



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Título de la Tesis**

Onboarding y su relación con el desarrollo profesional en la

Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN

**AUTOR(ES):**

Huerta Bautista, Lesly Gabriela (ORCID: 0000-0003-4496-1973) Cano

Dueñas, Linda Aurora (ORCID: 0000-0003-1246-4294)

**ASESOR(A):**

Mg. Castañeda Sanchez, Willy Alex (ORCID: 0000-0002-4421-4778)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**HUARAZ – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

**A DIOS:** Por darme vida y salud, por ser mi guía espiritual por haber bendecido cada uno de mis días en mi vida; por darme mucha fortaleza y confianza y no desistir en lograr esta meta.

### **A MIS PADRES, HERMANOS (AS) Y A MI**

**HIJA:** Por su apoyo y amor incondicional, quienes hicieron lo posible para poder lograr mis metas y objetivos trazados; agradecerles por ser el motivo de luchar por mis sueños por estar a mi lado y hacerme sentir valioso e importante.

*“Cano Dueñas Linda Aurora”*

**A DIOS:** Por haberme guiado y bendecido en cada instante de mi vida, especialmente en los momentos más difíciles; por darme mucha fortaleza y confianza y no desistir en lograr mis objetivos. **A MI MADRE:** le agradezco por siempre apoyarme incondicionalmente en mi superación profesional, apoyándome. **MIS HIJOS:** por comprenderme cuando no siempre estoy presente para ellos, pero están en mis pensamientos.

*“Huerta Bautista Lesly Gabriela”*

## **Agradecimiento**

**A Dios, a nuestra familia y demás seres queridos:** Por estar siempre con nosotros, por su amor, su confianza, apoyo y comprensión permanentes en este camino.

A nuestros docentes de la **Universidad “Cesar Vallejo” – Facultad de Ciencias Empresariales – Escuela Profesional de Administración:** Quienes nos dieron una formación académica de primera con su ejemplo y experiencia para la vida, inspirándonos a una mejora continua a nuestro perfil profesional y laboral.

*Las Autoras*

## Índice de contenidos

<b>Paginas preliminares</b>	<b>Pág.</b>
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Índice de abreviaturas .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	6
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2.Variables y operacionalización.....	17
3.3.Población, muestra y muestreo.....	18
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5.Procesamientos .....	20
3.6.Método de análisis de datos.....	20
3.7.Aspectos éticos.....	20
IV.RESULTADOS .....	22
V.DISCUSIÓN .....	30
VI.CONCLUSIONES .....	36
VII.RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS .....	39

ANEXOS .....	45
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3. Ficha técnica del instrumento	
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento	
Anexo 5. Validez del instrumento de recolección de datos	
Anexo 6. Constancia de autorización de la empresa	
Anexo 7. Base de datos	
Anexo 8. Evidencia de similitud	

### **Índice de tablas**

Tabla 1. Relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. ....	22
Tabla 2. Correlación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. ....	23
Tabla 3. Relación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. ....	24
Tabla 4. Correlación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. ....	25
Tabla 5. Relación entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz - 2020. ....	26
Tabla 6. Relación entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz - 2020. ....	27
Tabla 7. Relación entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020. ....	28
Tabla 8. Correlación entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020. ....	29

## **Índice de figuras**

Figura 1. Relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. ....	22
Figura 2. Relación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. ....	24
Figura 3. Relación entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz - 2020. ....	26
Figura 4. Relación entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020. ....	28

## Resumen

El estudio se encuentra en la línea de gestión de organizacionales, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020, se considera de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental – Correlacional, de corte transversal. Para el desarrollo del trabajo se seleccionó una población integrada por 55 trabajadores, seleccionados mediante el muestreo no probabilístico. Utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que tuvo que pasar por el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, llegando a concluir: Se mostró una relación positiva media ( $\rho = 0.626$ ) entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020, además significativa (sig. 0.000), por ser menor al 0.01, por otro lado se obtuvo el nivel casi siempre con un valor de 40.0 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 38.2 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 1.8 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio, comprobando la hipótesis de estudio.

Palabras claves: Onboarding, desarrollo profesional, municipalidad, personal

## Abstract

The study is in the organizational management line, whose objective is: To determine the relationship between Onboarding and the professional development of the Provincial Municipality of Huaylas, Caraz - 2020, it is considered applied type, with a quantitative approach, non-experimental design - Correlational, crosssectional. For the development of the work, a population consisting of 55 workers was selected, selected through non-probability sampling. Using the survey technique and as an instrument the questionnaire, which had to go through the process of validity and reliability before its application, reaching the conclusion: It showed a mean positive relationship ( $\rho = 0.626$ ) between Onboarding and professional development of the Provincial Municipality of Huaylas, Caraz - 2020,

also significant (sig. 0.000), for being less than 0.01, on the other hand the level was almost always obtained with a value of 40.0%, it can also be seen that the second point more high of intersection is located for the level sometimes with 38.2% and the last highest point of intersection is for the level always with 1.8%, evidencing these intersections the relation that they present in the development of the study can be affirmed, checking the hypothesis of study.

Keywords: Onboarding, professional development, municipality, personnel

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad en el entorno internacional, el Onboarding es un problema que aqueja a muchas instituciones y empresas, debido que las empresas cuando incorporan personal, no cumplen con los procedimientos de inducción y capacitarles en sus funciones y solo se basan en la presentación y asignarles sus funciones, a esto se suma que muchas veces ocasiona que no se puedan desarrollar profesionalmente.

Un estudio realizado por Bautista (2018), en Bogotá – Colombia, relacionado a una empresa privada, de cómo utilizan el onboarding para incorporar al personal que en promedio suelen ser 15 por mes, encontrando que la empresa a pesar de que cuenta con procedimientos administrativos para incorporar a personal, no cumple con ello, porque hace falta realizar capacitaciones de inducción para que puedan conocer las políticas de la empresa y que todas sus funciones y obligaciones se encuentran alineadas a las metas de la empresa, lo que causa que el personal opte por desertar en el trabajo y se retira, esto se afirma por los registros obtenidos, que los trabajadores tienen una permanencia de promedio de uno a dos años, afectando al desarrollo profesional que esperaron encontrar al ingresar a la empresa.

Además, a ello se tiene a Rosas (2015), que desarrolló un estudio en México relacionado al uso del onboarding como soporte para la gestión del talento humano en una institución pública, encontrando que los procesos de incorporación de personal que sigue la institución no son los favorables para que el personal se pueda desarrollar profesionalmente, porque no se les brinda una adecuada inducción de las políticas y procedimientos, a esto se suma que después que pasan meses en el trabajo, recién se les entrega el manual de funciones y obligaciones del trabajador, por exigencias de una pronta auditoría, lo que trae como consecuencia que el personal después de haber ingresado a la institución y pasar un periodo se da cuenta de las funciones que debe cumplir y todo lo que se encontraba realizando lo hizo por consejos de sus compañeros, lo que evitó todo este tiempo que se desarrolle profesionalmente en la institución.

Dentro de Perú el estudio realizado por Arteaga, Brigneti, Manrique, Vargas y Vidaurre (2018), en la ciudad de Lima, resalta la importancia del onboarding como buenas prácticas para la adquisición de talento en las empresas, registrando que las empresas del sector de ventas, se preocupa por involucrar al nuevo personal con los procedimientos y metas que espera la empresa, para ello cuenta con un proceso de inducción, con una duración de dos semanas antes de iniciar con su labor, lo que logra que el rendimiento de los trabajadores sea el esperado y contribuya con las metas empresariales y fortalezca su desarrollo profesional con las incentivos de ascensos al personal que cumple con lo esperado. Este caso es resaltante por lo que pueden evitar las empresas al incorporar los procesos de inducción de manera eficiente y adecuada.

En el entorno nacional el estudio de Alcalá, Rurush, Vilca y Zelaya (2013), quienes desarrollaron un estudio en Santiago de Surco en Lima, enfocada al análisis del desarrollo profesional en ejecutivas, encontrando que las empresas de la ciudad se enfrenta en constante competencias por expandir su mercado, para ello necesita profesionales con capacidad de ser competentes y buscan los mejores profesionales para cada rama, es por ello que una motivación para los profesionales es resaltar entre los demás para poder ser captados por empresas más grandes y mejorar su desarrollo profesional, todo esto visto desde el punto de vista profesional logra que los trabajadores de los diferentes ramas se encuentren en constante competencia y rivalidad por ser mejores profesionales que otro, lo que trae consigo que los ambientes laborales en muchas ocasiones se tornen tensos, envidia y estrés, causando la falta de apoyo al personal nuevo por conocer los procedimientos que debe seguir dentro de la empresa.

Dentro de la región de Ancash a través de los medios de comunicación, se puede decir que las entidades públicas, no escapan a la realidad descrita, inclusive se puede decir que es más compleja, porque las municipalidades de la región no cumplen con los procedimientos de incorporación al personal, dejando de lado la inducción que deben recibir el personal al incorporarse al gobierno local, trayendo consigo que limiten el desarrollo profesional, a esto se suma el centro de análisis del estudio, ubicada en la municipalidad provincial de Huaylas, donde al igual que otras municipalidades no se observa los procesos adecuados de incorporación al

personal, dejando de lado el cumplimiento de inducción y más aún enseñarles las políticas de la municipalidad al personal ingresante, sumado las exigencias que tienen que realizar los trabajadores para el cumplimiento de las funciones del cargo en donde se desempeñan.

En lo referente al Onboarding, la municipalidad no evidencia la preparación de los trabajadores, dejando de lado a la inducción de las políticas de trabajo, de las funciones que debe realizar el trabajador y de los procedimientos que debe seguir para desarrollar una actividad. Al mencionar a la integración laboral, en la municipalidad hace falta procesos de adaptabilidad al ritmo de trabajo, sumado a esto la falta de reuniones de integración para que los trabajadores se puedan integrar y los elementos o condiciones de trabajo en relación a los equipos y materiales de oficina que se les brinda. También al personal ingresante no se le realiza un seguimiento de tareas, dejando de lado la evolución de competencias, el cumplimiento de actividad y la falta de monitoreo de actividades.

Dentro del desarrollo profesional la municipalidad, limita al personal en el crecimiento profesional, dejando de lado la fomentación de estrategias de trabajo, si el trabajador se adapta a la municipalidad y si los trabajadores contribuyen a los objetivos institucionales. En lo que respecta a la experiencia profesional no se valora al personal que se encuentra en constante capacitación, sumado que los trabajadores no se apoyan entre sí para alcanzar un mismo objetivo y la falta de líderes en las jefaturas de las áreas. También mencionar que no se percibe el reconocimiento profesional porque no se puede ascender profesionalmente y los ascensos se dan por afinidad política, por lo mencionado nace el interés por las investigadoras por analizar cómo se relacionan las variables dentro de la municipalidad.

Como problema general se tiene: ¿Cómo se relaciona el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020? y los problemas específicos son: En primer lugar: ¿Cuál es la relación que presenta la prelación de personal y la etapa de crecimiento de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020?, en segundo lugar ¿De qué manera se relaciona la integración y la etapa de madurez de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz

- 2020? Y en tercer lugar: ¿Cómo se relaciona el seguimiento y la etapa de maestría de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020?.

El estudio se considera importante, justificado porque el onboarding de la Municipalidad Provincial de Huaylas, desea conocer la percepción que se tiene sobre la incorporación de personal (Onboarding) y como se relaciona con el desarrollo profesional que puedan tener dentro de la municipalidad, para ello se plantean instrumentos que ayuden al análisis de las variables y e pueda establecer el grado de percepción, además a ello se suma que por ser un estudio cuantitativo se tendrá resultados estadísticos que ayuden a la evaluación de esta percepción, con lo cual la gerencia y el jefe de personal, logrando tener el grado de relación que se presente, referente a como incorporan al personal y si se cumple con las políticas de brindarles las facilidades y alcances para su adaptabilidad y si la municipalidad le permite desarrollarse profesionalmente.

A esto se suma que el estudio al realizar un análisis de la manera que se aplica los instrumentos enfocados a las variables, que pueden ser utilizados por otras personas para realizar investigaciones más profundas y puedan alcanzar un análisis sobre este tema que es de suma importancia para las empresas y sobre todo para las entidades públicas en donde se refleja la falta de inducción e incorporación a su personal y solo se basa en asignarles tareas sin basarse en los protocolos y procedimientos que toda empresa debe tener.

La hipótesis general, presenta dos elementos que es la hipótesis de trabajo (Hi): Existe relación significativa entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. Y la hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. La segunda es: Existe relación significativa entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz - 2020. La tercera es: Existe relación significativa entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020.

Como objetivo general se tiene: Determinar la relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. Los objetivos específicos son: Primero, Analizar la relación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020. Segundo, Establecer la relación entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz - 2020. Y tercero, Señalar la relación entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Al desarrollar los antecedentes se tiene en el entorno internacional a Quijije (2019), en su estudio realizado en Quito para obtener el título de licenciad denominado “El onboarding y su influencia para crear vínculos afectivos en los empleados hacia la marca empleadora”, concluyendo: Se registró una correlación

de 0.672 entre el onboarding y los vínculos afectivos entre los empleados, demostrando que los procedimientos de incorporación son de gran beneficio para los trabajadores porque les permite realizar mejor sus actividades y mejora los vínculos afectivo entre ellos, fomentando el compañerismo y el trabajo en equipo para que se desarrollen profesionalmente.

El estudio realizado por Miranda, Hernández y Hernández (2015), con el título “El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados”, llegando a determinar: El 60 % de los trabajadores considera que la empresa es beneficiosa para que alcancen el desarrollo profesional adecuado, por otro lado el 25 % considera que se puede alcanzar un desarrollo profesional a corto plazo y el 15 % de la muestra considera que la empresa no brinda los medios necesarios para alcanzar su desarrollo profesional. Todos estos aspectos son importantes para el desarrollo empresarial. También los investigadores mencionan que los factores de inducción a personal de forma periódica y las capacitaciones de procedimientos son favorables para alcanzar un buen desempeño y lograr el trabajo en equipo.

Los antecedentes nacionales, Quispe (2016), con el título “Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias – 2015”, llegando a concluir: La satisfacción que se presenta es el 39.2% causado por el desarrollo profesional que se pueda alcanzar y los asensos laborales que se pueden obtener a través del área de gestión del talento humano. Otro aspecto que resalta el investigador es el reconocimiento que se le brinda a los mejores docentes con el fin de motivar al resto de trabajadores para lograr que mejoren en su rendimiento laboral y soliciten capacitaciones de reinducción cada periodo.

El estudio realizado por Honorio (2018), con su denominación “las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima, 2016 – 2017”, llegando a concluir: Las prácticas de gestión dentro de la retención de la experiencia humana están asociadas con el elemento de continuidad de la dedicación organizativa del personal que incorpora en corporaciones de producción. La relación de las variables

es directa y vasta, y alcanza una correlación de etapa apropiada de cero.76%. Por lo tanto, este resultado final sugiere que los ejes que conforman la gestión de habilidades humanas están interrelacionados de manera vital y sinérgica dentro de la consolidación de la escala de dedicación organizacional. Principalmente las prácticas relacionadas con la remuneración y la participación del empleado están relacionadas con la continuidad de la dedicación organizacional del personal de las agencias de desarrollo de Lima.

En la fundamentación teórica de la variable Onboarding se tiene a Rosas (2015), quien menciona que es el proceso de incorporación de los trabajadores a la organización y los alcances que se le debe brindar como programas de inducción, entrega de manual de funciones y obligaciones, políticas de la empresa entre otros. Los autores Snell y Bohlander (2013) afirman que esta manera científica para los empleados nuevos les ayudará a "integrarse" con una organización. La incorporación va más allá de la inducción del personal reciente para sus nuevos entornos de pinturas, esto los lleva al corazón coronario de la organización, para que realmente se sientan parte de ella.

Onboarding como un proceso secuencial diseñado con el objetivo de ayudar a los nuevos colaboradores a realizar con éxito la transición hacia una nueva etapa profesional y de integración a la empresa, lo que permite que tome consciencia de su importante rol dentro de la compañía, desde el primer día (Janahuati, 2013).

Las dimensiones de acuerdo a Rosas (2015), quien menciona a las etapas del Onboarding, quien toma los procesos de preparación a los trabajadores, antes del primer día del empleado, un mes de anticipación es lo ideal, durante el cual se realizan actividades, para que se habituó a la cultura, a las políticas y procedimientos de la institución. Como segunda dimensión se tiene a la integración laboral, Adquirir las capacidades que le permitan participar como un miembro efectivo de la organización, a través de la transmisión de la cultura organizacional. Y la última dimensión es, seguimiento de tareas, durante todas las fases del proceso para seguir el desarrollo del empleado en la institución, preguntando a todos los actores involucrados. Todos estos componentes son esenciales para el proceso de

incorporación al personal y los beneficios que trae realizar este proceso dentro de una organización.

Bauer (2010), afirma que el éxito en la incorporación es una parte clave de cualquier estrategia de gestión del talento. Con el alto costo de la contratación, los líderes empresariales deben entender que integrar nuevos empleados en la organización es un paso importante para garantizar su éxito, y dará como resultado una curva de aprendizaje más rápida para los nuevos empleados, mejorará la comunicación y la adaptación a la organización teniendo en cuenta los siguientes procesos: Reclutamiento del personal, en el que se realiza una convocatoria para atraer a los candidatos idóneos a desempeñar un cargo específico dentro de la empresa, para Colcha (2016) “Es el conjunto de técnicas y procedimientos, encaminados a atraer candidatos potenciales, calificados y capaces de desempeñar cargos dentro de la organización”. Este proceso se realiza dentro de la organización y fuera de la misma la cual ofrece oportunidades profesionales y empresariales con una variedad de aspirantes, creando oportunidades para la empresa de contar candidatos que poseen capacidades y cualidades óptimas para ejecutar el trabajo.

Selección del personal, es un proceso en donde se escoge al candidato idóneo, para ejecutar el trabajo dentro de la empresa y aporte significativa al cumplimiento de los objetivos empresariales. Colcha (2016), menciona que es una actividad de comparación, de elección y decisión. Es la selección de la persona adecuada para el rol correcto, para ocupar los puestos actuales dentro de la empresa comercial que intenta aumentar el desempeño y el desempeño del personal, además de la efectividad de la empresa, de este proceso de selección dependerá el incremento de la productividad y el mejoramiento del desempeño del personal para el crecimiento continuo de la organización.

Por su parte, Koontz y Weirhrich (2003) se refieren a la elección como, la selección de algunos de los solicitantes de los únicos que cumplen con los requisitos de la colocación y, tarde o temprano, Mondy y Noe (2000), establecieron que elección es el sistema para elegir la persona más capaz para una función seleccionada. Nómina, cuando se escoge al profesional idóneo este debe firmar el

contrato y establecer con este departamento donde se realizarán las afiliaciones a las que tiene derecho por ley, como salud, pensión, cesantías.

La inducción como el programa de recibimiento del nuevo empleado, puede llamarse también “socialización”. Además de recibir y orientar es el primer contacto de éste con la empresa, y la primera impresión es fundamental en el desarrollo laboral del individuo dentro de ella, (Bermudez, 2012).

En este sentido, Mondy y Noe (2000), expresan que dentro de los numerosos objetivos a lograr con un proceso de inducción están: Facilitar el ajuste del nuevo trabajador a la empresa, la inducción ayuda al nuevo empleado a regular al empleador de un oficialmente, porque el empleador desea que el trabajador llegue a ser eficiente tan rápido como sea viable informalmente, con el fin de reducir la ansiedad por el uso de personal nuevo, se deben hacer esfuerzos para combinar al individuo en la organización informal. Al proporcionar información sobre los deberes de la tarea y las expectativas de rendimiento, los nuevos empleados deben ser informados de las pautas y pautas del empleador y el departamento particular al que fueron asignados. Reforzando una influencia positiva, el método de inducción puede hacer mucho para disipar los temores de que el personal también pueda tener aproximadamente si han tomado o no la elección de empleo adecuada.

Según Feldman, (1976), los modelos de Socialización Organizacional poseen tres etapas, el proceso comienza con una primera etapa que se denomina Socialización Anticipatoria, ésta incluye el período de tiempo entre la primera toma de contacto del individuo con la organización y la entrada en la misma. En este momento es cuando se forman las expectativas acerca del trabajo, a través de la información recibida de los futuros empleadores, y una toma de decisiones acerca del futuro laboral. La Segunda etapa es la de Acomodación o Encuentro, esta empieza en el momento en que el individuo pasa a formar parte de la organización, él ve cómo es realmente la organización e intenta convertirse en parte de ella, las actividades que los nuevos empleados llevan a cabo en esta etapa son: aprender nuevas tareas, establecer nuevas relaciones interpersonales con los compañeros, clarificar sus roles en la organización y evaluar su progreso en la misma. Es en esta fase donde a menudo se produce el choque con la realidad, y el empleado confirma

o des confirmara sus expectativas con respecto al empleo, las condiciones de trabajo y la empresa, que puede influir en gran medida sobre las conductas desarrolladas por éste, (Feldman, 1976).

Por último, la tercera etapa es la Gestión de Rol, en la que el trabajador ya debe ser capaz de solucionar las dificultades que puedan surgir dentro del grupo de trabajo y hacer frente a las demandas laborales de otros grupos. Los conflictos que se producen en esta etapa son de dos tipos: conflictos entre el trabajo y la vida familiar, y conflictos entre el propio grupo de trabajos y otros grupos dentro de la organización (Feldman, 1976).

Funk (2018), como una forma que se extiende desde el reclutamiento de candidatos hasta su recepción, la elección de los seres humanos se ha convertido en un aspecto importante para asegurarse de que la organización cumpla con los objetivos que establece, principalmente debido a las situaciones exigentes que genera. Mal sistema de elección. De Cenzo y Robbins (2003) describen la inducción como, los deportes cubiertos de su creación para el empleador y su unidad de trabajo, así como las estadísticas que adquieren a través de los niveles de reclutamiento y selección, y les permite reducir la ansiedad inicial que experimentan una vez que comenzar un nuevo trabajo.

Al realizar la fundamentación teórica del desarrollo profesional se tiene a lo expuesto por Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright (1994), Como las ventajas profesionales que tiene un trabajador para lograr su desarrollo profesional dentro de la empresa (p. 58).

Las empresas pueden ser más efectivas y modernas si su personal tiene una motivación experta para mejorar (Valle, 1995). Las personas con alta resistencia experta pueden superar las barreras de su entorno de trabajo y adaptarse a ocasiones sorprendentes (cambios en los procesos de pintura o en las demandas de los clientes); son capaces de aumentar nuevas formas de aplicar sus habilidades para abordar problemas y actividades sorprendentes. Los trabajadores con perspicacia experta excesiva tienen sueños profesionales y participan en deportes de mejora que los ayudan a alcanzarlos; Toman medidas para evitar que sus

habilidades se vuelvan obsoletas. Los trabajadores con una alta identidad de expertos se dedican a la corporación, pueden hacer lo que sea necesario (incluso trabajar largas horas) para completar una empresa o satisfacer las solicitudes de los clientes, y están orgullosos de las pinturas en la organización.

Dentro de las dimensiones de la variable desarrollo profesional se tiene a la etapa de crecimiento profesional cuando tienen derecho a ingresar al mundo de las estrategias de trabajo, las personas intentan elegir la forma de pinturas que les interese pensando en sus intereses, valores y posibilidades de trabajo, pidiendo datos sobre trabajos, profesiones y trabajos de asociados, amigos y familia y finalmente enfocarse en la importante escolarización o estudio. En la mayoría de los casos, el personal nuevo en una tarea no está preparado para abordar los deberes y roles de la tarea sin la ayuda y la ruta de otros; en muchos roles son tomados en consideración como aprendices. Desde la actitud de la organización, para que las personas nuevas comiencen a contribuir a los objetivos de la corporación, quieren orientación y deportes de socialización que les ayuden a experimentar lo más cómodo posible con sus nuevos colegas y tareas (Ernest & Young, 1998).

Otra dimensión considerada es experiencia profesional, en este segmento, los seres humanos temen aproximadamente mantener actualizados sus talentos y ser percibidos como personas que, sin embargo, hacen contribuciones vitales a la empresa. Tienen muchos años de experiencia laboral, gran experiencia en el proceso y un profundo conocimiento de las expectativas de la empresa con respecto al control de la empresa; por lo tanto, pueden ser entrenadores o tutores valiosos para personas nuevas. Son inquisitivos sobre la evaluación o el desarrollo de las pautas objetivas de la corporación y sus revisiones sobre estrategias de producción, problemas y otras preguntas esenciales sobre las pinturas logradas con la ayuda de la unidad pueden solicitarse extraordinariamente (Gil, Ruiz y Ruiz, 1997). Desde el punto de vista de la empresa comercial, el problema más importante en este segmento es evitar el estancamiento de los empleados y asegurarse de que sus competencias no sean obsoletas.

La última dimensión es reconocimiento profesional, muchos seres humanos este grado no significa un descuento completo de sus horas de funcionamiento, por la razón que deciden permanecer dentro del tiempo de componente del empleador como especialistas. Por otro lado, sin importar la edad, los trabajadores también pueden decidir abandonar la empresa para cambiar de trabajo o de trabajo; algunos se ven obligados a lograrlo debido a la reducción de tamaño o las fusiones (Chiquito, 2020). Las personas que abandonan la empresa normalmente se reciclan, volviendo a la etapa de incorporación; Necesitan datos sobre nuevas áreas profesionales y deben reconsiderar sus pasatiempos y fortalezas profesionales. Desde la perspectiva de la empresa, el pasatiempo principal de gestión profesional en este grado se centra en la planificación de la jubilación (Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright, 1994).

Una profesión puede ser visible desde diferentes ángulos Greenhaus (1987), Secuencia de puestos ocupados en un proceso. Por ejemplo, un profesional también podría mantener puestos relacionado a su perfil profesional. Movilidad dentro de una empresa. Por ejemplo, un ingeniero también puede comenzar su carrera como un grupo técnico de trabajadores individuales y pasar a puestos de consultoría o ingeniería técnica mediante el aumento de su habilidad, deleite y rendimiento profesión del trabajador. La carrera experta de cada empleado se compone de varios trabajos, puestos y experiencias.

Considerando una profesión porque los activos de un trabajo o una empresa comercial pueden ser un punto de vista totalmente negativo por dos razones (Arthur, Hall y Lawrence, 1989), los seres humanos no ejercen constantemente su profesión en una sola tarea o empresa; y las actividades de expertos de los empleados no son estables. Las estadísticas indican que los trabajadores de moda intercambian profesiones con mayor regularidad que antes (Grossman y Blitzer, 1992). Muchos ingenieros en nuestros Estados Unidos de América mantienen puestos de control en los que utilizan poco o nada de su capacitación técnica.

Una carrera puede ser visible como el patrón de experiencias de trabajo relacionadas que marcan la dirección de existencia de una persona (Greenhaus, 1987). Los informes de trabajo consisten en puestos, trabajos y responsabilidades,

y están motivados con la ayuda de los valores, deseos y sentimientos de las personas. La carrera profesional de las personas debe estar en sintonía con su etapa de mejora profesional y su edad. Por esta causa, es muy importante que los gerentes reconozcan el procedimiento de mejora experto y los deseos e intereses excepcionales de los trabajadores en cada etapa de mejora.

La planificación, la mejora experta, es la forma en que los seres humanos Feldman (1998) se convierte en consciente de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades. Cosechan datos sobre oportunidades de trabajo en la corporación. Escogen sueños de expertos. Diseñan planes de movimiento para obtener esos deseos.

Los sistemas de planificación profesional benefician a cada empleado y al empleador (Russell, 1991). Los primeros les ayudan a descubrir sus pasatiempos y habilidades, y a crecer su manera de deleitarse con la posibilidad de descubrir y transferirse a los puestos más regulares con sus objetivos y planes. Desde el punto de vista de la organización, la planificación de la carrera reduce el tiempo que lleva llenar las vacantes, ayuda a hacer planes (preparar a los empleados para las vacantes que surgen de la renovación o la jubilación), identifica al personal con experiencia gerencial y ofrece a todos los trabajadores la posibilidad de averiguar su propósito profesional y aumentar los planes para adquirirlos.

El desarrollo profesional es un ciclo continuo que consta de 3 fases: evaluación, dirección y desarrollo. En la fase de evaluación, se diagnostica la calificación, los pasatiempos y los valores del trabajador. Estas revisiones pueden llevarse a cabo por medio de los propios empleados, la organización o cada uno. La evaluación personal generalmente se logra a través de libros de profesión y seminarios de planes de desarrollo profesional.

La organización se clasifica a través de instalaciones de evaluación, pruebas psicotécnicas, opiniones de desempeño general, pronósticos de promoción y planes de sucesión. La fase de control consiste en determinar el tipo de profesión que el personal desea aumentar, además de los pasos que deben seguir para lograr esos sueños profesionales (Martínez, 2016). En esta sección, los trabajadores

pueden obtener asesoramiento o información profesional individualizada a partir de una ramificación de recursos, junto con sistemas de publicación de tareas, inventarios de talentos, trayectorias profesionales y centros de recursos útiles. El segmento de mejora implica tomar medidas para crear y mejorar la educación de los empleados y sus oportunidades de promoción. Los paquetes de desarrollo más comunes son los programas de mecenazgo, capacitación, rotación de tareas y tutoría (Fernández, 2002).

Imbernon y Canto (2013), la mejora profesional es el efecto de varios factores, que incluyen ganancias, esfuerzos, demanda del mercado y el clima organizacional, publicidad dentro de la carrera, sistemas jerárquicos, entre otros. La escolarización continua de estos seres humanos en el curso de sus vidas expertas es evidente. Esta perspectiva es más global y se basa en la especulación de que el desarrollo experto es un conjunto de cosas que hacen posible o evitan el avance de los docentes en sus vidas profesionales. Madero (2010), en términos de recompensas financieras, son más cruciales que los elementos de mejora y las recompensas no económicas. Para los especialistas mexicanos, las recompensas no económicas son más importantes que las monetarias; pero, los factores de desarrollo profesional son más importantes.

Pardell (2008), en los últimos tiempos, el período de desarrollo profesional continuo se ha integrado completamente en el mundo profesional. Sin embargo, su interpretación en el ejercicio está a cierta distancia del uniforme y a menudo, distintos distribuidores lo usan para funciones muy distintivas, si no ahora sin duda alguna, de confrontación. Por lo tanto, un esfuerzo de explicación es esencial, lo que permite el sistema más racional.

Guerra y Quevedo (2007), la información como una de las premisas de información sobre la profesión constituye un hipervínculo primario para la mejora de la motivación profesional, una forma de motivación que puede convertirse en una tendencia orientadora de la personalidad en la que el alumno es capaz de estructura conscientemente tus propósitos cuando se trata de una carrera determinada. Miranda, Torres, Rotondo y Mostajo (2015), el cumplimiento de competencias únicas en un experto puede ser gradual y acorde con las características que

desempeña. Incluye una creciente experiencia, competencias y actitudes que generan procesos distintivos, algunos más complicados que otros, hasta lograrlo; en consecuencia, probablemente será necesario realizar pinturas con el enfoque grupal en busca de la complementariedad entre sus miembros (asegurando que haya individuos con habilidades excepcionales dentro del grupo) incluso cuando cada miembro alcance el conjunto de habilidades.

El desarrollo del conocimiento requiere el flujo desatado de los hechos; de sensaciones e incluso mente. Del mismo modo, una red es un mecanismo que provoca el intercambio de ideas recientes que, en una situación jerárquica, ahora podrían no adquirirse adecuadamente con frecuencia (Apagu y Adamu, 2015). Además, la popularidad se otorga a través de la contribución y no a través de la posición, un hecho que facilita la cooperación, ya que una comunidad totalmente basada en el conocimiento no promueve la competencia entre sus individuos. Del mismo modo, las visiones y objetivos compartidos evolucionan y se crea un fuerte sentido del deber entre sus individuos o usuarios, lo que termina vendiendo "trabajo en equipo" (Lautenschläger, 2015).

### **III. METODOLOGÍA**

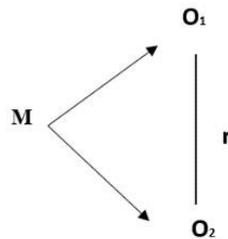
#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio es aplicado, que se basó en el análisis de información y fuentes teóricas proporcionadas por distintas fuentes de información, además presenta un enfoque cuantitativo, basado en datos numéricos para responder a los objetivos y alcance temporal transeccional, porque se aplicó los cuestionarios de onboarding y desarrollo profesional en un solo momento (Valderrama, 2012).

Dentro de la selección del diseño de investigación se encuentra en el no experimental, evitando la intervención de las investigadoras en el comportamiento

de las variables. Además, es correlacional porque se basa en realizar una evaluación del grado de correlación que presentan las variables (Valderrama, 2012).

El esquema de los diseños correlacionales es:



Dónde:

**M:** muestra (servidores públicos)

**O1:** Observación de la variable: Onboarding

**O2:** Observación de la variable: Desarrollo profesional **R:**

Relación de las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable x:** Onboarding

#### **Definición conceptual:**

Rosas (2015). Es el proceso de incorporación de los trabajadores a la organización y los alcances que se le debe brindar como programas de inducción, entrega de manual de funciones y obligaciones, políticas de la empresa entre otros (p. 18).

#### **Definición operacional:**

Es la actividad que está obligada la empresa a realizar con el nuevo personal para que se pueda desarrollar de manera eficiente, teniendo en cuenta a la preparación de los trabajadores, la interacción laboral y el seguimiento de tareas.

#### **Dimensiones e indicadores:**

**Preparación a los trabajadores:** inducción de las políticas de trabajo, inducción de actividades a realizar, inducción de procedimientos laborales y información del horario laboral.

**Integración laboral:** Adaptabilidad al ritmo de trabajo, relaciones con los compañeros y relación con los superiores.

**Seguimiento de tareas:** Evaluación de competencias, cumplimiento de actividades y monitoreo de actividades.

**Escala de medición:** Para todo el desarrollo estadístico se aplicó la escala ordinal.

**Variable Y:** Desarrollo profesional

**Definición conceptual:**

Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright (1994), Como las ventajas profesionales que tiene un trabajador para lograr su desarrollo profesional dentro de la empresa (p. 58).

**Definición operacional:**

Se considera a las oportunidades que tiene un trabajador dentro de la organización para tener un crecimiento profesional, en base a la experiencia profesional y el reconocimiento profesional, analizada mediante la aplicación de un cuestionario.

**Dimensiones e indicadores:**

**Crecimiento profesional:** Desenvolvimiento en el trabajo, adaptación a la empresa y actualizar conocimientos.

**Experiencia profesional:** Capacidad para resolver problemas, Apoyar a nuevos trabajadores y capacidad para asumir nuevos retos.

**Reconocimiento profesional:** Comparte experiencias, posibilidades de asensos laboral y trabajadores diferenciados de los demás.

**Escala de medición:** Para todo el desarrollo estadístico se aplicó la escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Según Tamayo (2012), conceptualiza la población como la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de los dispositivos de evaluación que combinan dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un vistazo dado mediante la integración de un conjunto N de entidades que participan en una característica positiva, y se conoce como la población por constituir todo el fenómeno relacionado con una investigación. Para el desarrollo del estudio la población estuvo conformada por 55 servidores de la municipalidad, distribuidos en personal CAS y personal nombrado, involucrados en los procesos de las variables.

#### **Muestra:**

Para el desarrollo del estudio la muestra se tomó de manera no probabilística, a criterio de las investigadoras, compuesta por los 55 trabajadores.

Para el desarrollo del estudio se considera un muestreo no probabilístico, evitando la fragmentación de la población y tomando al total de la población como muestra. Dentro de los criterios de inclusión: Se tomaron a los trabajadores que tengan menos de un año laborando en la municipalidad y a los trabajadores que hayan sido rotados durante el año 2019. Además, se tiene el criterio de exclusión: Se considera como personal excluido a todos los trabajadores nombrados y a los que no hayan sido rotados en un periodo de un más de un año.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Se aplicó la técnica de la encuesta, Trespalacios, Vázquez y Bello (2005), en el estudio se aplicó la encuesta, “se refiere a la aplicación de un procedimiento estandarizado para recolectar información oral o escrita de una muestra de personas acerca de los aspectos estructurales, ya sean ciertas características sociodemográficas u opiniones acerca de algún tema específico”. La información recoge de forma estructurada y el estímulo es el mismo para todos los sujetos.

**Instrumento:** Para desarrollar el estudio se utilizó como instrumento el cuestionario, considerado como un medio tangible que se emplea en el desarrollo

de un estudio con la finalidad de realizar anotaciones de las opiniones de los sujetos que integran la muestra de manera categórica y con opciones de respuesta politómicas, de tipo Likert (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### **Validez:**

La validez de constructo, que consiste en determinar los elementos claves para la elaboración de instrumentos como: la determinación de las variables, luego descomponerlas en dimensiones, fundamentadas por una teoría y la selección de los indicadores, que permitirán la elaboración de los Ítems, posterior a ello se pasa toda esta información a la matriz de validación y se entrega a los expertos para proceder a la determinación de la validez. Para el desarrollo del estudio se seleccionará a tres profesionales de administración para realizar la validación.

#### **Confiabilidad:**

Para determinar la consistencia y la finalidad de un instrumento, desarrollado a través de software estadístico como el SPSS versión 26.0. Para este proceso se tiene en cuenta el método de Alfa de Cronbach porque los instrumentos presentaron opciones de respuestas de tipo politómicas, en donde se aplicó los instrumentos a 15 sujetos (servidores públicos), luego de ello se transmitirá la información a una base de datos en SPSS para realizar el calcula de Alfa de Cronbach y determinar si el instrumento es confiable, obteniendo un valor de 0.876 para la variable onboarding y un valor de 0.747 para la variable desarrollo profesional.

### **3.5. Procedimientos**

Se parte de la delimitación del estudio seguido de la elaboración de los instrumentos para obtener información conformada por 20 preguntas para la variable onboarding y 23 preguntas para la variable desarrollo profesional, luego la aplicación en un tiempo que se determina entre las investigadoras y los trabajadores, para finalmente obtener los resultados estadísticos que favorezcan el desarrollo del estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el desarrollo del estudio se contempla, métodos estadísticos que faciliten la respuesta a los objetivos establecidos en el estudio, para ello se tiene en cuenta al tipo de investigación que se realiza para determinar el método estadístico más adecuado para desarrollar el estudio, referente a este aspecto se menciona que se empleará a la estadística descriptiva para agrupar los valores y obtener información en tablas de frecuencia y figuras de barra.

Para el análisis se tiene en cuenta, en una primera instancia la prueba de normalidad de datos para determinar el método inferencial más óptimo para desarrollar los objetivos, dependiendo si la muestra presenta una distribución paramétrica o no paramétrica y obtener las tablas cruzados y las figuras de dispersión.

### **3.7. Aspectos éticos**

Existen procedimientos para desarrollar un estudio, para ello se seleccionaron a los que guardan mayor relación con el desarrollo, descrito en las siguientes líneas:

Consentimiento informado, este aspecto es uno de los más importantes y se debe realizar siempre en una investigación a la hora de recolectar información de los sujetos que integren la muestra, que consiste en informar de manera verbal o escrita sobre la finalidad del estudio y porque se está realizando y que tan importante es sus opiniones para el desarrollo.

Respeto a las opiniones, es muy importante en el desarrollo del estudio no intervenir en las opiniones que puedan realizar los servidores públicos de la municipalidad, es por ello que al realizar el proceso de llenado de los instrumentos se les debe dar un tiempo prudente para su desarrollo.

Originalidad del trabajo, este aspecto es muy importante llevarlo a cabo en el desarrollo del estudio, ya que implica a citar todos los textos que se incorporen en el estudio, citándolos con las normas APA y evaluándola con el Turnitin para asegurar el grado de originalidad que presenta el trabajo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados de los objetivos de Estudio

### 4.2 Resultados según Objetivo General

Determinar la relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020

*Tabla 1. Relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.*

		Desarrollo profesional				Total
		A Veces	Casi siempre	Siempre		
Onboarding	A Veces	Recuento	21	7	0	28
		% del total	38,2%	12,7%	0,0%	50,9%
	Casi siempre	Recuento	4	22	0	26
		% del total	7,3%	40,0%	0,0%	47,3%
	Siempre	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,8%	1,8%
Total	Recuento	25	29	1	55	
	% del total	45,5%	52,7%	1,8%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las propias investigadoras, abril – 2020



*Figura 1. Relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.*

## Interpretación:

Se presenta los

datos en la tabla 1 y figura 1, reflejando los valores obtenidos para el cruce del Onboarding y el desarrollo profesional, obteniendo los puntajes más altos para el nivel casi siempre con el valor de 40.0 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 38.2 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 1.8 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio.

## Prueba de Correlación de Spearman

*Tabla 2. Correlación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.*

		DESARROLLO PROFESIONA L	
Rho de Spearman	ONBOARDING	Coefficiente de correlación	,626**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

Fuente: Análisis con el programa SPSSV25 **Interpretación:**

Los datos mostrados dan a conocer la relación que presenta el Onboarding y el desarrollo profesional, con un valor de  $r = 0.626$ , siendo analizado como una relación positiva media, mostrando que el Onboarding es favorable para el desarrollo profesional de los trabajadores de la municipalidad, por otro lado el valor de la significancia alcanzada muestra un valor de 0.000, situado por debajo del margen de error 0.01, confirmando la hipótesis de investigación y mencionando que existe relación significativa entre el Onboarding y el desarrollo profesional.

Analizar la relación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.

Tabla 3. Relación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.

		Crecimiento profesional					Total
		Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre		
Preparación a los trabajadores	A Veces	Recuento	1	18	15	0	34
		% del total	1,8%	32,7%	27,3%	0,0%	61,8%
	Casi siempre	Recuento	0	2	16	1	19
		% del total	0,0%	3,6%	29,1%	1,8%	34,5%
	Siempre	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	3,6%
Total		Recuento	1	20	31	3	55
		% del total	1,8%	36,4%	56,4%	5,5%	100,0%

Fuente: Base de datos de las propias investigadoras, abril – 2020

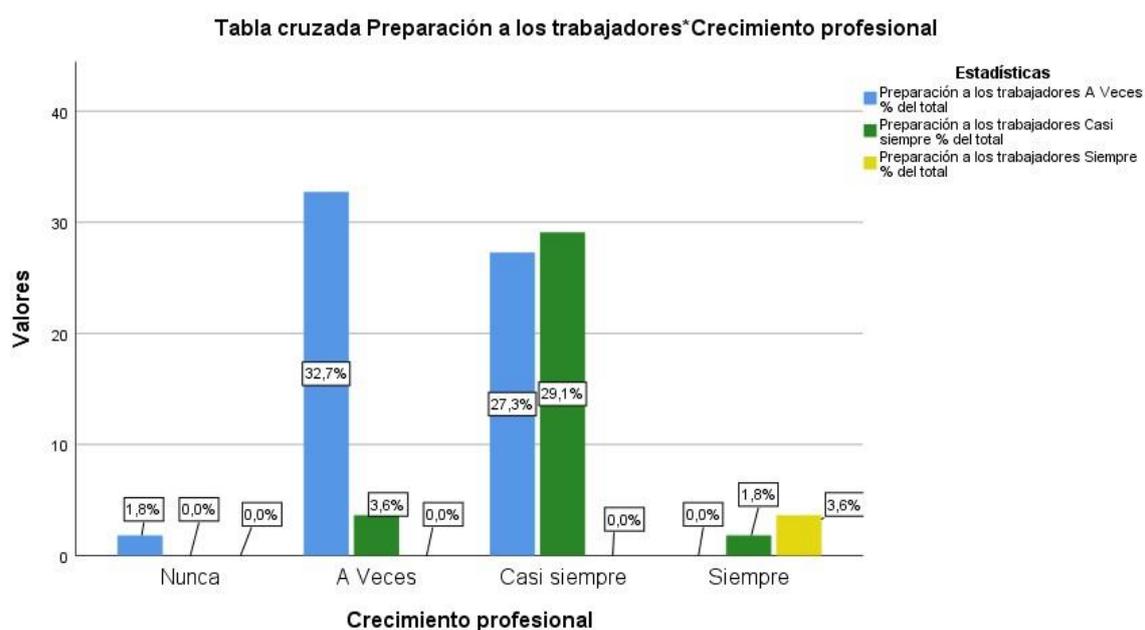


Figura 2. Relación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.

datos en la tabla 3 y figura 2, reflejando los valores obtenidos para

## Interpretación:

Se presenta los el cruce de la preparación de personal y el crecimiento profesional, obteniendo los puntajes más altos para el nivel casi siempre con el valor de 29.1 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 32.7 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 29.1 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio.

## Prueba de Correlación de Spearman

*Tabla 4. Correlación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.*

		Crecimiento profesional		
Rho de Spearman	Preparación a los	Coefficiente de correlación	,536** trabajadores	Sig.
	(bilateral)	,000		
				N
				55

Fuente: Análisis con el programa SPSSV25 **Interpretación:**

Los datos mostrado dan a conocer la relación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional, con un valor de  $r = 0.536$ , siendo analizado como una relación positiva media, mostrando que la preparación de personal es favorable como apoyo por parte de la municipalidad y fortalece el crecimiento profesional de los trabajadores de la municipalidad, por otro lado el valor de la significancia alcanzada muestra un valor de 0.000, situado por debajo del margen de error 0.01, confirmando la hipótesis de investigación y mencionando que existe relación significativa entre la preparación de personal y el crecimiento profesional.

Establecer la relación entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz - 2020.

Tabla 5. Relación entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz - 2020.

		Experiencia profesional				Total
		A Veces	Casi siempre	Siempre		
Integración laboral	A Veces	Recuento	20	4	0	24
		% del total	36,4%	7,3%	0,0%	43,6%
	Casi siempre	Recuento	7	21	2	30
		% del total	12,7%	38,2%	3,6%	54,5%
	Siempre	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,8%	1,8%
Total	Recuento	27	25	3	55	
	% del total	49,1%	45,5%	5,5%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las propias investigadoras, abril – 2020

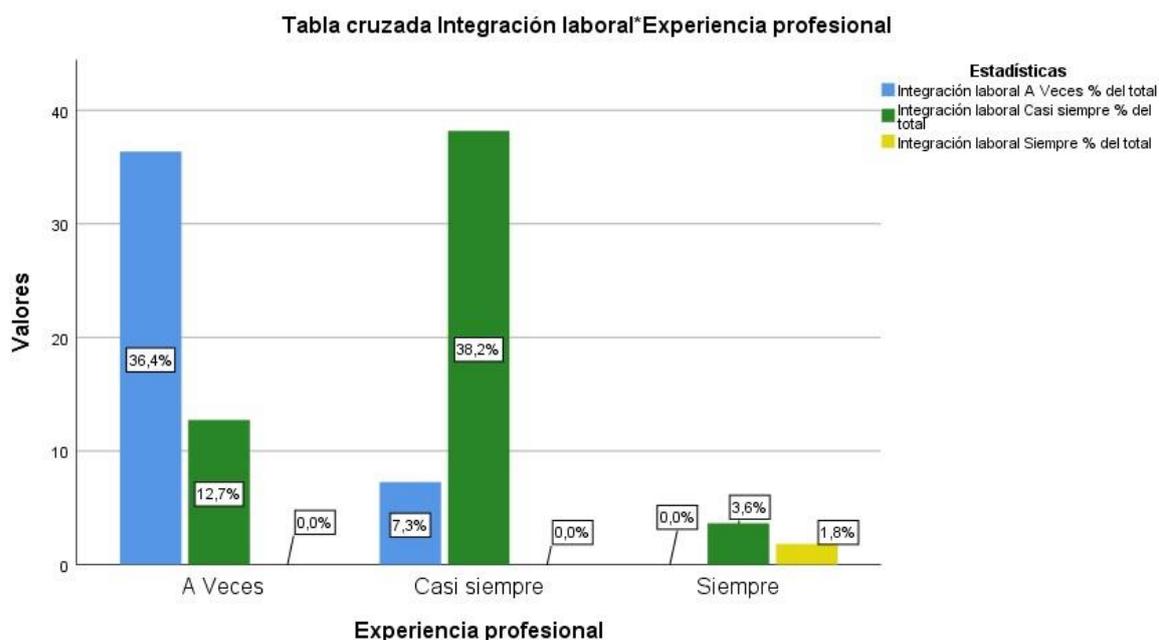


Figura 3. Relación entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz - 2020.

datos en la tabla 5 y figura 3, reflejando los valores obtenidos para el cruce de la integración laboral y la experiencia profesional, obteniendo los puntajes más altos para el nivel casi siempre con el valor de 38.2 %, también se

## Interpretación:

Se presenta los puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 36.4 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 1.8 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio.

## Prueba de Correlación de Spearman

*Tabla 6. Relación entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz - 2020.*

		Experiencia profesional
Rho de Spearman	Integración laboral	Coeficiente de correlación ,624**
		Sig. (bilateral) ,000
		N 55

Fuente: Análisis con el programa SPSSV25 **Interpretación:**

Los datos mostrados dan a conocer la relación que presenta la integración laboral y la experiencia profesional, con un valor de  $r = 0.624$ , siendo analizado como una relación positiva media, mostrando que la integración laboral es favorable para compartir experiencia con los compañeros de trabajo y fortalece la experiencia laboral de los trabajadores de la municipalidad, por otro lado el valor de la significancia alcanzada muestra un valor de 0.000, situado por debajo del margen de error 0.01, confirmando la hipótesis de investigación y mencionando que existe relación significativa entre la integración laboral y la experiencia profesional.

Señalar la relación entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020.

*Tabla 7. Relación entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020.*

Reconocimiento profesional

		A Veces	Casi siempre	Siempre	Total	
Seguimiento de tareas	A Veces	Recuento	14	4	0	18
		% del total	25,5%	7,3%	0,0%	32,7%
	Casi siempre	Recuento	4	23	1	28
		% del total	7,3%	41,8%	1,8%	50,9%
	Siempre	Recuento	1	6	2	9
		% del total	1,8%	10,9%	3,6%	16,4%
Total	Recuento	19	33	3	55	
	% del total	34,5%	60,0%	5,5%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las propias investigadoras, abril – 2020



*Figura 4. Relación entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020.*

datos en la tabla 7 y figura 4, reflejando los valores obtenidos para el cruce del seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional, obteniendo los puntajes más altos para el nivel casi siempre con el valor de 41.8 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 25.5 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 3.6 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio.

## Interpretación:

Se presenta los

### Prueba de Correlación de Spearman

*Tabla 8. Correlación entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020.*

		Reconocimiento profesional	
Rho de Spearman	Seguimiento de tareas	Coefficiente de correlación	,605**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

Fuente: Análisis con el programa SPSSV25 **Interpretación:**

Los datos mostrados dan a conocer la relación que presenta el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional, con un valor de  $r = 0.605$ , siendo analizado como una relación positiva media, mostrando que el seguimiento de tareas es favorable para el reconocimiento profesional de los trabajadores de la municipalidad, por otro lado el valor de la significancia alcanzada muestra un valor de 0.000, situado por debajo del margen de error 0.01, confirmando la hipótesis de investigación y mencionando que existe relación significativa entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional.

## V. DISCUSIÓN

La inducción al personal es uno de los elementos fundamentales para el desarrollo profesional, para ello se deben tener los criterios necesarios para desarrollarlo, es por ello que en el estudio se plantea, una comparación de los resultados obtenidos con estudio similares para evidenciar la similitud, posterior a ello realizar un comentario de la comparación de los resultados y su fundamento teórico.

Al mencionar al objetivo general: Determinar la relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020, por una parte se puede observar los resultados organizados en la tabla 1, con el análisis estadístico se obtuvo el nivel casi siempre con un valor de 40.0 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 38.2 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 1.8 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio. A demás se puede observar en la tabla 2, (p.xxx) el valor del coeficiente de rho= 0.626, mostrando una relación positiva media entre el Onboarding y el desarrollo profesional; por otro lado, el valor de la significancia alcanzada muestra un valor de 0.000, situado por debajo del margen de error 0.01, confirmando la hipótesis de investigación: existe relación significativa entre el Onboarding y el desarrollo profesional.

Los resultados presentados anteriormente se relacionan con Miranda, Hernández y Hernández (2015), con su investigación “El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados”, concluyendo que: El 60 % de los trabajadores considera que la empresa es beneficiosa para que alcancen el desarrollo profesional adecuado, por otro lado el 25 % considera que se puede alcanzar un desarrollo profesional a corto plazo y el 15 % de la muestra considera que la empresa no brinda los medios necesarios para alcanzar su desarrollo profesional.

Los resultados presentados por los autores referidos concuerdan parcialmente con el presente estudio de investigación. En ese sentido, todos estos aspectos son importantes para el desarrollo empresarial. También lo investigadores mencionan

que los factores de inducción al personal son de forma periódica a través de las capacitaciones de procedimientos donde son favorables para alcanzar un buen desempeño y lograr el trabajo en equipo.

En efecto, la teoría es respaldada por Rosas (2015), quien menciona que el Onboarding es el proceso de incorporación de los trabajadores a la organización y los alcances que se le debe brindar como programas de inducción, entrega de manual de funciones y obligaciones, políticas de la empresa entre otros (p. 18).

En ese sentido, se puede decir que la incorporación de los trabajadores es un elemento que debe ser utilizado por todas las entidades públicas para que se pueda desarrollar de manera efectiva de las actividades que se asignan a cada personal; teniendo como referencia la prestación que deben tener los nuevos trabajadores o cuando son rotados para que conozcan las políticas institucionales, seguido de la integración laboral que se debe fomentar en la municipalidad y el seguimiento que se debe tener. Además de ello cabe mencionar el crecimiento profesional que puede obtenerse a través de la experiencia en la municipalidad.

Por otro lado al presentar el objetivo específico (1): analizar la relación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020, con el análisis estadístico realizado se tiene que los valores obtenidos para el cruce de la preparación de personal y el crecimiento profesional, obteniendo los puntajes más altos para el nivel casi siempre con el valor de 29.1 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 32.7 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 29.1 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio. Además de ello se da a conocer la relación que presenta la preparación de personal y el crecimiento profesional, con un valor de  $r = 0.536$ , siendo analizado como una relación positiva media, mostrando que la preparación de personal es favorable como apoyo por parte de la municipalidad y fortalece el crecimiento profesional de los trabajadores de la municipalidad, por otro lado el valor de la significancia alcanzada muestra un valor de 0.000, situado por debajo del margen

de error 0.01, confirmando la hipótesis de investigación y mencionando que existe relación significativa entre la preparación de personal y el crecimiento profesional. Lo mostrado se puede respaldar con lo registrado por Quijije (2019), en su estudio realizado en Quito para obtener el título de licenciado denominado “El onboarding y su influencia para crear vínculos afectivos en los empleados hacia la marca empleadora”, concluyendo: Se registró una correlación de 0.672 entre el onboarding y los vínculos afectivos entre los empleados, demostrando que los procedimientos de incorporación son de gran beneficio para los trabajadores porque les permite realizar mejor sus actividades y mejora los vínculos afectivo entre ellos, fomentando el compañerismo y el trabajo en equipo para que se desarrollen profesionalmente.

Los resultados presentados por los autores referidos concuerdan parcialmente con el presente estudio de investigación. Del análisis realizado se puede decir que la preparación de personal y el crecimiento profesional se encuentran vinculados porque la inducción de las políticas de trabajo, además de la inducción de actividades a realizar, así también la inducción de procedimientos laborales y información del horario laboral son elementos importantes para el crecimiento profesional teniendo en cuenta el desenvolvimiento en el trabajo, adaptación a la empresa y actualizar conocimientos.

En efecto, la teoría es respaldada por De Cenzo y Robbins (2003) describen la inducción como, las acciones por la empresa para el empleador y su unidad de trabajo, así como las estadísticas que adquieren a través de los niveles de reclutamiento y selección, permitiendo reducir la ansiedad que experimentan una vez que comenzar un nuevo trabajo.

En ese sentido, se puede decir que todo profesional que es incorporado a una institución, tiene que recibir la capacitación necesaria para que pueda cumplir con las funciones que se le asignen y le permita ganar experiencia profesional, desarrollando su conocimiento adquirido en su formación académica.

Además, tenemos el objetivo específico (2): Establecer la relación entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de

Huaylas, Caraz – 2020, con el análisis estadístico realizado se tiene que los valores obtenidos para el cruce de la integración laboral y la experiencia profesional, obteniendo los puntajes más altos para el nivel casi siempre con el valor de 38.2 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 36.4 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 1.8 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio. También se da a conocer la relación que presenta la integración laboral y la experiencia profesional, con un valor de  $r = 0.624$ , siendo analizado como una relación positiva media, mostrando que la integración laboral es favorable para compartir experiencia con los compañeros de trabajo y fortalece la experiencia laboral de los trabajadores de la municipalidad, por otro lado el valor de la significancia alcanzada muestra un valor de 0.000, situado por debajo del margen de error 0.01, confirmando la hipótesis de investigación y mencionando que existe relación significativa entre la integración laboral y la experiencia profesional.

Lo mostrado se puede relacionar con lo registrado por Honorio (2018), con su denominación “las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima, 2016 – 2017”, llegando a concluir: Las prácticas de gestión dentro de la retención de la experiencia humana están asociadas con el elemento de continuidad de la dedicación organizativa del personal que incorpora en organizaciones de producción. La relación de las variables es directa y positiva, alcanza una correlación de etapa apropiada de 0.761. Por lo tanto, este resultado final sugiere que los ejes que conforman la gestión de habilidades humanas están interrelacionados de manera vital y sinérgica dentro de la consolidación de la escala de dedicación organizacional. Principalmente las prácticas relacionadas con la remuneración y la participación del empleado están relacionadas con la continuidad de la dedicación organizacional del personal de las agencias de desarrollo de Lima.

Los resultados presentados por los autores referidos concuerdan parcialmente con el presente estudio de investigación. De los mencionado se puede decir la integración laboral y la experiencia profesional se encuentran vinculados

mencionado que la capacidad de adaptabilidad al ritmo de trabajo, relaciones con los compañeros y relación con los superiores, se encuentran asociados con la capacidad para resolver problemas, apoyar a nuevos trabajadores y capacidad para asumir nuevos retos, lo que genera que se debe tener interés en la municipalidad para desarrollar los procesos de manera eficiente.

En efecto, la teoría es respaldada por Pardell (2008), en los últimos tiempos, el período de desarrollo profesional continuo se ha integrado completamente en el mundo profesional. Sin embargo, su interpretación en el ejercicio está a cierta distancia del uniforme y a menudo, distintos distribuidores lo usan para funciones muy distintivas, si no ahora sin duda alguna, de confrontación.

En este sentido se comenta que contar con profesional experimentados para desarrollar el trabajo dentro de la municipalidad es favorable para la gestión que se realiza, es por ello que el área de personal, debe tener en cuenta la integración de capacitaciones que faciliten esta acción.

Finalmente el objetivo (3) señalar la relación entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020, con el análisis estadístico realizado se tiene que los valores obtenidos para el cruce del seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional, obteniendo los puntajes más altos para el nivel casi siempre con el valor de 41.8 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 25.5 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 3.6 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio. También se da a conocer la relación que presenta el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional, con un valor de  $r = 0.605$ , siendo analizado como una relación positiva media, mostrando que el seguimiento de tareas es favorable para el reconocimiento profesional de los trabajadores de la municipalidad, por otro lado el valor de la significancia alcanzada muestra un valor de 0.000, situado por debajo del margen de error 0.01, confirmando la hipótesis de investigación y mencionando que existe relación significativa entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional.

Lo mostrado se puede respaldar con lo registrado por Quispe (2016), con el título “Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias – 2015”, llegando a concluir: La satisfacción que se presenta es el 39.2% causado por el desarrollo profesional que se pueda alcanzar y los asensos laborales que se pueden obtener a través del área de gestión del talento humano. Otro aspecto que resalta el investigador es el reconocimiento que se le brinda a los mejores docentes con el fin de motivar al resto de trabajadores para lograr que mejoren en su rendimiento laboral y soliciten capacitaciones de reinducción cada periodo.

Los resultados presentados por los autores referidos concuerdan parcialmente con el presente estudio de investigación. De la comparación realizada se puede decir que el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional, se encuentran asociados según los criterios de la evaluación de competencias de los trabajadores, cumplimiento de actividades asignadas y monitoreo de actividades, todos estos elementos se encuentran asociados con la forma de compartir experiencias entre cada uno de los miembros de la municipalidad, posibilidades de asensos laboral que puedan lograr y trabajadores diferenciados de los demás.

En efecto, la teoría es respaldada Imbernon y Canto (2013), la mejora profesional es el efecto de varios factores, que incluyen ganancias, esfuerzos, demanda del mercado y el clima organizacional, publicidad dentro de la carrera, sistemas jerárquicos, entre otros. La escolarización continua de estos seres humanos en el curso de sus vidas expertas es evidente.

## VI. CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado en la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz, según la opinión de los trabajadores sobre el Onboarding y el desarrollo profesional, se analizó los resultados y se tiene lo siguiente:

**Primero:** Se determinó la relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020, cuyos resultados fueron ( $\rho = 0.626$ ) mostrando un grado positiva media, además un valor significativo ( $\text{sig. } 0.000$ ), menor al 0.01; por otro lado se obtuvo el nivel casi siempre con un valor de 40.0 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 38.2 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 1.8 %, evidenciando estas intersecciones donde se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio, comprobándose la hipótesis de estudio (Ver tabla 1 y 2, p.23).

**Segundo:** Se analizó la relación entre la preparación de personal y el crecimiento profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020, cuyos resultados fueron un coeficiente de relación ( $\rho = 0.536$ ) además significativa ( $\text{sig. } 0.000$ ) positiva media, por ser menor al 0.01, por otro lado, se obtuvo los puntajes más altos para el nivel casi siempre con el valor de 29.1 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 32.7 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 29.1 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio, comprobando la hipótesis de estudio (Ver tabla 3 y 4, p.25).

**Tercero:** Se estableció la relación entre la integración laboral y la experiencia profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020, cuyos resultados es ( $\rho = 0.624$ ) positiva media, además significativa ( $\text{sig. } 0.000$ ), por ser menor al 0.01, por otro lado, se obtuvo el los

puntajes más altos para el nivel casi siempre con el valor de 38.2 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección

se ubica para el nivel a veces con 36.4 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 1.8 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio, comprobando la hipótesis de estudio (Ver tabla 5 y 6, p.27).

**Cuarto:** Se señaló la relación entre el seguimiento de tareas y el reconocimiento profesional de la municipalidad provincial de Huaylas, Caraz – 2020, cuyos resultados fueron ( $\rho = 0.605$ ) positiva media además significativa (sig. 0.000), por ser menor al 0.01, por otro lado, se obtuvo los puntajes más altos para el nivel casi siempre con el valor de 41.8 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a veces con 25.5 % y el último punto de intersección más alto esta para el nivel siempre con 3.6 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio, comprobando la hipótesis de estudio (Ver tabla 7 y 8, p.29).

## VII. RECOMENDACIONES.

A continuación, se presentan las posibles alternativas que tiene municipalidad para mejorar la percepción que se tiene sobre el manejo del Onboarding y el desarrollo profesional, para ello se basa en las conclusiones que se obtuvieron:

**Primero:** Al alcalde de la municipalidad trabajar de manera articulada con el gerente para que sigan los procedimientos adecuados para la inducción del personal y de los que son rotados a otras áreas y conozcan con claridad las funciones que deben realizar además de servir de apoyo al desarrollo profesional que puedan presentar.

**Segundo:** A jefe de personal de la municipalidad preparar al personal nuevo con charlas de inducción y entregándoles el MOF para que conozcan a detalle las funciones que deben realizar y el trabajo coordinado que deben presentar con su jefe inmediato.

**Tercero:** A los funcionarios que presentan cargos en las diferentes gerencias de la municipalidad plantear estrategias que sirvan de apoyo para la integración de todo el personal y se pueda cumplir con lo establecido en los lineamientos de la entidad, además de mejorar la calidad de servicio que se brinda a los usuarios.

**Cuarto:** A los trabajadores de la entidad cumplir con las tareas que se le asignan para que puedan presentar un buen desempeño en las evaluaciones que realiza la municipalidad y puedan optar por el reconocimiento laboral que tiene incorporado la municipalidad.

**Quinto:** A otras municipalidades tener siempre presente los procesos de Onboarding para que los trabajadores conozcan las funciones a

desempeñar y como realizarlo, además del seguimiento que se debe realizar a cada personal.

## REFERENCIAS

- Alcalá, P., Rurush, M., Vilca, P. y Zelaya, D. (2013). *Estrategias para el Desarrollo Profesional de las Mujeres Ejecutivas en el Perú (Tesis de maestría)*. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8709/ALCAL%  
AL%c3%81\\_RURUSH\\_DESARROLLO\\_EJECUTIVAS.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8709/ALCAL%c3%81_RURUSH_DESARROLLO_EJECUTIVAS.pdf?sequence=6&isAllowed=y).
- Apagu, V. y Adamu, B. (2015). *Availability and Utilization of Ict Facilities for Teaching and Learning of Vocational and Technical Education in Yobe State Technical Colleges*. American Journal of Engineering Research.
- Arteaga, P., Brigneti, M., Manrique, M., Vargas, C. y Vidaurre S. (2018). *Buenas Prácticas en la Adquisición de Talento Sector de Bebidas No Alcohólicas (Tesis de maestría)*. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12703/ARTEAGA\\_BRIGNETI\\_PRACTICAS\\_BEBIDAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12703/ARTEAGA_BRIGNETI_PRACTICAS_BEBIDAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Arthur, M.; Hall, D.; Lawrence, B. (1989). *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, Nueva York.
- Bautista, F. (2018). *Onboarding como estrategia para una adecuada integración de los colaboradores de Stefanini Informática y Tecnología*. (Tesis de maestría). Recuperado de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1498/1/DNAspa-2018-Onboarding\\_como\\_estrategia\\_para\\_una\\_adecuada\\_integracion\\_de\\_los\\_colaboradores\\_de\\_Stefanini\\_Informatica\\_y\\_Tecnologia](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1498/1/DNAspa-2018-Onboarding_como_estrategia_para_una_adecuada_integracion_de_los_colaboradores_de_Stefanini_Informatica_y_Tecnologia).
- Bauer, T. (2010). *Onboarding New Employees: Maximizing Success*. SHRM Foundation. All rights reserved. Printed in the United States of América.

- Bermúdez, H. (2012). *¿Socialización o individuación? Dos enfoques para examinar la inducción de los nuevos trabajadores*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225025860003.pdf>.
- Colcha, E. (2016). *La inducción laboral y su influencia en el desempeño organizacional del personal de la empresa textiles Jhonatex ciudad de Ambato provincia Tungurahua* (tesis pregrado). Universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Chiquito, E. (2020). *Componente práctico del examen complejo previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología Organizacional*. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13505/1/T-UCSG-PRE-FILCPO-234.pdf>.
- De Cenzo, D. y Robbins, S. (2003). *Administración de recursos humanos*. México: Limusa.
- Ernest y Young (1998). *Manual del director de recursos humanos*. Editado por Cinco Días, Madrid.
- Feldman, D. (1976). *A contingency theory of socialization*. *Administrative Science Quaterly*.
- Feldman, D. (1998): *Managing Careers in Organizations*, Scott-Foresman, Glenview.
- Fernández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Recuperado de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>.
- Funk, R. (2018). *Selection or Chance? A Qualitative Approach to the Selection Process of Professionals in Solidarity-Based Organizations*. ISSN 0187-0173. Revista Scielo. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-)

01732018000300189

Guerra, L. y Quevedo, T. (2007). *The process of professional election: as event of particular interest in personal development*. ISSN 1870-350X. Revista Scielo. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2007000300007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2007000300007)

Greenhaus, J. (1987). *Career Management*, The Dryden Press, Chicago.

Grossman, B. y Blitzer, R. (1992). *Choreographing Careers, Training and Development*

Gil, I.; Ruiz, L.; Ruiz, J. (1997). *La nueva dirección de personas en la empresa*, McGraw-Hill, Madrid.

Honorio, Y. (2018). *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima, 2016 – 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3704/1/2018\\_HonorioHirache.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3704/1/2018_HonorioHirache.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Imbernon, F. y Canto, P. (2013). *Teacher training and professional development in Spain and Latin America*. ISSN 1665-109X. Revista Scielo. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665109X201300200010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665109X201300200010).

Janahuati, G. (2013). *Onboarding on top*. Revista Forbes.

Koontz, H. y Weirrich, H. (2003). *Administración. Una perspectiva global*. (12ª edición) México: Mc Graw- Hill.

- Lautenschläger, A. (2015). *The composition of employment in new innovative firms. Journal of Small Business and Enterprise Development*, 22(1), 143-159
- Madero, S. (2010). *Relevant factors of professional development and compensations for worker's career*. ISSN 0186-1042. Revista Scielo.  
Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S01861042201000300006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01861042201000300006).
- Marlow, N., Marlow, E y Arnold, V. (1995). "Career development and women managers: Does one size fit all"? *HR Human Resource Planning*. 18(2), 38–49.
- Miranda, A., Hernández, M. y Hernández, L. (2015). *El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados*. (Revista Cubana de Ciencias Informáticas). ISSN: 1994-1536. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>
- Martínez, J. (2016). *Inversión para la formación del talento humano en empresas farmacéuticas del estado Zulia – Venezuela*. Revista Redalyc. ISSN: 1315-9984. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29049487005.pdf>
- Miranda, E., Torres, A., Rotondo, E. y Mostajo, P. (2015). *Monitoring, evaluation and evidence-based management in development projects: professional competency profile. A contribution for evidence-based decision making*. ISSN 1025-5583. Revista Scielo. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S10255583201500100009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S10255583201500100009).
- Mondy, W. y Noe, R. (2000). *Administración de recursos humanos. (6ª edición)*. México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Noe, R.; Hollenbeck, J.; Gerhart, B.; Wright, P. (1994). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Irwin, Boston.

- Pardell, H. (2008). *Continuing Professional Development. What are we talking about?*. ISSN 1575-1813. Revista Scielo. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1575-18132008000200002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132008000200002)
- Quijije, M. (2019). *El onboarding y su influencia para crear vínculos afectivos en los empleados hacia la marca empleadora*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8056/1/142008.pdf>.
- Quispe, J. (2016). *Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias – 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4476/Quispe\\_VJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4476/Quispe_VJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Russell, J. (1991). Career Development Interventions in Organizations. *Journal of Vocational Behavior*
- Rosas, M. (2015). *Propuesta de implementación del proceso de onboarding como apoyo a la gestión del talento humano* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://scripta.up.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2858/150831.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Snell, S., y Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Pagina, 324. Ciudad de México, México: CENGAGE Learning.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica. incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. EDITORIAL LIMUSA, S.A. DEC.V. ISBN 968-18-5872-7
- Trespalacios, J., Vázquez, R. y Bello, L. (2005). *Investigación de Mercados*. International Thomson Editores
- Valderrama, S. (2012). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*.

(2a ed.). Perú: San Marcos.

Valle, R. (1995). *La gestión estratégica de los recursos humanos*, Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

	variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
X	Onboarding	Rosas (2015). Es el proceso de incorporación de los trabajadores a la organización y los alcances que se le debe brindar como programas de inducción, entrega de manual de funciones y obligaciones, políticas de la empresa entre otros (p. 18).	Es la actividad que está obligada la empresa a realizar con el nuevo personal para que se pueda desarrollar de manera eficiente, teniendo en cuenta a la preparación de los trabajadores, la interacción laboral y el seguimiento de tareas.	Preparación a los trabajadores	Inducción de las políticas de trabajo	ORDINAL
					Inducción de actividades a realizar	
					Inducción de procedimientos laborales	
					Información del horario laboral	
				Integración laboral	Adaptabilidad al ritmo de trabajo	
					Relaciones con los compañeros	
					Relación con los superiores	
				Seguimiento de tareas	Evaluación de competencias	
					Cumplimiento de actividades	
Monitoreo de actividades						
Y	Desarrollo profesional	Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright (1994), Como las ventajas profesionales que tiene un trabajador para lograr su desarrollo profesional dentro de la empresa (p. 58).	Se considera a las oportunidades que tiene un trabajador dentro de la organización para tener un crecimiento profesional, en base a la experiencia profesional y	Crecimiento profesional	Desenvolvimiento en el trabajo	ORDINAL
					Adaptación a la empresa	
					Actualizar conocimientos	
				Experiencia profesional	Capacidad para resolver problemas	
					Apoyar a nuevos trabajadores	
					Capacidad para asumir nuevos retos	

--	--	--

el reconocimiento profesional, analizada mediante la aplicación de un cuestionario.

Reconocimiento profesional	Comparte experiencias	
	Posibilidades de asensos laboral	
	Trabajadores diferenciados de los demás	



**Anexo 2. Instrumento de  
recolección de datos**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ONBOARDING DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS, CARAZ – 2020.  
INTRUCCIONES:**

Se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta, teniendo a bien de elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (x). Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

N o	ITEMS	Valoración			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>D1: Preparación a los trabajadores</b>					
1.	¿Al ingresar a la municipalidad te han capacitado sobre las funciones que tienes que realizar?				
2.	¿Tienes conocimiento sobre el reglamento de funciones de la municipalidad?				
3.	¿El personal que ingresa a laboral a la municipalidad recibe el manual de organización y funciones (MOF)?				
4.	¿Cuándo ingresaste a la municipalidad tuviste el apoyo de tus compañeros para adaptarte a tus funciones?				
5.	¿En la municipalidad le han indicado de como recepcionar y tramitar documentos?				
6.	¿Es responsabilidad del jefe de área que el personal a su cargo conozca los procedimientos que se realiza en el área?				
7.	¿Te sientes cómodo con la programación de tu horario de trabajo?				

8.	¿Se puede realizar cambios del horario laboral, en coordinación con el área de personal?				
<b>D2: Integración laboral</b>		N	AV	CS	S

9.	¿Te capacitaron para adaptarte al ritmo de trabajo?				
10.	¿Considera complicado adaptarse a las condiciones de trabajo de la municipalidad?				
11.	¿La municipalidad se preocupa porque los trabajadores presenten buenas relaciones entre compañeros de trabajo?				
12.	¿Existe discrepancias entre compañeros de trabajo?				
13.	¿Existe buena comunicación de los trabajadores con sus jefes de área?				
14.	¿Los trabajadores tienen facilidad de comunicación con la gerencia de la municipalidad?				
<b>D3: Seguimiento de tareas</b>		N	AV	CS	S
15.	¿El área de recursos humanos monitorea el rol que realiza?				
16.	¿Existe evaluación de competencia de manera horizontal en la municipalidad?				
17.	¿El jefe de área realiza una evaluación de cumplimiento de actividades?				
18.	¿La municipalidad realiza una evaluación de cumplimiento de metas de toda la institución?				
19.	¿El jefe de área monitorea el trabajo de su personal?				
20.	¿Sientes que te supervisan en la municipalidad?				

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU APORTACIÓN!**



**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESARROLLO  
PROFESIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUAYLAS, CARAZ – 2020.**

**INTRUCCIONES:**

Se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta, teniendo a bien de elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (x). Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

N o	ITEMS	Valoración			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>D1: Crecimiento profesional</b>					
21.	¿La municipalidad se preocupa porque el personal que ingresa se desenvuelva con facilidad y se integre con facilidad?				
22.	¿El personal es eficiente en el área donde se desempeña?				
23.	¿El personal cuenta con habilidad que le permiten adaptarse al ritmo de trabajo de la municipalidad?				
24.	¿La municipalidad evalúa la capacidad de adaptabilidad de los trabajadores en los procesos del trabajo?				
25.	¿La municipalidad te incentiva como trabajador para que actualices constantemente con seminarios?				
26.	¿Los trabajadores se preocupan por estar capacitados con los nuevos cambios de la tecnología y su carrera profesional?				
<b>D2: Experiencia profesional</b>		N	AV	CS	S

27.	¿El personal tiene la capacidad para resolver problemas que se presenten en el área donde se desempeña?				
28.	¿La municipalidad involucra al personal para que aporten con ideas en la solución de problemas institucionales?				
29.	¿Se practica el apoyo mutuo entre compañeros?				
30.	¿La municipalidad incentiva a los trabajadores para que apoyen a los nuevos ingresantes?				
31.	¿Los trabajadores presentan características que pueden asumir en las áreas administrativas de la municipalidad?				
32.	¿En la municipalidad se tiene en cuenta a los mejores trabajadores para asumir cargos?				
<b>D3: Reconocimiento profesional</b>		<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
33.	¿Los trabajadores comparten sus experiencias con sus compañeros de trabajo?				
34.	¿Los trabajadores realizan consultas de problemas que se presenten a los trabajadores con mayor experiencia?				
35.	¿La municipalidad le brinda al personal la posibilidad de asumir cargos más importantes?				
36.	¿La municipalidad cuenta con un sistema de ascensos laborales?				
37.	¿La municipalidad valora el esfuerzo de los trabajadores?				
38.	¿La municipalidad reconoce a los mejores trabajadores de cada mes?				

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU APORTACIÓN!**

### Anexo 3. Ficha técnica del instrumento

Nombre	Escala valorativa de Onboarding y desarrollo profesional
Nombre del instrumento original	Cuestionario de Onboarding y desarrollo profesional
Dimensiones	Preparación a los trabajadores, Integración laboral, Seguimiento de tareas, Compromiso del trabajador. Crecimiento profesional, Experiencia profesional, Reconocimiento profesional, Identificación del personal.
N° de ítems	38
Escala de valoración	1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre
Ámbito de aplicación	Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020
Aplicación	Individual
Validez	Validez de contenido mediante juicio de expertos (3 jueces de expertos), para lo cual, se utilizó una matriz de validación que evalúa la coherencia entre variable, dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuestas, así como la redacción, esencialidad y comprensibilidad.
Elaborado	Huerta Bautista Lesly Gabriela; Cano Dueñas Linda Aurora
Unidades de información	Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.

### Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ONBOARDING : MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																					
SUJETOS	PREGUNTAS																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	60
2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	60
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	71
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	69
5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	69
6	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	70
7	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	65
8	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	62
9	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	1	3	3	4	4	63
10	4	3	4	3	4	2	1	4	3	2	2	4	3	4	3	1	3	2	3	3	58
11	3	3	3	2	3	4	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	53
12	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	44
13	1	3	2	3	1	4	1	2	1	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	48
14	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	46
15	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	48
VARIANZA	0.6	0.6	0.4	0.8	0.8	0.6	1.3	1.1	1.0	0.6	0.5	0.8	0.2	0.9	0.1	1.3	0.1	0.5	0.8	0.3	80.1
TOTAL	13.5																				0.876
																					0.876

Donde:

$S_i^2$  es la varianza del ítem (i)  
 $S_e^2$  es la varianza de los valores totales observados  
 "k" es el número de preguntas o ítems

$$\left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_e^2} \right]$$

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESARROLLO PROFESIONAL: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																			
SUJETOS	PREGUNTAS																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	2	2	4	3	4	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	48
2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	64
4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	64
5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	62
6	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	64
7	3	3	4	3	4	1	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	59
8	4	3	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	57
9	3	3	4	3	4	1	2	1	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	53
10	4	4	3	4	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	57
11	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	61
12	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	57
13	3	3	4	3	4	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	4	3	49
14	3	3	4	3	1	1	2	1	1	3	2	2	3	4	3	4	3	4	47
15	4	4	1	4	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	55
VARIANZA	0.3	0.2	0.9	0.4	0.6	1.0	1.0	0.8	1.2	0.3	1.1	0.7	0.2	0.5	0.2	0.4	0.2	0.2	35.4
TOTAL	104																		0.747
																			0.747

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

- $S_i^2$  es la varianza del ítem (i)
- $S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados
- "k" es el número de preguntas o ítems

## Anexo 5. Validez del instrumento de recolección de datos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Onboarding y su relación con el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Vezes	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Onboarding	Preparación a los trabajadores	Inducción de las política de trabajo	1. ¿Al ingresar a la municipalidad te han capacitado sobre las funciones que tienes que realizar?					✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Tienes conocimiento sobre el reglamento de funciones de la municipalidad?					✓		✓		✓		✓		
		Inducción de actividades a realizar	3. ¿El personal que ingresa a laboral a la municipalidad recibe el manual de organización y funciones (MOF)?					✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Cuándo ingresaste a la municipalidad tuviste el apoyo de tus compañeros para adaptarte a tus funciones?					✓		✓		✓		✓		
		Inducción de procedimientos laborales	5. ¿En la municipalidad te han indicado de como recepcionar y tramitar documentos?					✓		✓		✓		✓		
			6. ¿Es responsabilidad del jefe de área que el personal a su cargo conozca los procedimiento que se realiza en el área?					✓		✓		✓		✓		

		Información del horario laboral	7. ¿Te sientes cómodo con la programación de tu horario de trabajo?					✓	✓	✓	✓		
			8. ¿Se puede realizar cambios del horario laboral, en coordinación con el área de personal?					✓	✓	✓	✓		
	Integración laboral	Adaptabilidad al ritmo de trabajo	9. ¿Te capacitaron para adaptarte al ritmo de trabajo?					✓	✓	✓	✓		
			10. ¿Considera muy fácil adaptarse a las condiciones de trabajo de la municipalidad?					✓	✓	✓	✓		
		Relaciones con los compañeros	11. ¿La municipalidad se preocupa porque los trabajadores presenten buenas relaciones entre compañeros de trabajo?					✓	✓	✓	✓		
			12. ¿Existe relaciones positivas entre compañeros de trabajo?					✓	✓	✓	✓		
		Relación con los superiores	13. ¿Existe una comunicación fluida de los trabajadores con sus jefes de área?					✓	✓	✓	✓		
			14. ¿Los trabajadores tienen facilidad de comunicación con la gerencia de la municipalidad?					✓	✓	✓	✓		
	Seguimiento de tareas	Evaluación de competencias	15. ¿El área de recursos humanos monitorea el rol que realiza?					✓	✓	✓	✓		
			16. ¿Existe evaluación de competencia de manera horizontal en la municipalidad?					✓	✓	✓	✓		
		Cumplimiento de actividades	17. ¿El jefe de área realiza una evaluación de cumplimiento de actividades?					✓	✓	✓	✓		
			18. ¿La municipalidad realiza una evaluación de cumplimiento de metas de toda la institución?					✓	✓	✓	✓		
		Monitoreo de	19. ¿El jefe de área monitorea el trabajo de					✓	✓	✓	✓		

		actividades	su personal?																
			20. ¿Sientes que te supervisan continuamente en la municipalidad?																

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere




 Lic. Adm. Jhonny Jairo Jarama  
 CLAD 1822798

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Onboarding y su relación con el desarrollo profesional de la MPH - Coro2 - 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional en la municipalidad Provincial de Huaylas, Coro2 - 2020

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Coro2 - 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ANGELES JAIMES EINER NILO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

  
  
Lc. Angel Jaime N. Angeles Jaime  
Post. 481712798  
DNI 45320758

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:**

**Onboarding y su relación con el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Onboarding	Preparación a los trabajadores	Inducción de las política de trabajo	1. ¿Al ingresar a la municipalidad te han capacitado sobre las funciones que tienes que realizar?					✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Tienes conocimiento sobre el reglamento de funciones de la municipalidad?					✓		✓		✓		✓		
		Inducción de actividades a realizar	3. ¿El personal que ingresa a laboral a la municipalidad recibe el manual de organización y funciones (MOF)?					✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Cuándo ingresaste a la municipalidad tuviste el apoyo de tus compañeros para adaptarte a tus funciones?					✓		✓		✓		✓		
		Inducción de procedimientos laborales	5. ¿En la municipalidad te han indicado de como recepcionar y tramitar documentos?					✓		✓		✓		✓		
			6. ¿Es responsabilidad del jefe de área que el personal a su cargo conozca los procedimiento que se realiza en el área?					✓		✓		✓		✓		

	Información del horario laboral	7. ¿Te sientes cómodo con la programación de tu horario de trabajo?					✓	✓	✓	✓		
		8. ¿Se puede realizar cambios del horario laboral, en coordinación con el área de personal?					✓	✓	✓	✓		
Integración laboral	Adaptabilidad al ritmo de trabajo	9. ¿Te capacitaron para adaptarte al ritmo de trabajo?					✓	✓	✓	✓		
		10. ¿Considera muy fácil adaptarse a las condiciones de trabajo de la municipalidad?					✓	✓	✓	✓		
	Relaciones con los compañeros	11. ¿La municipalidad se preocupa porque los trabajadores presenten buenas relaciones entre compañeros de trabajo?					✓	✓	✓	✓		
		12. ¿Existe relaciones positivas entre compañeros de trabajo?					✓	✓	✓	✓		
	Relación con los superiores	13. ¿Existe una comunicación fluida de los trabajadores con sus jefes de área?					✓	✓	✓	✓		
		14. ¿Los trabajadores tienen facilidad de comunicación con la gerencia de la municipalidad?					✓	✓	✓	✓		
Seguimiento de tareas	Evaluación de competencias	15. ¿El área de recursos humanos monitorea el rol que realiza?					✓	✓	✓	✓		
		16. ¿Existe evaluación de competencia de manera horizontal en la municipalidad?					✓	✓	✓	✓		
	Cumplimiento de actividades	17. ¿El jefe de área realiza una evaluación de cumplimiento de actividades?					✓	✓	✓	✓		
		18. ¿La municipalidad realiza una evaluación de cumplimiento de metas de toda la institución?					✓	✓	✓	✓		
	Monitoreo de	19. ¿El jefe de área monitorea el trabajo de					✓	✓	✓	✓		

		actividades	su personal?						✓		✓		✓		✓	
			20. ¿Sientes que te supervisan continuamente en la municipalidad?						✓		✓		✓		✓	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

CLAD



LC. DEMETRIO A. NAVARREZ SALAZAR  
CLAD - 04326

Post firma

DNI

31672090

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Onboarding y su relación con el desarrollo profesional en la MPH, Coac - 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional en la Municipalidad Provincial de Huaylas, Coac - 2020

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Coac - 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Narváez Salazar Demetrio Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Lic. Administración



LIC. DEMETRIO A. NARVAEZ SALAZAR  
CLAD-04326

Post firma  
DNI 31672090

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:**

**Onboarding y su relación con el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020.**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Onboarding	Preparación a los trabajadores	Inducción de las políticas de trabajo	1. ¿Al ingresar a la municipalidad te han capacitado sobre las funciones que tienes que realizar?					✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Tienes conocimiento sobre el reglamento de funciones de la municipalidad?					✓		✓		✓		✓		
		Inducción de actividades a realizar	3. ¿El personal que ingresa a laboral a la municipalidad recibe el manual de organización y funciones (MOF)?					✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Cuándo ingresaste a la municipalidad tuviste el apoyo de tus compañeros para adaptarte a tus funciones?					✓		✓		✓		✓		
		Inducción de procedimientos laborales	5. ¿En la municipalidad le han indicado de como recepcionar y tramitar documentos?					✓		✓		✓		✓		
			6. ¿Es responsabilidad del jefe de área que el personal a su cargo conozca los procedimiento que se realiza en el área?					✓		✓		✓		✓		

	Información del horario laboral	7. ¿Te sientes cómodo con la programación de tu horario de trabajo?					✓	✓	✓	✓	
		8. ¿Se puede realizar cambios del horario laboral, en coordinación con el área de personal?					✓	✓	✓	✓	
Integración laboral	Adaptabilidad al ritmo de trabajo	9. ¿Te capacitaron para adaptarte al ritmo de trabajo?					✓	✓	✓	✓	
		10. ¿Considera complicado adaptarse a las condiciones de trabajo de la municipalidad?					✓	✓	✓	✓	
	Relaciones con los compañeros	11. ¿La municipalidad se preocupa porque los trabajadores presenten buenas relaciones entre compañeros de trabajo?					✓	✓	✓	✓	
		12. ¿Existe discrepancias entre compañeros de trabajo?					✓	✓	✓	✓	
	Relación con los superiores	13. ¿Existe buena comunicación de los trabajadores con sus jefes de área?					✓	✓	✓	✓	
		14. ¿Los trabajadores tienen facilidad de comunicación con la gerencia de la municipalidad?					✓	✓	✓	✓	
Seguimiento de tareas	Evaluación de competencias	15. ¿El área de recursos humanos monitorea el rol que realiza?					✓	✓	✓	✓	
		16. ¿Existe evaluación de competencia de manera horizontal en la municipalidad?					✓	✓	✓	✓	
	Cumplimiento de actividades	17. ¿El jefe de área realiza una evaluación de cumplimiento de actividades?					✓	✓	✓	✓	
		18. ¿La municipalidad realiza una evaluación de cumplimiento de metas de toda la institución?					✓	✓	✓	✓	

		Monitoreo de actividades	19. ¿El jefe de área monitorea el trabajo de su personal?					✓	✓	✓	✓	✓	
			20. ¿Sientes que te supervisan en la municipalidad?					✓	✓	✓	✓	✓	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Lic. Adm. Carlos E. Huerta Soto  
 C/AD N° 20272

Post firma

DNI 4162 8560

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Onboarding y Su relación con el desarrollo Profesional de la MPHly - Coraz - 202

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Onboarding y el desarrollo profesional en la Municipalidad Provincial de Huaylos, Coraz - 2020

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylos, Coraz - 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : HUERTA SOTO CARLOS ERITSON

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : LICENCIADO EN ADMINISTRACION



Uc. Adm. Carlos E. Huerta Soto  
CLAD N° 20272

Post firma

DNI 41628560

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## Anexo 6. Constancia de autorización de la empresa



Municipalidad Provincial  
de Huaylas - Caraz

### CONSTANCIA

EL GERENTE GENERAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUAYLAS- CARAZ

C.P.C. Jorge Luis Terrones Guerrero  
GERENTE MUNICIPAL (e)

Hace Constar:

Que, las Srtas.: **CANO DUEÑAS LINDA AURORA** identificada con DNI: **42417418** y **HUERTA BAUTISTA LESLI GABRIELA**, identificada con DNI: **44872770**, han solicitado información al personal administrativo de la municipalidad para el desarrollo de su trabajo de investigación en la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz, en la Carrera de Administración, con el título denominado: "Onboarding" y su relación con el desarrollo profesional en la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz - 2020", la misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto y la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de esta Municipalidad.

Se expide el presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Caraz, 24 de julio del 2020.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS-CARAZ

C.P.C. Jorge Luis Terrones Guerrero  
GERENTE MUNICIPAL (e)

### Anexo 7. Base de datos

N°	ONBOARDING																								TOTAL
	Preparación a los trabajadores									Integración laboral							Seguimiento de tareas								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	SUB	P9	P10	P11	P12	P13	P14	SUB	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUB		
1	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	
2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	2	
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	
4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	
5	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	
6	2	4	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	2	
7	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	4	3	3	4	4	2	
8	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	2	
9	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
10	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	
11	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	
12	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	
13	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	
14	1	4	3	1	1	2	4	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	3	3	4	3	2	3	2	
15	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	
16	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
17	2	2	2	1	2	1	4	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	
18	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	
19	2	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	
20	3	3	1	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	4	3	4	3	
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	

<b>22</b>	2	1	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2
<b>23</b>	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3

<b>24</b>	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2
<b>25</b>	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2
<b>26</b>	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2
<b>27</b>	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	4	1	3	3	2	3	2
<b>28</b>	3	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3
<b>29</b>	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
<b>30</b>	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3
<b>31</b>	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	1	4	1	3	3	3	2	3	2	4	1	3	2
<b>32</b>	1	4	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2
<b>33</b>	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2
<b>34</b>	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
<b>35</b>	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2
<b>36</b>	3	4	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2
<b>37</b>	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
<b>38</b>	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3
<b>39</b>	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3
<b>40</b>	3	4	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2
<b>41</b>	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2
<b>42</b>	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3
<b>43</b>	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2

<b>44</b>	1	4	2	1	3	1	2	3	2	4	2	4	2	4	2	<b>3</b>	2	3	2	2	3	1	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>45</b>	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	2	3	2	3	<b>3</b>	3	2	3	3	2	3	<b>3</b>	<b>2</b>	
<b>46</b>	3	3	1	1	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	<b>2</b>	4	3	2	2	1	2	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>47</b>	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	<b>3</b>	2	2	3	3	2	3	<b>3</b>	<b>3</b>	
<b>48</b>	2	4	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	<b>2</b>	3	3	2	2	3	2	<b>3</b>	<b>2</b>	
<b>49</b>	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	<b>3</b>	2	2	3	4	1	3	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>50</b>	2	4	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	<b>2</b>	2	3	3	2	3	2	<b>3</b>	<b>2</b>	
<b>51</b>	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	<b>3</b>	2	2	1	3	3	3	<b>3</b>	<b>3</b>	
<b>52</b>	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	4	3	2	4	2	<b>3</b>	3	4	3	2	2	2	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>53</b>	3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	1	4	2	4	<b>3</b>	2	2	2	1	3	1	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>54</b>	2	2	4	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	1	2	<b>2</b>	2	3	3	2	1	3	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>55</b>	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	<b>2</b>	3	2	2	3	3	2	<b>3</b>	<b>2</b>	

DESARROLLO PROFESIONAL																						
Crecimiento profesional						Experiencia profesional							Reconocimiento profesional							TOTAL		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUB	P7	P8	P9	P10	P11	P12	SUB	P13	P14	P15	P16	P17	P18		SUB	
2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2
4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3
2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	2	1	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3
2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2
3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	1	2	2	3
3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3
2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3

2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	3	4	2	3	2	2
3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2
3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2
1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	2	1	1	2	2
2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	3
1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	1	4	3	3
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2
1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2

3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3
2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2
4	2	3	3	3	1	3	2	3	2	1	4	2	2	2	1	4	1	4	4	3	3
2	3	2	2	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3
1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
2	1	3	3	3	1	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3

3	2	1	2	1	3	2	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
1	1	2	3	4	4	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	4	3	4	3	3
2	3	3	2	1	3	2	4	4	1	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
2	3	3	2	2	3	3	2	4	1	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3
2	2	4	2	3	1	2	3	2	2	4	1	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3
2	3	3	2	1	4	3	2	4	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2
1	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	1	2	2	3	4	2	2
3	3	4	2	4	1	3	4	2	2	2	4	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3
4	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	3	2	2	4	1	4	2	4	4	3	3
2	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	4	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3
1	2	2	3	3	2	2	3	4	3	1	2	2	3	4	1	3	2	3	1	2	2
2	2	3	2	4	3	3	4	1	4	3	3	1	3	2	4	2	3	2	3	3	3
1	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2
3	4	4	2	4	3	3	2	2	1	4	2	4	3	3	3	4	1	1	1	2	3
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	2	2	3	3	1	3	3
2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3
4	3	4	4	2	4	4	1	3	2	4	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3
2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	1	2	3
1	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	2

3	1	2	4	3	4	<b>3</b>	4	3	3	4	2	1	<b>3</b>	3	1	2	2	2	2	<b>2</b>	<b>3</b>
1	2	3	2	4	3	<b>3</b>	2	1	2	3	1	2	<b>2</b>	1	2	3	2	2	3	<b>2</b>	<b>2</b>

## Anexo 8. Evidencia de similitud

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1349653682&student\_user=1&u=1087540992&s=

feedback studio Linda Aurora CANO DUEÑAS Onboarding y su relación con el desarrollo profesional en la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020



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

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Onboarding y su relación con el desarrollo profesional en la  
Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz – 2020

**AUTOR(ES):**  
Huerta Bautista Lesly Gabriela (ORCID: 0000-0003-4496-1973)  
Cano Dueñas Linda Aurora (ORCID: 0000-0003-1246-4294)

**ASESOR:**  
Mg. Castañeda Sanchez, Willy Alex (ORCID: 0000-0002-4421-4778)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de Organizaciones

**HUARAZ – PERÚ**  
2020

**Resumen de coincidencias** ✕

18 %

#	Detalle	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	bdigital.uexternado.ed... Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	scripta.up.edu.mx Fuente de Internet	1 %
7	theibfr.com Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 40    Número de palabras: 10829    Text-only Report | High Resolution    Activado