



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de
Pescado Beltrán EIRL, Chimbote - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Gil Melgarejo, Dante Rolando (ORCID: 0000-0002-0736-8161)

ASESOR:

Ms.Casusol Morales, David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dar gracias a Dios por las nuevas oportunidades brindadas, para poder mejorar y ayudar al prójimo con los conocimientos obtenidos; a mi familia por la motivación en cada momento en donde el camino se hacía más difícil.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Dante GIL

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a la “Empresa de Conservas de Pescado Beltrán”, por la oportunidad brindada para poder realizar el presente estudio.

Agradecer a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El Autor

Índice de contenidos

Paginas preliminares	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	17
3.1.Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3.Población, muestra y muestreo	18
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	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

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de valoración del onboarding de parte de los trabajadores	22
Tabla 2. Frecuencia del nivel de desarrollo profesional de los trabajadores	23
Tabla 3. Prueba de normalidad de datos	24
Tabla 4. Relación entre el Onboarding y desarrollo profesional	25
Tabla 5. Relación entre el onboarding y el crecimiento profesional	26
Tabla 6. Relación entre el onboarding y la experiencia profesional	27
Tabla 7. Relación entre el onboarding y el reconocimiento	28
Tabla 8. Relación entre el onboarding y la identificación	29

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional

17

Resumen

El estudio se inclina a la línea de gerencias funcionales, para ello se plantea como objetivo general determinar la relación entre el Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, Chimbote – 2021, presentando como metodología el diseño no experimental, con enfoque del estudio basado en el cuantitativo, para ello se establece que es correlacional porque busca la relación que se presenta entre ambas variables, aplicando como técnica la encuesta y con su instrumento el cuestionario, pasando por un proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, logrando concluir: Se encontró relación significativa ($Rho=0.804$; $sig.= 0.000$) entre el Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, Chimbote – 2021, con ello se pudo comprobar la hipótesis del estudio y se procedió con el rechazo de la hipótesis nula, mencionando que la inducción que se realice la personal es favorable para que los trabajadores desarrollen su capacidad profesional.

Palabras clave: Onboarding, desarrollo profesional, crecimiento profesional

Abstract

The study is inclined towards the functional management line, for which the general objective is to determine the relationship between Onboarding and professional development in the company Canned Fish Beltrán EIRL, Chimbote - 2021, presenting as a methodology the non-experimental design, with a focus of the study based on the quantitative, for this it is established that it is correlational because it seeks the relationship that occurs between both variables, applying the survey as a technique and with its instrument the questionnaire, going through a process of validity and reliability before its application, managing to conclude: A significant relationship was found ($Rho = 0.804$; $sig. = 0.000$) between Onboarding and professional development in the company Canned Fish Beltrán EIRL, Chimbote - 2021, with this it was possible to verify the hypothesis of the study and proceeded with the rejection of the null hypothesis, mentioning that the induction carried out by the personnel is favorable for the workers to develop their professional capacity.

Keywords: Onboarding, professional development, professional growth

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 del rubro que presta servicio, 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. Después de 3 meses de inducción o el tiempo de prueba del personal no cumplen con los requisitos establecidos al iniciar las labores, luego de tantas deserciones del personal, se encontró que el área de recursos humanos no cumple con lo requerido, dificultando la incorporación de personal.

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 auditoria, 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. Los procesos de la entidad pública son engorrosos porque no tiene documentado nada y la inducción del personal, se realiza de manera verbal, lo que genera que las personas nuevas, se olviden de lo dado como pautas, todo ello sumado a los factores de desarrollo personal, que es limitado en la entidad pública.

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 empresas, no escapan a la realidad descrita, inclusive se puede decir que es más compleja, porque las empresas convserveras de la región no

cumplen con los procedimientos de incorporación al personal, dejando de lado la inducción que deben recibir el personal al incorporarse a la empresa, trayendo consigo que limiten el desarrollo profesional, a esto se suma el centro de análisis del estudio que es la empresa conservera, donde al igual que otras empresas 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 empresa 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 empresa 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 empresa, limita al personal en el crecimiento profesional, dejando de lado la fomentación de estrategias de trabajo, si el trabajador se adapta a la empresa 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 empresa.

Como problema general se tiene: ¿Cuál es el tipo de relación el Onboarding y desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, Chimbote - 2021?

El estudio se justifica porque la gerencia de la empresa, desea conocer la percepción que se tiene sobre la incorporación de personal (Onboarding) y cómo se relaciona con el desarrollo profesional, para que puedan contar con indicadores de evaluación que se pueden implementar a partir de los resultados que proporcionen la investigación, además de conocer cuál es la problemática que se vive en la empresa relacionado a las variables y el aporte que se realiza reflejado en las recomendaciones, para ello se plantean instrumentos que ayuden al análisis de las variables y se 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, podrá tener el grado de relación que se presente con el desarrollo profesional que les brinda la empresa, referente a como incorporan al personal y alcances para su adaptabilidad, sumado a esto la posibilidad que la empresa le permite para desarrollarse profesionalmente. Por otro lado 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 empresas 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.

Como objetivo general se tiene: Determinar la relación entre el Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado Beltrán, Chimbote - 2021. Los objetivos específicos son: Primero, Identificar el nivel de valoración del onboarding de parte de los trabajadores de la empresa Beltrán. Segundo, Evaluar el nivel de desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa de Conservas de Pescado Beltrán. Tercero, Establecer si existe relación entre el onboarding y el crecimiento profesional de los trabajadores de la empresa de conservas de Pescado Beltrán. Cuarto, determinar si el onboarding se relaciona con la experiencia profesional de los trabajadores de la empresa conservas de Pescado Beltrán. Quinto, identificar si el onboarding se relaciona con el reconocimiento de la en la empresa conservas de Pescado Beltrán. Sexto, evaluar si el onboarding se

relaciona con la identificación del personal en la empresa conservas de Pescado Beltrán.

La hipótesis general, presenta dos elementos que es la hipótesis de trabajo (Hi): Existe relación directa y significativa entre el Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado Beltrán, Chimbote - 2021. Y la hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre el Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado Beltrán, Chimbote - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Al desarrollar los antecedentes del estudio se encontró los siguientes estudios. En el entorno internacional a 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”, presentada en la Universidad San Francisco de Quito USFQ, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, lo desarrollo con una muestra de 20 participantes, 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.

Ortega (2019), con su artículo publicado en la revista Scielo relacionado con los procedimientos de inducción del personal, llegando a la conclusión: La mirada a la tensión, su naturaleza, mecanismos y resultados sobre la cognición y la conducta, constituye un lugar de brillante afición a la investigación, tanto para la psicología como para las neurociencias, porque permite explicar una cadena de fenómenos frecuentes en el ámbito científico, organizativo, actividades educativas, penitenciarias, deportivas y muchas otras. El estudio experimental de estos fenómenos ha sido fructífero en la investigación comparada, con tópicos no humanos, pero, algunos factores cognitivos y metacognitivos exigen desgastar la investigación con temas humanos.

Así mismo en Ecuador se encontró el estudio de Ortiz (2018), quien analizo y enfoco si estudio en analizar los procesos de inducción de una empresa de Quito, logrando concluir: Los procesos de inducción son una herramienta clave para el desarrollo profesional y el correcto logro de funciones, las inducciones que se realizan de manera periódica son las mas efectivas en la entidad y logran que el personal tenga presenta lo que la empresa espera de ellos, además sienten que la empresa se preocupa por que los procesos se encuentren bien definidos y se logra las metas que se proyectan en un determinado tiempo.

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”, en la Revista Cubana de Ciencias Informáticas de Cuba, desarrollado con nivel descriptivo y enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 42 trabajadores, 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.

En el contexto nacional se encontraron los antecedentes siguientes: Quispe (2016), con el título “Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias – 2015”, desarrollado en la Universidad César Vallejo de Lima, el estudio fue de nivel correlacional y alcance temporal transversal, durante su desarrollo se trabajó con una muestra representada por 159 personas, 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 inducción 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”, desarrollado en la Universidad San Ignacio de Loyola, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, trabajo con una muestra de 80 personas, llegando a concluir: Las prácticas de gestión dentro de la retención del talento humano están relacionadas

con el aspecto de continuidad de la dedicación organizacional de los colaboradores que operan dentro de las organizaciones constructoras de Lima. La datación de las variables es directa y grande, y alcanza un grado de correlación aceptable del 0,76%. Por tanto, este resultado sugiere que los ejes que componen el control del talento humano se interrelacionan de forma completa y sinérgica en la consolidación de la escala de dedicación organizacional. Principalmente las prácticas con aprecio a la remuneración y participación de los trabajadores están asociadas con la continuidad de la dedicación organizacional de los empleados de las organizaciones de desarrollo de Lima.

Así se tiene el estudio de Infante (2020), quien presenta su estudio que se enfoca en analizar un programa de inducción en una empresa privada, basada en los enfoques cuantitativos, presentando como diseño el no experimental, logrando concluir: La inducción que se realiza al personal no solo debe basarse al ingreso a la empresa, sino de manera periódica para que se tenga presente los lineamientos de la empresa y las políticas que se deben seguir. Muchos de los trabajadores presentan trabajos rutinarios y se olvidan de la finalidad que presenta la empresa y se evidencia la ausencia de involucramiento laboral que es uno de las principales fuentes que se debe enfocar la empresa para tener un trabajo articulado y se puedan lograr las metas propuestas.

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), Refieren que este proceso de forma científica para flagelar personal nuevo les ayudará a "integrarse" con una organización. El onboarding va más allá de la inducción de los empleados recientes a sus nuevos entornos de cuadros, esto los lleva al corazón de la organización, para que experimenten virtualmente una parte de ella.

Onboarding como un procedimiento secuencial diseñado con la intención de apoyar a los nuevos colaboradores para hacer eficazmente la transición a un nuevo

nivel de experto y la integración en el empleador, lo que les permite tomar conciencia de su papel crucial dentro de la agencia, desde el primer día (Janahuati, 2013).

Klein, Polin y Sutton (2015), no olvidan el Onboarding como el método de socialización a través del cual las personas esperan un rol dentro de la empresa para satisfacer sus propios deseos y los de la empresa. En la misma experiencia, Benayas (2018) muestra que el Onboarding impacta significativamente al trabajador participando en las ayudas en todos los sentidos a lo largo de los años y consolidando el sentido de pertenencia al empleador. Meyer & Allen (1991), mencionan que para que exista un compromiso debe existir una interacción social y que los elementos que más influyen en esta mejora son las experiencias y el conocimiento en la organización de la pintura, la ayuda de supervisores y compañeros, produciendo el afectivo. Dedicación. De igual forma, Beltrán (2018) muestra que los meses de primaria son fundamentales para generar dedicación y comparar los valores, proyecto y sueños del flamante saber hacer con la agencia, es millas tomadas en consideración un tiempo para la mezcla y asimilación de la forma organizacional de la vida.

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 evolución es lo ideal, durante el cual se realizan actividades, para que se aclimate a la cultura, a las políticas y procedimientos de la institución. Como segunda dimensión se tiene a la integración laboral, Alcanzar las capacidades que le facilitan participar como un integrante 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 (Funk, 2018).

Bauer (2010), afirma que la incorporación exitosa es una parte clave de cualquier estrategia de control de experiencia. Con el precio excesivo de la contratación, los líderes empresariales deben tener en cuenta que la integración de las nuevas contrataciones en la empresa es un paso fundamental para garantizar su logro, y podría resultar en un conocimiento más rápido de la curva para las nuevas contrataciones, el comunicado avanzado y el modelo. A la agencia deliberando los siguientes métodos: Reclutamiento de empleados, en donde se hace un llamado para atraer candidatos adecuados para desempeñar una función seleccionada dentro de la agencia, para Colcha (2016) "Es el conjunto de técnicas y enfoques, orientados a atraer candidatos de habilidad, calificado y capaz de proteger puestos dentro de la corporación". Este proceso se termina dentro y fuera de la agencia, lo que brinda posibilidades de expertos y empresas con una ramificación de postulantes, creando oportunidades para que la organización sea contada como candidatos con competencias y cualidades de la más alta calidad para realizar el trabajo.

La selección de personal es un proceso en el que se selecciona al candidato preciso para realizar las pinturas dentro de la organización y hacer una gran contribución al éxito de los objetivos comerciales. Colcha (2016), menciona que es una actividad de evaluación, deseo y elección. Es la elección del hombre o mujer perfecto para el rol adecuado, para ocupar los puestos actuales en la agencia tratando de incrementar el desempeño y desempeño del cuerpo de trabajadores, así como la efectividad de la empresa, esta técnica de selección dependerá del crecimiento de la productividad y el desarrollo del desempeño general del grupo de trabajadores para el incremento continuo de la agencia (Gomes y Bittencourt, 2015).

Por el contrario, Koontz y Weihrich (2003), se refieren a la elección como, la selección de la mayoría de los postulantes del que de alta calidad satisface los requisitos del puesto y posteriormente Mondy y Noe (2000), plantearon que la elección es la técnica de seleccionar la máxima persona calificada para una función específica. Nómina, cuando se selecciona al perito ideal, éste debe firmar el contrato y establecer con este departamento en que se podrían realizar las

afiliaciones a las que tiene derecho por vía de ley, tales como salud, pensión, indemnización por despido.

La inducción, como el nuevo software de bienvenida de arrendamiento, también se puede denominar "socialización". Además de recibir y orientar, es de lejos el primer contacto de esta con la organización, y la primera influencia es fundamental dentro del desarrollo pictórico de la persona que la integra (Bermúdez, 2012).

En esta experiencia, Mondy y Noe (2000), explicitan que la mayoría de los diversos objetivos a ser cumplidos con un método de inducción son: Facilitar la adaptación del nuevo empleado a la agencia, la inducción facilita al flamante empleado regular a la organización de de manera formal, porque la empresa comercial quiere que el trabajador crezca para ser productivo lo más rápido posible. E informalmente, para disminuir la tensión experimentada por el uso de nuevas contrataciones, se deben hacer esfuerzos para integrar a la persona en la corporación informal. Al proporcionar información sobre las funciones y las expectativas generales de desempeño, los nuevos empleados deben conocer las normas y reglas de la empresa y la rama precisa a la que han sido asignados (Majad, 2016). Reforzando un impacto positivo, el sistema de inducción puede hacer mucho para calmar los temores que el personal también pueda tener sobre si se ha realizado una selección de empleo precisa (Bonilla, Macero y Mora, 2018).

Según Feldman, (1976), las etapas de desarrollo profesional poseen tres etapas, el proceso se inicia con una primera etapa que se conceptualiza como Socialización Anticipatoria, esto incluye el período de tiempo entre el primer contacto de la persona con la organización y su acceso a ella. En este momento es mientras se configuran las expectativas sobre las pinturas, a través de los registros obtenidos de los patrones del destino, y se toma una decisión sobre el trabajo futuro. (Barragán, Guerra, Ortiz y Sandoval, 2018). La Segunda etapa es la de Acomodación o Encuentro, Esto comienza en el momento en que el individuo pasa a formar parte de la empresa, ve cómo es sin duda la organización e intenta emerger como parte de ella, los deportes que realizan los nuevos empleados en

esta etapa son: estudiar nuevas funciones, establecer nuevas relaciones interpersonales con colegas, dejan claro sus roles dentro de la empresa y comparan su desarrollo en la misma (Borrero, 2019). Es en esta fase en la que el conflicto con el hecho se produce habitualmente, y el trabajador confirma o desautoriza sus expectativas sobre el empleo, las situaciones de funcionamiento y el empleador, lo que podría afectar significativamente las conductas desarrolladas con su ayuda (Feldman, 1976).

Por último, la tercera etapa es el reconocimiento profesional, en el que el personaje ya debe ser capaz de remediar los problemas que pueden surgir dentro del grupo de pinturas y hacer frente a las necesidades pictóricas de otras corporaciones. Los conflictos que surgen en este grado son de tipo: conflictos entre el trabajo y la propia existencia familiar, y conflictos entre el propio grupo de pinturas y diferentes agencias dentro de la organización. (Feldman, 1976).

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 eficaces en cuanto a innovación y adaptación si se anima a sus empleados con la ayuda del desarrollo de expertos (Valle, 1995). Las personas con excesiva resistencia profesional están en condiciones de superar las barreras del entorno de sus cuadros y adaptarse a eventos repentinos (cambios en los procedimientos de trabajo o necesidades del comprador); Son capaces de aumentar nuevas formas de uso de sus habilidades para abordar eventos y problemas repentinos. Los trabajadores con alta perspicacia profesional establecen sueños profesionales y participan en actividades de desarrollo que les ayuden a conseguirlos; Toman medidas para evitar que sus habilidades se vuelvan obsoletas (Aguilar y Cubero, 2018). Los trabajadores con una alta identificación de expertos están dedicados a la organización, pueden hacer algo que se necesita (además de trabajar largas horas) para completar una tarea o satisfacer los pedidos de los

compradores, y pueden estar orgullosos de trabajar para la empresa comercial. (Marcelo y Vaillant, 2017).

Dentro de las dimensiones de la variable desarrollo profesional se tiene a la etapa de crecimiento profesional, al tener acceso al sector de las estrategias laborales, los individuos intentan identificar el tipo de trabajo que les persigue con la ayuda de pensar en sus pasatiempos, valores y opciones de pinturas, preguntando por estadísticas sobre trabajos, profesiones y trabajos de asociados, amigos y propios. familia y, en última instancia, centrarse en la educación o el aprendizaje necesarios. En la mayoría de los casos, los nuevos empleados para una tarea no están preparados para asumir las responsabilidades y los roles del proceso sin la ayuda y el camino de otros; en muchos trabajos se les tiene en cuenta como aprendices. Desde un punto de vista corporativo, para que las personas nuevas comiencen a contribuir a los objetivos de la empresa, quieren actividades de orientación y socialización que les ayuden a experimentar lo más relajado posible con sus nuevos colegas y obligaciones (Ernest & Young, 1998).

Otra dimensión considerada es experiencia profesional, en esta fase, los seres humanos se involucran aproximadamente conservando sus habilidades al día y siendo percibidos como empleados que, sin embargo, hacen contribuciones vitales a la empresa empresarial (Alonso, Moscoso & Cuadrado, 2015). Tienen muchos años de experiencia laboral, amplia información sobre el nombre de la actividad y un profundo conocimiento de las expectativas de la empresa con respecto al control empresarial comercial; Por lo tanto, pueden ser preciosos zapatos para correr o mentores para personas nuevas. Son curiosos sobre el análisis o mejoramiento de la normativa de objetivos de la empresa y sus revisiones sobre procesos productivos, problemas y otras cuestiones cruciales sobre las pinturas logradas mediante el uso de la unidad pueden ser bastante solicitadas (Gil, Ruiz & Ruiz, 1997). Desde la perspectiva de la empresa, la dificultad más crucial en esta sección es evitar el estancamiento del personal y asegurarse de que sus talentos ya no terminen obsoletos.

La última dimensión es reconocimiento profesional, muchas personas esta etapa ahora no implica un descuento total de sus horas de operación, debido a que deciden quedarse con el elemento de empresa-tiempo operando como consultores. Por otro lado, independientemente de la edad, los trabajadores pueden decidir dejar la organización para alternar trabajos o puestos de proceso; algunos se ven obligados a hacerlo por reducciones o fusiones de equipos de trabajadores (Manjarrez, Boza, Mendoza, 2020). Las personas que se van de la empresa generalmente tienden a reciclar, volviendo al nivel de incorporación; necesitan datos sobre nuevas áreas profesionales y deben reconsiderar sus objetivos y fortalezas profesionales. Desde la actitud de la organización, el principal pasatiempo de control experto en esta titulación se centra en la elaboración de planes de jubilación (Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright, 1994).

Según Ponssa (2008) "la identificación crucial del empleador se refiere a los valores básicos y al motivo principal de la agencia, por eso establece la base para la mejora de la visión" (p.1). Según algunos autores, la identificación es una cosa o elemento que debe formar parte del negocio imaginativo y profético que permita la cohesión a la empresa.

La idea fundamental es que tanto los humanos como las empresas tienen su identificación personal, lo que los hace particulares y extraordinarios por las distintas características y atributos (Miranda, 2016). Como el nombre de la empresa, sus símbolos, emblemas, siglas y marcas, el estatus, fama o relevancia social que la empresa ha manifestado a lo largo del tiempo. Al exponer todo este conjunto de atributos tanto a sus clientes externos como internos, se reforzará su identificación y comportamientos esperados y preferidos mediante el uso de todos los recursos dentro de la agencia. Según Ponssa (2008), a medida que se practica o manifiesta una mayor identificación, componentes cohesivos como la motivación, la comunicación, el orgullo por la actividad, la dedicación a la tarea, etc. Podría reforzarse.

Una profesión puede ser visible desde ángulos extraordinarios Greenhaus (1987), Secuencia de puestos ocupados en un puesto de trabajo. Por ejemplo, un

profesor universitario también puede conservar puestos de socio, titular y profesor. Movilidad dentro de una empresa. Por ejemplo, un ingeniero también puede comenzar su profesión como personal técnico regular y ocupar puestos de consultoría o ingeniería técnica a medida que aumentan sus habilidades, experiencia y desempeño general. Profesión del trabajador. La profesión profesional de cada trabajador consta de diversos trabajos, cargos e historias (Rodríguez, 2020).

Considerando una carrera porque la propiedad de un proceso o un empleador puede ser un punto de vista completamente malo por 2 razones (Arthur, Hall y Lawrence, 1989), los seres humanos ahora no siempre practican su carrera en una actividad comercial o en una actividad comercial soltera; y las búsquedas profesionales de la gente no son sólidas. Las estadísticas implican que las personas más recientes alternan profesiones con más regularidad que antes (Grossman y Blitzer, 1992). Muchos ingenieros en nuestro país ocupan puestos gerenciales que utilizan muy poco en su formación técnica.

Una carrera puede considerarse como la muestra de experiencias pictóricas asociadas que marcan el curso de la existencia de una persona (Greenhaus, 1987). Las historias de trabajo incluyen posiciones, posiciones y tareas, y son impulsadas por los valores, deseos y emociones de las personas. La profesión de las personas debe variar de acuerdo con su grado de desarrollo profesional y su edad. Para este propósito, es muy importante que los gerentes reconozcan la forma de mejora profesional y las diferentes necesidades y pasatiempos de los trabajadores en cada etapa de desarrollo.

La planificación, del desarrollo profesional, es el método mediante el cual las personas Feldman (1998), emergen conscientes de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades. Obtienen información sobre oportunidades de proceso dentro de la organización. Identifican los deseos profesionales. Diseñan planes de movimiento para adquirir esos objetivos.

Las estructuras de mejora profesional ganan a cada persona ya la corporación (Russell, 1991). Les ayudan a conocer sus intereses y habilidades y a hacer crecer

su placer gracias a la posibilidad de identificarse y moverse a las posiciones máximas firmes con sus metas y planes. Desde la perspectiva de la organización, la planificación de la profesión reduce el tiempo requerido para cubrir las vacantes de actividades, ayuda a hacer planes (preparando a las personas para las vacantes de tareas que surgen de la renovación o la jubilación), identifica al personal con experiencia gerencial y presenta a todos los empleados la oportunidad de averiguar los objetivos de su profesión y desarrolle planes para adquirirlos.

La mejora profesional es un ciclo ininterrumpido que consta de 3 fases: evaluación, curso y desarrollo. En la fase de evaluación se identifican los rasgos, intereses y valores del trabajador. Estas comprobaciones se pueden realizar utilizando las propias personas, la organización o cada una de ellas. Además, sus millas se terminan con frecuencia a través de seminarios de sugerencias de profesión y planes de carrera. La evaluación de la empresa se realiza a través de instalaciones de evaluación, pruebas psicotécnicas, revisiones de desempeño, pronósticos de promoción y planes de sucesión. El apartado de gestión implica determinar el tipo de profesión que los empleados quieren desarrollar, así como los pasos que deben seguir para adquirir las metas profesionales. En este segmento, los trabajadores pueden obtener recomendaciones de carrera individualizadas o estadísticas de una selección de fuentes, que consisten en estructuras de publicación de trabajos, inventarios de talentos, trayectorias profesionales y centros de recursos útiles. La fase de desarrollo incluye tomar medidas para crear y mejorar las oportunidades de capacitación y promoción de los trabajadores. Las aplicaciones de mejora más comunes son los programas de patrocinio, la capacitación, la rotación de actividades y los programas de tutoría (Fernández, 2002).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

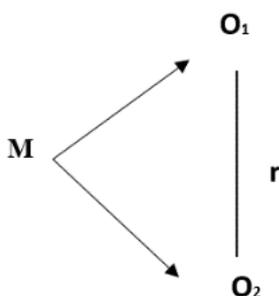
Tipo

De acuerdo a las consideraciones específicas en el estudio se ajusta al estudio de tipo aplicada, puesto que al desarrollarla se basa en análisis de fuentes bibliográficas que sustenten a las variables analizadas (Salgado, 2018). Por otro lado, al presentar información en datos estadísticos, se consideró cuantitativo, puesto que se orienta a presentar tablas y figuras en su desarrollo (Arias, 2012). Con lo mencionado se presenta los lineamientos que se tuvieron en consideración al desarrollar el estudio.

Diseño

En base a lo comentado en las líneas superiores se inclina al diseño no experimental, para ello Hernández y Mendoza (2018), hacen mención que este diseño se basa en evitar intervenir en el comportamiento de las variables que se encuentran analizando y solo se basan en la observación en un único momento, por ello se considera transversal. Además, es correlacional porque se basa en el análisis de la relación que presentan las variables y el esquema que persigue es el siguiente:

Figura 1. Esquema del diseño correlacional



Dónde:

M: muestra (Trabajadores de la empresa)

O₁: Onboarding

O₂: Desarrollo profesional

r: Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Onboarding

Para ello se tiene que mencionar a la definición conceptual, encontrando a 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. Operacionalmente se puede decir es la actividad de realizar inducción al personal analizado en el estudio por medio de sus dimensiones y a través de métodos estadísticos. Dimensiones: Bajo las consideraciones se tiene como dimensiones a la preparación de los trabajadores, seguido de la integración laboral, también se tiene al seguimiento de tareas y al compromiso del trabajador. Todas las dimensiones mencionadas serán analizadas a través de una escala ordinal.

Variable Y: Desarrollo profesional

Para esta fase se tiene a la definición conceptual mencionando a Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright (1994), Como las ventajas profesionales que tiene un trabajador para lograr su desarrollo profesional dentro de la empresa y los aspectos que desarrolla para brindarles las facilidades para que los trabajadores puedan ganar experiencia. Luego de ello se tiene a la definición operacional comentando que es las oportunidades que presenta el trabajo analizado mediante las dimensiones propuestas. Dimensiones: Bajo las consideraciones se tiene como dimensiones al crecimiento profesional, a la experiencia profesional y al reconocimiento profesional. Todas las dimensiones mencionadas serán analizadas a través de una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población, para desarrollar el estudio se tendrá en consideración a 30 trabajadores de la entidad, los cuales laboran en el área administrativa (administrador, contadores, asistentes) y la parte técnica de la empresa (ingenieros), y por ser un numero alcanzable para el investigador se considera con censal. Sánchez y Reyes (2015), hacen referencia que los estudios que presentan población de tipo censo, son porque el investigador presenta alcance a todos los sujetos y no hace falta realizar un cálculo estadístico para la determinación de la

muestra, sino que se toma en consideración a toda la población como muestra. En el caso del muestreo, en esta fase se tiene en consideración al no probabilístico, puesto que se evitó realizar cálculos estadísticos para la determinación del tamaño de la muestra (Neill y Cortez, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, para poder realizar el estudio se tuvo en consideración a la técnica de la encuesta, para ello Cohen y Gómez (2019), hacen referencia que la encuesta es una técnica utilizada en estudio cuantitativos con la finalidad de presentar información estadística que respalde al estudio que se está realizando. También se comenta que esta técnica es de gran importancia para transformación las opiniones de los sujetos que integran una muestra en tablas numéricas.

Instrumento, en base a ello se utilizó el cuestionario como instrumento para obtener datos, mencionando a Gómez (2012), quien define al cuestionario como un medio tangible que se utiliza en estudio cuantitativos con el propósito de categorizar las opiniones de los sujetos que brinden información por medio de una escala Likert, de opciones politómicas, para luego mediante técnicas estadísticas ser presentados en tablas y figuras.

Validez, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), hacen mención que la validez es el grado de certeza de aplicación de un instrumento a una determinada muestra. Al desarrollar el estudio se tiene en consideración al juicio de 3 profesionales con maestría o doctorado para evaluar los cuestionarios presentados en el estudio. Para ello a través de la matriz de validez desarrollado en base al formato de la UCV, los especialistas tendrán la labor de evaluar el grado de concordancia que presente la dimensión, el indicador y el ítem que se presente, considerando su veredicto para ser aplicado.

Confiabilidad, para el desarrollo de esta fase se tiene que realizar una prueba piloto a través de un muestreo no probabilístico a criterio del investigador, con el propósito de conocer el grado de certeza del instrumento, para ello se seleccionó a 15 sujetos que conozcan la problemática de la entidad pero que no conformen la muestra, luego de realizó el cálculo del Alfa de Cronbach y evaluar si es confiable y aplicable al estudio. Navarro, Jiménez y Rappoport (2017), comentan que la

confiabilidad es una prueba estadística para analizar si un instrumento se puede aplicar a un estudio o requiere ser ajustados antes de su aplicación a la muestra.

3.5. Procedimientos

Cabezas et al. (2018), refieren que son los pasos a seguir para obtener alcance a la información y poder desarrollar el estudio. En este punto el estudio se inicia, presentando la solicitud de permiso de aplicación del estudio en la institución, luego de ello se tendrá la respuesta de aceptación del estudio, para poder realizar las coordinaciones pertinentes de con las personas que formaran parte del estudio y las fechas posibles de aplicación de los cuestionarios, luego de ello se tuvo la elaboración de la base de datos para realizar el análisis estadístico.

3.6. Método de Análisis de datos

Baena (2017), hace mención que los métodos para desarrollar el análisis de datos, consiste en todos los métodos estadísticos que se deben considerar en un estudio con el propósito de tener respuesta a los objetivos establecidos. Al desarrollar el procesamiento estadístico se tiene en consideración al uso de la estadística descriptiva, para ello se basa en la presentación de tablas de frecuencia y figuras de barra, por otro lado, se tiene que, al uso de la estadística inferencial, que por medio del método de Rho de Spearman se dio a conocer la percepción que se tiene la relación de las variables. Para realizar la prueba de hipótesis se tuvo en consideración el análisis de la significancia que se obtenga de la relación de las variables.

3.7. Aspectos Éticos

Según Arias (2012), los aspectos éticos son consideraciones que se tienen en una investigación, con el propósito de realizar un estudio y analizar su cumplimiento, respetando la integridad de los involucrados. Para desarrollar esta fase se tiene en consideración al consentimiento informado, puesto que al desarrollar el estudio se contará con los documentos pertinentes de autorización de la entidad y se brindará la información oportuna a los trabajadores a la hora de aplicar los cuestionarios, y poder determinar cómo se percibe y presenta en la entidad, además de ello se tiene en consideración el anonimato, porque al recoger las opiniones no se registraron los datos personales de los colaboradores y se

consideró de manera anónima. También se tiene el aspecto de la libertad, puesto que se respetan las opiniones de los encuestados. Uno de los aspectos resaltantes en el estudio es el respeto a la propiedad intelectual, para ello el investigador se basa en respetar las normas APA, utilizados en el estudio para el proceso del citado de información.

IV. RESULTADOS

En esta parte del estudio se toma en consideración los aspectos relevantes que responden a los objetivos divididos en el análisis descriptivo, que se basa en el análisis de cada variable con sus dimensiones y luego se presenta el análisis inferencial que describe al nivel de correlación que se presenta entre cada objetivo:

4.1. Análisis descriptivo:

Tabla 1. Nivel de valoración del onboarding de parte de los trabajadores

Dimensiones y variable	Eficiente		Regular		Deficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Preparación a los trabajadores	5	16.7%	14	46.7%	11	36.7%	30	100.0%
Integración laboral	7	23.3%	17	56.7%	6	20.0%	30	100.0%
Seguimiento de tareas	8	26.7%	17	56.7%	5	16.7%	30	100.0%
Compromiso del trabajador	7	23.3%	12	40.0%	11	36.7%	30	100.0%
Onboarding	8	26.7%	16	53.3%	6	20.0%	30	100.0%

Fuente: Base de datos del estudio

Interpretación:

Al realizar el análisis de los datos se tiene que la preparación de los trabajadores presenta que el 36.7% lo evalúa como deficiente, luego se tiene que el 46.7% lo considera como regular y el 16.7% lo percibe como eficiente. Al comentar sobre la integración laboral se tiene que el 20.0% lo percibe como deficiente, luego se tiene que el 56.7% lo encuentra como regular y el 23.3% lo registra como eficiente. Al comentar sobre el seguimiento de las tareas se tiene que el 16.7% lo percibe como deficiente, luego se presenta que el 56.7% lo registra como regular y el 26.7% lo encuentra como eficiente. Al comentar sobre el compromiso del trabajador se tiene que el 36.7% lo ubica como deficiente, luego se presenta que el 40.0% lo encuentra como regular y el 23.3% lo percibe como eficiente. Al comentar sobre el Onboarding se menciona que el 20.0% lo encuentra como deficiente, de ahí se tiene que el 53.3% lo ubica como regular y el 26.7% lo encuentra como eficiente.

Tabla 2. Frecuencia del nivel de desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa

Dimensiones y variable	Eficiente		Regular		Deficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	f	%
Crecimiento profesional	8	26.7%	14	46.7%	8	26.7%	30	100.0%
Experiencia profesional	6	20.0%	18	60.0%	6	20.0%	30	100.0%
Reconocimiento profesional	6	20.0%	13	43.3%	11	36.7%	30	100.0%
Identificación del personal	9	30.0%	15	50.0%	6	20.0%	30	100.0%
Desarrollo profesional	7	23.3%	17	56.7%	6	20.0%	30	100.0%

Fuente: Aplicación de encuestas

Interpretación:

Al realizar el análisis de los datos se tiene que el crecimiento profesional presenta que el 26.7% lo encuentra como deficiente, luego se tiene que el 46.7% lo encuentra como regular y el 26.7% lo registra como eficiente. Al comentar sobre la experiencia profesional se tiene que el 20.0% lo encuentra como deficiente, de ahí se registro que el 60.0% lo encuentra como regular y el 20.0% lo registra como eficiente. Al comentar sobre el reconocimiento profesional se tiene que el 36.7% lo encuentra como deficiente, de ahí se tiene que el 43.3% lo registra como regular y el 20.0% lo ubica como eficiente. Al comentar sobre la identificación del personal se tiene que el 20.0% lo encuentra como deficiente, luego se tiene que el 50.0% lo ubica como regular y el 30.0% lo evalúa como eficiente. Al comentar sobre el desarrollo profesional de logro obtener que el 20.0% lo registra como deficiente, de ahí se tiene que el 56.7% lo percibe como regular y el 23.3% eficiente.

4.2. Análisis inferencial:

Tabla 3. Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Onboarding	,154	30	,066	,910	30	,015
Desarrollo profesional	,108	30	,200*	,929	30	,047

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Al realizar el análisis de la prueba de normalidad se tuvo en consideración al método de Shapiro-Wilk por ser una población ≤ 50 , para ello se tiene que, en ambos casos de las variables, los valores han sido inferiores al 0.05, con lo cual se puede afirmar que se presenta una distribución no paramétrica y siendo suficiente para fundamentar que el método mas adecuado es el Rho de Spearman, por ser un método de correlación exacto y utilizado para poblaciones pequeñas.

Tabla 4. Relación entre el Onboarding y desarrollo profesional en la empresa

			Onboarding	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Onboarding	Coeficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Al comentar sobre los resultados obtenidos en el estudio se comenta que se presento un grado de Rho de 0.804 considerado como positiva considerable entre el Onboarding y desarrollo profesional, dando a conocer que las charlas de inducción que realiza la empresa favorecen al desarrollo que pueda presentar el personal. Por otro lado, al analizar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia alcanzada en el estudio, presentando que el valor de 0.000 obtenido se considera como significativa al ser inferior al 0.01 con lo cual se procede al rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla 5. Relación entre el onboarding y el crecimiento profesional de los trabajadores

			Onboarding	Crecimiento profesional
Rho de Spearman	Onboarding	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Crecimiento profesional	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Al comentar sobre los resultados obtenidos en el estudio se comenta que se presentó un grado de Rho de 0.559 considerado como positiva media entre el Onboarding y desarrollo profesional, dando a conocer que las charlas de inducción que realiza la empresa favorecen al desarrollo que pueda presentar el personal. Por otro lado, al analizar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia alcanzada en el estudio, presentando que el valor de 0.000 obtenido se considera como significativa al ser inferior al 0.01 con lo cual se procede al rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla 6. Relación entre el onboarding y la experiencia profesional de los trabajadores

			Onboarding	Experiencia profesional
Rho de Spearman	Onboarding	Coefficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Experiencia profesional	Coefficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Al comentar sobre los resultados obtenidos en el estudio se comenta que se presentó un grado de Rho de 0.867 considerado como positiva considerable entre el Onboarding y la experiencia profesional, dando a conocer que las charlas de inducción que realiza la empresa favorecen al desarrollo que pueda presentar el personal. Por otro lado, al analizar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia alcanzada en el estudio, presentando que el valor de 0.000 obtenido se considera como significativa al ser inferior al 0.01 con lo cual se procede al rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla 7. Relación entre el onboarding y el reconocimiento de la en la empresa

			Onboarding	Reconocimiento profesional
Rho de Spearman	Onboarding	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Reconocimiento profesional	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Al comentar sobre los resultados obtenidos en el estudio se comenta que se presentó un grado de Rho de 0.816 considerado como positiva considerable entre el Onboarding y el reconocimiento profesional, dando a conocer que las charlas de inducción que realiza la empresa favorecen al desarrollo que pueda presentar el personal. Por otro lado, al analizar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia alcanzada en el estudio, presentando que el valor de 0.000 obtenido se considera como significativa al ser inferior al 0.01 con lo cual se procede al rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla 8. Relación entre el onboarding y la identificación del personal en la empresa

			Onboarding	Identificación del personal
Rho de Spearman	Onboarding	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Identificación del personal	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Al comentar sobre los resultados obtenidos en el estudio se comenta que se presentó un grado de Rho de 0.780 considerado como positiva considerable entre el Onboarding y la identificación del personal, dando a conocer que las charlas de inducción que realiza la empresa favorecen al desarrollo que pueda presentar el personal. Por otro lado, al analizar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia alcanzada en el estudio, presentando que el valor de 0.000 obtenido se considera como significativa al ser inferior al 0.01 con lo cual se procede al rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN

Al hacer mención al objetivo general basado en determinar la relación entre el Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, Chimbote – 2021, al comentar sobre los resultados obtenidos en el estudio se comenta que se presentó un grado de Rho de 0.804 considerado como positiva considerable entre el Onboarding y desarrollo profesional, dando a conocer que las charlas de inducción que realiza la empresa favorecen al desarrollo que pueda presentar el personal. Por otro lado, al analizar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia alcanzada en el estudio, presentando que el valor de 0.000 obtenido se considera como significativa al ser inferior al 0.01 con lo cual se procede al rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de estudio, estos resultados presentan una aproximación a lo expuesto por Quijije (2019), en su estudio realizado en Quito para obtener el título de licenciado, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, lo desarrollo con una muestra de 20 participantes, 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. Con ello se puede decir que la inducción que se realiza al personal forma parte de un elemento esencial en toda empresa porque permite que su incorporación de realice de la mejor manera posible y facilita su gestión, además 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.

Al referirse al objetivo específico que se basa en identificar el nivel de valoración del onboarding de parte de los trabajadores de la empresa Beltrán EIRL, al realizar el análisis de los datos se tiene que la preparación de los trabajadores presenta que el 36.7% lo evalúa como deficiente, luego se tiene que el 46.7% lo considera como regular y el 16.7% lo percibe como eficiente. Al comentar sobre la integración laboral se tiene que el 20.0% lo percibe como deficiente, luego se tiene que el 56.7% lo encuentra como regular y el 23.3% lo registra como eficiente. Al

comentar sobre el seguimiento de las tareas se tiene que el 16.7% lo percibe como deficiente, luego se presenta que el 56.7% lo registra como regular y el 26.7% lo encuentra como eficiente. Al comentar sobre el compromiso del trabajador se tiene que el 36.7% lo ubica como deficiente, luego se presenta que el 40.0% lo encuentra como regular y el 23.3% lo percibe como eficiente. Al comentar sobre el Onboarding se menciona que el 20.0% lo encuentra como deficiente, de ahí se tiene que el 53.3% lo ubica como regular y el 26.7% lo encuentra como eficiente, lo mencionado presenta una concordancia con lo expresado por Ortega (2019), con su artículo publicado en la revista Scielo relacionado con los procedimientos de inducción del personal, llegando a la conclusión: La mirada a la tensión, su naturaleza, mecanismos y resultados sobre la cognición y la conducta, constituye un lugar de brillante afición a la investigación, tanto para la psicología como para las neurociencias, porque permite explicar una cadena de fenómenos frecuentes en el ámbito científico, organizativo, actividades educativas, penitenciarias, deportivas y muchas otras. El estudio experimental de estos fenómenos ha sido fructífero en la investigación comparada, con tópicos no humanos, pero, algunos factores cognitivos y metacognitivos exigen desgastar la investigación con temas humanos. Lo mencionado se refuerza por lo expresado por Snell y Bohlander (2013), refieren que este proceso de manera científica para los nuevos empleados les ayudará a "compaginarse" con una organización. El onboarding va más allá de la inducción de los empleados más recientes a sus nuevos entornos de trabajo, esto los lleva al corazón de la corporación, para que realmente sientan parte de ella.

Al referirse al objetivo específico que se basa en evaluar el nivel de desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa de Conservas de Pescado Beltrán EIRL, al realizar el análisis de los datos se tiene que el crecimiento profesional presenta que el 26.7% lo encuentra como deficiente, luego se tiene que el 46.7% lo encuentra como regular y el 26.7% lo registra como eficiente. Al comentar sobre la experiencia profesional se tiene que el 20.0% lo encuentra como deficiente, de ahí se registró que el 60.0% lo encuentra como regular y el 20.0% lo registra como eficiente. Al comentar sobre el reconocimiento profesional se tiene que el 36.7% lo encuentra como deficiente, de ahí se tiene que el 43.3% lo registra como regular y el 20.0% lo ubica como eficiente. Al comentar sobre la identificación del personal se tiene que el 20.0% lo encuentra como deficiente, luego se tiene que el 50.0% lo

ubica como regular y el 30.0% lo evalúa como eficiente. Al comentar sobre el desarrollo profesional de logro obtener que el 20.0% lo registra como deficiente, de ahí se tiene que el 56.7% lo percibe como regular y el 23.3% eficiente, esto guarda una relación con lo registrado por Miranda, Hernández y Hernández (2015), quien presento su estudio en la Revista Cubana de Ciencias Informáticas de Cuba, desarrollado con nivel descriptivo y enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 42 trabajadores, 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 con importantes para el desarrollo empresarial. También lo 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. Con ello se tiene que Colcha (2016), menciona que es una actividad de contraste, preferencia y decisión. Es la selección del hombre o mujer adecuado para una función adecuada, para ocupar los puestos actuales dentro de la organización buscando incrementar el desempeño y desempeño de la fuerza laboral, así como la efectividad de la empresa, esta característica técnica dependerá del boom en la productividad y el desarrollo del cuerpo de trabajadores desempeño general para el aumento continuo de la corporación (Gomes y Bittencourt, 2015).

Al referirse al objetivo específico que se basa en establecer si existe relación entre el onboarding y el crecimiento profesional de los trabajadores de la empresa de conservas de Pescado Beltrán EIRL, al comentar sobre los resultados obtenidos en el estudio se comenta que se presentó un grado de Rho de 0.559 considerado como positiva media entre el Onboarding y desarrollo profesional, dando a conocer que las charlas de inducción que realiza la empresa favorecen al desarrollo que pueda presentar el personal. Por otro lado, al analizar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia alcanzada en el estudio, presentando que el valor de 0.000 obtenido se considera como significativa al ser inferior al 0.01 con lo cual se procede al rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de estudio, lo mencionado presenta una concordancia con lo expresado por Quispe (2016), con

su estudio desarrollado en la Universidad César Vallejo de Lima, el estudio fue de nivel correlacional y alcance temporal transversal, durante su desarrollo se trabajó con una muestra representada por 159 personas, llegando a concluir: La satisfacción que se presenta es el 39.2% causado por el desarrollo profesional que se pueda alcanzar y los ascensos 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. Esto se refuerza con Koontz y Weihrich (2003), Se refiere a la selección como, la selección de algunos de los candidatos de la única calidad que satisface los requisitos del puesto y tarde o temprano Mondy y Noe (2000), establecen que la selección es, el sistema de elección del personaje más certificado para una función particular. Nómina, mientras se selecciona al profesional idóneo, éste tiene que firmar el contrato y establecer con este departamento dónde se podrán realizar las afiliaciones a las que tiene derecho mediante reglamento, consistente en salud, pensión, indemnización por despido.

Al referirse al objetivo específico que se basa en determinar si el onboarding se relaciona con la experiencia profesional de los trabajadores de la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, al comentar sobre los resultados obtenidos en el estudio se comenta que se presentó un grado de Rho de 0.867 considerado como positiva considerable entre el Onboarding y la experiencia profesional, dando a conocer que las charlas de inducción que realiza la empresa favorecen al desarrollo que pueda presentar el personal. Por otro lado, al analizar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia alcanzada en el estudio, presentando que el valor de 0.000 obtenido se considera como significativa al ser inferior al 0.01 con lo cual se procede al rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de estudio, esto se asocia y refuerza con lo encontrado por Honorio (2018), con su estudio desarrollado en la Universidad San Ignacio de Loyola, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, trabajo con una muestra de 80 personas, llegando a concluir: Las prácticas de gestión dentro de la retención del talento humano están relacionadas con el tema de la continuidad del compromiso organizacional de los colaboradores que laboran al interior de las agencias productivas de Lima. La

datación de las variables es directa y extensa, y alcanza un grado aceptable de correlación del 0,66%. Por tanto, este resultado indica que los ejes que componen la gestión de la pericia humana se interrelacionan de forma integral y sinérgica dentro de la consolidación del tamaño del compromiso organizacional. Principalmente las prácticas con reconocimiento a la remuneración y participación de los empleados están relacionadas con el componente de continuidad de la dedicación organizacional del personal de los negocios de desarrollo de Lima. Con esto, la inducción como software para dar la bienvenida al nuevo trabajador, también puede denominarse "socialización". Además de recibir y orientar, es el primer contacto con la organización, y el afecto primario es fundamental en el desarrollo de la actividad de la persona dentro de ella (Bermudez, 2012).

Al referirse al objetivo específico que se basa en identificar si el onboarding se relaciona con el reconocimiento de la en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, comentar sobre los resultados obtenidos en el estudio se comenta que se presentó un grado de Rho de 0.816 considerado como positiva considerable entre el Onboarding y el reconocimiento profesional, dando a conocer que las charlas de inducción que realiza la empresa favorecen al desarrollo que pueda presentar el personal. Por otro lado, al analizar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia alcanzada en el estudio, presentando que el valor de 0.000 obtenido se considera como significativa al ser inferior al 0.01 con lo cual se procede al rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de estudio, resultados que presentan una aproximación a lo encontrado por Infante (2020), quien presenta su estudio que se enfoca en analizar un programa de inducción en una empresa privada, basada en los enfoques cuantitativos, presentando como diseño el no experimental, logrando concluir: La inducción que se realiza al personal no solo debe basarse al ingreso a la empresa, sino de manera periódica para que se tenga presente los lineamientos de la empresa y las políticas que se deben seguir. Muchos de los trabajadores presentan trabajos rutinarios y se olvidan de la finalidad que presenta la empresa y se evidencia la ausencia de involucramiento laboral que es uno de las principales fuentes que se debe enfocar la empresa para tener un trabajo articulado y se puedan lograr las metas propuestas. Klein, Polin y Sutton (2015), no se olvidan del Onboarding porque es el procedimiento de socialización mediante el cual las personas anticipan un rol dentro de la empresa para satisfacer

sus propios deseos y los de la organización. En igual sentido, Benayas (2018) sugiere que el Onboarding afecta sustancialmente al trabajador disfrutando de la ayuda en todos los sentidos a lo largo de los años y consolidando el sentimiento de pertenencia a la corporación.

Al referirse al objetivo específico que se basa en evaluar si el onboarding se relaciona con la identificación del personal en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, comentar sobre los resultados obtenidos en el estudio se comenta que se presentó un grado de Rho de 0.780 considerado como positiva considerable entre el Onboarding y la identificación del personal, dando a conocer que las charlas de inducción que realiza la empresa favorecen al desarrollo que pueda presentar el personal. Por otro lado, al analizar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia alcanzada en el estudio, presentando que el valor de 0.000 obtenido se considera como significativa al ser inferior al 0.01 con lo cual se procede al rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de estudio, esto se relaciona con lo encontrado por Ortiz (2018), quien analizó y enfocó su estudio en analizar los procesos de inducción de una empresa de Quito, logrando concluir: Los procesos de inducción son una herramienta clave para el desarrollo profesional y el correcto logro de funciones, las inducciones que se realizan de manera periódica son las más efectivas en la entidad y logran que el personal tenga presente lo que la empresa espera de ellos, además sienten que la empresa se preocupa por que los procesos se encuentren bien definidos y se logra las metas que se proyectan en un determinado tiempo. Meyer & Allen (1991), Señalan que para que exista una dedicación debe haber interacción social y que los elementos que más influyen en esta mejora son los informes y el dominio dentro de la institución de trabajo, la ayuda de supervisores y asociados, generando dedicación afectiva. De igual forma, Beltrán (2018) muestra que los meses primarios son importantes para generar compromiso y evaluar los valores, emprendimiento y metas de las nuevas habilidades con la agencia, se toma muy en consideración un tiempo para la integración y asimilación del estilo de vida organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se encontró relación significativa ($Rho=0.804$; $sig.= 0.000$) entre el Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, Chimbote – 2021, con ello se pudo comprobar la hipótesis del estudio y se procedió con el rechazo de la hipótesis nula, mencionando que la inducción que se realice la personal es favorable para que los trabajadores desarrollen su capacidad profesional.

Segundo: El nivel de valoración del onboarding de parte de los trabajadores de la empresa Beltrán EIRL, al realizar el análisis de los datos se tiene que la preparación de los trabajadores presenta que el 20.0% lo encuentra como deficiente, de ahí se tiene que el 53.3% lo ubica como regular y el 26.7% lo encuentra como eficiente.

Tercero: El nivel de desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa de Conservas de Pescado Beltrán EIRL, al realizar el análisis de los datos se tiene que el crecimiento profesional presenta que el 20.0% lo registra como deficiente, de ahí se tiene que el 56.7% lo percibe como regular y el 23.3% eficiente.

Cuarto: Se registró relación significativa ($Rho=0.559$; $sig.= 0.000$) entre el onboarding y el crecimiento profesional de los trabajadores de la empresa de conservas de Pescado Beltrán EIRL, con ello se pudo comprobar la hipótesis del estudio y se procedió con el rechazo de la hipótesis nula, mencionando que la empresa debe fortalecer las capacidades de los trabajadores con capacitación para que puedan lograr un oportuno crecimiento laboral.

Quinto: Se mostró relación significativa ($Rho=0.867$; $sig.= 0.000$) entre el onboarding se relaciona con la experiencia profesional de los trabajadores de la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, con ello se pudo comprobar la hipótesis del estudio y se procedió con el rechazo de la hipótesis nula, mencionando que la empresa debe aprovechar las

capacidades que presenten los trabajadores para mejorar sus procesos administrativos.

Sexto: Se encontró relación significativa ($Rho=0.816$; $sig.= 0.000$) entre el onboarding se relaciona con el reconocimiento de la en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, con ello se pudo comprobar la hipótesis del estudio y se procedió con el rechazo de la hipótesis nula, mencionando que la empresa debe realizar recompensas laborales para incentivar a su personal.

Séptimo: Se mostró relación significativa ($Rho=0.780$; $sig.= 0.000$) entre el onboarding se relaciona con la identificación del personal en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, con ello se pudo comprobar la hipótesis del estudio y se procedió con el rechazo de la hipótesis nula, mencionando que la empresa debe fomentar la identificación del personal para el logro de metas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al administrador de la empresa realizar charlas de inducción al nuevo personal que ingresa para que conozca las funciones que debe realizar y los procesos que debe seguir en cada actividad, además de realizar reinducción al personal permanente para reforzar sus conocimientos en el área donde se desempeña.

Segunda: Al jefe de personal realizar capacitaciones internas involucrando al personal para fortalecer sus competencias profesionales y se puedan desarrollar con mejor eficiencia en el trabajo que realizan.

Tercera: A los trabajadores realizar capacitaciones externas en los diferentes centros de capacitación para fortalecer sus competencias profesionales y se pueda lograr un mejor desempeño en la empresa.

Cuarta: A los jefes de área fomentar el trabajo en equipo para que los trabajadores desarrollen su potencial profesional y contribuyan al logro de los objetivos que se establecen en la empresa.

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)*. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8709/ALCAL%
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)
- 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)*. 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.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. ISBN: 980-07-8529-9. Sexta Edición.
- Aguilar, C. y Cubero, C. (2018). *Processes of induction to nursing staff diagnosis in a hospital in Costa Rica*. Revista Científica Scielo. ISSN 1665-3262. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200141
- Alonso, P., Moscoso, S. y Cuadrado, D. (2015). *Personnel selection procedures in Spanish small and medium size organizations*. Revista Científica Scielo. ISSN 1576-5962. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000200003
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Barragán, C., Guerra, R., Ortiz, M. y Sandoval, O. (2018). *The Induction Program in Organizations as a Tool for Emotional Marketing*.
[http://www.spentamexico.org/v13-n2/A12.13\(2\)211-222.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A12.13(2)211-222.pdf)
- Bautista, F. (2018). *Onboarding como estrategia para una adecuada integración de los colaboradores de Stefanini Informática y Tecnología*. (Tesis de maestría).
https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1498/1/DNA-spa-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 America
- Borrero, R. (2019). *Processes of human talent management in the management educational sector of Colombia*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590016/105590016.pdf>
- Beltrán, M. (2018). *Influencia del Sistema de acogida en el compromiso del personal de una multinacional farmacéutica de Quito*.
<http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/8639/1/UDLA-EC-TPO-2018-03.pdf>
- Benayas, M. (2018). *El Plan de Onboarding –whitepaper*.
<https://binternational.net/el-plan-de-onboarding-whitepaper/>
- Bermúdez, H. (2012). *¿Socialización o individuación? Dos enfoques para examinar la inducción de los nuevos trabajadores*.
<http://www.redalyc.org/pdf/2250/225025860003.pdf>
- Bonilla, D., Macero, R. y Mora, E. (2018). *The importance of training in the performance of the administrative personnel of the Technical University of Ambato*. Revista Científica Scielo. ISSN 1990-8644.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268

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

Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Ernest & Young (1998). *Manual del director de recursos humanos*. Editado por Cinco Días, Madrid.

Feldman, D. (1976). *A contingency theory of socialization*. *Administrative Science Quarterly*

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*.
<http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>

Funk, R. (2018). *Selection or Chance? A Qualitative Approach to the Selection Process of Professionals in Solidarity-Based Organizations*. *Revista Científica Scielo*. ISSN 0187-0173.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000300189

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.

Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. ISBN 978-607-733-149-0.
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Gomes, L. y Bittencourt, A. (2015). *Compromiso organizacional, cumplimiento psicológico de contratos y desempeño laboral: un estudio longitudinal cuantitativo*. Revista Científica Scielo. ISSN 1807-7692.
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922015000300250

Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana

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

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).
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3704/1/2018_Honorio-Hirache.pdf

Infante, K. (2020). *Implementación de un programa de inducción semipresencial en una unidad virtual de una universidad privada licenciada de lima metropolitana* (Tesis de posgrado). Universidad San Martín de Porras. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6932/infante_mcm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Klein, H., Polin, B., & Sutton, K. (2015). *Specific Onboarding Practices for the Socialization of New Employees*. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ijsa.12113?purchase_referrer=scholar.google.com.ec&tracking_action=preview_click&r3_referer=wol&show_checkout=1

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

Majad, M. (2016). *Human talent management in educational organizations*. *Revista científica Scielo*. ISSN 1010-2914. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008

Manjarrez, N., Boza, J., Mendoza, E. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador*. *Revista científica Scielo*. ISSN 2218-3620. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Marcelo, C. y Vaillant, D. (2017). *Policies and programs of induction into the teaching profession in Latin America*. *Revista científica Scielo*. ISSN 1980-5314. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742017000401224

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*. Vol.1. <http://www.m5zn.com/newuploads/2015/10/04/pdf/400c5edfcd96289.pdf>
- 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. <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>
- Miranda, D. (2016). *Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa*. Revista Científica Scielo. ISSN 2521-2737. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005
- 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.
- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Ortega, S. (2019). *Activation émotionnelle chez l'homme: procédures pour l'induction expérimentale du stress*. Revista Scielo. <https://www.scielo.br/j/pusp/a/xNjyHjPRPJtZpXhr8WYvWfL/?lang=es>
- Ortiz, F. (2018). *Los procesos de inducción en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi S.A. De la ciudad*

de Latacunga. (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Abanto.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27887/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION.pdf>

Ponssa, E. (2008). *La identidad organizacional, los valores y paradigmas. (versión electrónica)*. http://www.vet.unicen.edu.ar/html/Areas/Economia%20y%20Admin%20Rural/Material/2008/Organizacion%20y%20gestion%20de%20empresas/D oc_tematico2_Identidad_Valores_Paradigma.pdf

Quijije, M. (2019). El onboarding y su influencia para crear vínculos afectivos en los empleados hacia la marca empleadora. (Tesis de maestría).
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8056/1/142008.pdf>

Quichca, G. (2012). Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al IV ciclo 2010 (tesis de magíster). La Pontificia, Ayacucho, Perú

Quispe, J. (2016). *Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias* (Tesis de maestría).http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4476/Quispe_VJl.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).
<http://scripta.up.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2858/150831.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, J. (2020). *Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the company*. Revista Científica Scielo. ISSN 0718-0764.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200207&script=sci_arttext

Snell, S., y Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México, México: CENGAGE Learning.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. ISBN: 978-612-46842-2-7

Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat.

Trespalacios, J., Vázquez, R. y Bello, L. (2005). *Investigación de Mercados*. International Thomson Editores.

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

Anexo 1: Operacionalización de variables

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Onboarding (X)	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).	El onboarding se mide a través de un cuestionario diseñado en escala ordinal y que comprende 25 ítems de sus dimensiones preparación a los trabajadores, integración laboral, seguimiento de las tareas y el compromiso del trabajador.	Preparación a los trabajadores	Inducción de la política 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	
			Compromiso del trabajador	Involucrar al trabajador	
				Comprometer al trabajador en las actividades	
Desarrollo profesional (Y)	Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright (1994), Como las ventajas profesionales que tiene un trabajador para lograr su desarrollo profesional dentro de la empresa y los aspectos que desarrolla para brindarles las facilidades	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,	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	
				Comparte experiencias	

	<p>para que los trabajadores puedan ganar experiencia (p. 58).</p>	<p>se mide con un cuestionario de 20 ítems diseñado en escala ordinal, el cual comprende las dimensiones de identificación, crecimiento, experiencia y reconocimiento.</p>	<p>Reconocimiento profesional</p>	<p>Posibilidades de asensos laboral Trabajadores diferenciados de los demás</p>	
			<p>Identificación del personal</p>	<p>Compromiso con la municipalidad Participación de eventos de la municipalidad Cumplimiento de roles de área</p>	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

“Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, Chimbote - 2020”.

Considerado trabajador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar el Onboarding. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión que se realiza en la institución, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

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

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Preparación a los trabajadores					
1	Los trabajadores presentan una inducción sobre las políticas cuando ingresan a la empresa.					
2	Se realiza inducción de las actividades que se tienen que realizar durante la jornada laboral.					
3	Se indica cuales son los procedimientos que tiene que seguir los trabajadores					
4	Cuando se realiza el contrato del trabajador se informa cuál será su horario laboral					
5	Durante la jornada laboral se respeta las horas laborales.					
	Integración laboral	1	2	3	4	5
6	Los trabajadores se adaptan de manera rápida al ritmo de trabajo					
7	Se presentan inconvenientes al adaptarse al trabajo.					
8	Se manifiestan buenas relaciones entre los compañeros de trabajo					
9	Existen discrepancia entre algunos trabajadores					
10	Se evidencia un buen trato de los jefes a los trabajadores					
11	Existe una comunicación horizontal en la empresa					
	Seguimiento de tareas	1	2	3	4	5

12	Se realiza evaluaciones de desempeño a los trabajadores					
13	Se realiza seguimiento de actividades.					
14	Se realizan sanciones por no cumplir con las funciones asignadas					
15	Se cuenta con un área de monitoreo de las actividades.					
	Compromiso del trabajador	1	2	3	4	5
16	Se evidencia involucramiento del personal					
17	La gerencia se preocupa por involucrar al personal en sus funciones					
18	Se compromete a los trabajadores en los procesos de la empresa					

Fuente: Elaboración propia

**“Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado
Beltran EIRL, Chimbote - 2021”.**

Considerado trabajador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar el desarrollo profesional. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión que se realiza en la institución, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

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

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Crecimiento profesional					
1	Los trabajadores presentan un desenvolvimiento oportuno en sus actividades diarias					
2	Los trabajadores presentan las competencias necesarias para desarrollar sus funciones					
3	Los trabajadores se adaptan con facilidad a la empresa					
4	La empresa cuenta con una política de adaptación de los trabajadores					
5	Se realizar capacitaciones a los trabajadores por parte de la empresa					
6	Los trabajadores realizan capacitaciones de manera independiente					
	Experiencia profesional	1	2	3	4	5
7	Los trabajadores presentan autonomía para tomar decisiones					
8	Se recurre a los jefes como última instancia a la hora de resolver problemas					
9	Los trabajadores con más experiencia apoyan a los nuevos trabajadores					
10	Se maneja una cultura de trabajo en equipo					
11	Se fomente la iniciativa por parte de los trabajadores					
12	Los trabajadores presentan iniciativa a la hora de asumir retos					
	Reconocimiento profesional	1	2	3	4	5
13	Durante la jornada laboral se comparten las experiencias de los					

	trabajadores					
14	En la empresa los trabajadores pueden asumir nuevos cargos					
15	La experiencia que se obtiene en la empresa fortalece sus competencias profesionales					
16	Se reconoce el trabajo de los mejores trabajadores					
17	Se motiva a los trabajadores para realiza sus actividades cada día mejor					
	Identificación del personal	1	2	3	4	5
18	Se evidencia un compromiso con la empresa					
19	Se fomenta la identificación de los trabajadores con la empresa					
20	Se fomenta la participación de los trabajadores en los eventos que organiza la empresa					
21	Se cumple con los roles que se asigna a cada trabajador en su jornada laboral.					

Fuente: Elaboración propia



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Crecimiento profesional								
1	Los trabajadores presentan un desenvolvimiento oportuno en sus actividades diarias	X		X		X		
2	Los trabajadores presentan las competencias necesarias para desarrollar sus funciones	X		X		X		
3	Los trabajadores se adaptan con facilidad a la empresa	X		X		X		
4	La empresa cuenta con una política de adaptación de los trabajadores	X		X		X		
5	Se realizan capacitaciones a los trabajadores por parte de la empresa	X		X		X		
6	Los trabajadores realizan capacitaciones de manera independiente	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Experiencia profesional								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los trabajadores presentan autonomía para tomar decisiones	X		X		X		
8	Se recurre a los jefes como última instancia a la hora de resolver problemas	X		X		X		
9	Los trabajadores con más experiencia apoyan a los nuevos trabajadores	X		X		X		
10	Se maneja una cultura de trabajo en equipo	X		X		X		
11	Se fomenta la iniciativa por parte de los trabajadores	X		X		X		
12	Los trabajadores presentan iniciativa a la hora de asumir retos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento profesional								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Durante la jornada laboral se comparten las experiencias de los trabajadores	X		X		X		
14	En la empresa los trabajadores pueden asumir nuevos cargos	X		X		X		
15	La experiencia que se obtiene en la empresa fortalece sus competencias profesionales	X		X		X		
16	Se reconoce el trabajo de los mejores trabajadores	X		X		X		
17	Se motiva a los trabajadores para realizar sus actividades cada día mejor	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Identificación del personal								
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se evidencia un compromiso con la empresa	X		X		X		
19	Se fomenta la identificación de los trabajadores con la empresa	X		X		X		
20	Se fomenta la participación de los trabajadores en los eventos que organiza la empresa	X		X		X		
21	Se cumple con los roles que se asigna a cada trabajador en su jornada laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Elvis Ponte Quiñones..... DNI: 44199834.....

Especialidad del validador: Metodología de la investigación.....

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

11 de junio del 20201



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ONBOARDING

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación a los trabajadores							
1	Los trabajadores presentan una inducción sobre las políticas cuando ingresan a la empresa.	X		X		X		
2	Se realiza inducción de las actividades que se tienen que realizar durante la jornada laboral.	X		X		X		
3	Se indica cuales son los procedimientos que tiene que seguir los trabajadores	X		X		X		
4	Cuando se realiza el contrato del trabajador se informa cual será su horario laboral	X		X		X		
5	Durante la jornada laboral se respeta las horas laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Integración laboral							
6	Los trabajadores se adaptan de manera rápida al ritmo de trabajo	X		X		X		
7	Se presentan inconvenientes al adaptarse al trabajo.	X		X		X		
8	Se manifiestan buenas relaciones entre los compañeros de trabajo	X		X		X		
9	Existen discrepancia entre algunos trabajadores	X		X		X		
10	Se evidencia un buen trato de los jefes a los trabajadores	X		X		X		
11	Existe una comunicación horizontal en la empresa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Seguimiento de tareas							
13	Se realiza evaluaciones de desempeño a los trabajadores	X		X		X		
14	Se realiza seguimiento de actividades.	X		X		X		
15	Se realizan sanciones por no cumplir con las funciones asignadas	X		X		X		
16	Se cuenta con un área de monitoreo de las actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Compromiso del trabajador							
17	Se evidencia involucramiento del personal	X		X		X		
18	La gerencia se preocupa por involucrar al personal en sus funciones	X		X		X		
19	Se compromete a los trabajadores en los procesos de la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Willian Josue Fernández Celestino DNI: 41401992

Especialidad del validador: **Gestión Pública, Comportamiento Organizacional Planeamiento estratégico, Marketing.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de Junio del 2021


 Lic. Willian J. Fernández Celestino
 N° CLAD 9999

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Crecimiento profesional								
1	Los trabajadores presentan un desenvolvimiento oportuno en sus actividades diarias	X		X		X		
2	Los trabajadores presentan las competencias necesarias para desarrollar sus funciones	X		X		X		
3	Los trabajadores se adaptan con facilidad a la empresa	X		X		X		
4	La empresa cuenta con una política de adaptación de los trabajadores	X		X		X		
5	Se realizan capacitaciones a los trabajadores por parte de la empresa	X		X		X		
6	Los trabajadores realizan capacitaciones de manera independiente	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Experiencia profesional								
7	Los trabajadores presentan autonomía para tomar decisiones	X		X		X		
8	Se recurre a los jefes como última instancia a la hora de resolver problemas	X		X		X		
9	Los trabajadores con más experiencia apoyan a los nuevos trabajadores	X		X		X		
10	Se maneja una cultura de trabajo en equipo	X		X		X		
11	Se fomenta la iniciativa por parte de los trabajadores	X		X		X		
12	Los trabajadores presentan iniciativa a la hora de asumir retos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento profesional								
13	Durante la jornada laboral se comparten las experiencias de los trabajadores	X		X		X		
14	En la empresa los trabajadores pueden asumir nuevos cargos	X		X		X		
15	La experiencia que se obtiene en la empresa fortalece sus competencias profesionales	X		X		X		
16	Se reconoce el trabajo de los mejores trabajadores	X		X		X		
17	Se motiva a los trabajadores para realice sus actividades cada día mejor	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Identificación del personal								
18	Se evidencia un compromiso con la empresa	X		X		X		
19	Se fomenta la identificación de los trabajadores con la empresa	X		X		X		
20	Se fomenta la participación de los trabajadores en los eventos que organiza la empresa	X		X		X		
21	Se cumple con los roles que se asigna a cada trabajador en su jornada laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. William Josue Fernández Celestino **DNI: 41401992**

Especialidad del validador: **Gestión Pública, Comportamiento Organizacional Planeamiento estratégico, Marketing.**

17 de Junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la suficiencia.



Lic. William J. Fernández Celestino
N° CLAD 9666

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ONBOARDING

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación a los trabajadores								
1	Los trabajadores presentan una inducción sobre las políticas cuando ingresan a la empresa	X		X		X		
2	Se realiza inducción de las actividades que se tienen que realizar durante la jornada laboral.	X		X		X		
3	Se indica cuales son los procedimientos que tiene que seguir los trabajadores	X		X		X		
4	Cuando se realiza el contrato del trabajador se informa cual será su horario laboral	X		X		X		
5	Durante la jornada laboral se respeta las horas laborales.			X		X		
DIMENSIÓN 2: Integración laboral								
6	Los trabajadores se adaptan de manera rápida al ritmo de trabajo	X		X		X		
7	Se presentan inconvenientes al adaptarse al trabajo.	X		X		X		
8	Se manifiestan buenas relaciones entre los compañeros de trabajo	X		X		X		
9	Existen discrepancia entre algunos trabajadores	X		X		X		
10	Se evidencia un buen trato de los jefes a los trabajadores	X		X		X		
11	Existe una comunicación horizontal en la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Seguimiento de tareas								
13	Se realiza evaluaciones de desempeño a los trabajadores	X		X		X		
14	Se realiza seguimiento de actividades.	X		X		X		
15	Se realizan sanciones por no cumplir con las funciones asignadas	X		X		X		
16	Se cuenta con un área de monitoreo de las actividades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Compromiso del trabajador								
17	Se evidencia involucramiento del personal	X		X		X		
18	La gerencia se preocupa por involucrar al personal en sus funciones	X		X		X		
19	Se compromete a los trabajadores en los procesos de la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza DNI: 41699815

Especialidad del validador: Gestión Pública - RR.HH.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 06 del 2021

 Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza
Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Crecimiento profesional								
1	Los trabajadores presentan un desenvolvimiento oportuno en sus actividades diarias	x		x		x		
2	Los trabajadores presentan las competencias necesarias para desarrollar sus funciones	x		x		x		
3	Los trabajadores se adaptan con facilidad a la empresa	x		x		x		
4	La empresa cuenta con una política de adaptación de los trabajadores	x		x		x		
5	Se realizan capacitaciones a los trabajadores por parte de la empresa	x		x		x		
6	Los trabajadores realizan capacitaciones de manera independiente	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Experiencia profesional								
7	Los trabajadores presentan autonomía para tomar decisiones	x		x		x		
8	Se recurre a los jefes como última instancia a la hora de resolver problemas	x		x		x		
9	Los trabajadores con mas experiencia apoyan a los nuevos trabajadores	x		x		x		
10	Se maneja una cultura de trabajo en equipo	x		x		x		
11	Se fomenta la iniciativa por parte de los trabajadores	x		x		x		
12	Los trabajadores presentan iniciativa a la hora de asumir roles	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento profesional								
13	Durante la jornada laboral se comparten las experiencias de los trabajadores	x		x		x		
14	En la empresa los trabajadores pueden asumir nuevos cargos	x		x		x		
15	La experiencia que se obtiene en la empresa fortalece sus competencias profesionales	x		x		x		
16	Se reconoce el trabajo de los mejores trabajadores	x		x		x		
17	Se motiva a los trabajadores para realizar sus actividades cada día mejor	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Identificación del personal								
18	Se evidencia un compromiso con la empresa	x		x		x		
19	Se fomenta la identificación de los trabajadores con la empresa	x		x		x		
20	Se fomenta la participación de los trabajadores en los eventos que organiza la empresa	x		x		x		
21	Se cumple con los roles que se asigna a cada trabajador en su jornada laboral	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Yuci Roger Osorio Espinosa DNI: 41699815

Especialidad del validador: Gestión Pública - RR.HH.

Anexo 5: Autorización de la Institución donde se aplicó la Investigación



CONSTANCIA

La administradora de la Empresa de conservas Beltran EILR Srta. Elizabeth Martínez Yarleque

Hace Constar:

Que el Lic. Dante Rolando Gil Melgarejo, identificado con DNI: 71562971, ha solicitado autorización a nuestra empresa para poder realizar un trabajo de investigación titulado "Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado Beltran EIRL" de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, para optar por el grado académico de Magíster en Administración de Empresas.

La misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Chimbote, 05 de abril del 2021

EMPRESA DE CONSERVAS DE PESCADO
BELTRAN E.I.R.L.



ELIZABETH MARTÍNEZ YARLEQUE
ADMINISTRADORA

