



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Inducción del personal y compromiso organizacional en la
empresa Amauta corredores de seguros generales Eirl, Comas,
2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Tinco Huamani, Meyde Janed (orcid.org/0000-0002-6991-3647)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demétrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A dios, mis padres, hermanas que me aconsejaron, me ayudaron económicamente y sobre todo por haberme formado como la persona que soy hoy en día.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad Cesar Vallejo por los cimientos de mi desarrollo, a los profesores que ha destinado su tiempo en enseñarme cosas nuevas y a la empresa por la ayuda brindada para el desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Frecuencia de la variable Inducción del Personal.....	22
Tabla 2: Frecuencia de la variable Compromiso Organizacional	23
Tabla 3: Coeficiente de correlación de Pearson	24
Tabla 4: Prueba de hipótesis general.....	25
Tabla 5: Prueba de hipótesis específica 1	26
Tabla 6: Prueba de hipótesis específica 2	26
Tabla 7: Prueba de hipótesis específico 3	27

Índice de gráficos

Gráfico 1: Frecuencia de la variable Inducción del Personal22

Gráfico 2: Frecuencia de la variable Compromiso Organizacional23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe en de la inducción del personal con el compromiso organizacional; la metodología que se aplicó fue: Enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo; la técnica que se utilizó para obtener los datos ha sido la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo Likert; la población estuvo constituida por 35 colaboradores y la muestra ha sido la totalidad de la población. De acuerdo al análisis descriptivo e inferencial se ha concluido que existe relación significativa de la variable inducción del personal con el compromiso organizacional.

Palabras claves: Inducción, Compromiso, Organización

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship that exists between staff induction and organizational commitment; The methodology that was applied was: applied type, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level, hypothetical deductive method; The technique used to obtain the data was the survey and the instrument was a Likert-type questionnaire; the population consisted of 35 collaborators and the sample was the entire population. According to the descriptive and inferential analysis, it has been concluded that there is a significant relationship between the staff induction variable and the organizational commitment variable.

Keywords: Induction, Commitment, Organization

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas están en constantes cambios y competencia en el entorno del mercado global y se preparan para el futuro previendo oportunidades de negocio efectuando estrategias para optimizar el rendimiento con el fin de aumentar su productividad y transformarse en una empresa de éxito. Conforme pasan los años el recurso humano es minimizado, la mayoría de los jefes no toman en consideración al personal no solo es dar la bienvenida, está en ayudar a poder desempeñarse con mayor rapidez logrando obtener las metas de la organización.

Por ello, es conveniente llevar a cabo la inducción del personal en cualquier empresa que desee persistir a colaboradores productivos y leales, ya que les ayudará a adaptarse y desempeñarse en el puesto, analizando y actualizando la conformación de procedimientos que cooperan a reducir la incertidumbre del cambio evitando errores por falta de información, al mismo tiempo, la falta de interés y el no compromiso pueden afectar en costos para la empresa.

La inducción permite obtener del inducido una disposición positiva hacia la organización y su trabajo (Rumbos, 2009; entrevista personal, profesional de gestión humana, 11 de abril de 2013) no obstante, la empresa tendrá que favorecer al personal a adaptarse a sus diversas funciones donde el personal deberá cumplir con los estándares de la empresa.

Según Meza de los Cobos (2013) alude que el compromiso organizacional es un lazo que une a un individuo a una acción en curso, que puede ser tanto un proceso. El compromiso organizacional es garantizar la permanencia en una organización donde la conexión del personal y la empresa es importante para que todo marche bien.

En el contexto internacional, Báez & Santana (2019) en su informe titulado "Modelo Conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas", nos indica que la empresa, al no ejecutar la inducción a sus trabajadores, la intención de abandono es el mayor efecto en el contexto cubano en razón a que hay

personas menos comprometidas. Por otra parte, se considera que la formación y desarrollo mantiene relación con el compromiso organizacional.

En el contexto nacional, Huamantínco (2018) concluye que se necesita líderes conscientes en donde el compromiso organizacional es predominantemente efectivo para impulsar el desempeño y retener al trabajador con el fin de valorar las oportunidades y aportar con los objetivos del ente

En el contexto local en la empresa Amauta corredores de seguros generales E.I.R.L., se han identificado problemas como el déficit de la inducción del personal, formación y permanencia lo que esto ha conllevado en los últimos años a no estar comprometidos con la empresa. La falta de información sobre las funciones causa confusión, dudas y desorientación al nuevo integrante, como resultado hace que el nuevo empleado este desinteresado y no se adapte a su ambiente de trabajo.

De acuerdo a lo mencionado es de suma importancia desarrollar la inquisición con la intención de resolver el enlace de la Inducción del Personal con el Compromiso Organizacional; dicho propósito se planteó el problema general y específicos siguientes.

Problema general ¿Cuál es la relación de la inducción del personal con el compromiso organizacional de la empresa Amauta corredores de seguros generales E.I.R.L. Comas, 2021? Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación de la inducción del personal con el compromiso afectivo en la empresa Amauta corredores de seguros generales E.I.R.L., Comas 2021? 2. ¿Cuál es la relación de la inducción del personal con el compromiso de continuidad en la empresa Amauta corredores de seguros generales E.I.R.L., Comas 2021? 3. ¿Cuál es la relación de la inducción del personal con el compromiso normativo en la empresa Amauta corredores de seguros generales EIRL, Comas 2021?

La investigación ha Justificado desde el punto de vista teórico porque se ha revisado con holgura el enlace de las variables inducción del personal con el compromiso organizacional, obteniendo como resultado descriptivo correlacional presentando desenlaces a las dificultades del marco de investigación. Desde el punto de vista práctico la investigación se sugiere a fin de desenlazar las

dificultades encontradas en la organización y en el ambiente de indagación y otras peculiaridades semejantes; se aprecia la disputa de los antecedentes adquiridos y las terminaciones correspondientes. Desde la perspectiva metodológica la inquisición estuvo justificada porque se trazó un instrumento de inquisición que podrán ser utilizadas para futuras investigaciones.

Objetivo general: Estatuir la conexión de la inducción del personal con el compromiso organizacional en la empresa Amauta corredores de seguros generales EIRL, Comas, 2021. Objetivos específicos: 1. Estatuir la conexión de la inducción del personal con el compromiso afectivo en la empresa Amauta corredores de seguros generales EIRL, Comas 2021. 2. Estatuir la conexión de la inducción del personal con el compromiso de continuidad en la empresa Amauta corredores de seguros generales EIRL, Comas, 2021. 3. Estatuir la conexión de la inducción del personal con el compromiso normativo en la empresa Amauta corredores de seguros generales EIRL, Comas, 2021.

La hipótesis general: Se encontró conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso organizacional en la empresa Amauta corredores de seguros generales E.I.R.L, Comas, 2021. Hipótesis específicos: 1. Existe conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso afectivo en la empresa Amauta corredores de seguros generales EIRL, Comas, 2021. 2. Existe conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso de continuidad en la empresa Amauta corredores de seguros generales EIRL, Comas, 2021. 3. Existe conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso normativo en la empresa Amauta corredores de seguros generales EIRL, Comas, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

López, Gómez & Garcés (2016) tuvieron como objetivo direccionar con procedimientos o técnicas para establecer un plan de inducción. La metodología que utilizó para obtener información fue un enfoque cualitativo. Concluyeron que al realizar una actividad es importante realizar evaluaciones para capturar el conocimiento que demuestra el nuevo empleado, juntar sus experiencias frente a la institución y asegurar que la inducción sea un proceso generativo.

Aguilar & Cubero (2018) tuvieron como objetivo determinar la distribución de realizar los procedimientos de instigación al equipo de enfermería. La metodología que utilizó para obtener información fue exploratoria, con una orientación cuantitativo, no experimental y transversal. concluyeron que es evidente la perentoriedad de reanudar los procesos de inducción, como un lugar para que el personal que se incorpore, obtenga habilidades y organización, de manera que realice bien su función en la empresa.

Barragán, Guerra, Ortiz & Sandoval (2018) sostuvo como objetivo evaluar la eficiencia de los programas de inducción. Concluyeron que desde la perspectiva de la mercadotecnia el ente debe enajenar su visión, misión y objetivos al incorporarse un nuevo personal, como resultado, aumentara la productividad.

Para Salau, Falola, & Akin (2014) They aimed to investigate the level of knowledge of the staff about the meaning and the utility of induction. They concluded that induction intervenes significantly in the attitude and behavior of staff towards organizational effectiveness.

King & Wilson (2018) their objective was to accentuate the impact on the individual with the greatest implementation of the institution's induction policy. They concluded that staff induction as a primary alternative for long-term interventions for improved retention and ensuring clarity of expectations between the individual and their manager.

Tambien Sadiq, Ramzan & Akhtar (2017) they aimed to investigate the need, relevance and satisfaction of novice teachers about the induction program. They

concluded that novice teachers are pleased with the induction program they provided, so it will help them to stay in the new school environment in the first years of work and as a consequence will bring quality in education.

Elorriaga & Barreto (2015) tuvieron como objetivo observar el desarrollo de inducción en las PYMES. La metodología del estudio fue exploratorio - descriptivo y un enfoque analítico cualitativo. Concluyó que llevar a cabo un proceso de inducción es complicado, ya que en su mayoría no cuentan con un área tan compleja y desarrollada, sin embargo, lo que hacen es un entrenamiento operativo en el área de trabajo y quien se encarga de hacerlo es un compañero de trabajo.

Mejía (2016) su investigación tuvo como objetivo plantear una proposición metodológica para la inducción y capacitación. Concluyó que es indispensable priorizar el reforzamiento de la relación colaborador – empresa procurando el bienestar de sus colaboradores avalando la existencia de un equipo de trabajo formado y capacitado para interrelacionarse a las necesidades de la empresa.

Lizurek & Cannizzaro (2016) tuvieron como objetivo mostrar los resultados adquiridos en el estudio de las relaciones sistemáticas de los procesos de inducción del capital humano aplicado sobre las personas, relacionados a la técnica de reclutamiento, selección e inducción de los cargos operativos de la organización. Los resultados revelan la parcialidad en que son aplicadas, mostrando informalidad en los procesos de búsqueda y selección, pero la inducción provee el aprendizaje del personal, cuando su esencia es de incorporar con la empresa.

Así mismo, Gonzales, Sandoval & Heredia (2018) tuvieron como objetivo plantear una estrategia para preparar planes de entrenamiento para aplicarlo en la empresa de ingeniería. La metodología que empleó para obtener información fue aplicada. Concluyeron que, al aplicar estos planes de adiestramiento al personal fundamental en proyectos multidisciplinarios, favorece el compromiso interpersonal interiormente del conjunto del proyecto, y en efecto, colabora en la extracción de proyectos con mejor desempeño.

Figuroa & Navarrete (2019) tuvieron como objetivo saber cómo es percibida la inducción laboral a trabajadores recién incorporados. La metodología del estudio fue descriptiva y mixta. Concluyeron que la inducción es relevante, ya que aumenta la productividad y quienes recibieron la inducción obtuvieron mejor desempeño.

Minnaar, & Moolman (2015) aimed to improve career progression opportunities and employment conditions for qualified employees in the industry. The methodology I use was through interviews made to two large hotel groups. They concluded that the induction program can act as a best practice in the advancement of new staff and at the same time retain staff, reduce absenteeism and can lead to staff motivation.

Rueda (2018) tuvo como propósito presentar un proceso de inducción orientado a los docentes. Concluye que la inducción es un desarrollo de la dirección de habilidades que favorece la habituación de nuevos colaboradores en formación y actividades de la empresa que beneficia a las organizaciones como a los trabajadores. Pese a las inconvenientes que presenta desarrollar un proceso normalizado de inducción, el departamento de talento humano deberá implementar acciones con la finalidad de beneficiar a los docentes.

Torres, Espejo & Pérez (2019) tuvieron como objetivo explicar las causas que interceden en la inducción de los colaboradores del centro médico. La metodología de la investigación fue descriptiva. Concluyeron que contar con planes para realizar los procesos de inducción facilita un acoplamiento en el personal nuevo, aumentando ciertas habilidades y capacidades en su área laboral.

Las tesis a nivel internacional habidas y apreciadas como precedente de la variable inducción del personal son las siguientes: Ribadeneira (2017) su pesquisa tiene deliberadamente a estudiar el efecto de la inducción en el descargo laboral. Se corona que la inducción del personal permite familiarizarse al nuevo personal en el ambiente laboral del cual va a ser parte.

García & Melgar (2016) en su tesis tuvieron como objetivo reconocer la relevancia del Proceso de inducción al personal en una corporación de alimentos. La metodología que utilizó para obtener información fue un cuestionario y una encuesta realizada a los trabajadores. Concluyeron que es relevante anunciar la misión, visión, normas de convivencia, etc. Además, la ausencia de inducción crea confusión sobre el colaborador dentro de la empresa.

Vega (2016) tuvo como objetivo formar una estrategia virtual para los procesos de inducción del personal administrativo y docente. La metodología de la investigación fue un enfoque mixto y alcance descriptivo. Concluyó que es importante ejecutar los procesos de inducción a través de las TIC, dado que acrecienta la motivación en el personal.

Las tesis a nivel nacional que han sido consideradas como antecedentes con la variable inducción del personal son las siguientes: Según Aguirre & Bustamante (2018) tuvieron como objetivo precisar el enlace entre inducción del personal y desempeño laboral. La metodología del estudio fue aplicada, diseño no experimental transversal, nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. Concluyeron que hay una conexión positiva entre las variables, además es necesario realizar una evaluación y elaborar un oportuno proceso para mejorar el desempeño en los trabajadores.

Pardo (2018) tuvo como objetivo estatuir el efecto de la inducción en la productividad profesional de los laboriosos administrativos. La metodología del análisis fue descriptivo correlacional, no experimental, transversal. Concluyó que la inducción influye en el rendimiento laboral donde se siente una conexión positiva y significativa.

Olaya, Meza & López (2017) en su tesis tuvieron como objetivo constatar si la inducción y en la intensificación de las capacidades del personal predominan positivamente en el área de compras de la empresa. La metodología del estudio fue cualitativa, descriptiva y práctica. Concluyeron que la inducción y el reforzamiento capacidades del personal inciden positivamente en el área de compras, accediendo a aumentar los conocimientos de los colaboradores para desempeñarse en su puesto de trabajo.

Los artículos científicos apreciados como precedentes de la variable compromiso organizacional son los siguientes: Verduzco, García, Gracia, Ibarra & Ochoa (2018) en su investigación sostuvo como propósito entender el compromiso organizacional existente en los empleados de las pequeñas y medianas organizaciones. La metodología del estudio fue no experimental transaccional descriptivo. Concluyó que el personal contratado está más comprometido en comparación con los de contrato temporal, lo que denota que los trabajadores mantienen un compromiso por permanencia a más años en la organización se tendrá mayor compromiso.

Böhrt, Romero & Díaz, (2014) Su pesquisa tiene como finalidad distinguir y enlazar las respuestas a los elementos afectivos, de continuación y normativa del compromiso organizacional con algunos puestos de la estructura jerárquica, en tres distintas empresas bolivianas. Concluyó que el grado de compromiso no son iguales por labor, pese haberse dado la información necesaria de la organización, es decir no importa el modelo de organización, el área de trabajo y que función realiza, pero sí interesa promover a tiempo el compromiso con la organización.

Para Ertugrul, & Pehlivanoglu (2020) his study was aimed at identify the effect of organizational identification on organizational commitment. The methodology they used to obtain the information was through the questionnaire. They concluded that organizational identification is an effective factor in commitment; and therefore, managers must work to improve the identification of employees with organizations.

Karaoglu, Turan & Gozler (2020) the purpose of this study is to inquire the effect of the organizational commitments of teachers assigned in different branches on their organizational dissent. The methodology they used to obtain information was through forms that are filled out by the teachers. They concluded that as the level of commitment of teachers with their institutions increases, it will be easier to exchange ideas at the managerial level and make joint decisions.

También, Fabián (2019) su estudio tiene la finalidad establecer la conexión a través del compromiso organizacional y la modalidad de contrato. La metodología de la investigación fue un estudio observacional, correlacional, transversal. Concluyó que los trabajadores inestables tienen un mayor compromiso normativo por lo que se interpreta que están en el trabajo por conveniencia de permanecer en el trabajo, entonces la acción de contratar no sería decisiva del compromiso organizacional.

Oseña, Ramos, Cirilo, Manrique, Rocío & Zevallos (2018) en su investigación tuvieron como objetivo relacionar las variables compromiso organizacional y actitud al cambio en el trabajador. La metodología del estudio fue un enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, correlacional, hipotético deductivo y diseño no experimental transversal. Concluyeron que tener un excelente compromiso organizacional, también existe una mejor actitud al cambio en el personal que labora.

Así mismo Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez (2016) explica cómo entender y decretar las circunstancias de mayor importancia del compromiso organizacional en las pequeñas industrias. La metodología del estudio fue transversal, mixta (cuantitativa y cualitativa). Concluyeron que el compromiso organizacional es una energía referente a los individuos que se establecen e implican con el ente.

Peña, Chávez & Alarcón (2016) su investigación tuvo como propósito determinar los componentes del convenio organizacional y observar su conexión en empresas pequeñas. La metodología del estudio es transversal, cuantitativa y de tipo descriptivo. Concluyeron que los colaboradores están identificados con la organización y existe un significado de lealtad a la misma, sin concernir si están complacidos o no, a su vez les resulta interesante continuar en la corporación.

Davila & Troncoso (2018) their objective was to determine if the labor policies and practices implemented by the companies are related to the degree of organizational commitment manifested by the worker. The design of this study was correlational and cross-sectional. They concluded that workers perceive that

the organization has good labor practices and are committed to the organization. non-monetary recognition is esteeming a relevant variable element to promote the organizational commitment of workers.

Da Silva, Gallon & Pessotto (2017) o objetivo foi analisar as dimensões do comprometimento organizacional dos técnicos administrativos de uma IES privada e comunitária. utilizando métodos multivariados, o tipo de desenho foi descritivo correlacional. Concluíram que a abordagem afetiva mostra falta de apego afetivo e integração com a instituição, a abordagem normativa mostrou que os funcionários se sentem obrigados a permanecer na instituição porque carregam problemas institucionais como se fossem seus, por isso apresentam uma média superior e está relacionado ao tempo dos funcionários na empresa.

Pereira, Veloso, Soares & Costa (2017) teve como objetivo analisar a satisfação e engajamento dos funcionários da unidade de saúde da família e entender se os funcionários engajados com suas organizações eles estão satisfeitos. A metodologia do estudo foi quantitativa, observacional. Eles concluíram que o compromisso organizacional e a satisfação no trabalho têm um impacto positiva, os profissionais sentem-se satisfeitos e comprometidos com as unidades de saúde do família, sendo a natureza do trabalho, o relacionamento com os colegas e a comunicação, O comprometimento efetivo é o mais proeminente que implica na identificação dos profissionais projeto das unidades de saúde da família.

Aldana, Tafur & Leal (2018) en su investigación tuvieron como objetivo distinguir lo diligente del compromiso de estos establecimientos con un consumidor interno. La metodología de su pesquisa fue cuantitativa, método etnográfico. Concluyeron, el compromiso destaca en la descripción del puesto, el contacto, el nivel de colaboración hacia la empresa, el rendimiento y el modo de liderazgo del gerente como componentes decisivos para mantener el compromiso.

Maldonado, Ramírez, García & Chairez (2014) tuvieron como objetivo reconocer si existen diferencias del compromiso organizacional con algunas variables como demográficas y laborales. Concluyeron que hay un valor medio del compromiso de parte de los profesores en su institución y no hallaron disimilitud en el género, condición, situación familiar, edad y experiencia.

Bravo, Otero & Peñata (2020) tuvieron como objetivo detallar el nivel de convenio organizacional a partir del criterio del personal instructivo. La metodología del estudio es cuantitativa. Concluyeron que se encontró un prominente tanto por ciento de didácticos afirman apego a la organización, este nivel de compromiso se ha forjado por el tiempo que llevan laborando la mayoría de los docentes, pero consideran insatisfechos en las condiciones laborales en las que ejercen su trabajo.

Las tesis a nivel internacional apreciadas como procedentes de la variable compromiso organizacional son las siguientes: Manzano (2017) abarca como finalidad estatuir normas con una mejor dirección de reforzamiento del compromiso organizacional y del sentido de pertenencia en el centro educativo. Concluyeron que existen diferentes tipos de compromiso organizacional, que depende de la edad, años de relación a la institución, el rango profesional de los profesores y del nivel de significado de permanencia por parte de los docentes. Se examinó que el grado de compromiso es predominado de manera positiva según el ingreso de un personal a la empresa y el periodo de trabajo en el centro educativo.

Gutiérrez & Rico (2019) tuvieron como propósito calificar el valor de compromiso organizacional que demuestran los trabajadores hacia la organización en base al tipo de contrato laboral. La metodología de la pesquisa es cuantitativa, no experimental, tipo transversal y descriptivo, correlacional. Concluyeron que no hay distinción entre el compromiso organizacional con la modalidad de contrato y con el tiempo el empleado logra vincularse con la empresa sin importar el tipo de contrato.

Las tesis a nivel nacional estimadas como referencias del compromiso organizacional son las siguientes: Bustamante, Fernández, Moscoso & Vera (2016) tuvieron como propósito reconocer la conexión que hay en el compromiso organizacional con el intento de rotación laboral en la organización. Concluyeron que los colaboradores tienen una unión emocional y mayor lealtad hacia la empresa presentando una relación contraria con la intención de rotación, ya que los colaboradores sienten una obligación de permanencia.

Sáenz (2021) su estudio tiene el objeto de especificar la obligación organizacional en la DEMUNA. La metodología del estudio fue cualitativa de tipo básica. Concluyo concluye que el individuo se encuentra identificado con la institución y presenta un destacado nivel de espontaneidad entre compañeros y con los directivos. Así también, oportunidades de recursos, y que existe un fuerte componente de lealtad y acatamiento de directivas brindadas por la empresa.

Condemarín (2017) su estudio tuvo como propósito restituir la conexión que hay en el compromiso organizacional con la ocupación de los personales. El enfoque del estudio fue cuantitativo. Concluyó que al obtener los análisis estadísticos mostraron que si hay relación positiva del compromiso organizacional con desempeño laboral con un nivel de significancia.

La presunción científica que se ha recepcionado como base a fin de la investigación es la teoría de relaciones humanas por Elton Mayo (1927) Su teoría resalta la relevancia del individuo que trabaja en las organizaciones. Es decir, en cuanto más sea la incorporación social en el equipo de labor ira en aumento la disposición a fructificar con el objetivo de aumentar la satisfacción del trabajador alcanzando su potencial y eficiencia.

Los enfoques teóricos, nociones y proposiciones relacionados con la variable inducción del personal son los siguientes: Alles (2019) la inducción es un proceso formal, tendiente a adaptar a los nuevos empleados con la empresa, sus funciones y en su centro de trabajo. Donde deberán participar los recursos humanos, al igual que los jefes directos del individuo que se incorpora. La inducción consiste en dos partes conceptuales distintas: inducción a la organización y la inducción al puesto de trabajo.

Grados (2013) la instigación es una fase que empieza con el acuerdo del reciente trabajador en la corporación para aclimatarse lo más raudo posible a su reciente entorno laboral, colegas, deberes, y normas del ente.

García (2013) la incorporación al puesto de trabajo del nuevo trabajador es un proceso en el que se pretende la adaptación del hasta ahora candidato a la empresa. Esta situación provoca indecisión. Por este motivo la planificación, la programación y evaluación minimizará la inseguridad.

Los enfoques teóricos, proposiciones y nociones asociados con la variable compromiso organizacional son los siguientes: Louffat (2018) define al compromiso organizacional como una interrelación en medio de la afición afectiva de una persona hacia la compañía. Se deduce que el acuerdo organizacional es un constructo tridimensional, en otras palabras, se agrupan por tres medidas: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.

Robbins & Coulter (2018) precisa que la obligación organizacional como el nivel en que un trabajador simpatiza con la compañía, sus objetivos y anhela continuar en la empresa.

Rubio (2016) el compromiso organizacional se fundamenta dentro de la empresa con la creación e integración de medidas que tienen como fin crear las condiciones propicias para que el colaborador esté alineado con los valores de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

El tipo de investigación fue adaptada con el escrito de metodología de la pesquisa científica de Hernández, Fernández & Baptista (2014) el cual deslindan que la pesquisa estudiada fundamenta en determinar incertidumbres existentes en el marco del análisis.

3.1.2 Enfoque

El encauzamiento del análisis fue cuantitativo, el propio que se ampara en el escrito de Hernández, et al. (2014) el cual determina que el enfoque cuantitativo se basa en recabar datos, abordar hipótesis en base a la medición numérica y de ejecutar el análisis estadista para decretar la conducta y constatar las hipótesis expuestas.

3.1.3 Nivel

El nivel del estudio fue descriptivo correlacional, el propio que se afirma con el libro de Hernández, et al. (2014) establecen que las exploraciones descriptivas buscan precisar peculiaridades de acontecimientos detallados en una cierta comunidad. Es correlacional ya que busca la relación de las variables o conceptos dispuestos en el entorno de investigación.

3.1.4 Diseño

El diseño del análisis fue no experimental de corte transversal, el mismo que se alimenta del libro de Hernández, et al. (2014) los cuales determinan que los diseños no experimentales radican en acatar y distinguir los acontecimientos en su entorno originario del análisis sin efectuar maniobra alguna de las variables. Es de corte transversal, ya que la información será dada en una ocasión.

3.1.5 Método

El procedimiento del estudio fue hipotético deductivo, el propio que se ampara en el escrito de la metodología de la pesquisa de Bernal (2010) precisa que el procedimiento de investigación hipotético - deductivo se basa en el método que proporciona afirmaciones en particularidad de supuestos y pretende contradecir o deformar tales hipótesis, deduciendo de ellas términos que deben enfrentarse con acciones.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable X: Inducción del personal

Según Alles (2019) la inducción es un proceso formal, tendiente a adaptar a los nuevos empleados con la empresa, sus funciones y en su centro de trabajo. Donde deberán participar los recursos humanos, al igual que los jefes directos del individuo que se incorpora. La inducción consiste en dos partes conceptuales distintas: inducción a la organización y la inducción al puesto de trabajo.

Dimensión 1: Inducción a la organización

Según Grados (2013) alude a brindar información general de la organización al nuevo personal como: historia; visión, misión, valores; instalaciones, políticas, normas y las prestaciones generales, facilitando al nuevo integrante conocer a fondo su nuevo ambiente de trabajo.

- Indicadores: Evolución historia; misión, visión y valores; infraestructura; políticas, normas; obligaciones y derechos.

Evolución Historia:

La historia nos da acceso a conocer la evolución mediante los sucesos y hechos el pasado, entender el presente y hasta proyectar el futuro.

Información sobre la empresa:

Es hacer saber acerca de la empresa de algo que se desconoce cómo la misión que es el propósito que un individuo desea cumplir, visión que es lo que se espera de la empresa a futuro y los valores que son principios éticos que hace que forme una identidad corporativa.

Infraestructura:

Es la agrupación de elementos o servicios que son irremplazables para que el ente pueda ejecutar para que desarrollen el trabajo en efecto.

Políticas y normas:

Son las reglas que impone una organización para el bienestar de la empresa y cada uno de sus integrantes.

Obligaciones y derechos:

Son las acciones que el empleador brinda a los colaboradores para su beneficio como pagos que reciben por el trabajo realizado e incluyen los seguros de vida, salud y pensiones, etc.

Dimensión 2: Inducción al puesto de trabajo

Según Alles (2019) consiste en instruir al nuevo personal, informando sus principales responsabilidades como es que se desempeñará en el puesto, se deberá presentar en el área específica y es necesario que conozca sus funciones que debe hacer y cómo hacerlo para cumplir con dicho objetivo.

- Indicadores: Presentación con el jefe; presentación con compañeros del área, objetivos del puesto y funciones.

Presentación con el jefe:

Es la acción de manifestar algo o informar a alguien, presentar al jefe inmediato es fundamental para el nuevo personal, ya que puede sentirse en confianza y seguro de sí mismo en la empresa.

Presentación con compañeros del área:

Es relevante presentar desde el primer día al nuevo empleado con los compañeros del área relacionadas con sus labores, ya que establecerá vínculos profesionales asegurando mayor productividad y suscitando oportunidades laborales.

Objetivos del puesto:

Es informar las funciones más concretas del puesto, con la finalidad de saber qué expectativas se espera que cubra y aporte en la organización.

Funciones:

Son las descripciones del trabajo que los colaboradores llevarán a cabo en la empresa, es decir tienen la responsabilidad de cumplirlas.

3.2.2 Variable Y: Compromiso organizacional

Según Louffat (2018) define al compromiso organizacional como una interacción entre el apego afectivo que una persona tiene hacia una compañía. Por ende, se puede decir que el compromiso organizacional es un constructo tridimensional, es decir, está agrupado por tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Según Rubio (2016). Refiere al vínculo sentimental de la persona hacia la corporación como un efecto de gusto o agrado ante la organización de necesidades, expectativas y estar identificado con los valores de la organización, de modo que siente que pertenece a la organización.

- Indicadores: Pertenencia, identificación y orgullo

Pertenencia:

Es el vínculo con algo o alguien quien tiene derecho a ella y que se siente parte del grupo, en este sentido el grupo u organización del que forma parte el trabajador le permite confortar y madurar su identidad.

Identificación:

Es el hecho y apego de identificar o reconocer un individuo u organización, en el contexto laboral es la vinculación del empleado con la empresa, donde se siente comprometido con esta.

Orgullo:

Es la sensación de satisfacción del empleado al pertenecer a una entidad que le brinda respeto, cuidado, estimación e importancia.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Según Rubio (2016). Consiste en la necesidad de estar en la empresa, ya que le brinda ciertos beneficios como: su estatus, sueldo, etc. Esto hace que quiera conservar su puesto y continuar en la empresa.

- Indicadores: Permanecer, beneficio y valor

Permanecer:

Consiste en mantener, reconocer las actividades bien elaboradas por parte de los colaboradores de una empresa, para conseguir el desarrollo y bienestar en un ambiente motivador, para el trabajador que traerá como consecuencia productividad y rentabilidad en la organización.

Beneficio:

Son las prestaciones obtenidas por un tiempo de servicio en la organización.

Valor:

Es la satisfacción obtenida al realizar una labor espléndida, venerada e inspirada por otros que nos demuestra que somos útiles y valorados por la sociedad en distintos aspectos.

Dimensión 3: Compromiso Normativo

Según Rubio (2016). Es el reconocimiento que siente el trabajador de quedarse en la empresa, ya que le ha tratado bien y que siente que debe responder de manera recíproca.

- Indicadores: Deber moral, lealtad y compromiso

Deber moral:

Es una obligación que está enlazado a los comportamientos o actitudes humanas, es un suceso de presión en razón a que se realiza sobre la voluntad.

Lealtad:

Es el atributo de un individuo que hace referencia a un acuerdo, deber y fidelidad que se expresa hacia una persona.

Compromiso:

Es la acción de asumir una obligación con algo o alguien, por medio de una decisión voluntaria.

3.2.3 Matriz operacionalización de variables

Anexo N°1

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

La localidad del estudio formada por el conjunto de 35 colaboradores de la empresa Amauta corredores de seguros generales EIRL, lo propio que se sostiene en el libro de Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisan como un grupo de individuos en un lugar establecido.

- **Criterios de inclusión:** Son todos los trabajadores por contrato indefinido y eventual con cargo directivo y profesional.
- **Criterios de exclusión:** No se considerará el personal de limpieza
- **Unidad de análisis:** Los colaboradores de la empresa

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica empleada a fin de la recopilación de antecedentes es el sondeo al igual que posee como base el libro de metodología de investigación científica de

Bernal (2010) precisa el sondeo es un método que accede a alcanzar antecedentes de los individuos por medio de un sondeo que obtiene preguntas.

3.4.2 Instrumento

El mecanismo que se empleó para recolectar la información fue un sondeo el propio que se sostiene con el escrito de metodología de la inquisición científica de Hernández, Fernández & Baptista (2014) el cual precisan que el formulario está compuesto por un conjunto de interrogantes que acceden a cuantificar las variables de exploración.

3.4.3 Validez de instrumento

La validez del mecanismo fue avanzada por el método de juicio del experto; para dicho apostá se requirió la colaboración de 03 docentes con jerarquía de maestría o doctorado quienes entregaron su anuencia; el propio que se estima en el anexo N°3 dicho acto se mantiene por el escrito de metodología de la investigación Hernández, et al. (2014) precisan que la validez se basa en medir el nivel de mecanismo que calibra la variable que codicia cuantificar.

3.4.4 Confiabilidad del instrumento:

La fiabilidad del instrumento se alcanzó mediante el estadístico del alfa de Cronbach basándose un sondeo piloto a 12 colaboradores y procedimiento correspondiente del programa SPSS el coronamiento de dicho acto se despliega en el anexo N°4 y posee un índice de fiabilidad de 0.803 el propio que es estimado de acorde al índice de fiabilidad como bueno. Dicho hecho se alimenta del escrito de metodología de investigación científica de Hernández et al. (2014) concluyen que la fiabilidad es el grado en que un instrumento origine coronamientos consistentes y acorde.

3.5 Procedimientos

3.5.1 Se coordinó con el gerente de la empresa Amauta Corredores de Seguros Generales EIRL, a quien se solicitó su autorización para desarrollar la pesquisa y contar con el consentimiento informado lo que se evidencia con un documento de autorización que se muestra en anexo N°5

3.5.2. El medio de indagación serán los colaboradores establecidos como muestra de la empresa Amauta corredores de seguros. A quienes se les pretendió que envíen la información en el sondeo.

3.5.3. Los colaboradores fueron ubicados en el centro de trabajo, la indagación se efectuó de forma personal para 13 trabajadores y 22 atreves de Google formulario quienes trabajan de forma remota.

3.6 Método de análisis de datos

3.6.1. Método descriptivo

Dicho procedimiento se basó en el estudio de las tablas y gráficas de frecuencias alcanzadas por medio del programa SPSS a nivel de variables agrupadas el propio que se sostiene en el libro de metodología de investigación científica Hernández, Fernández & Baptista (2014) precisan que el método descriptivo detalla puntuaciones, datos y valores de las variables de análisis que abarca reparto de frecuencias entre otros.

3.6.2. Método de análisis inferencial

Dicho tratamiento consiste en una modificación minuciosa y metódica de las pruebas de hipótesis por medio de un estadístico a nivel de hipótesis general y específico, la misma que se mantiene en el escrito de metodología de análisis científica Hernández, Fernández & Batista (2014) concluyen que la observación inferencial equivale en demostrar hipótesis y evaluar los efectos.

3.7 Aspectos éticos

La investigación fue desarrollada tomando en cuenta los principios éticos como: honestidad, objetividad, confiabilidad, respeto y rigor científico practicando los valores de la universidad Cesar Vallejo, que son, autonomía, justicia, beneficio y no maleficencia.

IV. RESULTADOS

4.1 Descriptivos

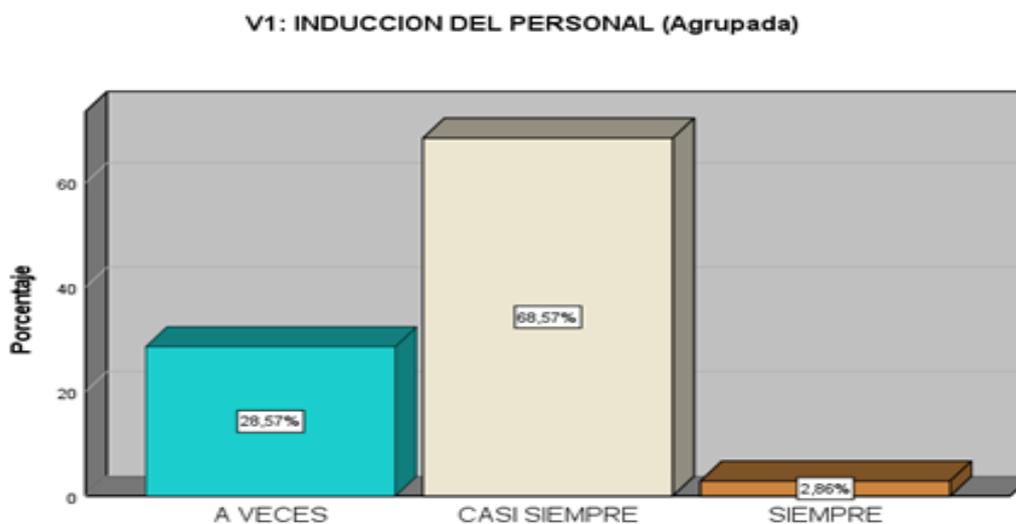
4.1.1 Tablas de frecuencia de la variable inducción del personal agrupada

Tabla 1: Frecuencia de la variable Inducción del Personal

V1: INDUCCION DEL PERSONAL (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	28,6	28,6	28,6
	CASI SIEMPRE	24	68,6	68,6	97,1
	SIEMPRE	1	2,9	2,9	100,0
	<i>Total</i>	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 1: Frecuencia de la variable Inducción del Personal



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Acorde a los frutos alcanzados mediante el sondeo aplicado a los colaboradores de la organización Amauta corredores de seguros generales EIRL, relacionado a que si la organización realiza la inducción del colaborador que apiña las dimensiones inducción a la organización e inducción al puesto del trabajo los resultados son: 68,57% casi siempre, 28,57% a veces y el 2,86% siempre.

4.1.2 Tabla de frecuencia de la variable agrupada compromiso organizacional

Tabla 2: Frecuencia de la variable Compromiso Organizacional

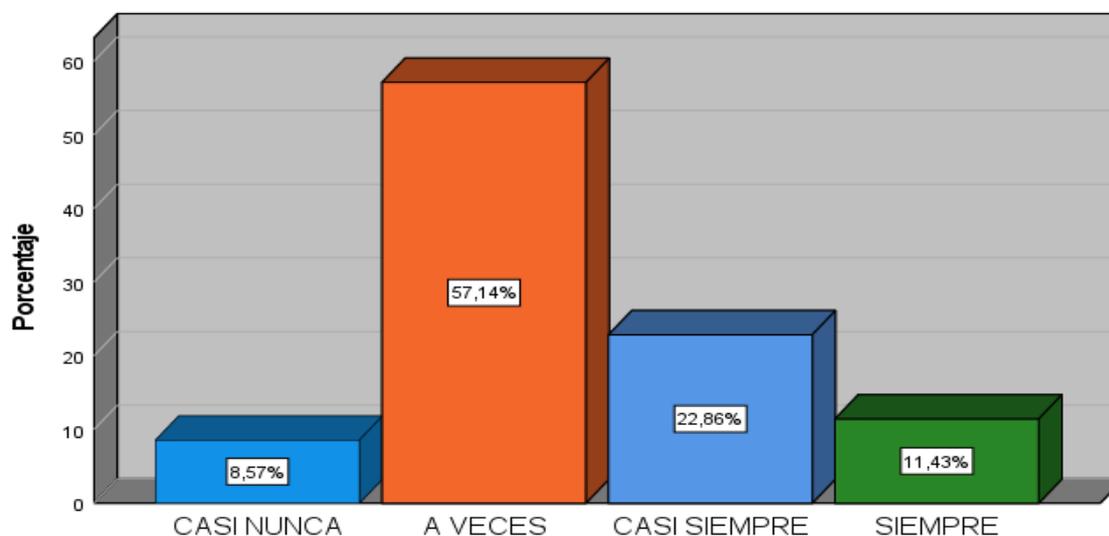
V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	8,6	8,6	8,6
	A VECES	20	57,1	57,1	65,7
	CASI SIEMPRE	8	22,9	22,9	88,6
	SIEMPRE	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2: Frecuencia de la variable Compromiso Organizacional

V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Agrupada)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Concorde a los efectos logrados mediante la indagación aplicado a los colaboradores del ente Amauta corredores de seguros generales EIRL, referente al compromiso organizacional que agrupa las dimensiones afectivo, continuidad y normativo los resultados son: 57,14% a veces, 22,86% casi siempre, 11,43% siempre y el 8,57% casi nunca.

4.2 Inferencial

4.2.1 Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 3: Coeficiente de correlación de Pearson

Valor	Tipo de correlación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de metodología de la investigación, 5 edición, por Hernández, Fernández y Baptista (2014) México: Mc Graw- Hill.

4.2.2 Condiciones

- Sig. T= 5%
- Nivel de aceptación 95%, $z=1,96$
- H_0 = Hipótesis Nula
- H_a = Hipótesis alterna

4.2.3 Reglas de decisión

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

4.2.4 Prueba de hipótesis general

No existe conexión de la inducción del personal con el compromiso organizacional.

Ha: Existe conexión de la inducción del personal con el compromiso organizacional.

Tabla 4: Prueba de hipótesis general

Correlaciones

			V1: INDUCCION DEL PERSONAL (Agrupada)	V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: INDUCCION DEL PERSONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	35	35
	V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	35	35

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

Interpretación: Conforme a la información que se observa en la Tabla N°4 el coeficiente de correlación de Spearman es 0.447, la significancia bilateral 0,007. De acuerdo a la tabla N°3 “Coeficiente de correlación” sujeta una correlación positiva media; del mismo modo la regla de decisión Si el valor $p < 0.05$, se declina la H_0 y se aprueba la H_a . Por consiguiente, se halló relación positiva de las variables inducción del personal con el compromiso organizacional.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe conexión de la inducción del personal con el compromiso afectivo

H_a : Existe conexión de la inducción del personal con el compromiso afectivo

Tabla 5: Prueba de hipótesis específica 1

			Correlaciones	
			V1: INDUCCION DEL PERSONAL (Agrupada)	D1: COMPROMISO AFECTIVO (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: INDUCCION DEL PERSONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,369*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	35	35
	D1: COMPROMISO AFECTIVO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,369*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos, se observa en la tabla N°5 el coeficiente de correlación de Spearman es 0,369 lo que indica que existe una correlación positiva media; así mismo un valor de (Sig. = 0.029 < 0.05), donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.2.6 Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe conexión de la inducción del personal con el compromiso de continuidad

Ha: Existe conexión de la inducción del personal con el compromiso de continuidad

Tabla 6: Prueba de hipótesis específica 2

			Correlaciones	
			V1: INDUCCION DEL PERSONAL (Agrupada)	D2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: INDUCCION DEL PERSONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,413*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	35	35
	D2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,413*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Conforme a los desenlaces obtenidos, se observa en la tabla N°6 el coeficiente de correlación de Spearman es 0,413 lo que denota hallarse una correlación positiva media; así mismo un valor de (Sig. = 0.014 < 0.05), donde se declina la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

4.2.7 Prueba de hipótesis específico 3

Ho: No existe conexión de la inducción del personal con el compromiso normativo

Ha: Existe conexión de la inducción del personal con el compromiso normativo

Tabla 7: Prueba de hipótesis específico 3

Correlaciones				
			V1: INDUCCION DEL PERSONAL (Agrupada)	D3: COMPROMISO NORMATIVO (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: INDUCCION DEL PERSONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,429*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	35	35
	D3: COMPROMISO NORMATIVO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,429*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Conforme a la información obtenida, se observa en la tabla N°7 el coeficiente de correlación de Spearman es 0,429 lo que denota que existe una correlación positiva media; así mismo un valor de (Sig. = 0.010 < 0.05), donde se declina la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

5.1 Objetivos

5.1.1. El objetivo general de la pesquisa ha estatuido la conexión de la inducción del personal con el compromiso organizacional, a acorde a las consecuencias descriptivas e inferenciales se ha establecido que hay conexión significativa de la inducción del personal con el convenio organizacional. Estos efectos se han enlazados con los diferentes tipos de estudios contemplados en el marco teórico los mismo que se especifican a continuación:

En los artículos científico de Figueroa y Navarrete (2019) determinaron que la inducción aumenta la productividad y alinea el desempeño de los colaboradores con estrategias empresariales. Archelia, Inga, Olivares & Escalante (2021) concluyeron que mientras haya una buena administración, el compromiso de los colaboradores se acrecentara progresivamente. Así mismo se encontró coherencia con la conclusión de la tesis de Ribadeneira (2017) determinó que la inducción del personal permite familiarizarse al nuevo personal en el ambiente laboral del cual va a ser parte. Manzano (2017) quien concluye que el compromiso es predominado de manera positiva según el ingreso de un personal a la empresa y el periodo del tiempo de trabajo.

La teoría científica considerada como sustento de la investigación es la teoría de relaciones humanas por Elton Mayo (1927) su teoría resalta la relevancia del individuo que trabaja en las organizaciones. Entre más sea la incorporación social en equipo de trabajo mayor será la capacidad a producir con el objetivo de aumentar la satisfacción del trabajador alcanzando su potencial y eficiencia.

También la inquisición está dentro de la relevancia del enfoque teórico de Alles (2019) en su libro “selección, formación y desarrollo” quien define la inducción es un proceso formal, tendiente a adaptar a los nuevos empleados con la empresa, sus funciones y en su centro de trabajo. Robbins & Coulter (2018) en su libro precisa que el compromiso organizacional es el nivel del trabajador simpatiza en la empresa, sus objetivos y anhelos continúan en el ente.

5.1.2. El objetivo específico 1 de la pesquisa ha estatuido la conexión de la inducción del personal con el compromiso afectivo, acorde los desenlaces descriptivos e inferenciales se ha delimitado que hay conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso afectivo. Estos efectos se han enlazados con los diferentes tipos de estudios contemplados en el marco teórico los mismo que se especifican a continuación: Los coronamientos se han equiparado con los diferentes tipos de investigación contemplados en el marco teórico los mismo que se pormenorizan a continuación:

En el artículo de Mejía (2016) concluyó que es indispensable priorizar el reforzamiento de la relación colaborador y empresa procurando el bienestar de sus colaboradores avalando la existencia de un equipo de trabajo formado y capacitado para interrelacionarse a las necesidades de la empresa. Bravo, Otero & Peñata (2020) concluyeron que hay un elevado porcentaje de docentes afirman apego a la organización, este nivel de compromiso se ha forjado por el tiempo que llevan laborando la mayoría de los docentes, pero consideran insatisfechos en las condiciones laborales en las que ejercen su trabajo. Así como también la tesis de Vega (2016) concluyó que es importante ejecutar los procesos de inducción a través de las TIC, dado que acrecienta la motivación en el personal. Bustamante, Fernández, Moscoso & vera (2016) quienes concluyeron que los colaboradores tienen una unión emocional y mayor lealtad hacia la empresa, ya que los colaboradores sienten que pertenecen a la empresa.

También residen adentro de los alcances de la teoría científica de las relaciones humanas mencionado en el numeral 5.1.1 También la inquisición está dentro de la magnitud del enfoque teórico de Grados (2013) en su libro la inducción es una fase que empieza con el contrato del reciente trabajador en la corporación para aclimatarse lo más pronto posible a su reciente ambiente de trabajo, compañeros, deberes, y normas de la empresa. Rubio (2016) en su libro el compromiso afectivo refiere al vínculo sentimental de la persona hacia la empresa como un efecto de gusto o agrado, de modo que siente que pertenece a la organización.

5.1.3. El objetivo específico 2 de la inquisición ha estatuido la conexión de la inducción del personal con el compromiso de continuidad, acorde los efectos descriptivos e inferenciales se ha establecido que hay conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso de continuidad. Estos efectos se han enlazados con los diferentes tipos de estudios contemplados en el marco teórico los mismo que se precisan a continuación:

En los artículos científico de Torres, Espejo & Pérez (2019) concluyeron que contar con planes para realizar los procesos de inducción facilita un acoplamiento en el personal nuevo aumentando ciertas habilidades y capacidades en su área laboral. Verduzco, García, Gracia, Ibarra & Ochoa (2018) concluyeron que el personal contratado está más comprometido en comparación con los de contrato temporal, lo que denota que los trabajadores mantienen un compromiso por permanencia a más años en la organización se tendrá mayor compromiso. Así como también la tesis de Olaya, Meza & López (2017) concluyeron que la inducción y el reforzamiento de capacidad del personal inciden positivamente en el área de compras, accediendo a aumentar los conocimientos de los colaboradores para desempeñarse en su puesto de trabajo. Gutiérrez y rico (2019) concluyeron que no hay diferencias entre el compromiso organizacional en función a la modalidad de contrato laboral y con el tiempo el empleado logra vincularse con la empresa sin importar el tipo de contrato.

También están dentro de los alcances de la teoría científica de las relaciones humanas mencionado en el numeral 5.1.1.

Así mismo la inquisición está dentro de los alcances del enfoque teórico de Según Rubio (2016) El compromiso de continuidad consiste en la obligación de estar en la empresa, ya que le brinda ciertos beneficios como: su estatus, sueldo, etc. Esto hace que quiera conservar su puesto y continuar en la empresa.

5.1.4. El objetivo específico 3 de estudio ha estatuido la conexión de la inducción del personal con el compromiso normativo, acorde los datos descriptivos e inferenciales se ha definido que existe conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso normativo. Estos efectos se han enlazados con los

diferentes tipos de estudios contemplados en el marco teórico los mismo que se especifican a continuación:

En los artículos de Barragán, Guerra, Ortiz & Sandoval (2018) concluyeron que la mercadotecnia de la empresa debe vender su visión, misión y objetivos al incorporarse un nuevo personal, como resultado, aumentara la productividad. Peña, Chávez & Alarcón (2016) Concluyeron que los colaboradores están identificados con la organización y existe un significado de lealtad a la misma, sin concernir si están complacidos o no, a su vez les resulta interesante continuar en la corporación. Así mismo, en la tesis de Pardo (2018) concluyó que la inducción influye en el rendimiento laboral donde se siente una conexión positiva y significativa. Sáenz (2021) concluye que el individuo se encuentra identificado con la institución y presenta un destacado nivel de espontaneidad entre compañeros y con los directivos. Así también, oportunidades de recursos, y que existe un fuerte componente de lealtad y acatamiento de directivas brindadas por la empresa.

También están dentro de los alcances de la teoría científica de las relaciones humanas mencionado en el numeral 5.1.1.

También la pesquisa está dentro de los alcances del enfoque teórico de Según Rubio (2016) El compromiso normativo es el reconocimiento que siente el trabajador de quedarse en la empresa, ya que le ha tratado bien y que siente que debe responder de manera recíproca.

5.2. Hipótesis

5.2.1. La hipótesis general de la inquisición tuvo conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso organizacional. Conforme a los desenlaces inferenciales “prueba de hipótesis” se logró la hipótesis abordada lo que se demuestra con la información siguiente: Acorde a los datos que se observa en la Tabla N°4 el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.447 y la significancia bilateral 0,007. Conforme a la tabla N°3 “Coeficiente de correlación” tiene una correlación positiva media; así mismo la regla de decisión Si el valor $p < 0.05$, se declina la H_0 y se acepta la H_a . En efecto, se encontró

relación positiva de las variables inducción del personal con el compromiso organizacional.

5.2.2 La hipótesis específica 1 tuvo conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso afectivo según a los desenlaces dados que se visualiza en la tabla N°5 el coeficiente de correlación de Spearman es 0,369 lo que señala que existe una correlación positiva media; así mismo un valor de (Sig. = 0.029 < 0.05), donde se declina la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5.2.3 La hipótesis específica 2 tuvo conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso de continuidad de acorde a los coronamientos obtenidos, se visualiza en la tabla N°6 el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,413 lo que muestra que existe una correlación positiva media; así mismo un valor de (Sig. = 0.014 < 0.05), donde se declina la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5.2.4 La hipótesis específica 3 tuvo conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso normativo según a los datos obtenidos, se visualiza en la tabla N°7 el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,429 lo que señala que hay una correlación positiva media; así mismo un valor de (Sig. = 0.010 < 0.05), donde se declina la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna.

5.3 Resultados descriptivos

5.3.1 La variable “x” inducción del personal

Los desenlaces dados del sondeo a los 35 trabajadores de la empresa Amauta corredores de seguros EIRL, alusivo a que, si en la empresa Amauta realiza inducción que agrupa las siguientes dimensiones inducción a la organización e inducción al puesto de trabajo; siendo los efectos el siguiente: Dichos datos exhiben que un importante 28.6% cavilan que no se aplica la inducción del personal.

5.3.2 Variable “y” compromiso organizacional

Los desenlaces alcanzados de la encuesta a los 35 trabajadores de la empresa Amauta corredores de seguros EIRL comas, relacionado a que, si en la organización Amauta existe un compromiso organizacional que apiña las dimensiones afectivo, continuidad y normativo; siendo los resultados el siguiente: Dichos resultados muestran que un 65.7% examinan que no hay un acuerdo organizacional en el marco de estudio.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se estableció que hay conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso organizacional. Como se visualiza en el resultado inferencial alcanzado “Prueba de hipótesis”; así mismo dichos resultados nos han facilitado obtener la hipótesis y objetivo planteado.

6.2 Se define que hay conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso afectivo. Cómo se refleja con el desenlace inferencial logrado Prueba de hipótesis; asimismo dichos resultados nos han posibilitado lograr la hipótesis y objetivo abordado.

6.3 Se preciso que se encontró conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso de continuidad. Como se demuestra con el efecto inferencial conseguido Prueba de hipótesis; asimismo dichos resultados nos han consentido recabar la hipótesis y objetivo planteado.

6.4 Se concluye que hay conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso normativo. Como se muestra con certeza en el resultado inferencial alcanzado Prueba de hipótesis; igualmente estos desenlaces nos han propiciado obtener la hipótesis y objetivo planteado.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Tomando en cuenta que hay conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso organizacional; se plantea al gerente desarrollar programas de inducción para que el nuevo personal adquiriera conocimientos, habilidades y desempeñarse en la empresa y puesto de trabajo con el propósito de alcanzar el compromiso organizacional. Asimismo, es preciso determinar que el diseño, método e instrumento empleado para la pesquisa ha logrado con acogida el objetivo e hipótesis planteado.

7.2 Tomando en cuenta que hay conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso afectivo; se expone al gerente realizar capacitaciones, charlas al nuevo personal, con el propósito de iniciar un vínculo de apego hacia la empresa. De igual manera, es imprescindible definir que el diseño, método e instrumento empleado para la inquisición ha propiciado alcanzar con logro los objetivos expuestos.

7.3 Tomando en cuenta que se hay conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso de continuidad; se expone al gerente realizar evaluaciones al iniciar el mes y trimestralmente para dar a conocer su desempeño y eficiencia en la empresa, con el propósito de reconocer el esfuerzo que ha invertido en la empresa. Asimismo, es imprescindible que el diseño, método e instrumento empleado para la investigación ha sido posible lograr con éxito los objetivos planteados.

7.4 Tomando en cuenta que hay conexión significativa de la inducción del personal con el compromiso normativo; se expresa al gerente retroalimentar la inducción a los antiguos trabajadores, con el propósito de mantener a colaboradores productivos y leales. Asimismo, es inevitable determinar que el diseño, método e instrumento empleado para la pesquisa ha sido posible obtener con triunfo los objetivos expuestos.

REFERENCIAS

- Aguilar Montoya, C. y Cubero Alpízar, C. (2018). Diagnóstico sobre los procesos de inducción al personal de Enfermería en un hospital de Costa Rica. *Horizonte sanitario*, 17(2), 141-150. Recuperado de: <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2122>
- Aguirre, T. I. y Bustamante, A. A. (2018). *Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho, 2018*. [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UN. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34915/Aguirre_TI%2c%20Bustamante_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aldana E., Tafur J., Leal M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla – Colombia. *Revista ESPACIOS*. ISSN 0798 1015 Vol. 39 (Nº 11). <http://hdl.handle.net/20.500.12442/1974>
- Alles, M. (2019). *Formación, capacitación y desarrollo*. Buenos Aires: Granica. Recuperado de: <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/formacion-capacitacion-desarrollo?location=1>
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos su proceso organizacional*. Monterrey: Universitaria UANL. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Báez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R. & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en

empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>

Barragán, J., Pablo, R., Ortiz, A., y Sandoval, P. (2018). Programa de Inducción en las Empresas como Herramienta de Mercadotecnia Emocional. *Revista Daena International Journal of Good Conscience*, 13(2), 211–222. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v13-n2/A12.13\(2\)211-222.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A12.13(2)211-222.pdf)

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). Bogotá: Pearson. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Böhrt, R., Romero, C. y Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu*, 12(2), 227-245. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a4.pdf>

Bustamante, M. J., Fernández, H. M., Moscoso, H. Y. & Vera, M. J. (2016). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Peru]. Repositorio institucional. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8312>

Bravo, E. A. A. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), Recuperado de: <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181/1564>

Chaves, E., & Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>

- Condemarín, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud–Lima 2016*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Peru]. Repositorio institucional UN. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5681>
- Da Silva, K., Gallon, S., & Pessotto, A. (2017). Comprometimento Organizacional em uma IES Comunitária. *Revista de Administração IMED*, 7(1), 336-358. Recuperado de: <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v7n1p336-358>
- Davila Vera, Macarena, & Troncoso Andersen, Claudia. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 145-150. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300145>
- Elorriaga, L. & Barreto, A. (2015). Inducción organizacional o entrenamiento operativo en las MiPymes de alojamiento turístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina (2011-2013). *FACES*, 21(45), 7-24. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/72003239.pdf>
- Ertuğrul KÖSE, & M. Çağrı PEHLİVANOĞLU. (2020). The Effect of Organizational Identification on Organizational Commitment. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 2151–2160. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.968>
- Espinoza, J., Alegre, J., Huamantínco, M., Santos, C. & Sotil, G. (2018). Compromiso organizacional de los millennials en el sector hotelero: caso Hotel Hilton. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12651>

- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37). Recuperado de: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Figueroa, D. y Navarrete, E. (2019). Caracterización del proceso de inducción laboral y comparación entre la percepción de los trabajadores y la gerencia de hoteles 5 estrellas de la ciudad de Santiago de Chile, en torno a los resultados obtenidos. *Revista de turismo, patrimonio y desarrollo*. Recuperado de: <http://www.turpade.com/f/FG70.pdf>
- García, C. y Melgar, M. (2016). *Proceso de inducción a personal en una empresa de alimentos*. [tesis pregrado, Universidad de san Carlos de Guatemala]. Recuperado de: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/6860/1/T13%20%283037.pdf>
- García, I. (2013). *Gestión de recursos humanos en empresas turísticas*. Madrid: Paraninfo. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=CDmFOSiWq5gC&pg=PA131&dq=induccin+de+personal&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj0rK3j15fsAhXEx1kKHQ8WB4YQ6AEwA3oECAMQAq#v=onepage&q=induccin%20de%20personal&f=false>
- González, A., Sandoval, A., & Heredia, B. (2018). Elaboración de planes de entrenamiento cruzado a personal clave en proyectos: el caso de una empresa de ingeniería. *Revista ingeniería de construcción*, 33(3), 205-218. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732018000300205>

- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal* (4ta. ed.). México D.F.: El manual Moderno, S.A. de C.V. Recuperado de: http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob_0f85ec_887-reclutamiento-seleccin-contrataci.pdf
- Gutiérrez, L. y Rico, D. (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo* [tesis de pregrado Universidad Santo Tomás, Bogotá]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11634/18584>
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). México: Mc Graw Hill. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Karaoğlu, B., Turan, M. B., & Gözler, A. (2020). The Predictive Power of the Organizational Commitments of Assigned Teachers in Different Branches on Their Organizational Dissent. *Romanian Journal for Multidimensional Education / magazine Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 12, 105–125. <https://doi.org/10.18662/rrem/12.1sup1/226>
- King, V., Roed, J., & Wilson, L. (2018). It's very different here: practice-based academic staff induction and retention. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 5, 470. Recupérate de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=vdc.100067094376.0x000001&lang=es&site=eds-live>
- Lizurek, M. I., & Cannizzaro, E. I. (2016). Reclutamiento, Selección E Inducción. Aplicación en Los Cargos Operativos De Las Organizaciones Mipymes De Alojamiento Turístico De Santa Teresita Partido De La Costa Atlántica

- Bonaerense. Revista Electrónica CECIET, 6(10), 18–33. Recuperado de:
<http://www.ceciet.com.ar/cms/files/articulo/50/articulo-50-archivo1-1.pdf>
- López, A., Gómez, B., & Garcés, R. (2017). La inducción como danza generativa: lineamientos teóricos y metodológicos para el diseño de un programa de inducción de personal docente y no docente en las Instituciones de Educación Superior. *Uni-Pluriversidad*, 16(2), 52-62. Recuperado de:
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/unip/article/view/328312>
- Louffat, et al. (2018). *Indicadores y mediciones aplicados a la gestión de personas*. Lima: Pearson. Recuperado de: <http://www.ebooks7-24.com/?il=7650&pg=389>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Revista científica Res non verba*, 9(2), 1-17. Recuperado de: <http://3.14.189.95/index.php/rnv/article/view/220>
- Manzano, D. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador]. Repositorio institucional UN. Recuperado de:
<http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTHManzanoEstrategia.pdf>
<http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>
- Maldonado-Radillo, S. E., Barón, M. C. R., Rivera, B. R. G., & Venegas, A. C. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una universidad

pública. *Conciencia tecnológica*, (47), 12-18.

<https://www.redalyc.org/pdf/944/94431297002.pdf>

Mchete, T. (2020). The role of induction training on performance of new employees at workplace: case study of the open university of Tanzania. *International Journal of Business Management and Economic Review*, Vol. 3, 285 al 300. Recuperado de: https://ijbmer.org/uploads2020/BMER_3_158.pdf

Meza de los Cobos, L. (2013). La cultura y el compromiso organizacional en un organismo descentralizado de la administración pública en Querétaro. [tesis para obtener el grado de maestro, Universidad Autónoma de Querétaro]. Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/829/RI000100.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mejía, C. (2016). Propuesta metodológica para la inducción y capacitación en el área de producción en laboratorios Ropsohn para el buen desempeño, bajo los requerimientos de la resolución 1160 numeral 10 del 2016. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10947/Articulo%20Inducci%C3%B3n%20y%20capacitaci%C3%B3n%20completo%2003%2010.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Minnaar R., & Moolman M. (2015). A staff inducing programmed for hotels in South Africa. *Journal for New Generation Sciences*, 13(1), 88–106. recovered from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssas&AN=edsas.newgen.v13.n1.a6&lang=es&site=eds-live>

- Olaya, M., Meza, A. y López, E. (2017). *Influencia de la inducción y reforzamiento de capacidades del personal en el proceso de compras de la empresa FALUMSA S.R.L.* [tesis de pregrado, Universidad peruana de las Américas]. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/161/TESIS%20MARIZOL%20OLAYA%2007.12.2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oseña, D., Ramos, M., Cirilo, O., Manrique, R., y Zevallos, L. (2018). Compromiso organizacional y actitud al cambio del personal que labora en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Ucayali. *Revista Apuntes de Ciencia y Sociedad*. 08. Recuperado de: <https://doi.org/10.18259/acs.2018011>
- Pardo, A. (2018). *Inducción del personal administrativo nombrado y su incidencia en el rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Tumbes 2015.* [tesis de maestría, Universidad nacional de Tumbes]. Recuperado de: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/230/TESIS%20DE%20MAESTRIA%20%20ANTONIO%20PARDO%20VINCE%20S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, M., Chávez, A., y Alarcón, M. (2016). El Compromiso Organizacional De Los Trabajadores En Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, v. 9 (7) p. 109-119, Available at SSRN: Recuperado de: <https://ssrn.com/abstract=2916862>
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administración &*

Finanzas, v. 9 (5) p. 95-105, disponible en SSRN: Recuperado de:
<https://ssrn.com/abstract=2830684>

Pereira, I., Veloso, A., Soares, I. & Costa, P. (2017). Compromisso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(4), e00153914. Epub May 18, 2017.<https://doi.org/10.1590/0102-311x00153914>

Pruzan, P. (2016). *Research Methodology the aims, practices and Ethics of science*. Switzerland: Springer. Recovered from:
<https://www.pdfdrive.com/research-methodology-the-aims-practices-and-ethics-of-science-e186408433.html>

Ribadeneira, A. (2017). *La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral en la empresa ecuatoriana de Matricería “Ecuamatriz Cía. Ltda.”* [tesis pregrado, Pontifica universidad católica del ecuador sede Ambato]. Recuperado de:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2160/1/76582.pdf>

Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. (13ra. Ed.). México: Pearson. Recuperado de: <http://www.ebooks7-24.com/?il=6951&pg=6>

Rubio, T. (2016). *Recursos humanos dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=GgiIDwAAQBAJ&pg=PT28&dq=c+ompromiso+organizacional+segun+meyer+y+allen&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj3w7W10JrsAhXPxFkKHXKeCUoQ6AEwAnoECAYQAg#v=onepage&q=compromiso%20organizacional%20segun%20meyer%20y%20allen&f=false>

- Rueda, M. (2018). Propuesta teórica y metodológica del proceso de inducción laboral de personal docente en instituciones de educación superior. *Tsafiqui-Revista Científica en Ciencias Sociales*, (10). Recuperado de: <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v0i10.404>
- Rumbos, M. (2009). Propuesta de un modelo de inducción pedagógica para los profesores de la UNELLEZ-Barinas. *Laurus*, 15(29), 254-272 Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76120642012.pdf>
- Sadiq, A., Ramzan, M., & Akhtar, M. (2017). Induction Program for Novice Teachers: An Initiative Towards Quality. *New Horizons*, 11(1), 123-134. Recovered from: <https://search.proquest.com/docview/1881102966?accountid=37408>
- Saenz, P. (2021). Compromiso organizacional en la DEMUNA de la Municipalidad de Chosica 2020. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58083/Saenz_NPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salau, O. P., Falola, H. O., & Akin bode, J. (2014). Induction and Staff Attitude towards Retention and Organizational Effectiveness. Vol 16 (Issue4). pp. 47-52. ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 4. Ver. VI. recovered from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.EE45CC27&lang=es&site=eds-live>
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector Calzado de la provincia de Tungurahua*. [tesis de maestría, Universidad técnica de Ambato]. Recuperado de:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Torres Flórez, D., Espejo Cortes, K. A., & Pérez Paredes, A. (2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio, Meta - Colombia. *Management Review*, 4(1).
<https://doi.org/10.18583/umr.v4i1.133>

Vega, L. (2016). *Proceso de inducción mediado por TIC para personal administrativo y docente en la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales UDCA* [tesis de maestría, Universidad de La Sabana]. Recuperado de:
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/29862/Luz%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Verduzco, R., García, C., Espinoza, K., Mercado, S. y Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15(66), 20–28. Recuperado de: <https://doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>

ANEXOS

Anexo N°1 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X: Inducción del personal	Según Alles (2019). La inducción es un proceso formal, tendiente a familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus tareas y su unidad de trabajo. Donde deberán participar el área de recursos humanos como los jefes directos de la persona que ingresa. La inducción consta de dos partes conceptuales diferentes: inducción a la organización y la inducción al puesto de trabajo.	La variable inducción del personal se medirá a través de las dimensiones siguientes:	Organización	Evolución histórica	1	ORDINAL Escala: Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Información sobre la empresa (misión, visión y valores)	2	
				Infraestructura	3	
				Políticas y normas	4	
				Obligaciones y derechos	5	
			Puesto de trabajo	Presentación con el jefe inmediato	6	
				Presentación con compañeros del área	7	
				Objetivos del puesto	8	
				Funciones	9	
Variable Y: Compromiso organizacional	Louffat (2018) define al compromiso organizacional como una interacción entre el apego afectivo que un individuo tiene hacia una organización. Por ende, se puede decir que el compromiso organizacional es un constructo tridimensional, es decir, está conformado por 3 dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.	La variable compromiso organizacional se medirá a través de las dimensiones siguientes:	Afectivo	Pertenencia	10	
				Identificación	11	
				Orgullo	12	
			Continuidad	Permanecer	13	
				Beneficios	14	
				Valor	15	
			Normativo	Deber moral	16	
Lealtad	17					

				Compromiso	18	
--	--	--	--	------------	----	--

ANEXO N°2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DE LA EMPRESA AMAUTA CORREDORES DE SEGUROS GENERALES E.I.R.L.

Estimado(a) El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada, Inducción al personal y compromiso organizacional en la empresa Amauta corredores de seguros generales EIRL, Comas 2021. Por ello se le solicita responda con veracidad todos los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

N°	Preguntas	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	1 Nunca
	VARIABLE X INDUCCIÓN DEL PERSONAL					
	DIMENSIÓN: INDUCCION A LA ORGANIZACIÓN					
1	¿Se hace conocer la evolución histórica de la empresa?					
2	¿Se difunde la misión, visión y valores de la empresa?					
3	¿Identifica las instalaciones de la empresa?					
4	¿Tiene conocimiento de las instrucciones generales y específicas establecidos por la empresa?					
5	¿Conoce usted los derechos y obligaciones de los trabajadores?					
	DIMENSIÓN: INDUCCION AL PUESTO DE TRABAJO					
6	¿Se presenta al jefe inmediato al personal nuevo?					
7	¿Se presenta al personal nuevo a los compañeros del área?					
8	¿Cuándo usted, ingreso al trabajo le comunicaron los objetivos del puesto?					
9	¿Al ingresar al trabajo le comunicaron sus funciones y responsabilidades del trabajo a desarrollar?					

VARIABLE Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO						
10	¿Está satisfecho de pertenecer a la empresa?					
11	¿Se siente identificado con los objetivos de la empresa?					
12	¿Está orgulloso de formar parte de la empresa?					
DIMENSION: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
13	¿Le gustaría seguir trabajando en la empresa?					
14	¿Si no tuviera beneficios seguiría en la empresa?					
15	¿Sigue trabajando porque sus aportes son reconocidos?					
DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO						
16	¿Cree usted que tiene un deber moral de seguir trabajando en esta empresa?					
17	¿Tiene usted lealtad a su organización?					
18	¿Usted se siente comprometido con la organización?					

Anexo N°3: Validez del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: Inducción del personal y compromiso organizacional en la empresa Amsuta Corredores de Seguros Generales EIRL, Comas - 2021			
Apellidos y nombres del Investigador: Tinco Huamani Meyde Janed			
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio			
ASPECTO POR EVALUAR			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA
Inducción del personal	Organización	Evolución histórica	¿Se hace conocer la evolución histórica de la empresa?
		Información de la empresa (misión, visión y valores)	¿Se difundió la misión, visión y valores de la empresa?
		Infraestructura	¿Identifica las instalaciones de la empresa?
		Políticas y normas	¿Tiene conocimiento de las instrucciones generales y específicas establecidos por la empresa?
		Obligaciones y derechos	¿Conoce usted los derechos y obligaciones de los trabajadores?
	Puesto de trabajo	Presentación con el jefe inmediato	¿Se presenta al jefe inmediato al personal nuevo?
		Presentación con compañeros del área	¿Se presenta al personal nuevo a los compañeros del área?
		Objetivos del puesto	¿Cuándo usted, ingreso al trabajo le comunicaron los objetivos del puesto?
		Funciones	¿Al ingresar al trabajo le comunicaron sus funciones y responsabilidades del trabajo a desarrollar?
		Pertenencia	¿Está satisfecho de pertenecer a la empresa?
Compromiso organizacional	Afectivo	Identificación	¿Se siente identificado con los objetivos de la empresa?
		Orgullo	¿Está orgulloso de formar parte de la empresa?
	Continuidad	Permanecer	¿Le gustaría seguir trabajando en la empresa?
		Beneficios	¿Si no tuviera beneficios seguiría en la empresa?
	Normativo	Valor	¿Sigue trabajando porque sus aportes son reconocidos?
Deber moral		¿Cree usted que tiene un deber moral de seguir trabajando en esta empresa?	
Lealtad		¿Tiene usted lealtad a su organización?	
	Compromiso		¿Usted se siente comprometido con la organización?
Firma del experto			Resultado: <input checked="" type="checkbox"/> SI CUMPLE <input type="checkbox"/> NO CUMPLE <input type="checkbox"/> OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Fecha 30/10 /2020			Resultado: <input checked="" type="checkbox"/> SI CUMPLE <input type="checkbox"/> NO CUMPLE <input type="checkbox"/> OBSERVACIONES / SUGERENCIAS

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS				
Inducción del personal	Organización	Evolución histórica información de la empresa (misión, visión y valores)	Se hace conocer la evolución histórica de la empresa		X						
			Se difunde la misión, visión y valores de la empresa		X						
			Identifica las instalaciones de la empresa		X						
			Tiene conocimiento de las instrucciones generales y específicas establecidos por la empresa		X						
			Conoce usted los derechos y obligaciones de los trabajadores		X						
			Se presenta al jefe inmediato al personal nuevo		X						
			Se presenta al personal nuevo a los compañeros del área		X						
			Cuando usted, ingresa al trabajo le comunicaron los objetivos del puesto		X						
			Al ingresar al trabajo le comunicaron sus funciones y responsabilidades del trabajo a desarrollar		X						
			Está satisfecho de pertenecer a la empresa		X						
Compromiso organizacional	Afectivo	Identificación	Se siente identificado con los objetivos de la empresa	ORDINAL	X						
			Está orgulloso de formar parte de la empresa		X						
			Le gustaría seguir trabajando en la empresa		X						
			Si no tuviera beneficios seguiría en la empresa		X						
			Sigue trabajando porque sus aportes son reconocidos		X						
			Cree usted que tiene un deber moral de seguir trabajando en esta empresa		X						
			Tiene usted lealtad a su organización		X						
			Usted se siente comprometido con la organización		X						
			Normativo		Continuidad	Deber moral	Lealtad	Compromiso	X		
Firma del experto							Resultado: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS			
Inducción del personal	Organización	Evolución histórica Información de la empresa (misión, visión y valores) Infraestructura Políticas y normas	¿Se hace conocer la evolución histórica de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Se difundió la misión, visión y valores de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Identifica las instalaciones de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Tiene conocimiento de las instrucciones generales y específicas establecidos por la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>					
		Puesto de trabajo			Obligaciones y derechos Presentación con el jefe inmediato Presentación con compañeros del área	¿Conoce usted los derechos y obligaciones de los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
						¿Se presenta al jefe inmediato al personal nuevo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
						¿Se presenta al personal nuevo a los compañeros del área?	<input checked="" type="checkbox"/>			
						¿Cuándo usted, ingreso al trabajo le comunicaron los objetivos del puesto?	<input checked="" type="checkbox"/>			
						¿Al ingresar al trabajo le comunicaron sus funciones y responsabilidades del trabajo a desarrollar?	<input checked="" type="checkbox"/>			
						¿Está satisfecho de pertenecer a la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Compromiso organizacional	Afectivo	Identificación	¿Se siente identificado con los objetivos de la empresa?	ORDINAL	<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Está orgulloso de formar parte de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Le gustaría seguir trabajando en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Si no tuviere beneficios seguiría en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Sigue trabajando porque sus aportes son reconocidos?		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Cree usted que tiene un deber moral de seguir trabajando en esta empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Tiene usted lealtad a su organización?		<input checked="" type="checkbox"/>					
			Normativo			Compromiso	¿Usted se siente comprometido con la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto				Resultado: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>						
		Fecha 13/11/2020								

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo N°4: Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Valido	12	100,0
Excluido	0	,0
Total	12	100,0

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	18

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Nivel
[0; 0,5]	Inaceptable
[0,5; 0,6]	Pobre
[0,6; 0,7]	Débil
[0,7; 0,8]	Aceptable
[0,8; 0,9]	Bueno
[0,9; 1]	Excelente

Fuente: Elaborado en base a Chávez y Rodríguez (2018)

Interpretación: Conforme a los resultados adquiridos en el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS versión 22, se ha logrado el coeficiente 0,803, lo que significa de acuerdo al rango establecido en la confiabilidad de Alfa de Cronbach como bueno. En base a ello se realizó una encuesta piloto a 12 trabajadores de la empresa.

Anexo N°5: Consentimiento informado



Central Telf.: 536-7872 Jr. Vizcardo y Guzmán N° 407 Urb. San Agustín - Comas
E-mail: amautacorredoresdeseguros@hotmail.com - SBS J0194

Lima, 22 de Noviembre del 2,020

Señorita
Meyde Janed Tinco Huamani
Ciudad

Refer. Autorización para sus estudios en la Universidad Cesar Vallejo

Estimada Señorita:

Siendo conscientes de su buen trabajo en nuestras oficinas y con la finalidad de ayudarle en los temas y/o tesis para sus estudios en la Universidad Cesar Vallejo, le autorizamos al uso de nuestro perfil como empresa Broker de seguros, con la seguridad de estar colaborando en sus estudios que en alguna manera beneficiara también a nuestra administración.

Siempre atentos y con buena fe para los fines pertinentes, le saludo,

Cordialmente,

AMAUTA CORREDORES DE SEGUROS GENERALES E.I.R.L.

D. HENRY CHAVEZ A.
TITULAR GERENTE
REG. CRS. 1237



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA AMAUTA CORREDORES DE SEGUROS GENERALES EIRL, COMAS, 2021", cuyo autor es TINCO HUAMANI MEYDE JANED, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 26.00% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID 0000-0002-8917-1919	Firmado digitalmente por: VDAVILAA el 11-07-2021 22:25:53

Código documento Trilce: TRI - 0124385