización y sus valores por el cual se crea lo que quieren que ellos crean; por lo que tienden a influir su comportamiento y el de los demás, logrando fomentar la lealtad de los clientes y así aumentar el rendimiento organizacional y el valor de las partes interesadas por medio de mantener un trabajo con un buen clima laboral.

Así mismo para poder realizar las dimensiones de compromiso laboral nos hemos basado en los autores Meyer y Allen citados por (Cervera 2018), que nos mencionan que las dimensiones del compromiso laboral son: El compromiso afectivo, que es el deseo que quiere por parte de la organización donde tiene que ver el afecto emocional por recibir la satisfacción de sus necesidades, en el cual nos mencionan factores como la familia, el amor, la pertenencia, la lealtad, la felicidad, solidaridad y satisfacción; El compromiso de continuación, en este punto se tendrá en cuenta las necesidades que posee el empleado, teniendo en cuenta si se siente vinculado por la organización y si es reconocida la labor que está realizando, en el cual presentan factores como la indiferencia, la conveniencia, las consecuencias, el costo económico, las necesidades económicas, la comodidad y el beneficio; El compromiso normativo, donde nos hace mención la lealtad que poseen y el cuál involucra si el empleado se siente comprometido con la organización, el de estar obligado con las personas que realizan el mismo trabajo en la empresa, reflejando una recompensa que ha sido valorada por el trabajador, en este punto también nos mencionan factores que tienen que ver con lo correcto, el sentimiento de culpabilidad, el deber y la reciprocidad.

De igual forma, Aon Hewitt (2015) nos menciona los indicadores con el cual se medirá el compromiso laboral: La primera variable nos indica que es la marca la cual se llega a medir mediante sus indicadores como la reputación, la marca y la responsabilidad empresarial; el liderazgo que se medirá a través del involucramiento de la alta dirección, la innovación y la unidad de negocio; el desempeño que lo constituye las oportunidades de carrera, el reconocimiento, la recompensa y la valoración que recibe el personal; las prácticas de la empresa tendrá un enfoque externo que se divide en la infraestructura, la comunicación, la orientación que se le brinda al cliente y sobre todo la inclusión; también nos menciona sobre el trabajo que se evaluará a través de la colaboración que recibe el empleado, las capacitaciones, la autonomía, las labores que realizan y también

nos detalla la comunicación interna en la organización; por último se refiere a los básico que son los beneficios que ofrece la empresa, la estabilidad laboral, la seguridad en el trabajo, el pago que reciben y sobre todo el ambiente de trabajo. Por consiguiente, podemos decir que estos puntos son muy importantes para lograr una buena identificación de nuestra variable de estudio que es el compromiso laboral en las organizaciones.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Enfoque: Cuantitativo

Este estudio tendrá un enfoque cuantitativo, (Ruiz, 2007), sostiene que contribuye con el conocimiento de una situación o problema obtenida mediante la medición de los fenómenos y se basa en principios estadísticos. Ya que, se recolecta y se analizan los datos, para obtener la información necesaria en la cual se podrá verificar la hipótesis planteada. Asimismo, podemos mencionar que los datos recogidos de la muestra se manejarán en función a las variables tanto dependiente como independiente.

Tipo: Correlacional

Asimismo, el tipo de estudio que se aplicó para la investigación es correlacional, por tanto, según (Grove, 2014), menciona que el objetivo que mantiene este estudio es de lograr establecer el grado de relación que mantienen dos o más las variables. De tal modo, se miden las variables que se están estudiando, después se logran analizar relacionando las variables mediante un proceso estadístico, el cual permite determinar la correlación entre ellas (p.23). Asimismo, el diseño correlacional aporta un índice factible de un fenómeno, pero las causas principales de una teoría no se fijan de manera directa.

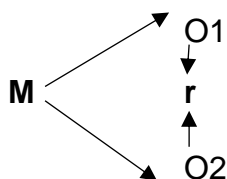
Alcance: Descriptivo-exploratorio

El alcance de esta investigación fue descriptivo – exploratorio. (Gómez, 2016). Menciona que, un estudio descriptivo tiene como objetivo principal mencionar situaciones, hechos y eventos. Por lo mismo que a través de ello se puede obtener información de determinados fenómenos ya que se busca especificar las propiedades características y algunos aspectos para realizar un análisis correspondiente. Exploratorio, (Fernández y Baptista, 2014, pg.97) nos menciona que, se realiza con el propósito de inspeccionar un determinado problema en una investigación que no es muy estudiado o también es un tema que no se ha realizado anteriormente.

Diseño de la Investigación.

Diseño: No experimental transversal

El diseño de dicho estudio será no experimental de corte transversal. (Rasinger, 2013), sostiene que una investigación transversal se debe adquirir una buena proporción de datos, en un punto determinado del tiempo para tener un panorama de cómo se distribuye cada variable a lo largo de una muestra en un tiempo concreto. Por otro lado, (Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimes y Moreno, 2018, pg.87), menciona que, en una investigación no experimental, las variables de estudio no se pueden manipular intencionalmente; ya que estos fenómenos se estudian en su contexto natural, permitiendo describir y analizar la relación que puede hallarse entre ellas. Asimismo, podemos mencionar que esta investigación se realizará sin manipular deliberadamente las variables indicadas anteriormente.



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V.1.

O2 = Observación de la V.2.

R = Correlación entre dichas variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Las variables son muy determinantes e importantes en una investigación; ya que cada una de ellas tiene diferente valor y a través de estas diferencias se puede inferir una variedad de soluciones para este estudio, donde ambas tienen que estar relacionadas para obtener de manera más rápida los requerimientos prácticos de dicha investigación. (Baena, 2014, pg.30).

Variable independiente: Inducción

Definición conceptual:

Alles (2017), sostiene que la inducción laboral es un puente entre el momento donde la persona inicia la conexión laboral y el momento en el cual se hace cargo de su nuevo puesto, ya que cada colaborador se pueda interiorizar tanto respecto de la nueva empresa como de las actividades, funciones y responsabilidades que tendrá en su cargo. (p.85). Por ende, es de prioridad realizar una inducción empresarial; ya que esto ayudaría a un mejor desempeño en cual se explica al nuevo colaborador sus actividades principales, el uso de alguna maquinaria, entre otros y así lograr en conjunto conocer y familiarizarse de una manera más rápida obteniendo resultados requeridos por la organización.

Definición operacional: La variable Inducción se medirá mediante 3 dimensiones: Información de la empresa, Información del puesto del área y Proceso de adaptación; en el cual se empleará la técnica de la encuesta y para la recolección de los datos se manejará como instrumento el cuestionario con escala de medida tipo Likert.

Variable dependiente: Compromiso laboral

Definición conceptual:

Fink citado por (Silva 2018) lo define como: “La voluntad de un trabajador de hacer un esfuerzo adicional para lograr la visión organizacional” (pg.47). Es decir, que los colaboradores son el medio, por la cual los empleados son la mejor fórmula para obtener una determinada posición sobre los demás, puesto que presentan una actitud positiva hacia la organización y sus valores por el cual se crea lo que quieren que ellos crean; por lo que tienden a influir su comportamiento y el de los demás, logrando fomentar la lealtad de los clientes y así aumentar el rendimiento organizacional y el valor de las partes interesadas por medio de mantener un trabajo con un buen clima laboral.

Definición operacional:

En cuanto a la variable Compromiso Laboral se evaluará a través de 3 dimensiones, los cuales son el Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad

y Compromiso Normativo; donde emplearemos la técnica de la encuesta y es por ello que para la recolección de los datos se empleará como instrumento el cuestionario con escala tipo Likert.

Indicadores

En la variable independiente, encontramos las siguientes dimensiones con el fin de alcanzar el objetivo señalado para la investigación: Información de actividades; Integración de un programa de inducción, Misión y visión, Reseña histórica de la organización, Manual del puesto de trabajo, Instalaciones del puesto de trabajo, Reglamento interno, Orientación, Valoración y Ensayar ejecución de actividades.

Por consiguiente, en la variable dependiente contamos con los siguientes indicadores: La pertenencia, La lealtad, La satisfacción, La indiferencia, Conveniencia, La comodidad, El beneficio, El sentimiento de culpabilidad, el Deber y La reciprocidad.

Escala de medición

Escala de medición ordinal: Se manejará la escala Likert, que es una escala de cinco puntos, la escala de valoración será: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Por otro lado, La población con la cual se trabajó (fue finita); Según Rodríguez, Pierdant y Rodríguez (2016), la población es un conjunto que se forma por un número determinado o indeterminado de unidades (personas, objetos, fenómenos, etc.) los cuales poseen características similares al mismo objeto de estudio. (p.4). Esta población estuvo conformada por todos los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. Es por ello, que mi investigación estará constituida por un total de 10 colaboradores.

Muestra

En cuanto a la muestra Rodríguez, Pierdant y Rodríguez (2016) señalan que es un subconjunto seleccionado de una población, que sigue algunos criterios mencionados en la teoría del muestreo. (p.6). Donde la muestra de estudio de la investigación está constituida por toda la población que son un total de 10 colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo.

Muestreo

Esta investigación es un muestreo no probabilístico. Según Tejerina (2015) lo define como aquel para el que no se puede calcular la probabilidad de extracción de una determinada muestra (p.416). Es así que la investigación será de muestreo no probabilístico de tipo intencional; ya que, por tratarse de toda la población, no se considera muestreo.

Unidad de análisis

Esta investigación está constituida por todos los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo que se encuentran laborando en la organización.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Encuesta

Se empleó la técnica de la encuesta; López y Fachelli (2016), lo definen como una técnica con la cual se recogen datos a través de las preguntas de los individuos con el propósito de conseguir de forma sistemática medidas sobre los conceptos que proceden de un problema que presenta una investigación. Es por ello que mediante esta técnica daremos respuesta a nuestra hipótesis y dar soluciones al problema presentado en el Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo gracias a la información obtenida de la muestra representativa de la población de estudio. Será aplicada a todos los colaboradores y serán dos encuestas en relación a nuestras variables de estudio para así conocer más de cerca los motivos de la problemática que se genera en el Hotel San Eduardo E.I.R.L.

Instrumentos: Cuestionario

El cuestionario es un instrumento que permite recoger datos, mediante todas las preguntas que se plantean a su destinatario de manera sistemática y ordenada, además se consignan las respuestas de los entrevistados mediante un sistema determinado de un registro sencillo (López y Fachelli 2016, p.17). Para recolectar la información del presente estudio de nuestras variables utilizaremos dos cuestionarios, el primer cuestionario estará dirigido a nuestra primera variable Inducción que contará con 11 ítems que se lograrán medir mediante las respuestas que consiste en cinco alternativas en escala de Likert y la segunda variable Compromiso laboral contará con 18 ítems que de igual manera se medirá a través de cinco alternativas en escala de Likert, teniendo en cuenta los indicadores presentados en nuestra matriz de Operacionalización de variables, además las preguntas serán primordiales para el recojo de datos que nos faciliten conocer las percepciones que tienen los colaboradores acerca de la problemática que presenta el Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo.

Validez

Según Santos (2017), indica que la validez es el nivel que el instrumento mide lo que se desea medir.

De tal manera Niño (2018), la validez es una forma en la cual el instrumento consiste en que este sirva para medir la variable requerida, y no otra; es decir que sea el instrumento preciso, el adecuado. Es por ello, que la validez va a permitir el desarrollo correcto de un tema de investigación que se está tratando, llegando a la realidad y datos correctos con la mayor confiabilidad; además de llegar a facilitar el proceso y el acto de conocer lo que se está estudiando.

Validez Interna

Según Garcia, Garcia, Quinanilla, Rodriguez y Sarriá (2020) infieren que la validez interna permite informar el grado de seguridad con el que podemos atribuir a la variable independiente los cambios en la variable dependiente, que contribuye la condición fundamental para concluir relaciones causa y efecto entre ellas; es decir que mediante esta validez interna se pretende extraer conclusiones sobre relaciones causales.

Los cuestionarios de las variables inducción y compromiso laboral que se utilizarán se lograron elaborar a través de la información del marco teórico y los objetivos que se plantearon en el estudio, generando tener una validez interna, lo cual nos ayuda y garantiza que tiene un fundamento teórico basado en autores con cierto prestigio a nivel mundial y sitios web confiables con diferentes artículos científicos, para indicar una adecuada selección de dimensiones e indicadores en la cual hace que los instrumentos tengan una fuerte validez interna.

Validez del Constructo

Para Echevarría (2018), La validez de constructo evalúa el grado que un instrumento mide realmente el constructo teórico o fenómeno que tiene que medir; es por ello que la validez de los dos instrumentos para las variables inducción y compromiso laboral han sido sometido al juicio de expertos para que nos garantice y permita estar totalmente seguros que nuestro instrumento tenga datos confiables para confirmar su autenticidad. (Ver tabla 1 y 2).

Tabla 1: *Validación de expertos*

N°	Nombre del experto	Calificación	Especialidad
		Inducción	
1	Silva León, Pedro	95.3	Magister
2	Reyes Bazán, Omar Wilfredo	92.5	Magister
3	Mera Quezada, Dennis Antonio	80	Magister

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: *Validación de expertos*

N°	Nombre del experto	Calificación	Especialidad
		Compromiso Laboral	
1	Silva León, Pedro	96.90	Magister

2	Reyes Bazán, Omar Wilfredo	85.5	Magister
3	Mera Quezada, Dennis Antonio	80	Magister

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Según Sierra (citado por Corral, 2001), manifiesta que es un coeficiente de correlación, teóricamente significa la correlación del test consigo mismo.

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos se aplicarán dos encuestas piloto a 10 colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo. Para explicar los resultados, para las interpretaciones del alfa de cronbach se muestran los siguientes valores:

Tabla 3: *Escala de Alfa de Cronbach*

Coeficiente de correlación	Magnitud
0,70 a 1,00	Muy fuerte
0,50 a 0,69	Sustancial
0,30 a 0,49	Moderada
0,10 a 0,29	Baja
0,01 a 0,09	Despreciable

Si obtenemos de manera más cercana esté el valor a 1 el cuestionario tendrá mayor consistencia interna de las variables en estudio, en cuanto a la confiabilidad de los cuestionarios está se realizó por separado cada cuestionario por cada variable que se les aplicó a los 10 encuestados, los cuales fueron analizados haciendo uso del programa SPSS a fin de establecer el valor del alfa de Cronbach correspondiente para hallar la fiabilidad respectiva. El producto que se obtuvo de la confiabilidad de los dos cuestionarios planteados se detalla a continuación:

Tabla 4: Alfa de Cronbach de la variable Inducción

Resumen de procedimientos de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	11

Tabla 5: Alfa de Cronbach de la variable Compromiso Laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	18

Por otro lado, Campos (2017), en su investigación Disaster risk management plan and environmental culture: an analysis from quantitative approach, menciona los diferentes grados de relación que ayudan a lograr interpretar los resultados que se obtienen en los resultados; para ello se muestran los siguientes grados de correlación con su respectiva interpretación.

Tabla 6: *Grado de Correlación*

Grado de correlación	Interpretación
0,00	No existe Correlación
+0,10	Correlación positiva débil
+0,30	Correlación positiva baja
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+1,00	Correlación positiva muy alta

De acuerdo a los datos de la tabla cuando el grado es 0,00 no hay una correlación entre las variables que se están estudiando y cuando es mayor que 1 es que si hay correlación positiva muy alta que mantienen las variables propuestas.

Asimismo, Molina (2017), señala los errores más frecuentes sobre el concepto y la interpretación del P-valor; para ello presenta la siguiente tabla:

Tabla 7: *Errores del p-valor*

Errores frecuentes sobre el P-valor
El valor de P significa la probabilidad de que la hipótesis sea cierta
Un valor de $p < 0,05$ significa que la hipótesis nula es falsa
Un valor de $p > 0,05$ significa que la hipótesis nula es cierta
Cuánto más pequeño es el valor de p, más fiable es el resultado del estudio
Un valor de $p < 0,05$ indica que el resultado importante
Un valor de $p > 0,05$ indica que el resultado no tiene importante

Es por ello que cuando $p < 0,05$ permite que se tome la decisión de rechazar la hipótesis nula y el de aceptar la hipótesis de la investigación y cuando el $p > 0,05$

entonces no se logra rechazar la hipótesis nula y tampoco se puede aceptar la hipótesis alterna.

3.5 Procedimientos

Para lograr obtener la información necesaria e indispensable en este proyecto de investigación se utilizará las siguientes herramientas de recopilación de datos:

Para iniciar este procedimiento se realizó una carta de presentación al administrador del Hotel San Eduardo, José Arturo Pérez Villanueva, mediante un documento brindado por la Universidad César Vallejo de Chiclayo, manifestando la autorización para el progreso de la investigación. Asimismo, se hizo una investigación en el lugar donde vamos a realizar dicho estudio, para encontrar el problema más resaltante y formar un párrafo argumentativo de su situación problemática.

De acuerdo al procedimiento que se llevará a cabo podemos indicar que se recolectará la información mediante la aplicación de los instrumentos planteados con las cinco alternativas que respondan a las preguntas se dará en tipo escala de Likert con valoración del 1 al 5 en cada respuesta, generando evaluar los indicadores del problema. Luego de la toma de datos respectiva a la muestra elegida, estos datos serán procesados de manera estadística para obtener información que permita dar respuesta a la magnitud del problema que presenta la empresa.

3.6 Método de análisis de datos

La metodología de datos ofrece en conjunto la información obtenida para el desarrollo de la investigación para probar la hipótesis planteada. (Hernández, Fernández & Batista, 2014). Podemos decir que mediante diferentes programas de (software) de diferentes análisis de datos se podrá adquirir toda información necesaria que facilitará alcanzar los objetivos de dicho estudio.

Asimismo, los datos adquiridos a través de nuestro cuestionario fueron sometidos y evaluados por medio de la medición numérica y estadístico que se representa mediante las gráficas presentadas teniendo en cuenta el análisis

descriptivo y cuantitativo. Para llevar a cabo el estudio se usará el Excel y el SPSS 24, y se demostrará la información a través de cuadros, tablas, figuras que permitirán analizar los resultados de manera sencilla y rápida.

3.7 Aspectos Éticos

En esta investigación se consideró tener en cuenta algunos aspectos éticos, ya que cuenta con citas de diferentes autores que se relacionan con el marco teórico de esta investigación, asimismo la confiabilidad y veracidad de datos recolectados, en la cual dicha información sólo será utilizada estrictamente para uso académico, por lo tanto, se respetó la participación de personas en el estudio ejecutado para ayudar con los datos estadísticos para obtener una objetividad y confiabilidad. (Parra & Briceño, 2013).

Validez: Se aportará una interpretación acertada a los resultados; considerando las teorías planteadas por investigadores externos brindando una mayor confiabilidad y coherencia.

Fiabilidad: Los instrumentos ejecutados en este estudio son originales y no sufrieron alteraciones además ayudará que en el futuro un investigador utilice las mismas técnicas o estrategias que le permitan la obtención de datos y alcance un producto semejante.

Empleo de datos: La identidad de las personas sometidas a investigación fueron totalmente respetadas, este aspecto es muy importante; por lo que se garantizará a los colaboradores que la investigación obtenida será solo para objetivos académicos, los cuales avalará que logren responder con mayor sinceridad y veracidad.

Consentimiento informado: A los trabajadores se les informó del tema que trataba la investigación y se les pidió su permiso para realizar dichas encuestas.

Relevancia: Los objetivos propuestos apoyarán posteriormente para una mejor comprensión de respuesta, o en su defecto a través de un diagnóstico verdadero en el entorno que se ha estudiado.

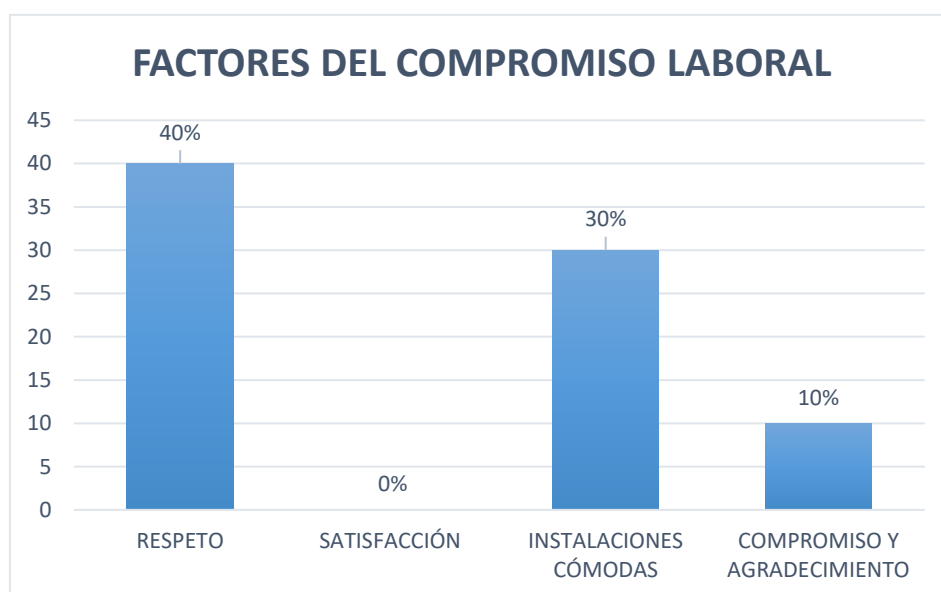
IV.RESULTADOS

Objetivo específico N°1

Identificar los factores del compromiso laboral en el Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo. Como resultado de la recopilación de datos que se realizó a través de los instrumentos aplicados en el Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo. Se alcanzó conseguir los siguientes datos:

Figura 1:

Factores del compromiso Laboral



Fuente: Cuestionario Compromiso Laboral

Interpretación: La siguiente figura 1 muestra los factores con el cual se puede medir el compromiso laboral, el más resaltante es el respeto que obtiene un 40%, en cambio en el factor de satisfacción tiene un 0%; Asimismo podemos interpretar que los colaboradores no están mostrando un buen compromiso a través de los factores mencionados; por ende, no realizan sus actividades de una manera correcta y eficiente, ya que no se les brinda una mejor condición laboral.

Figura 2:

Respeto

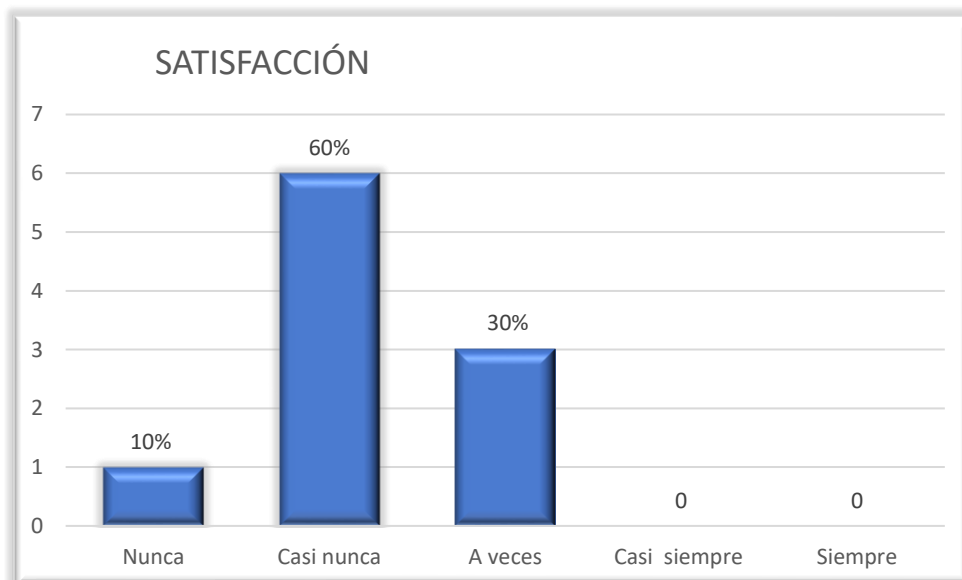


Fuente: Cuestionario Compromiso Laboral

Interpretación: De acuerdo con la figura 2 se muestra que la mayoría de colaboradores suele mostrar respeto con un porcentaje de 40% de la categoría casi siempre en su centro laboral; por ende, en la categoría nunca tiene un porcentaje de 0%; ya que el respeto es un factor muy importante para que en la empresa mejore el compromiso laboral.

Figura 3:

Satisfacción

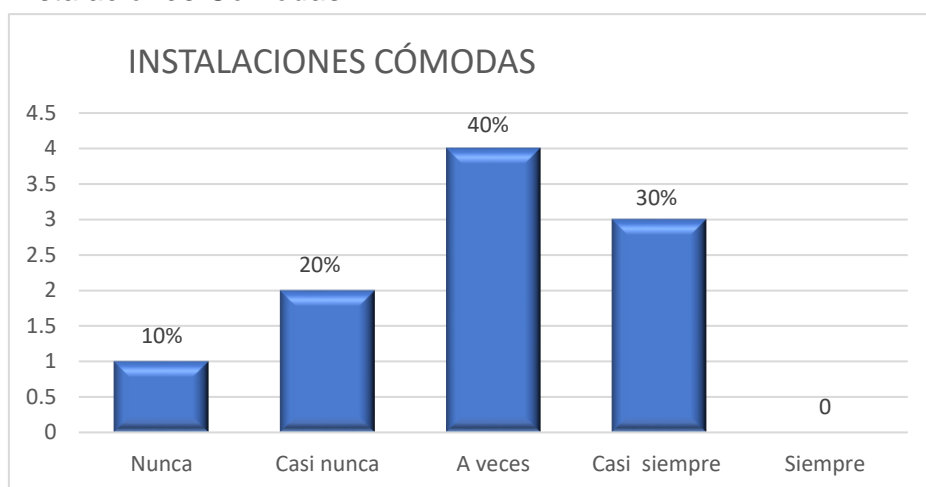


Fuente: Cuestionario Compromiso Laboral

Interpretación: Se logra observar que existe una deficiencia en la satisfacción que tienen los colaboradores del hotel con su puesto laboral; ya que la mayoría de los colaboradores casi nunca se sienten satisfechos el cual está representado con un 60%; asimismo, un 10% que nunca se han sentido y sienten satisfechos con lo que están realizando en su puesto laboral; Este suele ser un factor importante en el compromiso; ya que si no existe satisfacción de los colaboradores entonces esto generará que no exista compromiso dentro de la organización.

Figura 4:

Instalaciones Cómodas



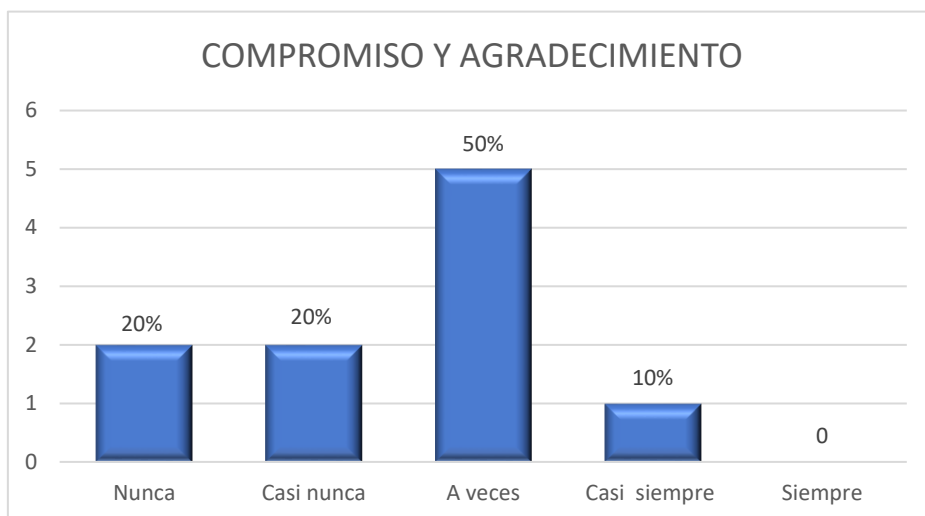
Fuente:

Cuestionario Compromiso Laboral

Interpretación: En cuanto a los resultados de la figura 4 nos muestra que los colaboradores en cierta medida si están conformes y cómodos con respecto a las instalaciones que le ofrece el hotel para la ejecución de sus actividades, para ello siempre está representado por 0%, siendo el mayor porcentaje 40% el cual significa que solo a veces están conformes con las instalaciones y existe un 10% que no está de acuerdo con las instalaciones que posee el hotel y que no son los adecuados para que se sientan comprometidos con sus labores.

Figura 5:

Compromiso y agradecimiento



Fuente: Cuestionario Compromiso Laboral

Interpretación: Con respecto al compromiso de los colaboradores hacia el hotel, se manifiesta un 50% de los colaboradores a veces se sienten comprometidos con las actividades a realizar. Por otro lado, siempre tiene un 0% reflejando que en la empresa hay escasez de satisfacción de sus colaboradores, por ello se refleja la falta de compromiso en el Hotel mencionado.

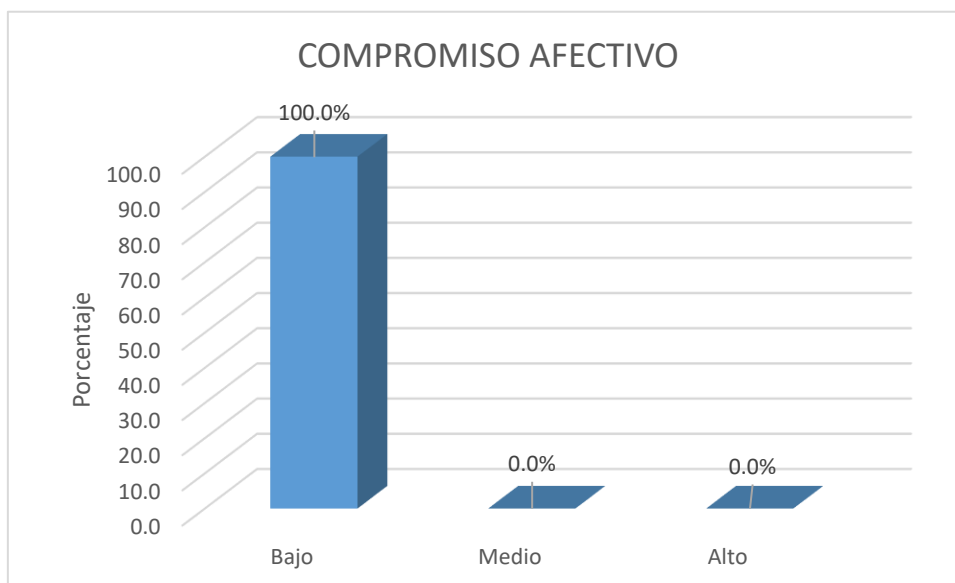
Tabla 8: Compromiso Afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	100.0	100.0	100.0
	Medio	0	0.0	0.0	0.0
	Alto	0	0.0	0.0	0.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario Compromiso Laboral

Figura 6:

Compromiso afectivo



Fuente: Cuestionario Compromiso Laboral

Interpretación: En cuanto a los resultados del Compromiso Afectivo, refleja un deficiente porcentaje del compromiso que mantienen los colaboradores del Hotel, teniendo como resultado un 100% del de nivel bajo, seguido del nivel medio con un 0% y del mismo modo sucede con el nivel alto que mantiene un mismo porcentaje; lo cual indica que no existe un compromiso adecuado del colaborador hacia el Hotel.

Tabla 9:

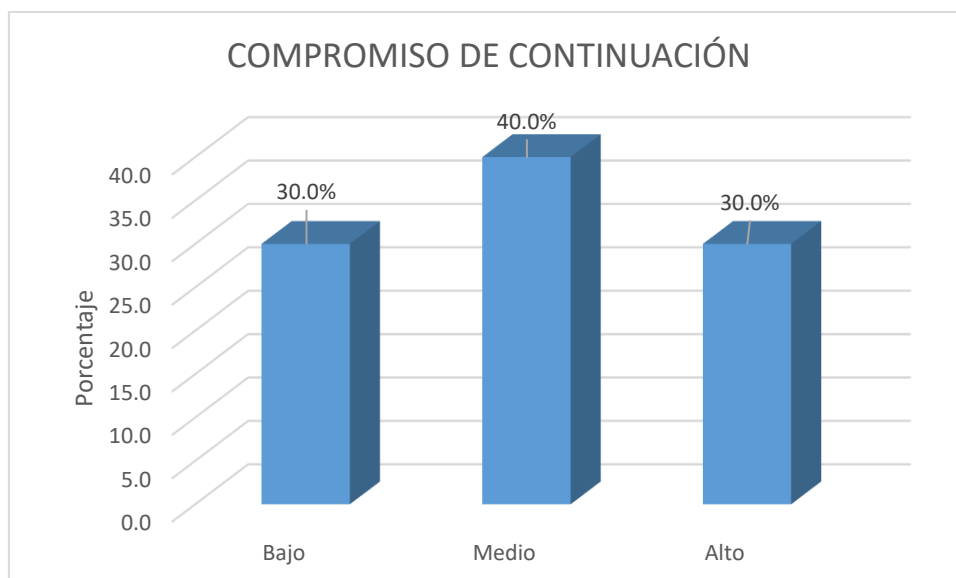
Compromiso de Continuación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	30.0	30.0	30.0
	Medio	4	40.0	40.0	70.0
	Alto	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario Compromiso Laboral

Figura 7:

Compromiso de continuación



Fuente: Cuestionario Compromiso Laboral

Interpretación: De acuerdo a la tabla 9 y figura 7, se muestra que el Hotel posee un porcentaje del 40% para el nivel medio, ya que es el porcentaje mayor a través de la información recolectada y por último un 30% para el nivel alto; es decir que el Hotel tiene una deficiencia en el factor de mantener instalaciones que no son las adecuadas para que el colaborador se desempeñe de una mejor manera y se comprometa a brindar un mejor servicio a los clientes.

Tabla 10:

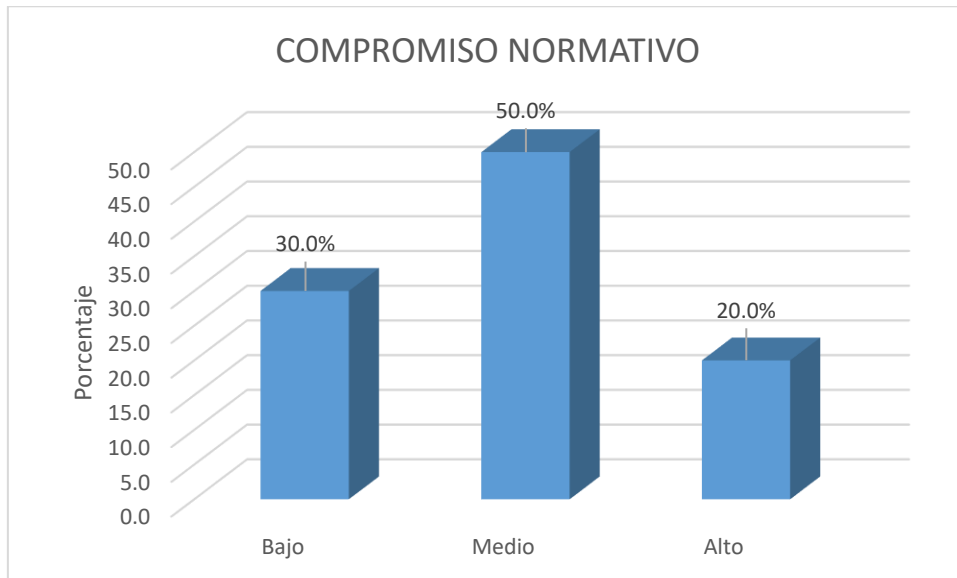
Compromiso Normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	30.0	30.0	30.0
	Medio	5	50.0	50.0	80.0
	Alto	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario Compromiso Laboral

Figura 8:

Compromiso normativo



Fuente: Cuestionario Compromiso Laboral

Interpretación: Conforme a la tercera dimensión del Objetivo 1 se manifiesta que en el nivel de compromiso normativo de los colaboradores no muestran un porcentaje positivo; ya que el Hotel no les brinda los beneficios necesarios, así que podemos mencionar que el nivel medio refleja un porcentaje del 50% y el nivel alto un 20% en cuanto al compromiso que mantienen los colaboradores.

Objetivo específico N°2

Describir el proceso de inducción en el Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo. Como resultado de la recopilación de datos que se realizó a través de los instrumentos aplicados en el Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo. Se alcanzó conseguir los siguientes datos:

Tabla 11:

Proceso de inducción

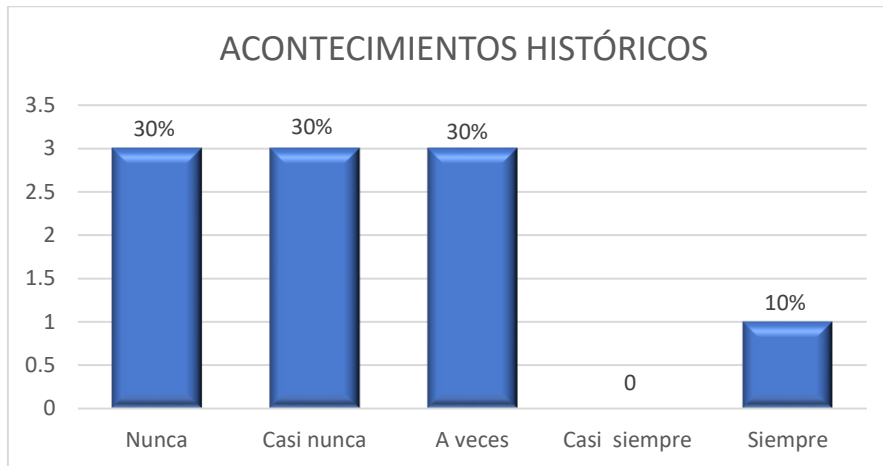
Empresa	Hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo
Objetivo particular	Los participantes comprenderán claramente el entorno de la empresa, asimismo lograrán identificarse con ésta a través de sus objetivos establecidos.
Introducción	Reglamento interno, prestaciones, descripción del puesto
Historia del Hotel	Fue creada en el 2005...
Misión	Alcanzar satisfacer las diferentes necesidades de los clientes a través de un servicio de calidad y consistente.
Visión	Consolidar un equipo enfocado y comprometido, brindando un buen servicio y los mejores estándares de calidad, logrando posicionar la empresa como líder del mercado.
Valores	Trata a los demás de la manera correcta y cómo deseas que te traten, manteniendo una política de puertas abiertas. (Respeto, confianza, puntualidad, responsabilidad y honestidad).

Filosofía	Se busca cubrir las necesidades que mantienen los clientes del mejor modo posible; ya que el cliente es el número uno para la organización, por ende, el trato hacia los huéspedes y compañeros de trabajo, se debe presentar siempre una actitud agradable, buena, alegre, servicial y de trabajo en equipo.
Igualdad de oportunidades de empleo	Son tratados de la misma manera todos los integrantes de la organización. Por ello tratamos de ser imparciales, nos esforzamos para seleccionar a las personas idóneas y las más capacitadas para cubrir el puesto de trabajo sin considerar raza, sexo, religión ni origen y/u otros conceptos.
Estructura Operativa (organigrama)	Gerente General Administrador Recepcionistas Cuarteros
Conocimiento de infraestructura de la empresa	Enseñar todos los espacios del hotel
Conclusión	Escuchar al nuevo colaborador la información adquirida
Evaluación	Una pequeña evaluación para verificar si el colaborador captó la información brindada.

Fuente: Elaboración propia

Figura 9:

Acontecimientos históricos

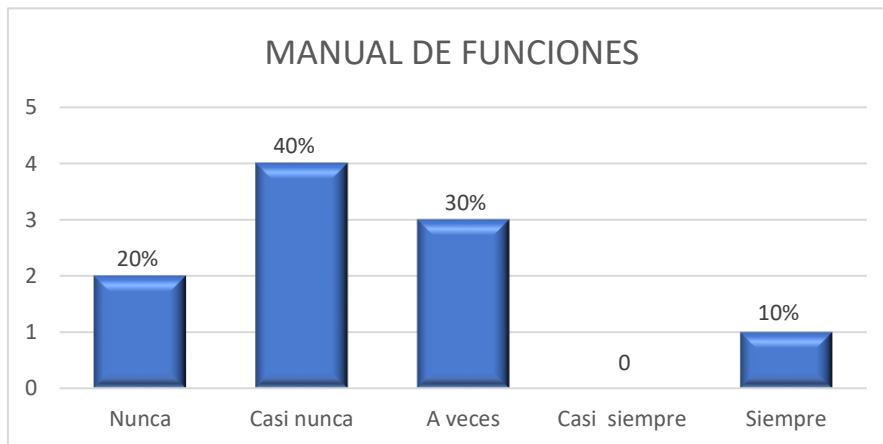


Fuente: Cuestionario Inducción

Interpretación: Con respecto a los resultados de la figura 9, revelan que la gran mayoría no ha recibido información acerca de los acontecimientos más importantes que ha tenido el hotel; ya que entre nunca y casi nunca representan un 60%, reflejando la deficiencia de información que les brinda el hotel provocando que no se sientan involucrados con el hotel; casi nunca tiene 0% y siempre está representado por solo 10% siendo muy bajo para que exista una adecuada inducción al momento de ingresar a brindar sus actividades dentro del hotel.

Figura 10:

Manual de funciones

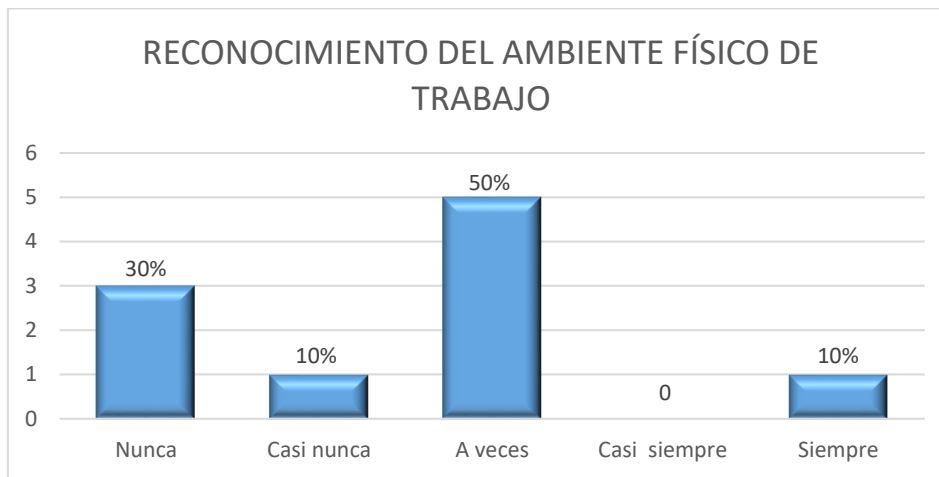


Fuente: Cuestionario Inducción

Interpretación: En cuanto al manual de las funciones que debe realizar el colaborador, existe un alto índice que no lo reciben al momento de que ingresan a trabajar, generando que no tengan bien en claro de qué es lo que deben realizar en su área de trabajo; para ello los colaboradores que menciona que casi nunca lo recibe, está conformada por un 40%, casi siempre tiene 0% y los que sí han recibido solo es un 10%, reflejando que no todos reciben su manual de funciones.

Figura 11:

Reconocimiento del ambiente físico de trabajo

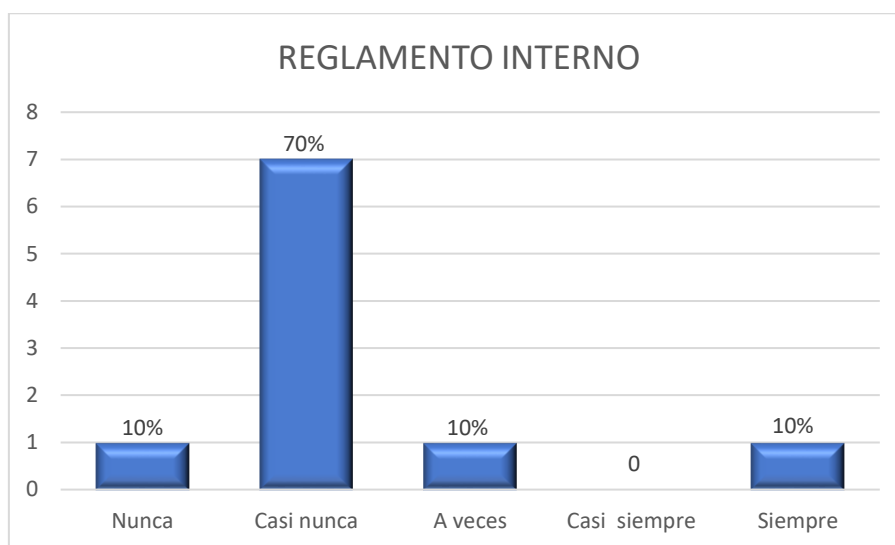


Fuente: Cuestionario Inducción

Interpretación: En la siguiente figura 11 se observa que no todos han realizado un trayecto de las áreas e instalaciones que posee el hotel; ya que el mayor porcentaje menciona que solo a veces han realizado dicho trayecto el cual está representado con un 50%, los que casi siempre un 0% y existe solo un 10% de los colaboradores que han ejecutado el trayecto de reconocimiento de las instalaciones y su área de trabajo.

Figura 12:

Reglamento interno



Fuente: Cuestionario Inducción

Interpretación: Conforme a la figura 12, se logra manifestar que existe un porcentaje alto del 70% de los colaboradores que casi nunca la empresa les ha brindado el reglamento interno y a los que siempre la empresa les ha brindado su reglamento está constituida por el 10%; lo que significa que dentro de la empresa existe una deficiencia en cuanto al plan de inducción que debe realizar el hotel al momento de que ingresa un personal nuevo.

Tabla 12:

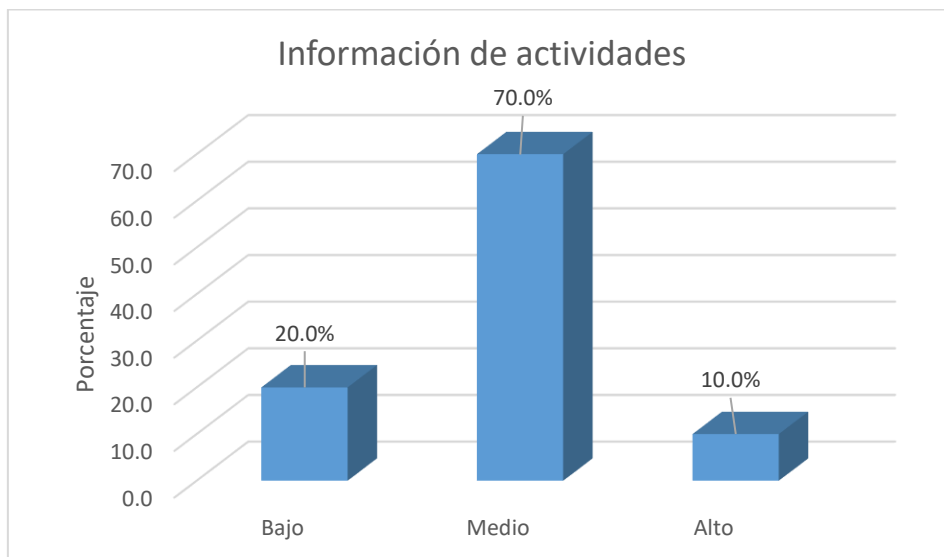
Información de actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	20.0	20.0	20.0
	Medio	7	70.0	70.0	90.0
	Alto	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario Inducción

Figura 13:

Información de actividades



Fuente: Cuestionario Inducción

Interpretación: Para nuestra primera dimensión de la variable Inducción, se ve reflejado que el nivel medio muestra un 70%, lo que indica que existe un déficit por parte del Hotel para brindarle la información necesaria a sus colaboradores y para el nivel alto mantiene un 10%, por lo que el Hotel no le ofrece la inducción que requiere el personal para que logren realizar sus actividades de una manera eficiente sin ninguna duda alguna.

Tabla 13:

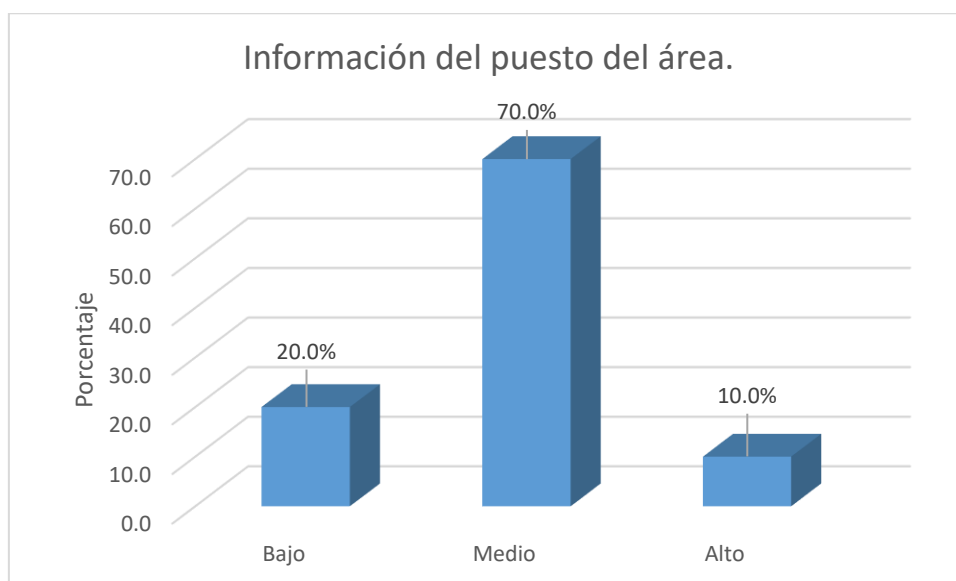
Información del puesto del área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	20.0	20.0	20.0
	Medio	7	70.0	70.0	90.0
	Alto	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario Inducción

Figura 14:

Información del puesto del área



Fuente: Cuestionario Inducción

Interpretación: Con respecto a nuestra segunda dimensión Información del puesto del área, se muestra un 70% para el nivel medio lo que significa que no todos los colaboradores del Hotel reciben la información de las actividades y las instalaciones donde realizarán su trabajo, por lo mismo que el Hotel no cuenta con una buena estructuración de un plan de inducción, generando que para el nivel alto se mantenga un 10% con respecto a la inducción que se recibe.

Tabla 14:

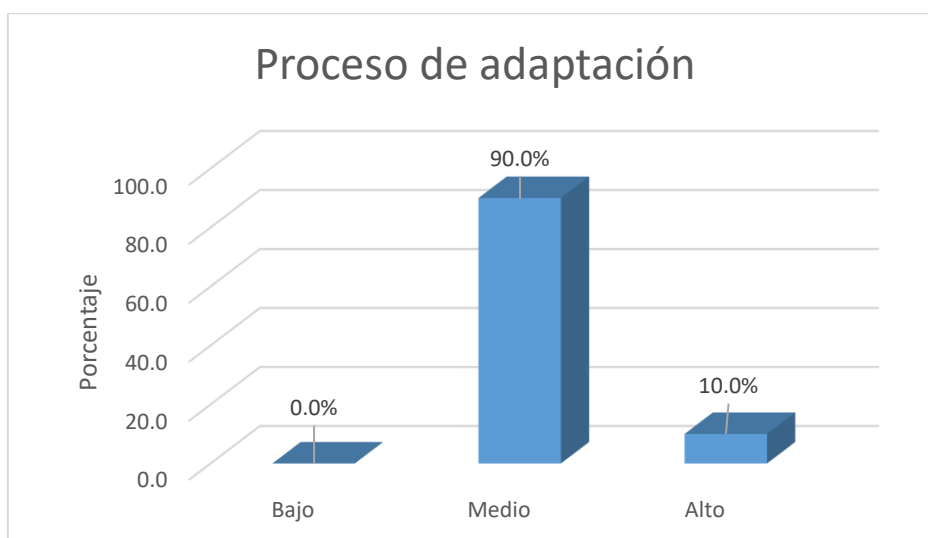
Proceso de adaptación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0.0	0.0	0.0
	Medio	9	90.0	90.0	90.0
	Alto	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario Inducción

Figura 15:

Proceso de adaptación



Fuente: Cuestionario Inducción

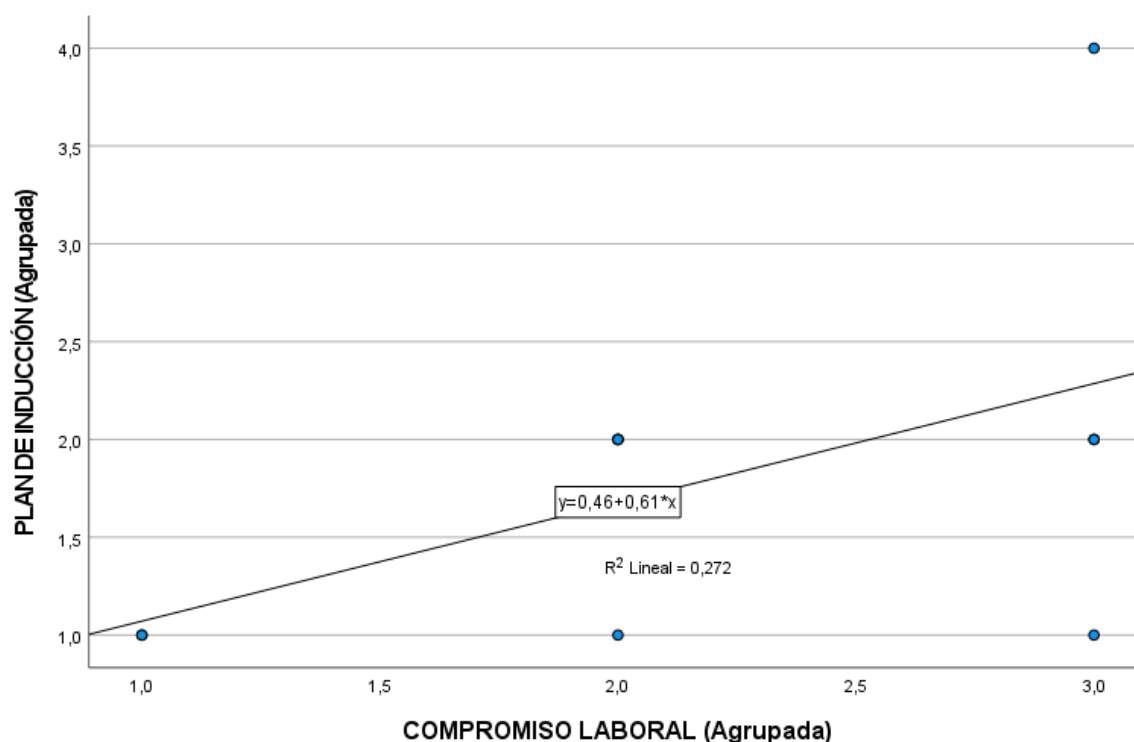
Interpretación: En el caso del Proceso de adaptación de nuestra primera variable, manifiesta un 0% para el nivel bajo, el nivel medio tiene el mayor porcentaje con un 90%, lo cual genera que la mayoría de los colaboradores del Hotel no siempre se adapta a las diferentes actividades que se les pide y a los cambios a los que están expuestos dentro de su trabajo, provocando muchas veces que sea el motivo por el cual optan por dejar el trabajo y así generando que el Hotel de nuevo requiera de personal; ya que indican que permanecen en su lugar de labores por necesidad y no porque se sienten identificados ni comprometidos.

Objetivo específico N°3

Analizar el grado de relación entre la inducción y el compromiso laboral del Hotel San Eduardo EIRL – Chiclayo. Como resultado de la recopilación de datos que se realizó a través de los instrumentos aplicados en el Hotel San Eduardo EIRL – Chiclayo. Se alcanzó conseguir los siguientes datos:

Figura 16:

Correlación de la inducción y compromiso laboral



Fuente: Cuestionario Inducción y compromiso Laboral

Interpretación: De acuerdo a la figura 16 se muestra que el resultado del análisis de correlación de las variables inducción y compromiso laboral, se logra observar que los puntos correlacionales no se acercan mucho a la línea con una frecuencia de correlación lineal débil de 0,272; según la escala de correlación indica que existe una correlación mínima que viene a ser positiva pero débil; ya que el resultado está cerca a cero mostrando así una débil correlación entre ambas variables.

Tabla 15:*Prueba de hipótesis*

Correlaciones				
			INDUCCIÓN (Agrupada)	COMPROMIS O LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	INDUCCIÓN (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,516
		Sig. (bilateral)	.	,126
		N	10	10
	COMPROMISO LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,516	1,000
		Sig. (bilateral)	,126	.
		N	10	10

Fuente: Cuestionario Plan de Inducción y Compromiso Laboral

Interpretación: Los resultados según el SPSS indica que la correlación del coeficiente de Spearman que mantienen ambas variables es de 0,126; lo que significa que la variable inducción y compromiso laboral no mantienen una correlación; por lo mismo que cuando el PV – 0,05 se rechaza la hipótesis nula, ya que tendrían una relación ambas variables de estudio; pero cuando el PV + 0,05 se logra aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, ya que las variables que se están estudiando no mantienen relación; con lo que se puede concluir que ambas variables no tienen una relación directa de acuerdo con los resultados obtenidos por el coeficiente de Spearman.

V. DISCUSIÓN

En este trabajo se evaluó la correlación entre la Inducción y el Compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L – Chiclayo. Por tal motivo, se planteó describir y explorar cada una de las variables por separado para luego comprobar si de acuerdo a las hipótesis planteadas, existía una correlación significativa entre las mismas. Para ello se aplicó 1 cuestionario por variable dirigido a los colaboradores del hotel, sobre inducción y compromiso laboral, los cuáles estuvieron validados primeramente por expertos para su posterior aplicación; pues de acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se puede decir que el objetivo encontrado es que no existe una correlación entre ambas variables de estudio.

El objetivo general de la investigación realizada fue determinar la relación entre la inducción y el compromiso laboral en el Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. Para lo cual, a partir del coeficiente de Spearman se demuestra que no existe una relación entre ambas variables; ya que el p-valor es de 0,126. Asimismo, como significancia encontrada es mayor a 0.05 donde se logra rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula mostrando que la inducción no mantiene relación con el compromiso laboral del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. Para ello se tomó en cuenta las escalas de las interpretaciones de la prueba de hipótesis. Con respecto a la hipótesis H1: donde se esperaba que la inducción tenga una relación con el compromiso laboral de los colaboradores evaluados, los resultados manifiestan que esta debe descartarse por lo mismo que en este caso no existe una relación estadísticamente significativa; ya que fue determinado mediante la prueba estadística de correlación de Spearman con un PV=0,126 para establecer la relación que se mantiene, considerándose que no existe correlación; por ende, no se logra rechaza la H0: donde la inducción no tiene relación con el compromiso laboral del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. Para ello, Molina (2017), en su investigación menciona los errores frecuentes sobre el concepto del valor de P; donde menciona que el p-valor no simboliza la posibilidad de que la hipótesis nula sea positiva; ya que si el p-valor<0,05 simboliza que la hipótesis nula es falsa, lo que significa que es poco probable que la H0 sea cierta, para luego rechazarla y aceptar la hipótesis alterna (H1); pero cuando el p-valor>0,05 representa que la hipótesis nula es positiva pero no verdadera, por lo mismo que no se rechaza la

hipótesis de invalidación, permitiendo indicar que solo es falsable y nunca podemos afirmar que sea cierta. Además, menciona que el PV mantiene una relación con la fiabilidad del estudio que se realiza, por consiguiente, el resultado será más confiable cuando el p-valor sea menor y esto dependerá de diversos factores que intercedan, el tamaño de la muestra es otro de los puntos importantes del cual depende el resultado del valor de P. Así mismo se tomó la decisión de no rechazar la hipótesis planteada, ya que de acuerdo a lo que se logró obtener en la prueba de hipótesis, tampoco puedo quedarme con la hipótesis alterna que se planteó debido a que el p-valor es mayor al nivel de significancia que es 0,05.

El primer objetivo específico de la investigación manifiesta identificar los factores del compromiso laboral en el Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. Para ello se procedió a efectuar la investigación de información necesaria para conocer los factores con los cuáles se mide el compromiso laboral de los trabajadores, lo cual se obtuvo mediante la recolección de la información de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. Donde se logró medir mediante el factor respeto que equivale a un 40%, el cual tuvo el porcentaje más alto reflejando que en el Hotel San Eduardo no todos los colaboradores muestran el respeto necesario en cuanto a su trabajo; el factor satisfacción estuvo representado por 0%, donde se muestra que ninguno de los colaboradores están satisfechos con las actividades que realizan; asimismo las instalaciones que mantiene la empresa no son las adecuadas, cómodas ni agradables para lograr realizar su trabajo de la mejor manera el cual está representado por un 30%, mostrando que un número pequeño de colaboradores nada más se sienten cómodos con las instalaciones brindadas por el Hotel San Eduardo y por último está el factor compromiso y agradecimiento, el cual está expresado con un 10%, revelando que solo una pequeña cantidad de colaboradores están comprometidos con su trabajo y se sienten agradecidos con la oportunidad de brindar sus servicios dentro del Hotel. Al respecto de la investigación de los autores Meyer y Allen, citado por (Cervera, 2018), señalaron factores que miden el compromiso laboral, para ello los autores proponen diversos factores que ayudan a lograr medir el compromiso dentro de las empresas a través de la satisfacción de las expectativas que tienen los colaboradores, la comunicación entre jefes y subordinados, la infraestructura donde desarrollan su trabajo, el orgullo de pertenecer a la empresa, el beneficio o premio que reciben, la seguridad,

estabilidad laboral, el desempeño, las oportunidades, el reconocimiento y las recompensas que obtienen; logrando manifestar que los empleados de la empresa Zintex están comprometidos y mantiene una buena reputación, donde cada uno de ellos se involucran de la mejor manera, logrando desarrollarse y por ende mantienen una buena satisfacción con las recompensas que le brinda la empresa, la infraestructura es la adecuada para el logro de la realización de sus actividades; además mencionaron que las instalaciones dentro de la organización se encontró que el ambiente laboral y el compañerismo si existe por lo que están comprometidos con las estrategias de la misma; por último se sienten seguros y mantienen una gran estabilidad económica, es por ello que se corrobora que estos factores permiten que los empleados dentro de una empresa se sientan comprometidos. Del mismo modo, Ayala y Bustamante (2018), manifiestan algunos factores que le permiten evaluar el compromiso de los colaboradores de la empresa, mediante la permanencia, lealtad, compromiso, identificación, involucramiento y las metas; donde los resultados de su investigación fue similar; ya que a nivel afectivo obtuvo un resultado regular de 83.87%, lo que indica que no existe un apego del colaborador hacia la empresa, manteniendo una deficiencia en la motivación, confianza y tranquilidad; para el nivel de continuidad mantuvo un resultado regular de 90.32%, mostrando que no se sienten contentos con su trabajo dentro de la empresa y en cuanto a nivel normativo también se obtiene un resultado regular de 87.1%, revelando un déficit apoyo de la empresa con sus colaboradores; para ello es de suma importancia lograr desarrollar un compromiso por parte de cada uno de los colaboradores de una empresa, generando que la empresa logre cumplir las metas que tiene propuesta y además que los colaboradores se sientan a gusto con su trabajo.

El segundo objetivo específico de la investigación fue describir el proceso de inducción que realiza el Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. Por lo cual se puede observar que mediante el cuestionario identificamos que los colaboradores del Hotel no han recibido los pasos de un proceso de inducción y tampoco información de la empresa; de acuerdo a los resultados se observa que los colaboradores no han sido informados de los acontecimientos más importantes que ha tenido el hotel desde que empezó a brindar sus servicios; ya que entre nunca y casi nunca está representado por un 60% a los que no se les brindó información; asimismo, a un

40% de los colaboradores no se les ha otorgado el manual de funciones, por ende se refleja un mal manejo de sus actividades dentro de su área de trabajo; en cuanto al reconocimiento del ambiente físico de trabajo más del 50% no obtuvo el recorrido y reconocimiento de las áreas del hotel San Eduardo; por último en cuanto al reglamento interno está representado un 70% de los colaboradores, los cuales casi nunca han recibido el reglamento interno de la empresa, para ello podemos mencionar que se obtuvo resultados negativos ante el proceso de inducción; por ende, se planteó un proceso que se adecue a la organización tomando en cuenta los siguientes pasos; Empresa, Objetivo particular, Introducción, Historia del hotel, Misión, Visión, Valores, Filosofía, Igualdad de oportunidades de empleo, Conocimiento de infraestructura de la empresa, Conclusión y Evaluación. De manera similar, Blas (2018), en su investigación logró determinar que un programa de inducción bien estructurado, da beneficios positivos a la organización, ya que se obtuvo un resultado efectivo del buen procedimiento de inducción que se realizó ante el desempeño de los colaboradores, dando como eficiente la inducción aplicada a los administradores de la cobranza de campo de la empresa kobsa; ya que se realizó una encuesta y una investigación precisa a catorce colaboradores de dicha empresa. Asimismo, (Naumov, 2018), en su estudio, menciona que la inducción es uno de los pasos más importantes para el proceso de gestión del capital humano, donde nos menciona un proceso adecuado desde el momento que el colaborador ingresa a la empresa implica un compromiso de ambas partes, ya que la organización se encargará de mostrarles los pasos a seguir mediante un proceso de inducción y el colaborador va retribuir de manera eficiente a la organización cumpliendo sus actividades para lograr alcanzar todas aquellas metas y objetivos trazados. Por otro lado, tenemos la diferencia con lo que dice (Ramos, 2017) en su investigación sobre un programa de inducción de habilidades tecnológicas, menciona que mediante este programa permite desarrollar dicha inducción, pero se dificulta ya que todos no tienen las mismas condiciones por lo que cuentan con las dificultades de obtener poca accesibilidad al internet, como también dificultades económicas para acceder a un programa de manera más rápida para cada uno de ellos.

Respecto a los resultados del estudio de correlación, en base a los resultados que se obtuvieron en las encuestas, se logró dar respuesta al tercer

objetivo específico que fue Analizar el grado de relación entre la inducción y el compromiso laboral del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo, se manifestó que mediante el gráfico de burbujas se logró obtener que el valor del coeficiente de correlación que mantienen las variables es ($r=0,272$) lo que revela una correlación lineal positiva débil; por lo mismo que está próximo al valor 0 y está muy lejano al valor 1. Por lo tanto, este resultado ayudó a no rechazar la opción de que no hay una relación entre la inducción y el compromiso laboral. Para ello, Campos (2017), menciona en su investigación la interpretación de la tabla de correlación de acuerdo al grado de relación que se obtuvo en la investigación; donde menciona que 0,00 representa que no existe una correlación entre las variables de estudio; +0,10 lo interpreta que la correlación es positiva pero débil; cuando es +0,30 entonces la correlación que mantendrían las variables es positiva baja; en el caso de que sea +0,50 la correlación será positiva media; y en el caso de que el grado de correlación sea +0,75 será positiva considerable y cuando es +1,00 pues la correlación sería positiva muy alta; además el valor de los estadísticos que menciona se encuentran entre -1 y +1; por lo que si r se acerca a 0, entonces se logrará concluir que no hay correlación lineal significativa entre X y Y. En consecuencia, de acuerdo al grado obtenido mediante el gráfico de burbuja, esto permitió descartar la hipótesis alterna (H1) asumiendo que no existe una relación significativa entre la relación de la inducción y el compromiso laboral del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo.

VI.CONCLUSIONES

El resultado de la investigación realizada a los colaboradores del Hotel San Eduardo sobre la inducción y el compromiso laboral indican que no mantienen una correlación positiva.

1. Los factores que permiten medir el compromiso laboral muestran un resultado deficiente; ya que dentro del Hotel los colaboradores indicaron que la empresa no toma en cuenta que los colaboradores se identifiquen con los factores, obstaculizando que a través de estos el compromiso crezca de la mejor manera posible; ya que así el Hotel también tendría buenos resultados en crecimiento como en cuanto a un crecimiento en su rentabilidad, a consecuencia de que sus colaboradores estén más comprometidos con la realización de sus actividades.
2. De acuerdo con el proceso del plan de inducción que le brinda el Hotel San Eduardo a sus colaboradores está bien estructurada y elaborada, pero se logró identificar que no lo implementan y no le dan mucha importancia al momento de que ingresa un personal nuevo; ya que de acuerdo con los resultados que se obtuvieron, evidencian que existe una deficiencia en cuanto a la información de la inducción que realiza; por lo que el Hotel no les alcanzó a otorgar la inducción que toda empresa debe brindar para que así el colaborador se sienta más comprometido; ya que estará informado y conocerá el Hotel de la mejor manera posible. De tal forma que la inducción es fundamental para que un colaborador se desenvuelva en su puesto de trabajo; por lo mismo que ya conocen las áreas como también a la empresa en general.
3. Con respecto al grado de correlación entre la inducción y el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo, mantienen una relación débil; ya que el grado de relación es 0,272; es decir, que según la tabla que nos brinda Campos (2017), Se evidenció que ambas variables no cuentan con una relación directa, por lo mismo que se encuentra en un rango inferior y que está muy cercano a 0.
4. Por último, se concluye que entre ambas variables no existe correlación, por lo que se apreció que los valores de significancia asociados a los grados de

libertad son superiores al P- valor de 0,05; para ello se tomó la decisión de no rechazar la hipótesis nula; por lo que el resultado de la prueba de hipótesis es 0,126, lo que significa que no hay una correlación directa entre la inducción y el compromiso laboral; por lo que se concluye que es importante mejorar la inducción que está realizando para lograr un eficiente compromiso por parte de los colaboradores y así se logre el cumplimiento de sus actividades de la mejor manera, permitiendo elevar la productividad y el compromiso de cada uno de sus colaboradores.

VII.RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se realice una inducción adecuada y precisa con los procesos estipulados para que los colaboradores cumplan sus actividades de la mejor manera y sean eficaces dentro de la misma.
2. Se considera pertinente realizar un seguimiento personalizado hacia las actividades de los colaboradores para verificar el compromiso laboral de cada uno de ellos, para una mejora de productividad en el hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo.
3. Se recomienda capacitar a todos los colaboradores sobre el proceso de inducción para que tengan establecidas sus diferentes actividades con la finalidad de fortalecer el desempeño y compromiso de los mismos, realizando una evaluación en tiempos determinados.
4. Es necesario recomendar el involucramiento de ambas partes con charlas motivacionales de compromiso tanto de la empresa como de sus colaboradores; ya que, si el Hotel le brinda un ambiente adecuado a cada uno de ellos con diferentes oportunidades y beneficios, pues ellos retribuirán aumentando su compromiso con la organización.
5. Para fomentar un mejor compromiso de los colaboradores, es necesario involucrarlos y tener una comunicación eficaz con la debida responsabilidad y respeto, con el fin de que la empresa llegue a tomar las mejores decisiones y lograr los objetivos.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., & Bravo, L. (2019). *Relación de la Socialización y el Compromiso Organizacional en los Colaboradores del Hotel WINMEIER*. [Tesis de grado de licenciado en administración de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional USAT, Chiclayo. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1917/1/TL_AguilarSantamariaAnyela_BravoZambranoLucy.pdf
- Alles, M. (2017). *Desarrollo en el talento humano: basado en competencias*. (3° ed.). Editorial Granica S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=smqBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=alles+2017&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwja2aCDjaTsAhWFHrkGHf21BSkQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=alles%202017&f=false>
- Aon Hewitt. (2016). *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016*. Editorial Empower results. http://www.adril.org.ar/wp-content/uploads/2016/08/ADCA-Estudio-Compromiso-de-los-Empleados-Ago_2016.pdf
- Ayensa, A. (2016). *Empresa en el Aula*. Ediciones paraninfo, SA. <https://books.google.com.pe/books?id=dyyIDAAAQBAJ&pg=PA306&dq=inducci%C3%B3n+en+el+puesto+de+trabajo+2016&hl=es&sa=X&ved=2ahUKWjYzuDZ3IHsAhU8GbkGHSWwAXkQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=inducci%C3%B3n%20&f=false>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Blas, L. (2018). *El Programa de inducción y su influencia en el desempeño de los administradores de cobranzas de campo de la empresa Kobsa, Lima 2018*. [Tesis de grado de licenciado en administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32501/BlasZLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Baldoceda, M. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional de la Gerencia de Operaciones Tecnológicas y Aplicaciones en una Institución Bancaria del Perú, 2017*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial, Universidad Peruana Unión de licenciado en administración]. Repositorio Institucional UPEU. <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigaion/article/view/767>
- Campos, E. (2017). Disaster risk management plan and environmental culture: an analysis from quantitative approach/*Plan de gestión de riesgos de desastres y cultura ambiental: un análisis desde el enfoque cuantitativo*. *Espacio y Desarrollo*, (29), 135+. <https://link.gale.com/apps/doc/A499597516/IFME?u=googlescholar&sid=bookmark-IFME&xid=102a7804>
- Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “el tiburón” en la ciudad de Lambayeque*. [Tesis de grado de licenciado en administración de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional USAT, Chiclayo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1179/1/TL_CerveraTimanaFlordeMaria.pdf.pdf
- Deloitte University Press. (2015). *Tendencias globales en capital humano*. [Presentación de diapositivas]. Deloitte University Press. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Diario Gestión. (2015, 21 de Noviembre). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Diario Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Diario El Peruano. (2017, 06 de Febrero). *Reconocer y mantener el compromiso laboral de los empleados es materia de interés para todas las organizaciones*

que desean conducir sostenidamente sus actividades de la mano de su personal. Diario el Peruano. <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>

Fontes, S., García, C., Quintanilla, L., Rodríguez, R. y Sarriá Encarnación. (2020). *Fundamentos de investigación en Psicología.* (Segunda Edición). Editorial UNED.

https://books.google.com.pe/books?id=uF4HEAAAQBAJ&dq=validez+inter+na+2020&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Flores, F. (2017). *El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016.* [Tesis de Maestría para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Frías, P. (2014). *Compromiso y Satisfacción Laboral como Factores de Permanencia de la Generación Y.* [Tesis de grado para optar por el grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UCHILE. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1

Guerrero, K. & Veliz, M. (2019). *Relación del Compromiso y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Distribuidora AGA NESTLÉ en la ciudad de Jaén.* [Tesis de grado para optar por el grado Administración de Empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrocejo]. Repositorio Institucional USAT, Chiclayo. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2484/1/TL_GuerreroJimenezKelen_VelizChapo%c3%b1anMaria.pdf

Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal.* (4° Ed.). Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V. <https://books.google.com.pe/books?id=Dff9CAAAQBAJ&printsec=frontcove>

r&dq=grados+2013&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjic73laTsAhWJGbkGHcC
yAlgQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=grados%202013&f=false

Gómez, B. (2017). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Editorial Marke Books.

https://books.google.com.pe/books?id=yF6_DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+riesgos+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiD1Ife1KzpAhWwIbkGHavLDsIQ6AEIVTAG#v=onepage&q=que%20son%20los%20riesgos%20laborales&f=true

Gómez, F. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación*. (4.^a ed.). Edición Electrónica.

<https://books.google.com.pe/books?id=r93TK4EykfUC&pg=PA34&dq=escala+de+medicion+ordinal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjWm5Sfl9zpAhX5IHIEHZjtCVgQ6AEIUTAF#v=onepage&q=escala%20de%20medicion%20ordinal&f=false>

Burns, N. & Grove, S. (2014). *Investigación en enfermería*. (Tercera Edición). Editorial EDIDE, SL.

<https://books.google.com.pe/books?id=5UNB9ZknC84C&printsec=frontcover&dq=tipo+correlacional+segun+autores++como+Grove&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwilwoaH8NbwAhV6DrkGHWqQC2wQ6AEwAnoECAIQAg#v=onepage&q=CORRELACIONAL&f=false>

Herrera, J. (2017). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT-Lima 2015*. [Tesis para optar por el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6320/Herrera_SJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. y Moreno, L. (2018) *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Área de investigación y desarrollo, S.L. https://www.researchgate.net/profile/Marcos-Ramos-Rodriguez/publication/322938332_Metodologia_de_la_investigacion_cientifi

ca/links/5aa14866aca272d448b36198/Metodologia-de-la-investigacion-cientifica.pdf

Hernandez, R., Fernandez, E. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta Edición). Editorial Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Info Capital Humano. (2016). *Perú lidera niveles de compromiso de los empleados en América Latina*. Aon Empower Results. <https://www.infocapitalhumano.pe/empresas-recursos-humanos/incentivos-premios-y-distinciones/trofeos-y-distinciones/peru-lidera-niveles-de-compromiso-de-los-empleados-en-america-latina/>

Jhens, L. (2018). *La inducción al personal en los colaboradores de las empresas manufactureras de maquinarias industriales en la ciudad de Juliaca, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UPEU. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1624>.

Loza, D. (2019). *Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019*. [Tesis para optar el Grado Académico de Bachiller en: Administración de Empresas, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional UTP, Arequipa. <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2632/Compromiso%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20productora%20de%20harina%20en%20la%20ciudad%20de%20Arequi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, B. (2016). *Compromiso Laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco- Trujillo- 2016*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV, Trujillo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/440/lopez_chb.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mesta, R. & Muro, E. (2019). *Relación del compromiso organizacional y retención del personal en la industria agroexportadora tropical farm S.A.C. 2017*. [Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional USAT, Chiclayo.
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2132/1/TL_MestaGomezRobert_MuroVargasEduardo.pdf
- Molina, M. (2017). *What is the real significance of p-value?* SciELO, 19 (76).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322017000500014
- Muños, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press.
https://books.google.com.pe/books?id=DflcDwAAQBAJ&dq=libros+de+metodologia&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Muñoz, E. (2016). *Plan de reclutamiento y selección para la mejora del desempeño laboral de la empresa sipán distribuciones SAC Chiclayo, 2016*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV, Chiclayo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25046/mu%c3%b1oz_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naumov, S. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
<https://books.google.com.pe/books?id=k3mSDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Naumov+2018&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi0w-XcjaXsAhVkd7kGHcT9BAYQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=Naumov%202018&f=false>
- Nasution, A., Murakami, Y. y Ishida, T. (2020). *Plan Optimization to Bilingual Dictionary Induction for Low-Resource Language Families*. Artículo de investigación, India.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=789854d7-d1a1-46df-b588->

48b4006c0f3d%40sessionmgr101&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsarx.2010.02396&db=edsarx

- Nieto, E. (2017). *Análisis de la Satisfacción Laboral y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*. [Tesis para la obtención del título de psicología organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional PUCE, Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%20Nieta%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Niño, V. (2018). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=CyejDwAAQBAJ&hl=es&source=gb_s_navlinks_s
- Pack, K. (2017). *Examining the Evolution of a Teacher Induction Program in a Diverse, urban Southeastern School District*. Undergraduate thesis, United States. <https://search.proquest.com/docview/2023507604/abstract/CCDDF4A8876D4D55PQ/7?accountid=37408>
- Parent, J. & Lovelace, K. (2015). *The Impact of Employee Engagement and a Positive Organizational Culture on an Individual's Ability to Adapt to Organization Change*. Eastern Academy of Management Proceedings: Organization Behavior and Theory Track. https://scholarworks.merrimack.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=mgt_facpub
- Parra, M. y Briceño, I (2013). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. Medigraphic, 12 (3). <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene133b.pdf>
- Pena, F. (2009). *Teoría del periodismo*. Editorial Comunicación Social. <https://books.google.com.pe/books?id=CRUcMrdaTXoC&pg=PA145&dq=teoria+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjCnMfEjDxAhVuGLkGH>

ZvcAvcQ6AEwBHoECAUQAg#v=onepage&q=teoria%20organizacional&f=false

- Rachmawati, Y. (2021). *The Effect of Principals' Competencies on Teachers' Job Satisfaction and Work Commitment*. Undergraduate thesis, Indonesia. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=9dad5dc5-7c6c-4d46-8228-8276cc8e5ce9%40sessionmgr103>
- Ramos, L. (2015). *Programa de inducción de habilidades tecnológicas para mejorar el desempeño académico a los alumnos del primer ciclo de administración pública virtual de la uss-chiclayo 2015*. [Tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV, Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3760/ramos_a_l.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, L. (2017). *Programa de Inducción de Habilidades Tecnológicas para mejorar el Desempeño Académico a los Alumnos del Primer Ciclo de Administración Pública Virtual de la USS - Chiclayo*. [Tesis de pregrado, para obtener el grado de Magister en Administración Pública, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS, Chiclayo. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/511/487>
- Rázuri, L. (2017). *Propuesta de mejoras en el manual de inducción del nuevo colaborador para optimizar su pronta adaptación en seguros sura, lima 2017*. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas]. Repositorio Institucional USIL, Lima. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3391/1/2017_Razuri-Angerm%C3%BCler.pdf
- Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo. (2018). *Reasons and factors involved in the organizational commitment*. SciELO, 8 (16). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Rodríguez, J., Pierdant, A., y Rodríguez, E. (2016). *Estadística para administración*. (2.^a ed.). Grupo Editorial Patria.

https://books.google.com.pe/books?id=bBUhDgAAQBAJ&dq=LIBROS+ESTADISTICOS+QUE+DEFINAN+LA+POBLACION+MUESTRA+Y+MUESTREO+CON+5+A%C3%91OS+DE+ANTERIORIDAD&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Rodríguez Rosas, A. E. (2016). *Plan de Inducción de Fortalecimiento de las capacidades directivas y su influencia en los resultados de la ECE en las instituciones educativas del distrito de Chepén - 2015*. [Tesis de doctorado en Educación, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV, Chepén.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19355/Rodr%C3%a9uez_RAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavedra, L. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019*. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV, Chiclayo.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36790/Saavedra_VLB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sana, M. (2018). *Influencia de la inducción de la gerencia de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Mina - Compañía Minera Antapaccay, Cusco, 2018*. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNAS, Arequipa.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6225/RIsaaymv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salvador, J. (2019). *Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales*. San Gregorio, 35.

<http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1107>

Silva, J. (2018). *La Gestión y el Desarrollo Organizacional Marco para mejorar el Desempeño del Capital Humano*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo

- S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=silva+2018+compromiso+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjlmZjasM3xAhVeFrkGHdQhDOUQ6AEwAHoECAMQAq#v=onepage&q=silva%202018%20compromiso%20laboral&f=false>
- Quijano, A. & Silva, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo 2016*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional USS, Chiclayo. <https://core.ac.uk/reader/270315990>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPOS, Puebla*. [Tesis para obtener el título de Lic. En Matemáticas Aplicadas, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio institucional BUAP, Puebla. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Slaughther, E. (2016). *A case study of learning during induction at a Local Authority's Children and Young People's service*. [Thesis for the degree of a Doctorate in Education, University of East Anglia]. Repositorio UEA, Norwich. https://ueaeprints.uea.ac.uk/id/eprint/63357/1/ES_THESIS_FINAL.pdf
- Salazar, P. (2018) *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis para obtener el título de Magíster en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Teferina, M. (2015). *Toma de muestras de contaminantes atmosféricos*. (5.1 Edición). Editorial Elearning S.L. España. https://books.google.com.pe/books?id=xbRWDwAAQBAJ&pg=PA416&dq=tejerina+2015+muestreo+no+probabilistico+416&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwipy669g8_xAhXvqZUCHSKcD9kQ6AEwAXoEC

AIQAg#v=onepage&q=tejerina%202015%20muestreo%20no%20probabilist
ico%20416&f=false

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

TABLA 16: Cuadro de operacionalización de variable 1

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Inducción	Alles (2017), sostiene que la inducción laboral es un puente entre el momento donde la persona inicia la conexión laboral y el momento en el cual se hace cargo de su nuevo puesto; ya que cada	La variable Inducción se medirá mediante 3 dimensiones: Información de la empresa, Información del puesto del área y Proceso de adaptación; en el cual se empleará la técnica de la encuesta y para	❖ INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES.	Información de actividades	P1	ORDINAL
				Integración de un programa de inducción.	P2	
				Misión, Visión	P3	
				Reseña histórica de la organización.	P4	
			Manual del puesto de trabajo	P5		
			❖ INFORMACIÓN DEL PUESTO DEL ÁREA.			

colaborador se pueda interiorizar tanto respecto de la nueva empresa como de las actividades, funciones y responsabilidades que tendrá en su cargo. (p.85).	la recolección de los datos se manejará como instrumento el cuestionario con escala de medida tipo Likert.		Instalaciones del puesto de trabajo	P6
			Reglamento interno	P7
			Orientación	P8
			Valoración	P9
		❖ PROCESO DE ADAPTACIÓN.	Ensayar ejecución de actividades	P10
				P11

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17: Cuadro de operacionalización de variable 2

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: Compromiso laboral	Fink citado por (Silva 2018) lo define como: “La voluntad de un trabajador de hacer un esfuerzo adicional para lograr la visión organizacional” (pg.47).	La variable Compromiso Laboral se evaluará a través de 3 dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo; donde emplearemos la técnica de la encuesta y es por	❖ COMPROMISO AFFECTIVO	Pertenencia	P1	ORDINAL
					P2	
					P3	
					P4	
				Lealtad	P5	
					P6	
					P7	
				Satisfacción	P8	
					P9	
			Indiferencia	P10		
			Conveniencia	P11		
			Comodidad	P12		
				P13		
			Beneficios	P14		
				P15		

ello que para la recolección de los datos se empleará como instrumento el cuestionario con escala de medida tipo Likert.

❖ COMPROMISO
NORMATIVO

Sentimiento de culpabilidad	P16
Deber	P17
Reciprocidad	P18

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA

Objetivo: Señor(a) (Srta.), la presente encuesta tiene la finalidad de recabar información sobre el tema “Inducción y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo”.

Instrucciones: Marca con una X la opción que crea conveniente, a continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actué, considerando la siguiente escala:

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

CUESTIONARIO: INDUCCIÓN

N°	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	VALORACIÓN				
				1	2	3	4	5
1		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Información de actividades ❖ Integración de un programa de inducción 	¿Recibiste la inducción necesaria para ejecutar tus labores de manera eficiente?					
2	Información de actividades.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Misión, Visión 	¿Tienes conocimiento de la visión y misión propuesta por la empresa?					
3		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reseña histórica de la organización 	¿Has recibido o la empresa ha hecho de conocimiento su reseña histórica?					
4			¿La empresa le ha informado acontecimientos históricos más representativos para un mayor involucramiento?					

5		❖ Manual del puesto de trabajo.	¿Recibes un manual de las funciones que vas a realizar en tu puesto laboral?
6	Información del puesto del área.	❖ Instalaciones del puesto de trabajo	¿Realizan un trayecto de reconocimiento del ambiente físico de su área de trabajo?
7		❖ Reglamento interno	¿La empresa les ha brindado el reglamento interno que posee?
8			¿Conoces el reglamento interno de trabajo?
9		❖ Orientación	¿Crees que la empresa brinda la orientación adecuada para lograr las metas planteadas?
10	Proceso de adaptación.	❖ Valoración	¿Percibes la valoración y el compromiso de la empresa para que puedas realizar un trabajo eficiente?
11		❖ Ensayar ejecución de actividades	¿Realizan ensayos de ejecución de sus nuevas actividades dentro de la compañía?

ENCUESTA

Objetivo: Señor(a) (Srta.), la presente encuesta tiene la finalidad de recabar información sobre el tema “Inducción y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo”.

Instrucciones: Marca con una X la opción que crea conveniente, a continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actué, considerando la siguiente escala:

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

CUESTIONARIO: COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	VALORACIÓN				
				1	2	3	4	5
1			¿Se siente como parte fundamental de la empresa?					
2		❖ Pertenencia	¿La empresa implementa actividades de realización que le permitan sentirse identificados y comprometidos?					
3			¿Sientes que en la organización existe un compromiso por parte de la empresa hacia sus colaboradores?					
4	COMPROMISO AFECTIVO		¿Usted le manifiesta lealtad a la empresa por parte del cumplimiento de sus actividades?					
5		❖ Lealtad	¿Muestra respeto por su organización?					
6			¿Se siente identificado con los objetivos que persigue su empresa?					
7			¿Formar parte de la organización activamente es algo que suele satisfacerlo?					
8		❖ Satisfacción	¿Te sientes satisfecho en tu puesto laboral?					
9			¿Se siente valorado incluido y parte importante de las actividades de tu puesto laboral?					

10		❖ Indiferencia	¿Siente que la empresa es indiferente y no le da el valor necesario cuando usted realiza bien sus actividades?
11	COMPROMIS O DE CONTINUACI ÓN	❖ Conveniencia	¿Usted cree que es conveniente tener un buen jefe para dar todo de sí en sus actividades?
12			¿Se sintió cómodo y bienvenido en su nuevo puesto laboral?
13		❖ Comodidad	¿Las instalaciones de la empresa son cómodas para que se sienta comprometido a cumplir con sus obligaciones laborales?
14		❖ Beneficios	¿Consideras que tienes muy pocos beneficios y oportunidades para ascender dentro de la empresa?
15		❖ Sentimiento de culpabilidad	¿La empresa hace que se usted se sienta culpable por no lograr contribuir al logro de los objetivos que tiene trazado?
16	COMPROMIS O NORMATIVO		¿Siente que la empresa te exige trabajar más de lo que puede?
17		❖ Deber	¿Se muestra comprometido con su trabajo, manifestando el agradecimiento que tiene con la organización por el trabajo otorgado?
18		❖ Reciprocidad	¿Cree que está realizando de forma positiva sus labores, otorgándole a su empresa y a sus compañeros una oportunidad de desarrollo?

Anexo 3.

Tabla 18: *Matriz de consistencia*

TÍTULO DE LA TESIS:	Inducción y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo.
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión de Organizaciones
AUTOR(ES):	Álvarez Rubio Johana, Lorenzo Ventura Mary Elisa

PROBLEMA	OBJETIVOS		VARIABLES	DIMENSIONES	POBLACIÓN	TÉCNICAS	METODOLOGÍA
	Objetivo general	Objetivos específicos					
¿De qué manera la inducción se relaciona con el compromiso laboral en el Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo?	Determinar la relación entre la inducción y el compromiso laboral en el Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo.	(1) Analizar los factores del compromiso laboral en el Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. (2) Describir el proceso de inducción del Hotel San Eduardo E.I.R.L - Chiclayo. (3) Analizar el grado de relación entre la	Inducción	Información de la empresa Información del puesto del área Proceso de adaptación	Conformado por 10 colaboradores	Encuesta	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo-Correlacional Alcance: Exploratorio Diseño: No experimental-Transversal

inducción y el
compromiso laboral
del Hotel San
Eduardo E.I.R.L -
Chiclayo.

Compromiso laboral	Compromis o afectivo	MUESTRA Conformado por 10 colaboradores	INSTRUMEN TOS Cuestionario	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
	Compromis o de continuidad			Microsoft Excel
	Compromis o normativo			SPSS

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Consentimiento para la investigación por parte de la empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Pimentel, 4 de noviembre del 2020

CARTA N° 025-2020-UCV-CH-EPA

Señor (a):

José Arturo Pérez Villanueva
Representante de "Hotel San Eduardo EIRL"

ASUNTO: PERMISO PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

De mi especial consideración:

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chiclayo y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

A la vez presentarle a los estudiantes ALVAREZ RUBIO JOHANA Y LORENZO VENTURA MARY ELISA quienes son alumnos del IX ciclo de nuestra casa superior de estudios de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales; desea obtener información para su proyecto de investigación titulado "Plan de inducción para mejorar el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo, 2020".

En ese sentido, solicito a su despacho el permiso correspondiente, de ser así, sírvase comunicarnos por escrito o email a administración.cix@ucv.edu.pe.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente, me despido.

Atentamente,

Mgtr. Cesar E. Pinedo Lozano
Coordinador de la Escuela de Administración

SERVICIO JURÍSTICOS
SAN EDUARDO EIRL.

JOSÉ PÉREZ MEGO
GERENTE

Anexo 5. Validaciones de los instrumentos

Ficha de validación 1 del instrumento: Inducción

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Inducción y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo
E.I.R.L. Chiclayo.

1.2 Investigador (a) (es): Alvarez Rubio Johana

Lorenzo Ventura Mary Elisa.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					96
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					96
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					96
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95.3

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

..... Viabilidad en la variable de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: ...PEDRO MANUEL SILVA LEON..... DNI ...42763003....

Grado académico: ...MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Centro de Trabajo: UCV CAMPUS CHEPEN..

Firma: Fecha:



Ficha de validación 1 del instrumento: compromiso laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(Cuestionario)

Experto: Dr. (Mg) ...MG.PEDRO MANUEL SILVA LEON.....

Centro de Trabajo y cargo que ocupa:UCV CAMPUS CHEPEN- DOCENTE TIEMPO PARCIAL.....

Dirección:CAMPUS CHEPEN.....

e-mail:psilval@ucvvirtual.edu.pe..... Teléfono:931575409.....

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				97
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				96
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del Instrumento?				96
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				98
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				96
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				97
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				96
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				97
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				98
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				98

96.90

Opinión de Aplicabilidad:

..... Viabilidad en la variable de estudio.....

.....

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° ...42763003.....

Fecha:/.../.....

Ficha de validación 2 del instrumento: Inducción

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

“Inducción y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo”.

1.2 Investigador (a) (es): Alvarez Rubio Johana

Lorenzo Ventura Mary Elisa.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					85
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					85

PROMEDIO DE VALORACIÓN

92.5

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario es viable a lo que se desea saber.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: **Wilfredo Omar Reyes Bazán**. DNI 44200532

Grado académico: **Magister en Administración de Negocios** Centro de trabajo: Adecco Consulting

Firma: 

..... Fecha: 06/11/2020

Ficha de validación 2 del instrumento: compromiso laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

“Inducción y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo”.

1.2 Investigador (a) (es): Alvarez Rubio Johana

Lorenzo Ventura Mary Elisa.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
Organización	Existe una organización lógica					85
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				80	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					85
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				80	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

85.5

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario es viable a lo que se desea saber.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: **Wilfredo Omar Reyes Bazán**. DNI 44200532

Grado académico: **Magister en Administración de Negocios** Centro de trabajo: Adecco Consulting

Firma:



..... Fecha: 06/11/2020

Ficha de validación 3 del instrumento: Inducción

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Inducción y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L.Chiclayo.

1.2 Investigador (a) (es): Alvarez Rubio Johana

Lorenzo Ventura Mary Elisa.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21- 40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

80

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
.....

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: DENNIS ANTONIO MERA QUEZADA DNI 43155599

Grado académico: MAESTRO Centro de Trabajo: UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

Fecha: 10/11/2020



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
ESUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA
Mg. Dennis A. Mera Quezada
DIRECTOR DE ESCUELA

Ficha de validación 3 del instrumento: compromiso laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Inducción y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L.Chicl

1.2 Investigador (a) (es): Alvarez Rubio Johana

Lorenzo Ventura Mary Elisa.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21- 40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

80

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
.....

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: DENNIS ANTONIO MERA QUEZADA DNI 43155599

Grado académico: MAESTRO Centro de Trabajo: UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO Fecha: 10/11/2020



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
ESUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA
Mg. Dennis A. Mera Quezada
DIRECTOR DE ESCUELA

Anexo 6. Confiabilidad

Variable Inducción

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	11

Variable Compromiso Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	18