



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El onboarding y su relación con la retención del personal
en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Juárez Sernaque, David Gabriel (ORCID: 0000-0002-7760-0560)

Trelles Barreto Prixila Belén (ORCID: 0000-0002-6004-2646)

ASESORA:

Doc. Regina Jiménez Chinga (0000-0003-4048-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

PIURA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios: Por su infinita bondad, por su infinita misericordia quien supo guiarme por el buen camino y bendecirme todos los días de mi vida, dándome fortaleza para seguir adelante y no rendirme ante los problemas, enseñándome a ser valiente y encarar las adversidades de la vida.

A mi familia por enseñarme valores, virtudes y a no rendirme fácilmente.

A mis padres por su comprensión, su amor y ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo necesario y estaré eternamente agradecida.

“Trelles Barreto Prixila Belén “

A Dios: Por haberme guiado por el buen camino y bendecirme todos los días, dándome fe para seguir adelante y no rendirme desistir ante las adversidades para lograr mis objetivos.

A mis padres por su apoyo incondicional, su amor. Me han dado todo lo necesario y estaré eternamente agradecido.

A mi abuela María por enseñarme valores, virtudes y enseñarme a no rendirme fácilmente.

“Juarez Sernaque David Gabriel”

AGRADECIMIENTO

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

A nuestros docentes de la Universidad

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

“Los autores”

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variable y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Planilla de personal	16
Tabla 2: Escala Ordinal	17
Tabla 3 Onboarding en relación con la retención del personal	19
Tabla 4 Correlación entre el onboarding y retención del personal	19
Tabla 5 Integración en relación con la retención del personal	20
Tabla 6 Correlación entre la integración y retención del personal	21
Tabla 7 Entrenamiento en relación con la retención del personal	21
Tabla 8 Correlación entre el entrenamiento y retención del personal	22
Tabla 9 Compromiso efectivo en relación con la retención del personal	22
Tabla 10 Correlación entre el compromiso efectivo y retención del personal	23
Tabla 11 Seguimiento en relación con la retención del personal	24
Tabla 12 Correlación entre el seguimiento y retención del personal	24
Tabla 13 Características de la retención del personal	25

RESUMEN

El estudio se encuentra en la línea de gestión organizacionales, cuyo objetivo es: buscar el vínculo del onboarding y la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021. Se considera de tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental – Correlacional. Para el desarrollo del trabajo se tomó toda la población integrada por 75 trabajadores. Utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, para luego pasar por el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, llegando a concluir lo siguiente: Se afirma una relación positiva media ($\rho = 0.822$) entre el Onboarding y la retención de personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, además significativa (sig. 0.000), por ser menor al 0.01, por otro lado se obtuvo el nivel regular con un valor de 71.40 %, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel a bajo con 83.30 %, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio, comprobando las hipótesis.

Palabras clave: Onboarding, retención de personal, relación.

ABSTRACT

The study is in the line of organizational management, whose objective is: to seek the link of onboarding and staff retention in Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021. It is considered descriptive, with a quantitative approach, non-experimental – Correlational design. For the development of the work, the entire population composed of 75 workers was taken. Using the survey technique and as an instrument the questionnaire, to then go through the process of validity and reliability before its application, concluding as follows: An average positive relationship ($\rho = 0.822$) is affirmed between Onboarding and staff retention in Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, also significant (sig. 0.000), for being less than 0.01, on the other hand the regular level was obtained with a value of 71.40%, it can also be seen that the second highest point of intersection is located for the low level with 83.30%, evidencing these intersections can affirm the relationship they present in the development of the study, testing the hypotheses.

Keywords: Onboarding, staff retention, relation

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas para buscar y contratar a nuevos colaboradores se enfocan en el reclutamiento y selección de personal para cubrir determinadas vacantes, sin embargo, este solo es el primer paso de la gestión de talento humano, esta continúa con la organización y la retención del personal. Precisamente uno de los grandes problemas que se evidencia es la forma incorrecta en cómo se gestiona la retención de sus colaboradores, que con lleva a la fuga de talentos y rotación de personal, estas empresas deben comprender que la integración de las personas es fundamental y debe ir acompañados con planes formulados y orientados hacia la calidad del desempeño, se necesita crear un nuevo sistema de integración que se implementa internamente desde el primer día en la organización. Logrando así una integración oportuna en el clima organizacional, esta integración debe incorporar la competencia sana entre colaboradores y la necesidad de comprometer a estos como alternativa que los lleve al éxito.

Alonso (2017) El reclutamiento ha pasado a segundo término en la era digital, hoy en día la clave para encontrar socios ideales y diferenciar a las empresas se ha encontrado en el Talent Acquisition, que se define como un método estratégico para identificar, atraer e integrar a los mejores talentos con el objetivo de cubrir de forma efectiva y eficaz los requisitos del negocio. Esto se formula en el proceso de mejora del talento organizacional.

Bussin (2018) Nos dice que una estrategia de retención sólida muestra como resultado tasas de rotación de personal más bajas, lo que significa: costos reducidos para la empresa, mayores ingresos y rentabilidad, personal más productivo y una mayor moral en el centro de trabajo.

Hidalgo (2018) dice que mantener el talento hoy es un tema muy significativo para los organismos y no pueden ser excluidos del modelo de negocio. En particular, no enfrentan los desafíos durante la capacitación y la gestión de recursos. Al ser parte de un mundo globalizado, es importante mejorar las habilidades de gestión y el liderazgo para ganar la competencia y obtener ganancias.

Jiménez y Pérez (2017) nos habla que el desconocimiento de los valores de la organización y falta de acompañamiento cuando las personas ingresan, resultan en una falta de pertenencia o compromiso organizacional. Esto se debe a que no se estableció correctamente el proceso de inducción, si se diseña un proceso de onboarding que permita al colaborador adaptarse a la cultura y ambiente organizacional, se puede corregir. La competitividad de mayor desempeño genera éxito y compromiso organizacional.

Capital (2018) Inés Temple, jefa ejecutiva de DBM Perú nos aconseja que la corporación no caiga en creer que la plata lo resuelve todo. Muchas instituciones dejan ir el talento por ese motivo, cuando lo que se debe realizar y apreciar el talento, darle nuevos desafíos. de igual manera resulta que existe intranquilidades de los individuos que comienzan un reciente trabajo, es formar un moderno entorno profesional. Igualmente, los deberes otorgados a un nuevo puesto, y la labor también significa estar en una nueva persona, nuevas reglas, espacios. Todo esto lo hacen personas con experiencia que han desarrollado estrategias para una integración rápida y fácil de usar.

Berger (2017) El proceso del onboarding tiene que proporcionar una experiencia inolvidable. De lo contrario, sus nuevos empleados talentosos se retirarán rápidamente cuando se den cuenta de que la realidad del trabajo experimenta un gran cambio en su entorno.

La empresa Hiperbodega Precio Uno Chulucanas ofrece una variedad de productos: comestibles, electrodomésticos, ropa, muebles para el hogar, y muchos más artículos de calidad a un importe moderado. En vista que es un trabajo muy expuesto, en los últimos meses el personal se retiró a causa del covid y porque no sentía reconocimiento de su labor, también no tenía un salario de acuerdo a sus necesidades. Es por eso que se busca retener al personal mediante la implementación del onboarding y procesos que cubran sus expectativas.

Por lo cual podemos decir que la formulación del problema planteado es ¿Cómo se relaciona el onboarding con la retención de personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021? Por otro lado, tenemos los problemas específicos: a) ¿Cómo evaluar la relación de integración con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021?, b) ¿De qué forma estimar la relación de entrenamiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021?, c) ¿De qué modo valorar la relación del compromiso efectivo con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021?, d) ¿Cómo determinar la relación de seguimiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021?, e) ¿Cuáles son las características de la retención del personal en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021?

En nuestros tiempos existen empresas que se benefician de un onboarding sólido ya que es la primera oportunidad para agradar a sus colaboradores. La experiencia del cliente nace de la experiencia del colaborador teniendo un enfoque como un cliente interno que se refleja en sus niveles de productividad y felicidad en el trabajo.

El estudio se justifica porque permite conocer el poder de onboarding dando respuesta a la retención de personal en la empresa Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, proponiendo planes de mejora para que se adapte en la institución desde su primer día, beneficiando a ambos lados tanto al empleador como el empleado, permitiendo a la empresa lograr sus metas. Con este trabajo pretendemos realizar un aporte a profesionales y estudiantes de los nuevos cambios y técnicas que recursos humanos necesita, al momento de atraer nuevos talentos. Los resultados de esta investigación buscan tener conocimiento de cómo influye el onboarding en la retención de colaboradores. El trabajo de estudio es profesional y académico, produciendo conocimientos nuevos que causen motivación por el tema a los lectores y ayuden a los diferentes supermercados que aún no conocen de la importancia del onboarding.

Según Carrasco en su libro que narra la metodología de la investigación científica. Nos dice que es un trabajo que requiere de planificación, inversión, formación y gran afán; es por eso que se necesita de personas altamente motivadas, con habilidades especiales y ganas de contribuir al desarrollo. La propuesta de metodología se basa en el diseño de un modelo de investigación, que permite crear el ciclo de vida de la metodología para presentar la marcha a seguir obteniendo los propósitos de investigación, como una forma de probar los principios de validación, corrección y pensamiento presentados para un problema en particular.

A continuación, presentamos el objetivo general del actual trabajo es buscar el vínculo del onboarding y la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021. Con respecto a los objetivos específicos: a) evaluar la relación de integración con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, b) estimar la relación de entrenamiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, c) valorar la relación del compromiso efectivo con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, d) determinar la relación de seguimiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, e) analizar las características de la retención del personal en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021.

Con respuesta a la interrogante de estudio se formula la siguiente hipótesis general el onboarding se relaciona significativamente con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, por su parte las hipótesis específicas son: a) La integración se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, b) el entrenamiento se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, c) el compromiso se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, d) el seguimiento se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, e) la retención del personal en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas presenta las siguientes características: clima laboral, reconocimientos y planes de carrera.

II. MARCO TEÓRICO

Se han encontrado investigaciones referentes a las dos variables a nivel internacional nos dice el autor Flores (2020) que realizó un estudio titulado “Diseño de un proceso de onboarding para el personal administrativo de la universidad de las fuerzas armadas Espe Sangolquí- Ecuador” su objetivo es diseñar un proceso de onboarding mejorando las prácticas profesionales en los colaboradores. Con respecto a la metodología fue de enfoque cuantitativo ya que se realizó un cuestionario al personal administrativo de la universidad mencionada que cuenta con una población de 192 colaboradores. Con base a los resultados se lograron dar certeza de un proceso de inducción, pero no es el adecuado ya que no alcanza los niveles establecidos y a los que llega no tiene resultados óptimos. Se llegó a la conclusión que hay una necesidad de poner en marcha un programa de onboarding, ya que el proceso anterior según los trabajadores es poco eficiente.

Méndez (2019) que realizó una investigación en Quito titulada “El onboarding y su influencia para crear vínculos afectivos en los empleados hacia la marca empleadora”. cuyo objetivo es decretar cómo una buena implementación del onboarding podría contribuir en el compromiso afectivo de los colaboradores a la marca empleadora, utilizó la metodología cuantitativa de tipo experimental , los resultados revelan que los empleados se sienten más comprometidos adquiriendo experiencia y espacios adecuados, así logrando un buen desempeño laboral, también la investigación manifiesta la importancia de onboarding y los efectos positivos que pueden ocasionar con su implementación. Se concluye que el Onboarding se relaciona significativamente al compromiso ya que las investigaciones manifiestan que los empleadores no solo deben conocer si su empleado se encuentra comprometido, sino que es necesario conocer en qué medida lo están.

Bautista (2018) elaboró esta investigación en Colombia titulada “Onboarding como estrategia para una adecuada integración de los colaboradores de Stefanini informática y tecnología” tiene como objetivo examinar la colaboración de onboarding como planteamiento de inducción de los recientes trabajadores. Los resultados nos dicen que el 59% de un 100% de los encuestados no están conforme, se sienten insatisfechos con el tiempo de inducción. Se concluye que el problema es la carencia de integración de los nuevos colaboradores a Stefanini I & T, en consecuencia, se

obtiene falta de claridad en el funcionamiento de las tareas, desconocimiento de las políticas y los objetivos de la institución y como resultado una curva de aprendizaje más lenta y dificultad en la adaptación de la organización.

Vera (2017) Esta investigación se realizó en Santiago de Chile titulada “Rediseño del sistema de un onboarding de una institución financiera con el fin de aumentar la utilización de los canales digitales en los clientes que actualmente no la conocen”. El propósito de este trabajo será comprender a los nuevos clientes tanto en su conducta y beneficios que genera un cliente digital que presenta una mayor utilización, como primordial resultado del estudio se examina que el diseño planteado incrementa en un 18% el manejo de los medios digitales por parte de los usuarios proclive digitales y en un 13% de los no inclinados. Se concluye que el proceso de onboarding busca fidelizar y educar al cliente.

Sánchez (2020) esta investigación titulada “Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S. A.- Quito.”. Este estudio se ocasiona a causa del incremento de las peticiones de baja de los colaboradores de la institución, el objetivo de estudio propone acciones donde impulsen la motivación del personal de la empresa mencionada para que poder contribuir en la reducción de rotación de la institución. Los resultados obtenidos nos dan a conocer que una de las razones primordiales por las que los empleados exploran la separación de la empresa pareciera la falta de atención por parte de los gerentes y jefes de alto rango. Se concluye que los elementos motivacionales están contribuyendo en la retención de los colaboradores. La finalidad es realizar un plan de retención del personal que se creea base de las necesidades y esfuerzos de cada colaborador.

Herrera (2017) en trabajo de investigación titulada “Influencia de los programas de capacitación y formación en la retención de personal millennials-Bogotá”. Cuyo objetivo general es conocer las actitudes que presentan los trabajadores millennials, respecto a los programas de capacitación y formación que han podido llegar a recibir en las empresas donde laboran o han laborado. La metodología es cualitativa. Los resultados muestran gran influencia en respuestas similares, donde se resalta la labor del capacitador y su experticia, para que el colaborador tome la decisión de participar

de un programa de formación o capacitación. Se concluye que en las nuevas instituciones solidifican sus esfuerzos en flexibilizar sus operaciones, reducir costos e incrementar sus volúmenes de ventas, también los participantes manifiestan satisfacción por recibir capacitaciones y formación.

A nivel nacional encontramos las siguientes investigaciones según los autores Durand y Márquez (2020) se ejecutó la siguiente investigación “Impacto del onboarding como estrategia de endomarketing en los indicadores de rendimiento de los trabajadores de Hipermercados Tottus de Arequipa, 2019”. El objetivo es determinar el efecto del onboarding como una posible táctica de endomarketing en los indicadores de rendimiento de los colaboradores. Es de enfoque cuantitativo, siendo de tipo experimental, los resultados adquiridos por los colaboradores sobre los indicadores de rendimiento en las ventas nos manifiestan que existe diferencias estadísticamente significativas. Se concluye que la aplicación del onboarding como método de endomarketing, perfecciona el éxito de los indicadores de rendimiento en los colaboradores de Hipermercados Tottus.

Villalobos D. (2021) “El onboarding y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Alma Perú, Chiclayo, 2021” La presente tesis tuvo como objetivo general medir la relación entre el onboarding y el desempeño laboral en los colaboradores de Alma Perú, Chiclayo, el estudio fue básico, con un tipo de investigación descriptiva y correlacional, el diseño que se utilizó fue el no experimental. Aplicándose cuestionarios estructurados en preguntas cerradas a 30 colaboradores de la sucursal de Chiclayo. Se llegó a la conclusión que el onboarding orienta al nuevo colaborador a conocer la organización, lo cual no garantiza y no predice el desempeño que pueda tener durante su estadía en la organización.

Hilario D. (2018) en esta investigación titulada “Motivación laboral y retención de personal en una empresa de crédito prendario, Lima- 2018 cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre la motivación laboral y la retención de personal en una empresa de crédito prendario, Lima- 2018. Este tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental: transversal. La población es de 87 personas. Llegó a la conclusión que hay una relación directa entre motivación laboral y compromiso organizacional. Dando una interpretación a mayor

motivación, mayor compromiso organizacional.

Clavijo O. y Hernández M. (2018) en su tesis titulada “Gestión del talento Humano y retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018”. Es de método no experimental con un diseño descriptivo correlacional y una población de 56 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Se llegó a la conclusión de que, si existe relación significativa alta entre la gestión del talento humano y la retención de los docentes del nivel secundaria de la Organización Educativa Galileo, Chimbote 2018.

Bravo L. (2018) en su proyecto de tesis “Integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales 2017” su objetivo general es determinar la relación entre integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, año 2017. Es de tipo y diseño no experimental y descriptivo correlacional. Con una muestra de 132 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales. Dando una conclusión que determina la existencia de una correlación lineal estadísticamente significativa, positiva muy alta entre el puntaje de Integración del personal y Satisfacción Laboral. También, se reconoce la relación directa, positiva alta, entre la dimensión de proceso de reclutamiento y la variable satisfacción laboral,

Sana (2018) con su tesis titulada: “Influencia de la inducción de la gerencia de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia mina - compañía minera Antapaccay, Cusco, 2018.” El objetivo general es determinar la influencia del proceso de inducción de la gerencia mencionada en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Antapaccay. Tiene enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, tipo no experimental. Los resultados obtenidos nos indican que varios colaboradores dicen que, si han percibido la inducción laboral por la gerencia, existiendo una cierta cantidad de colaboradores que no han percibido este proceso, logrando exhibir que hay personal que se ha ingresado a la empresa con excepción de toda la información e instrucción necesaria. Se concluye que la inducción que la Gerencia no está implantando los objetivos de inducción laboral. por ende, no alcanza los propósitos del proceso.

Chunga y Silva (2020) en su tesis titulada “Salario Emocional y su Influencia en la Retención del Personal-Obrero de Campo en la Empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.– Piura 2019” su objetivo es demostrar la influencia del salario emocional en la retención del personal en la empresa mencionada. Es de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. Los resultados nos muestran que los obreros califican el salario emocional se relaciona significativamente en la retención del personal. Se llega a concluir que afirma una influencia significativa entre el salario emocional y su relación con la retención del obrero. Por lo que la organización toma importancia a las políticas empresariales.

Juárez y Ortiz (2020) esta investigación titulada “Los factores estratégicos y su influencia en la retención del personal de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego filial Piura año 2019” este estudio se ha realizado con el propósito determinar si los factores estratégicos influyen en la retención del personal administrativo. La muestra fue compuesta por todos los trabajadores del campo administrativo UPAO filial Piura siendo estos 65 trabajadores, la misma que se utilizó como muestra. El diseño del estudio utilizado fue no experimental, básico correlacional. El resultado a que se llegó fue que se comprobó que las variables se relacionan, es por eso que se llega a la conclusión que los factores estratégicos predominan de forma eficaz en la retención del personal de oficina de la universidad.

Santamaria (2019) en su investigación cuyo título es “Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Ab, Lima 2018”. El objetivo es describir la influencia del clima organizacional con la retención del talento humano. Es de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal, con un nivel explicativo. En los resultados se evidencian la variable clima organizacional que aclara su poder en la variable retención de los colaboradores, esto se debió tras conseguir los resultados de los cuestionarios estructurados. Se concluye que existe una relación del clima organizacional con retención de los colaboradores, en el rubro ventas, se plantea incrementar en el desarrollo de habilidades de los colaboradores, aumentando así la calidad de estos resultados obtenidos en relación a la actividad distribuida y ocasionando un ambiente más integrado y participativo en la empresa, aplicando la retención del personal.

Cortez (2019) esta investigación titulada “Condiciones laborales y su relación con la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura, 2019.” tiene como propósito decidir el vínculo entre las condiciones laborales y la retención del talento, usando un plan metodológico no experimental de corte transversal correlacional y de modelo aplicada con un enfoque cuantitativo. El resultado de la investigación comprobó que existe una mala gestión de recursos reflejado en las situaciones que los trabajadores tienen que atravesar ya que estas situaciones obedecen a una falta de estructura ergonómica como es la carencia de un buen diseño de escrito donde el personal pueda sentirse cómodo y no afecte su postura, que en algunos casos esto conlleva a tener dolores musculares. Se llegó a la terminación que existe una correlación efectiva moderada, es decir, toda mejora que el Hospital Jorge Reátegui Delgado realice en las condiciones laborales de sus colaboradores, sea éstas ambientales, en el mismo puesto de trabajo y organizacional, tendrán un impacto en la retención del personal administrativo.

Honorio (2018) Esta investigación titulada “Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima, 2016 - 2017” Tiene como objetivo general detallar los tipos de actividades de diligencia en retención de talentos que son más relevantes para la integración de la organización en la constructora de Lima. Cuya investigación es de tipo correlacional- transversal. Los resultados afirman que estas prácticas de gestión en la retención de colaboradores influyen con el compromiso organizacional de los colaboradores que trabajan en las empresas constructoras. La influencia de las variables es directa, alcanzando una correlación de nivel aceptable de 0.71%. Por ende, estos resultados reflejan que las dimensiones que forman la gestión del recurso humano se conectan de manera total en las dimensiones del compromiso organizacional. Se concluye que las prácticas de retención de talento humano se conectan significativamente con el compromiso organizacional del personal que trabaja en las empresas constructoras de Lima.

Balarezo (2018) La investigación “Programa de atracción y retención de personal de estiba” tiene como objetivo examinar y comprender el perfil de los colaboradores que laboran en la industria y recomendar programas eficientes para reducir la rotación de talentos. Los resultados muestran que el estudio de las mejores

estrategias de retención de empleados se enfoca en buenos salarios que sean consistentes con un sentido de elegibilidad y un entorno social positivo. Se concluye que el colaborador puede mejorar su conducta a través de charlas continuas de concientización y a cambio de una retribución simbólica. Se afirma que la calidad de retención de personal se logra a través de un programa de capacitación integral que permite excelentes procesos de selección y reclutamiento, una personalidad integrada y el empoderamiento de todos los profesionales para fortalecer el vínculo institucional con el colaborador.

Varios autores del mundo han documentado sobre onboarding y retención de personal entre dichos autores representan:

Lauby (2016) El onboarding es una parte primordial del éxito de un empleado. Empieza antes de que el colaborador decida postularse con una organización y la experiencia del candidato. Incluye búsqueda, entrevistas, verificación de antecedentes y ampliación de la oferta de trabajo. Después con lleva los papeleos, la orientación y la capacitación de las nuevas contrataciones. Por último, gestión del desempeño. En cierta forma, gran parte del onboarding afecta a todos y cada uno de los componentes del ciclo de vida de los empleados

Las dimensiones de onboarding según el autor:

a) Integración: indica que es importante destacar que todas las personas que integran parte de la institución, y es fundamental reconocer su trabajo.

b) Entrenamiento: es un desarrollo que permite al colaborador adquieren las habilidades necesarias para la realizar satisfactoriamente sus actividades, por ende, es importante un plan de entrenamiento adecuado a los requerimientos de la organización.

c) Compromiso: Es un nexo emocional que el colaborador percibe de la organización al sentirse valorado; y así trabajara en equipo para lograr las metas y el sentimiento de orgullo de integrar a dicha empresa.

d) Seguimiento: Es una secuencia aplicada por el jefe. Su realización invoca que el nuevo empleado se automotive realizando mejor sus actividades, compromisos y riesgos, lo cual ayuda al mejoramiento de la institución.

UNAN (2007) El seguimiento no sólo apunta a la evaluación, sino es parte integrante de todo proceso evaluativo con enfoque de calidad, en el sentido de la realimentación inmediata.

Howell Bevegni, (2014) Según estudios realizados, el 4% de trabajadores abandona su lugar de trabajo tras un primer día de labor porque está en desacuerdo a sus realidades. Así mismo, el 22% de la rotación se realiza también en los primeros 45 días de trabajo.

Bradt y Vonnegut. (2009). onboarding es un conductor para lograr obtener empleados reclutados, orientados y productivos es una tendencia creciente en la comunidad empresarial, su diseño se enfoca a poner a las personas en nuevos roles al día de manera rápida y eficiente. Este libro lo guía a través de un proceso que le permite reclutar, orientar y capacitar a sus nuevos empleados.

Harpelund, Hojberg y Nielsen (2019) Nos dice que el onboarding ayuda a las organizaciones a cumplir metas. Implementado con éxito, y garantizando un mayor compromiso, preparación organizacional, mejor tiempo de desempeño, mejor retención, menores niveles de estrés y mejores resultados finales.

Por otro lado, también Khandelwal y Shekhawat (2018) La retención del talento es el grupo de acciones cuyo meta fundamental es promover que los talentos se encuentren en lugar estratégicos de la empresa, se mantengan laborando en ella. Es una costumbre de mejora de las habilidades de cada trabajador en su actuar diario. Es un planteamiento dirigido a seleccionar las habilidades que se esconden de los trabajadores, que ellos no saben que las tienen. Por consiguiente, el autor nos manifiesta las siguientes dimensiones de la retención del personal quedan establecidos de la siguiente manera:

a) Clima laboral: Proporcionar un excelente clima laboral es definitivo en la retención del talento ya que los colaboradores buscan siempre sentirse cómodos y mantener buenas relaciones sociales y profesionales.

b) Reconocimientos: nos dice que son estímulos que influyen positivamente en los colaboradores obteniendo una fidelización. Estos se enfocan en esfuerzos y metas específicas.

c) Planes de carrera: Es el proceso que indica las prácticas de desarrollo de colaboradores al interior de la organización- Es fundamental proyectar necesidades futuras para que los trabajadores tengan clara la dirección de su crecimiento.

Chiavenato (2007) Nos dice que la evolución de retención del personal en la institución, dispone y percibe al talento humano de forma apropiada ya que también entre sus funciones está mantener encantado a largo plazo. La retención de los talentos demanda una serie de cuidados especiales entre las cuales sobresalen los proyectos de remuneración económica que la organización realiza a sus trabajadores para tenerlos motivados y contentos.

Figuroa (2014) Retener al personal significa mantenerlo en su puesto, conservarlos y de ninguna manera esperar que se retiren de la organización, mucho menos que piensen o dirijan irse a la competencia. Esto nos ayudará hacer una selección más rigurosa y sobre todo hacer una contratación eficiente. Debemos desarrollar sus habilidades, prepararlos para que sean pieza clave del talento humano. Este proceso ayuda a la consolidación de la empresa, porque existe un beneficio mutuo.

Vallmitjana (2015) nos indica que hoy en día existen nuevos mecanismos para la retención del talento, tales son el spin-off corporativo, el cual da la idea de la generación de nuevas corporaciones en el inicio de otras instituciones ya creadas, con el fin de que actúen como incubadoras. En el tiempo, las instituciones generadas en el inicio de otras grandes acaban asumiendo libertad jurídica, comercial y técnica

De la misma forma, Galeano, García, Quiroga y Ramírez (2016) afirma que la retención es “el arranque de un contratante por conservar a los trabajadores solicitados para cumplir con sus objetivos empresariales”

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación: El actual trabajo de estudio fue de tipo descriptivo porque investiga realidades y sus características fundamentalmente es la de presentar una interpretación correcta, también fue de nivel correlacional ya que como finalidad conocer el nivel de relación que existe entre las dos variables. Por su naturaleza fue cuantitativo ya que implementamos el instrumento del cuestionario para recolección de datos. Según Hernández, Fernández y Bautista (2014) nos dice que el tipo de estudio descriptivo se basa en la caracterización de un suceso, fenómeno con el objetivo de decretar su estructura y comportamiento.

Hernández, Fernández y Bautista (2014) Nos indica que el estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existen entre dos variables

Diseño de investigación: El presente estudio fue de tipo no experimental ya que se examinaron posturas ya existentes, no se incitan intencionalmente en la investigación por quien se realiza.

Hernández (2014) En el estudio no experimental las variables independientes no son manipulada, no se tiene poder directo sobre esas variables ni se puede intervenir en ellas, ya que ya ocurrieron, asimismo en sus resultados.

3.2. Variable y Operacionalización

Las variables estudiadas son el onboarding como variable X y la retención del personal como variable Y.

Definición conceptual:

Lauby (2016) El onboarding es una parte primordial del éxito de un empleado. Empieza antes de que el colaborador decida postularse con una organización y la experiencia del candidato. Incluye búsqueda, entrevistas, verificación de antecedentes y ampliación de la oferta de trabajo. Después con lleva los papeleos, la orientación y la capacitación de las nuevas contrataciones. Por último, gestión del desempeño. En cierta forma, gran parte del onboarding afecta a todos y cada uno de los componentes

del ciclo de vida de los empleados

Definición conceptual:

Khandelwal y Shekhawat (2018) La retención del talento es el grupo de acciones cuyo meta fundamental es promover que los talentos se encuentren en lugar estratégicos de la empresa, se mantengan laborando en ella. Es una costumbre de mejora de las habilidades de cada trabajador en su actuar diario. Es un planteamiento dirigido a seleccionar las habilidades que se esconden de los trabajadores, que ellos no saben que las tienen.

Definición operacional:

Se evaluará mediante un cuestionario analizando las dimensiones: Integración, entrenamiento, compromiso, seguimiento, Clima laboral, reconocimientos, planes de carrera.

Indicadores:

Los indicadores del onboarding son: kit de bienvenida, reunión, rendimiento, motivación, cultura organizacional, productividad, evaluación, capacidad.

Los indicadores de la retención del personal son: Comunicación directa, participación, incentivos, motivación personal, línea de carrera, estabilidad laboral.

Escala de medición

En este proyecto la escala es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: En el proyecto de estudio la población está conformada por los 75 colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, donde los criterios de inclusión son: los colaboradores que trabajan en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas y los criterios de exclusión son: los colaboradores que laboran en una empresa similar como bodegas, minimarket etc.

Tabla 1: Planilla de personal

Planilla de personal	
Tipo de Personal	Población
Administrativos	5
Supervisores	5
Cajeros	25
Reponedores	28
Seguridad	6
Mantenimiento	6
Total	75

3.3.2. Unidad de análisis:

Las unidades de análisis son la siguientes:

Los colaboradores de la edad de 18 a 40 años de ambos sexos que trabajen en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas Encuesta

Caro (2021) Es recaudar información de los individuos, proporcionados por ellos mismos, como opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias

La técnica se escogió para conseguir las respuestas de los colaboradores de la organización, empleando la escala ordinal permitiendo que los encuestado nos brinde la calificación que más lo considere, lo cual ayudará a recaudar y conocer la relación de nuestras variables.

3.4.2. Instrumentos Cuestionario:

Bustamante, Bustamante, González y Bustamante. (2016) El cuestionario está conformado por un conjunto de interrogantes que se necesitan conocer de acuerdo a

los objetivos que abordan la investigación. Su redacción precisa las preguntas, jugando un papel determinante para las respuestas hechas por los encuestadores.

Es un instrumento cuantitativo que funcionó de apoyo para recaudar información de los colaboradores. se presentará en Google Formulario donde se aplicará la escala ordinal el cual está conformado por 24 ítems.

Tabla 2: Escala Ordinal

Escala	categorías
5	totalmente de acuerdo
4	de acuerdo
3	indiferente
2	en desacuerdo
1	totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimiento

Al realizar este proyecto de investigación lo primero que se hizo fue emitir una carta de presentación en donde el gerente aceptó realizar la investigación en la Hiperbodega Precio Uno. La población a encuestar es de 75 trabajadores, y también se elaboró una entrevista al gerente de tienda como apoyo a nuestra investigación que comprendía de 9 ítems, se coordinaron las fechas y horas para recopilar los datos. Luego de ello se realizaron una serie de preguntas para el cuestionario empleando una herramienta gratuita llamada Google Formulario. La respuesta se obtuvo en una semana y se pudo trasladar a un cuadro de Excel para facilitar su recopilación, por lo consiguiente respecto a la entrevista se logró obtener mediante la aplicación WhatsApp para poder facilitar el tiempo del gerente, ya que es una persona muy ocupada. Además, se organizó la información y se elaboró el análisis estadístico y finalmente se logró la tabulación de datos.

3.6. Método de análisis de datos

El examen de datos se elaboró mediante métodos estadísticos que faciliten la respuesta de los objetivos. En todos los datos obtenidos se verificó la información, y arrojó resultados medidos estadísticamente para procesar la información.

Se empleó el programa de Excel por medio del cuestionario de Google se trasladan automáticamente a la hoja de cálculo de Excel y el programa SPSS25.

3.7. Aspectos éticos

El proyecto de investigación será realizado a base de parámetros éticos y reglamentos establecidos de Ética de la Universidad César Vallejo. estos conceptos consisten en guardar confiabilidad absoluta de toda la información brindada. también, posee la autorización del Gerente de la Hiperbodega la información correspondiente será utilizada sólo para fines académicos para llevar a cabo el proyecto de investigación.

Originalidad del trabajo, este punto es de suma importancia para realizar la investigación, ya que implica citar todos los textos que se incorporen en el estudio, citándolos con las normas APA y pasándola por el Turnitin para asegurar el grado de originalidad.

IV. RESULTADOS

Buscar el vínculo del onboarding y la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas

Tabla 3

Onboarding en relación con la retención del personal

Onboarding	Retención del personal											
	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	2	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	100.00
Malo	0	0.00	25	83.30	5	16.70	0	0.00	0	0.00	30	100.00
Regular	0	0.00	5	14.30	25	71.40	5	14.30	0	0.00	35	100.00
Bueno	0	0.00	0	0.00	2	66.70	1	33.33	0	0.00	3	100.00
Muy bueno	0	0.00	0	0.00	1	20.00	0	0.00	4	80.00	5	100.00
Total	2	2.70	30	40.00	33	44.00	6	8.00	4	5.30	75	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha llegado a demostrar que, el 100.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy baja, han señalado una condición de onboarding fue deficiente. Mientras que, el 83.30% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido baja, han señalado una condición de onboarding fue malo. Además, el 71.40% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido regular, han señalado una condición de onboarding fue regular. Así mismo, el 33.33% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido alta, han señalado una condición de onboarding fue bueno. En cuanto, el 80.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy alta, han señalado una condición de onboarding fue muy bueno.

Contrastación de la hipótesis general: El onboarding se relaciona significativamente con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021.

Tabla 4

Correlación entre el onboarding y retención del personal

	Spearman	Retención del personal
Onboarding	R	0.822
	Sig	0.000
	N	75

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha podido demostrar la correlación existente entre los elementos de estudio, a consecuencia de que se ha establecido un valor de sigma de 0.000, el cual ha sido inferior al máximo valor de sigma de 0.050. Mientras que, se ha contado con una relación directamente proporcional y con valor de 0.822.

Evaluar la relación de integración con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021.

Tabla 5

Integración en relación con la retención del personal

Integración	Retención del personal											
	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	2	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	100.00
Malo	0	0.00	23	82.10	4	14.30	1	3.60	0	0.00	28	100.00
Regular	0	0.00	7	18.90	27	73.00	3	8.10	0	0.00	37	100.00
Bueno	0	0.00	0	0.00	2	50.00	2	50.00	0	0.00	4	100.00
Muy bueno	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00	4	100.00
Total	2	2.70	30	40.00	33	44.00	6	8.00	4	5.30	75	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha llegado a demostrar que, el 100.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy baja, han señalado una condición de integración fue deficiente. Mientras que, el 82.10% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido baja, han señalado una condición de integración fue malo. Además, el 73.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido regular, han señalado una condición de integración fue regular. Así mismo, el 50.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido alta, han señalado una condición de integración fue bueno. En cuanto, el 100.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy alta, han señalado una condición de integración fue muy bueno.

Contrastación de la hipótesis específica 1: La integración se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Tabla 6

Correlación entre la integración y retención del personal

	Spearman	Retención del personal
Integración	R	0.767
	Sig	0.000
	N	75

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha podido demostrar la correlación existente entre los elementos de estudio, a consecuencia de que se ha establecido un valor de sigma de 0.000, el cual ha sido inferior al máximo valor de sigma de 0.050. Mientras que, se ha contado con una relación directamente proporcional y con valor de 0.767.

Estimar la relación de entrenamiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas,2021

Tabla 7

Entrenamiento en relación con la retención del personal

Entrenamiento	Retención del personal											
	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	2	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	100.00
Malo	0	0.00	24	75.00	8	25.00	0	0.00	0	0.00	32	100.00
Regular	0	0.00	6	18.80	21	65.60	5	15.60	0	0.00	32	100.00
Bueno	0	0.00	0	0.00	4	80.00	1	20.00	0	0.00	5	100.00
Muy bueno	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00	4	100.00
Total	2	2.70	30	40.00	33	44.00	6	8.00	4	5.30	75	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha llegado a demostrar que, el 100.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy baja, han señalado una condición de entrenamiento fue deficiente. Mientras que, el 75.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido baja, han señalado una condición de entrenamiento fue malo. Además, el 80.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido regular, han señalado una condición de entrenamiento fue bueno. Así mismo, el 20.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido alta,

han señalado una condición de entrenamiento fue bueno. En cuanto, el 100.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy alta, han señalado una condición de entrenamiento fue muy bueno.

Contrastación de la hipótesis específica 2: El entrenamiento se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Tabla 8

Correlación entre el entrenamiento y retención del personal

	Spearman	Retención del personal
	R	0.812
Entrenamiento	Sig	0.000
	N	75

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha podido demostrar la correlación existente entre los elementos de estudio, a consecuencia de que se ha establecido un valor de sigma de 0.000, el cual ha sido inferior al máximo valor de sigma de 0.050. Mientras que, se ha contado con una relación directamente proporcional y con valor de 0.812.

Valorar la relación del compromiso efectivo con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Tabla 9

Compromiso efectivo en relación con la retención del personal

Compromiso efectivo	Retención del personal											
	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	2	40.00	2	40.00	1	20.00	0	0.00	0	0.00	5	100.00
Malo	0	0.00	25	56.80	18	40.90	1	2.30	0	0.00	44	100.00
Regular	0	0.00	3	17.60	9	52.90	5	29.40	0	0.00	17	100.00
Bueno	0	0.00	0	0.00	4	100.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00
Muy bueno	0	0.00	0	0.00	1	20.00	0	0.00	4	80.00	5	100.00
Total	2	2.70	30	40.00	33	44.00	6	8.00	4	5.30	75	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha llegado a demostrar que, el 40.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy baja, han señalado una

condición de compromiso efectivo fue deficiente. Mientras que, el 56.80% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido baja, han señalado una condición de compromiso efectivo fue malo. Además, el 10.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido regular, han señalado una condición de compromiso efectivo fue bueno. Así mismo, el 29.40% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido alta, han señalado una condición de compromiso efectivo fue regular. En cuanto, el 80.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy alta, han señalado una condición de compromiso efectivo fue muy bueno.

Contrastación de la hipótesis específica 3: El compromiso se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021.

Tabla 10

Correlación entre el compromiso efectivo y retención del personal

	Spearman	Retención del personal
	R	0.605
Compromiso efectivo	Sig	0.000
	N	75

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha podido demostrar la correlación existente entre los elementos de estudio, a consecuencia de que se ha establecido un valor de sigma de 0.000, el cual ha sido inferior al máximo valor de sigma de 0.050. Mientras que, se ha contado con una relación directamente proporcional y con valor de 0.605.

Determinar la relación de seguimiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021.

Tabla 11

Seguimiento en relación con la retención del personal

Seguimiento	Retención del personal										Total	
	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	2	50.00	1	25.00	1	25.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00
Malo	0	0.00	24	75.00	8	25.00	5	16.10	0	0.00	32	100.00
Regular	0	0.00	5	16.10	21	67.70	1	33.30	0	0.00	31	100.00
Bueno	0	0.00	0	0.00	2	66.70	0	0.00	0	0.00	3	100.00
Muy bueno	0	0.00	0	0.00	1	20.00	0	0.00	4	80.00	5	100.00
Total	2	2.70	30	40.00	33	44.00	6	8.00	4	5.30	75	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha llegado a demostrar que, el 50.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy baja, han señalado una condición de seguimiento fue deficiente. Mientras que, el 75.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido baja, han señalado una condición de seguimiento fue malo. Además, el 67.70% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido regular, han señalado una condición de seguimiento fue regular. Así mismo, el 33.30% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido alta, han señalado una condición de seguimiento fue regular. En cuanto, el 80.00% de los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy alta, han señalado una condición de seguimiento fue muy bueno.

Contrastación de la hipótesis específica 4: El seguimiento se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Tabla 12

Correlación entre el seguimiento y retención del personal

	Spearman	Retención del personal
	R	0.759
Seguimiento	Sig	0.000
	N	75

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha podido demostrar la correlación existente entre los elementos de estudio, a consecuencia de que se ha establecido un valor de sigma de 0.000, el cual ha sido inferior al máximo valor de sigma de 0.050. Mientras que, se ha contado con una relación directamente proporcional y con valor de 0.759.

Analizar las características de la retención del personal en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 5: La retención del personal en la Hiperbodega precio uno presenta las siguientes características: clima laboral, reconocimientos y planes de carrera.

Tabla 13

Características de la retención del personal

	Condición	F	%
Variable de retención del personal	Muy bajo	2	2,7
	Bajo	30	40,0
	Regular	33	44,0
	Alto	6	8,0
	Muy alto	4	5,3
	Total	75	100,0
Clima laboral	Muy bajo	3	4,0
	Bajo	45	60,0
	Regular	20	26,7
	Alto	3	4,0
	Muy alto	4	5,3
	Total	75	100,0
Reconocimiento	Muy bajo	2	2,7
	Bajo	33	44,0
	Regular	30	40,0
	Alto	5	6,7
	Muy alto	5	6,7
	Total	75	100,0
Planes de carrera	Muy bajo	2	2,7
	Bajo	33	44,0
	Regular	30	40,0
	Alto	5	6,7
	Muy alto	5	6,7
	Total	75	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado hacia colaboradores en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021

Se ha establecido que, el nivel de retención de personal que ha sido alcanzada en la investigación fue el regular con una representación del 44.00%. Así mismo, el 60.00% de los colaboradores han señalado que el clima laboral se ha encontrado en el nivel bajo, el 44.00% han señalado que el reconocimiento se ha encontrado en el nivel bajo de igual manera con los planes de carrera, en donde se ha contado con una representación del 44.00%. Esto se ha debido a que han existido carencias en cuanto a la retención del talento humano, generando que se requiera de la promoción de metas fundamentales que puedan generar una adecuada posibilidad de mejora en cuanto a cada colaborador.

V. DISCUSIÓN

Después de haber analizado los resultados, es necesario identificar la coherencia que existe con los fundamentos teóricos y estudios consultados con el fin de generar nuevos aportes de interés. Respecto al objetivo general el cual es buscar el vínculo del onboarding con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, dando como resultado un valor de correlación de 0.822 en cuanto a las variables de estudio, demostrando una relación directamente proporcional, estos resultados coinciden con la investigación del autor Villalobos (2020) dice que la regresión lineal estadística de Pearson evidencia un coeficiente de 0.673 lo cual existe una relación positiva moderada. Esto lo demuestra la sigma bilateral de 0.00 pudiendo deducir que el onboarding encamina al nuevo colaborador a tener una larga estadía en la organización. Afirmando nuestra hipótesis general el onboarding se relaciona significativamente con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas-2021. La base teórica de Méndez (2019) manifiesta sobre la importancia del Onboarding, que puede llegar a generar efectos positivos dentro de las empresas que esperan contar con personal altamente capacitado, de forma consecuente, un incremento en el nivel de compromiso con la organización.

En el primer objetivo específico, enfocado en evaluar la relación de integración con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, se ha podido demostrar que la relación fue de 0.767 entre la dimensión de integración y la retención del personal con una sigma bilateral de 0.00. Es por ello que la investigación guarda relación con Bravo (2017) donde evidencia correlación de Pearson de 0.913 donde muestra que existe una relación directa positiva y alta entre las variables integración y satisfacción laboral. Y una sigma bilateral de 0.00. Esto significa que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la investigación. Afirmando así la primera hipótesis específica la integración se relaciona con la retención del personal de Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021. La base teórica de Lauby (2016) nos indica que un buen onboarding (integración) forma una parte fundamental del éxito de los colaboradores en la organización.

En el segundo objetivo específico en cuanto a la relación de entrenamiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, se ha llegado a demostrar que existe un valor de relación de 0.812 es directamente proporcional y un valor de sigma de 0.000, es por eso que se demuestra que el entrenamiento en los colaboradores posee efectos positivos en la retención del personal. Esta investigación concuerda con Clavijo y Hernández (2018) donde se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.545, con una significancia bilateral de 0.000 lo que significa una correlación positiva moderada entre entrenamiento y retención de personal. Así mismo corrobora el autor Hilario (2018) donde acepta la segunda hipótesis donde el entrenamiento se relaciona con la retención del personal. Afirmando así en la base teórica de Harpelund, Hojberg y Nielsen (2019) nos cita que el onboarding ayuda a los colaboradores a cumplir sus metas con éxito y mejora la retención del personal.

El tercer objetivo específico, en cuanto a la relación del compromiso efectivo con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021 se obtuvo una relación de 0.605, siendo directamente proporcional con un valor de sigma de 0.000. lo que demuestra que existe una relación entre compromiso efectivo y retención del personal, concordando con el antecedente de Honorio (2018) que expone la relación de las variables siendo directa, significativa y alcanza una correlación 0.741 con valor p 0.001 donde se demuestra que el compromiso efectivo se relaciona con la retención del personal. Santamaría (2019) encontró una relación de sigma de 0.001 existiendo una influencia del clima organizacional en la retención del talento humano. Es por ello que se acepta la tercera hipótesis específica el compromiso se relaciona con la retención de personal en la Hiperbodega precio uno Chulucanas, 2021. La base teórica de Bradt y Vonnegut. (2009). Expone que el diseño de onboarding se enfoca en poner a las personas en nuevos roles de manera rápida y eficiente.

De acuerdo al cuarto objetivo que es determinar la relación de seguimiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021, se demostró en la investigación que el valor de correlación fue de 0.759 consolidando una relación significativa entre el seguimiento y la retención del personal con valor de sigma de 0.000, Clavijo y Hernández (2018) encontró la relación de evaluación de desempeño con retención del personal teniendo un coeficiente de correlación de 0.513 y valor de sigma bilateral de 0.000, respaldando el presente estudio donde se acepta la cuarta hipótesis específica el seguimiento se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021. Es por eso que se evidencia una relación entre la dimensión seguimiento y la variable retención de personal. La base teórica UNAN (2007) el seguimiento no sólo apunta a la evaluación, sino es parte integrante de todo proceso evaluativo con enfoque de calidad, en el sentido de la realimentación inmediata.

En cuanto al quinto y último objetivo específico que es analizar las características de la retención del personal, se ha encontrado que, la retención del personal está en un nivel regular con representación del 44%; así como, el hecho de que las condiciones de clima laboral han sido bajas, con una representación del 60.00%, un 44% han señalado que el reconocimiento se encuentra en un nivel bajo, al igual que los planes de carrera planes de carrera. Santamaría (2019) señala que el clima organizacional ha sido una consecuencia de la rotación de personal es por eso que se ha intervenido en mejorar las condiciones de reconocimientos y planes de carrera para los colaboradores. El antecedente de Chunga (2019) en su investigación muestra la importancia que posee el salario emocional en la retención del personal tomándolo como un estímulo adicional para que los trabajadores permanezcan largos periodos teniendo una correlación significativa de sigma bilateral de 0.000. en las bases teorías. Galeano, García, Quiroga y Ramírez (2016) definen a la retención como “el arranque de un contratante por conservar a los colaboradores solicitados para cumplir con sus objetivos empresariales”. Se concluye que las dimensiones clima laboral, reconocimientos y planes de carrera influyen significativamente en la retención del personal de toda organización.

VI. CONCLUSIONES

Realizado el análisis en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas se llega a concluir lo siguiente:

- En la presente investigación se evidencia la relación del onboarding con la retención de personal en la Hiperbodega Precio uno Chulucanas- 2021, cuyos resultados fue $R = 0.822$ mostrando un grado de relación significativo además un valor significativo (sig. 0.000) menor al 0.01; por otro lado, se obtuvo el nivel regular con un valor de 71.40 % donde así califican a la variable retención del personal y por lo consiguiente un onboarding regular. también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel bajo con 83.30 % con una baja retención y un onboarding malo. evidenciando estas intersecciones donde se puede afirmar la relación que presentan el onboarding con la retención de personal en el desarrollo del estudio, comprobándose la hipótesis de estudio (Ver tabla 1 y 2, p.19).

- Se analizó la relación entre la dimensión integración y la retención de personal en la Hiperbodega Precio uno Chulucanas- 2021, cuyos resultados fueron una relación significativa ($\rho=0.767$) con una sigma bilateral de 0.000 positiva, por ser menor al 0.01, por otro lado, se obtuvo los puntajes más altos para el nivel regular con el valor de 73.00 % la retención de personal y una integración regular, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel bajo con 82.10% de retención de personal y una mala integración, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio, comprobando la hipótesis de estudio (Ver tabla 3 y 4,p.21).

- Se analizó la relación entre el entrenamiento con la retención de personal en Hiperbodega Precio uno Chulucanas- 2021 cuyos resultados fueron un coeficiente de relación ($\rho= 0.812$) además significativa (sig. 0.000) positiva media, por ser menor al 0.01, por otro lado, se obtuvo los puntajes más altos para el nivel regular con el valor de 65.60 %, de retención de personal con un onboarding regular también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel bajo con 75.00 % de retención de personal con un onboarding malo , evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio, afirmando así la hipótesis de

estudio (Ver tabla 5 y 6,p.22).

- Se estableció la relación entre el compromiso efectivo y la retención de personal en Hiperbodega Precio uno Chulucanas, cuyos resultados es ($\rho=0.605$) positiva media, además significativa (sig. 0.000), por ser menor al 0.01, por otro lado, se obtuvo el puntaje más altos para el nivel bajo con el valor de 56.80% en retención del personal con un compromiso efectivo malo, también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección el nivel regular con el valor de 52.90% de retención de personal con un compromiso efectivo regular, se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio, comprobando la hipótesis de estudio (Ver tabla 7 y 8, p.24).

- Se señaló la relación entre la dimensión seguimiento y la retención de personal en Hiperbodega Precio uno Chulucanas- 2021 cuyos resultados fueron ($\rho=0.759$) positiva media además significativa (sig. 0.000), por ser menor al 0.01, por otro lado, se obtuvo los puntajes más altos para el nivel bajo con el valor de 75.00 %, de retención del personal con un seguimiento malo también se puede ver que el segundo punto más alto de intersección se ubica para el nivel regular con 67.70 % con retención de personal y un regular seguimiento, evidenciando estas intersecciones se puede afirmar la relación que presentan en el desarrollo del estudio, comprobando la hipótesis de estudio (Ver tabla 9 y 10, p.26)

- Se concluye que las características de la retención del personal son las siguientes: las condiciones de clima laboral han sido bajos, con una representación del 60.00%, un 44% han señalado que el reconocimiento se encuentra en un nivel bajo, al igual que los planes de carrera planes de carrera. (ver tabla 13, p 25)

VII- RECOMENDACIONES

En breve, se presentan las posibles alternativas que tiene la Hiperbodega Precio Uno, para así mejorar en el manejo del Onboarding y su relación con la retención del personal, para ello se basa en las conclusiones que se obtuvieron:

Después de analizar las conclusiones del objetivo general es la relación del onboarding con la retención de personal en la Hiperbodega se ha llegado a demostrar que todos los colaboradores han opinado que la retención del personal ha sido muy baja, con una condición de integración deficiente. El gerente de tienda debe seguir trabajando para que los procedimientos del onboarding sean más eficaces, teniendo establecido los procedimientos mediante un manual de ingreso a cada colaborador, construir un plan de acción detallando los pasos del proceso:

- Repasar los procedimientos, reglas, procesos y estándares.
- Presentar la cultura de la empresa
- Crear un libro de trabajo que incluya metas
- Describir el proceso de formación
- Empezar la formación
- Hacer el seguimiento de formación

En el primer objetivo específico que es la relación de integración con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno, se llegó a demostrar que los colaboradores que han opinado que la retención del personal ha sido muy baja, han señalado una condición de integración fue deficiente es por eso recomendamos escuchar las necesidades de los empleados resolviendo todas sus dudas y comentarios en su primer día, otorgar recompensas, técnicas de integración virtual. Seguir el siguiente paso:

- Desarrollar el programa de formación para los nuevos empleados: debe incluir módulos sobre cultura, misión, visión y objetivo de la empresa.

En el segundo objetivo específico es estimar la relación de entrenamiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno, señalan que la condición de entrenamiento fue deficiente es por eso que recomendamos aportar

feedback de forma regular, que cada colaborador reciba un asesoramiento personalizado impulsando sus conocimientos, evaluar el rendimiento analizando los errores más frecuentes y mejorando el proceso de capacitación. Seguir los siguientes procedimientos:

- Formación específica sobre el puesto del colaborador: Procesos y sistemas esenciales para un el puesto
- Estudiar los procesos de ventas, presentación de los productos en beneficios del cliente, gestionar las quejas y sobre todo cerrar ventas.

El tercer objetivo específico es valorar la relación del compromiso efectivo con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno, demostraron que la condición del compromiso efectivo fue deficiente por ende recomendamos

- Mejorar la transparencia y fomentar la comunicación abierta para así aumentar los niveles de compromiso efectivo de cada trabajador.
- Impulsar una cultura de trabajo positivo con buenos comentarios constructivos y menos crítica.

El cuarto objetivo es determinar la relación de seguimiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno, los colaboradores han opinado que la retención del personal ha sido muy baja, con una condición de seguimiento fue deficiente. se recomienda crear una guía de evaluación de desempeños con los siguientes puntos:

- Productividad
- Eficiencia
- Presencia en el entorno laboral
- Actitud
- Esfuerzo
- Trabajo en equipo

Evaluar con los tres métodos:

- Evaluación personal a través de su supervisor cada tres meses de la incorporación del trabajador.
- Evaluación entre compañeros que trabajan en la misma área.
- Evaluación por parte del cliente al final de cada pedido o servicio.

El quinto objetivo específico es analizar las características de la retención del personal en la Hiperbodega Precio Uno, se recomienda implementar incentivos a los colaboradores ya que actualmente existen, pero no son los ideales, asimismo planes de carrera, teniendo una flexibilidad en el lugar de trabajo,

- Desarrollar programas de aprendizaje y desarrollo aplicándose con responsabilidad para así lograr la retención de los trabajadores.
- Programar actividades fuera de trabajo realizando actividades recreativas incrementando la comunicación y la interacción entre colaboradores.

REFERENCIAS

- Alonso, G. (2017, 8 de febrero). *Reclutamiento vs Talent Acquisition*. Gonzalo Alonso. <http://gonzalo-alonso.com/reclutamiento-vs-talent-acquisition/>
- Atúncar Chávez, D. M. (2018). *Programa de educación en gestión empresarial de la ONG Alternativa, para el desarrollo de competencias de los micro y pequeños empresarios (MYPES), del distrito de San Martín de Porres*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. <https://cutt.ly/wTQ2eAl>
- Ayala, A. (2020). *Técnicas de recolección de datos para la elaboración del diagnóstico social en el barrio El Conde-Quito-, en el periodo 2019-2020 Ecuador* <https://cutt.ly/4mwShmU>
- Balarezo Arrese, C. (2018). *Programa de atracción y retención de personal de Estiba*, Universidad de Piura, Piura. <https://cutt.ly/7mWDsXC>
- Bautista, F. (2018) *Onboarding como estrategia para una adecuada integración de los colaboradores de Stefanini informática y tecnología*. Universidad externa de Colombia, Bogotá. <https://acortar.link/C1Bwj>
- Berger A, y Berger D. (2017) *The Talent Management Handbook, Third Edition: Making Culture a Competitive Advantage by Acquiring, Identifying, Developing, and Promoting the Best People*. <https://cutt.ly/wmwVpKT>
- Bradburn M., Sudman S y Wansink B. *Asking Questions: The Definitive Guide to Questionnaire Design For Market*. Recuperado de: <https://cutt.ly/FTQ2um1>
- Bradt G, y Vonnegut M. (2009). *Onboarding: How to Get Your New Employees Up to Speed in Half the Time*. Wiley. <https://cutt.ly/lmwCJ0D>
- Bussin, M. (2018). *Retention Strategies: The Key to Attracting and Retaining Excellent Employees*. KR Publishing. <https://cutt.ly/9mwPmps>
- Caro, L. (2021). *7 técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos*. Lifeder.

<https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>

Carrasco, S. (2017) *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima

Cortez, E. (2019) *Condiciones laborales y su relación con la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado*. Universidad César Vallejo, Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55464>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8a ed.). México D.F., México. McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Chunga, J., Y Silva M. (2020). *Salario emocional y su influencia en la retención del personal obrero de campo en la Empresa Sociedad Agrícola Rapel SAC– Piura 2019*. Universidad cesar Vallejo Piura.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59372>

Dávila, N., Y Pina, W. (2018). *Effective Onboarding*. Association For Talent Development.

Díaz, M., Alfaro, I., Urquijo, P., Blanco, J., Jiménez, E., & Fraile, C. (2006). *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias: orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior*. Madrid: Alianza editorial.

Dolan, S., Schuler, R., & Jackson, S. (2007). *La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. De <https://cutt.ly/1mwS40J>

Durand, Y. (2020). *Impacto del Onboarding como Estrategia de Endomarketing en los Indicadores de Rendimiento de los trabajadores de Hipermercados Tottus*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. <https://cutt.ly/JmwStjl>

Encalada Argüello, H. L. (2019). *Diseño de un programa de onboarding dirigido al área comercial de bebidas de la compañía Arca Continental*. Ecuador. <https://cutt.ly/LmwDoRV>

- Evaristo, C. (2017). *Influencia de la motivación laboral en la gestión de retención del personal de los centros comerciales de la ciudad de Huaraz– 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Huaraz. <https://cutt.ly/FmwDun9>
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Figuroa, H. (2014). *Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana*. Revista Económicas CUC, 35(1), 61-77. <https://core.ac.uk/download/pdf/286064376.pdf>
- Flores F. (2020). *Diseño de un proceso de onboarding para el personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Sangolquí*, Ecuador. <https://cutt.ly/lmwSvhD>
- Galeano, V., García, J., Quiroga, J. y Ramírez, A. (2016). *Estrategias para la retención del personal idóneo para la organización*. (Trabajo de grado para obtener el título de especialistas en gerencia del talento humano). Universidad Sergio Arboleda. Recuperado de: <https://cutt.ly/FTQ1MBM>
- Harpelund C. Hojberg M, y Nielsen K. (2019). *Onboarding: Getting New Hires off to a Flying Start: Vol. First edition*. Emerald Publishing Limited. <https://cutt.ly/cmwOitA>
- Herrera, L., Y Rueda, A. (2017). *Influencia de los programas de capacitación y formación en la retención de personal Millennials*. Corporación Universitaria Minutode Dios. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5975>
- Honorio, Y. (2018). *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. <https://cutt.ly/OvNi61v>
- Howell, S. (2014). *Kit de incorporación de personal*. <https://cutt.ly/5mwSdro>
- Jack J. Phillips, Adele O. Connell (2004) *Managing Employee Retention* <https://cutt.ly/2mwAEDF>

- Jiménez, R. y Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista Escuela de Administración de Negocios, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Johnson y Onwuegbuzie (2014) *Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta*.
- Juárez, P y Ortiz, A. (2020) *Los factores estratégicos y su influencia en la retención del personal de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego filial Piura año 2019*. Universidad Privada Antenor Orrego, Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7361>
- Khandelwal, A., & Shekhawat, N. (2018). "Role of Talent Retention in Reducing Employee Turnover". *Journal of Modern Management & Entrepreneurship*. Volume 08, N° 01, pp. 1-5
- Lauby, S. (2016). *Manager onboarding: 5 steps for setting new leaders up for success*. ProQuest Ebook Central <https://www.proquest.com>
- Lauby, S. (2016). *Manager onboarding: 5 steps for setting new leaders up for success*. ProQuest Ebook Central
- López, L. (2004). *Población muestra y muestreo*. <https://cutt.ly/MmwDasi>
- Méndez, M. (2019) *El onboarding y su influencia para crear vínculos afectivos en los empleados hacia la marca empleadora*. Universidad San Francisco De Quito, Ecuador. <https://acortar.link/7oHfr>
- Oblitas, M. (2017). *Implementación de una propuesta de retención y su relación con la rotación de los docentes en un instituto de educación superior en el distrito de Independencia, Lima*. <https://cutt.ly/XmwSN17>
- Oblitas, M. (2017). *Implementación de una propuesta de retención y su relación con la rotación de los docentes en un instituto de educación superior en el distrito de Independencia, Universidad Privada del Norte, Lima*. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12557/Miguel%20Angel%20Oblitas%20Gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sana Ayta, M. V. (2018). *Influencia de la inducción de la gerencia de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Mina-*

- Compañía Minera Antapaccay Cuzco 2018*. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa, Arequipa. <https://cutt.ly/nmwS9b6>
- Sánchez, F. (2020) *Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A.* Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. <https://acortar.link/ZaH3n>
- Santamaría, L. (2019). *Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la Empresa AB*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Lima. <https://cutt.ly/YmwSVju>
- Schmidutz, D. (2018). Report on Practical Strategies to Include Biological Samples in Population Based Social Surveys – Experiences and Conclusions of the Inclusion of Dried Blood Spot Samples in SHARE. Deliverable D6.12 of the Synergies for Europe’s Research Infrastructures in the Social Sciences (SERISS) project, available at: <http://seriss.eu/resources/deliverables/>.
- Stein M y Lilith C. *Successful Onboarding: Strategies to Unlock Hidden Value Within Your Organization*. <https://cutt.ly/9mwDbDn>
- TEMPLO, I. (2016). Usted SA® Empleabilidad y marketing personal. *Revista EAN*, (80), 170-174.
- Vallmitjana, N. (2015). La actividad emprendedora de los graduados IQS. (Tesis doctoral). Universidad Ramon. Recuperado de: <https://cutt.ly/JTQ08O3>
- Vera, A. (2017) *Rediseño del sistema de Onboarding de una institución financiera, con el fin de aumentar la utilización de los canales digitales en los clientes que actualmente no los conocen*. Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/171096>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
El onboarding y su relación con la retención del personal en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021	<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el onboarding y la retención de personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿cómo evaluar la relación de integración con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021? ¿De qué forma estimar la relación de entrenamiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021? ¿De qué modo valorar la relación del compromiso efectivo con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021? ¿cómo determinar la relación de seguimiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021? ¿Cuáles son las características de la retención del personal en la Hiperbodega precio uno ,2021?</p>	<p>Objetivo General buscar el vínculo del onboarding y la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas.</p> <p>Objetivos Específicos Evaluar la relación de integración con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021 Estimar la relación de entrenamiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas,2021 Valorar la relación del compromiso efectivo con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021 Determinar la relación de seguimiento con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021 Analizar las características de la retención del personal en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021.</p>	<p>Hipótesis General El onboarding se relaciona significativamente con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021</p> <p>Hipótesis Específicas La integración se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021 El entrenamiento se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas,2021 El compromiso se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021 El seguimiento se relaciona con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021 La retención del personal en la Hiperbodega precio uno presenta las siguientes características: clima laboral, reconocimientos y planes de carrera.</p>	<p>Diseño de la investigación El diseño empleado fue no experimental-correlacional.</p> <p>Tipo de Investigación se realizó el tipo de estudio descriptivo</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Población 75 trabajadores de Hiperbodega precio uno Chulucanas</p> <p>Técnica encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Onboarding	Lauby (2016) El onboarding es una parte primordial del éxito de un empleado. Empieza antes de que el colaborador decida postularse con una organización y la experiencia del candidato. Incluye búsqueda, entrevistas, verificación de antecedentes y ampliación de la oferta de trabajo. Después con lleva los papeleos, la orientación y la capacitación de las nuevas contrataciones. Por último, gestión del desempeño. En cierta forma, gran parte del onboarding afecta a todos y cada uno de los componentes del ciclo de vida de los empleados	Para analizar y medir la variable de estudio onboarding se medirán a través de encuestas online y una guía de entrevista al gerente a partir de las dimensiones integración, entrenamiento, compromiso y seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> Integración Entrenamiento Compromiso Seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> kit de bienvenida reunión Rendimiento motivación Cultura organizacional productividad Evaluación capacidad 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Retención de personal	Khandelwal y Shekhawat (2018) La retención del talento es el grupo de acciones cuyo meta fundamental es promover que los talentos se encuentren en lugar estratégicos de la empresa, se mantengan laborando en ella. Es una costumbre de mejora de las habilidades de cada trabajador en su actuar diario	Para medir la variable de estudio retención del personal se medirán a través de encuestas online y una guía de entrevista al gerente a partir de las dimensiones clima laboral, reconocimientos y planes de carrera.	<ul style="list-style-type: none"> Clima laboral Reconocimientos Planes de carrera 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación directa participación Incentivos Remuneración Línea de carrera Estabilidad laboral 	Ordinal Ordinal Ordinal

ANEXO 3: GUIA DE ENTREVISTA

1. ¿Se han planteado como estrategia de retención de personal, la incorporación del onboarding en la empresa? ¿Por qué?

No tiene programa de onboarding, pero se realiza diferentes actividades en cada área o tienda para así poder fidelizar a los colaboradores y su integración sea la más óptima. El gerente de tienda se ha planteado que la retención de personal hace daño ya que cuando la persona que quieres retener no cumple con el perfil del puesto y por eso no aplica programas de retención y disminuye su rendimiento.

2. ¿Cómo es que suele ser el proceso de integración de los colaboradores recién contratados?

Se hace un recorrido de tienda para que el colaborador conozca las instalaciones. Se presenta en cada área, para luego pasar con su encargado de área para el proceso de inducción en sus funciones. Al final del mes se presenta de manera formal con todos los colaboradores de la empresa.

3. ¿Cuál es la programación de entrenamientos que se tienen, para sus colaboradores? ¿Qué capacitaciones han considerado?

Los programas de entrenamiento que se da dependiendo al perfil, se les entrena según áreas de prevención, área productos de buen consumo, área de productos no comestibles y no perecibles. Las capacitaciones que brindan son sobre la seguridad, la calidad. Esto será de ayuda para que conozca como operar dentro de la tienda con los productos que maneja. El proceso de entrenamiento dura aproximadamente cuatro semanas que está encargado el jefe de área de entrenar a su equipo, todos deben ser colaboradores multifuncionales y aprender caja y su área.

4. ¿Cómo podría describir el nivel de compromiso de los colaboradores? ¿Por qué?

Cada colaborador tiene diferente rendimiento y habilidades. Se mide a través de tareas encomendadas, cumplimiento de tareas, uniforme, protocolos de Covid, EPP.

5. ¿Cree que la supervisión que se realiza de las actividades, se ve limitada solo por decir los errores y se realiza la adecuada retroalimentación? ¿Por qué?

El ser humano por naturaleza perciba fácilmente los errores. Por el lado de la empresa realiza una retroalimentación enfoca los aspectos positivos, menciona las cosas buenas que hace el colaborador a través de una charla, el siguiente paso hacen las oportunidades de mejora. Hacen un feedback.

6. ¿Cuáles son los problemas que podría describir de la retención de personal en la empresa?

Un problema de retención es cuando la persona que se quiere retener no cumple con el perfil para el puesto, cuando la persona esta aburrída o quiere ir a otro trabajo o quiere crecimiento y nosotros pretendemos retenerlo, ahí no es bueno aplicar programas de retención porque lo que lograremos es aburrir al trabajador y hacer que su rendimiento se vea afectado.

7. ¿Cree que el clima laboral cuenta con la limitante de una mala comunicación con los superiores y/o con los compañeros de trabajo?

Si un colaborador no expresa sus incomodidades generando así alguna diferencia con sus compañeros. Es importante como líderes que tengan una buena comunicación y viceversa. Tiene que haber un ambiente sano para siempre tiene un mismo objetivo.

8. ¿Cómo es el plan de reconocimientos con el que cuenta la empresa?

Cuenta con colaborador del mes por cada área, los líderes de tienda lo eligen, adicional viene con un incentivo de vale de S/150.00 soles y actividades extraordinarias.

9. ¿Qué planes de carrera cree que se deberían de incorporar en la organización?

Tiene línea de carrera para 6 puestos que tienen ser capacitados en Lima. En un futuro están proponiendo la descentralización.

ANEXO 4: CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario: El onboarding y su relación con la retención del personal en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021

Instrucciones: El presente cuestionario pretende recoger información sobre el onboarding y su relación con la retención del personal en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021. Es importante que tenga conocimiento que no existe respuestas correctas, es por ellos que se pide su respuesta dependiendo su apreciación, considerando las escalas.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5				
N°	Pregunta			1	2	3	4	5
Integración								
1	Considera que las relaciones interpersonales le ayudan a sobrellevar la presión que se genera en la empresa							
2	A usted se le recibió con un kit de bienvenida y la presentación de los demás colaboradores							
3	Cuenta con la seguridad de su equipo de trabajo, al momento de asumir nuevos retos laborales							
4	Sus líderes y sus compañeros promueven un ambiente de alta motivación							
5	Cuenta con el soporte emocional de sus compañeros, para desarrollar sus labores							
Entrenamiento								
6	Ha recibido por parte de la empresa, un adecuado proceso de inducción							
7	Suele recibir capacitaciones constantemente							
8	Cree que las actitudes que ha desarrollado fueron gracias a la empresa							
9	Considera que sus habilidades son suficientes para el puesto en donde labora							
10	Considera que el ambiente laboral, representa le motiva a ser altamente competitivo							
Compromiso								
11	Cuenta con el pleno conocimiento de sus responsabilidades laborales							
12	Conoce adecuadamente, la misión y la visión de la empresa							
13	Maneja adecuadamente los canales de comunicación entre áreas, optimizando sus labores diarias							
14	Cuenta con una adecuada interacción con sus compañeros							
15	Tiene sus labores claras y las desarrolla con normalidad, buscando siempre la calidad de servicio							

Seguimiento	
16	Sus líderes le ayudan a encontrar nuevas oportunidades de crecimiento dentro de la empresa
17	Las evaluaciones que recibe siempre son complementadas con recomendaciones
18	Se ofrece una ayuda constante por parte de los colaboradores más capacitados
19	Los colaboradores nuevos, cuentan con mentores bien capacitados
20	Se promueve la incorporación de los colaboradores entre áreas, para compartir experiencias de trabajo
Clima laboral	
21	Se promueve dentro de la organización una adecuada comunicación vertical (compañero a compañero)
22	Cuenta con facilidades para mantener una adecuada comunicación transversal (mensajes, correos)
23	La participación grupal, es bien vista en la empresa
24	Se promueve la libre exposición de ideas, cuando se tienen problemas organizacionales
25	Su voz es escuchada por los líderes de la empresa
Reconocimiento	
26	Las recompensas por buen rendimiento son ofrecidas para motivar actividades de alta calidad
27	La remuneración le genera satisfacción
28	Los líderes le reconocen el buen trabajo en equipo
29	Recibe halagos de sus compañeros, cuando se hace un buen trabajo en equipo
Planes de carrera	
30	Se promueve la capacitación constante, para escalar en los puestos laborales
31	Los líderes incorporan planes de carrera, en conjunto con el financiamiento de capacitaciones externas
32	No se cuenta con presión de rescindir contrato, porque tiene la seguridad de su continuidad
33	Cuenta con estabilidad laboral, en base a un contrato de larga duración
34	Dentro de la organización se incorporan líneas de carrera bien conformadas

“El onboarding y su relación con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																80					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																80					



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO con DNI 45361468 Magister en GESTION PÚBLICA. N° ANR: 13374 de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de setiembre del dos mil Veintiuno.

Mg.: Ericka Julissa Suysuy Chambergo
DNI: 45361468
Especialidad: Magister en Gestión Pública
E-mail: esuysuc@ucvvirtual.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes René Palacios de Briceño con DNI 02845588, Doctora en Ciencias administrativas con N° ANR: A 1629092, de profesión Licenciada en Administración, desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

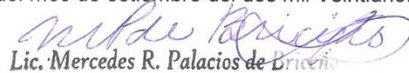
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veintidós días del mes de setiembre del dos mil Veintiuno.


Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño

Dra. en Ciencias Administrativas

CLAD N° 05103

Dra.: Mercedes René Palacios de Briceño.

DNI: 02845588

Especialidad: Lic en Administración

E-mail: mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

“El onboarding y su relación con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

+

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				94	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				95	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																				96	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																				93	



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera con DNI 06437510 Magister en Administración de negocios N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en administración, desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓


En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de setiembre del dos mil Veintiuno.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mba.: Carlos Antonio Angulo Corcuera.
DNI: 06437510
Especialidad: Gestión de Operaciones
E-mail: angulo@ucv.edu.pe.

INFORME DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

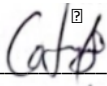
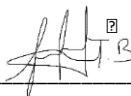

1.1. ESTUDIANTE:	<input type="checkbox"/> Juárez Sernaque, David Gabriel <input type="checkbox"/> Trelles Barreto, PRIXILA Belén
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	El onboarding y su relación con la retención del personal en la Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	Cuestionario- Entrevista
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	<i>Alfa de Cronbach. (X)</i>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN:	10/10/2021
1.7. MUESTRA APLICADA:	75 colaboradores de la empresa Precio Uno.

II. CONFIABILIDAD

INDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	97.25%
------------------------------------	--------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems *iniciales*, *ítems mejorados*, *eliminados*, etc.)

Con respecto al cuestionario El onboarding y su relación con la retención del personal, fueron evaluados 34 preguntas mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Lo cual resulto el cuestionario aceptable de 97.25%, indicando de esta manera que el instrumento esta disponible para obtener la información en el presente estudio.

JUAREZ SERNAQUE DAVID
 TRELLES BARRETO PRIXILA
 JUAREZ SANDOVAL DANIEL F.

1914562
 70858583
 8156504

Lic. Daniel F. Juárez Sandoval
 COESPE N° 1224