

INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS FERRETERÍAS MI KARINA, SULLANA

STAFF INDUCTION AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN WORKERS OF MI KARINA
HARDWARE STORES, SULLANA

 Angie de los Milagros Cornejo Pedrera^{1a}



Fecha de recepción : 13/09/2023
Fecha de aprobación : 09/11/2023
DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2669>

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre la inducción del personal y comportamiento organizacional en los trabajadores de las ferreterías mi Karina, Sullana. El método fue de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvieron conformados por los 32 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables Inducción del personal y comportamiento organizacional con el instrumento-cuestionario que constó de 26 interrogantes para la primera variable y 29 para la segunda de acuerdo a la escala de Likert. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Concluyendo la existencia de una correlación directa proporcional, entre las variables Inducción del personal y comportamiento organizacional, determinado que existe una correlación positiva considerable con un valor de Spearman de $r=0.745$, así se utilizó el Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0.00 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se puede concluir el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna.

Palabras Clave: Inducción del Personal, Comportamiento Organizacional, Trabajadores

Abstrac

The objective of the study was to determine the relationship between staff induction and organizational behavior in hardware store workers in Karina, Sullana. The method was applied, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population and sample were made up of 32 workers. For the collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables Staff induction and organizational behavior with the instrument-questionnaire that consisted of 26 questions for the first variable and 29 for the second according to the Likert scale. The results, for data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple double-entry tables, relative and absolute frequency. Concluding the existence of a direct proportional correlation between the variables Staff induction and organizational behavior, it was determined that there is a considerable positive correlation with a Spearman value of $r=0.745$, thus Spearman's Rho was used, where the result of its Sig Bilateral is 0.00 and through the rule (Sig. $0.000 \leq 0.05$), the rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis can be concluded.

Keywords: Staff Induction, Organizational Behavior, Workers

¹Universidad César Vallejo – Piura - Perú

^aLicenciada en Administración, <https://orcid.org/0009-0005-5442-5252>, angie@ucvvirtual.edu.pe

1. Introducción

Hoy en día la inducción en el marco empresarial, las empresas desarrollan sus actividades en un ambiente de negocios con altos cambios, frente a un campo de competencias, poseen alto nivel de preocupación frente a los intereses de los mercados, por ello se ha vuelto un elemento importante para el éxito, donde es necesario que la persona se adapte lo más antes posible en su nuevo trabajo. De tal forma que aborde como consecuencias buenas actitudes, adecuado perfil, entrega al trabajo y sostenga de manera óptima el comportamiento organizacional (Mora, et. al. 2021).

Durán, et al. (2022) su estudio en Colombia, sostuvo como objeto definir la inducción de personal en la gestión de la pluralidad cultural de venezolanos beneficiarios del programa Nodrizas en Barranquilla, respecto a la fiabilidad según el método de Cronbach, arrojó el 0,80, se concluyó que existe la necesidad de un programa de familiarización del personal que pueda utilizarse en los casos en que los empleados tengan dudas sobre los trámites a realizar y se puedan brindar servicios de apoyo de acuerdo con procesos y lineamientos multiculturales que no violen los derechos de los inmigrantes. Por ende, Van y Helms (2021) en su estudio en Holanda, abordó como objeto proporcionar información que sea útil para mejorar los arreglos de inducción en contextos escolares particulares. Concluyendo que no se hallaron diferencias significativas, que los conocimientos fueron relevantes para mapear las diferencias escolares en los acuerdos de inducción con el fin de mejorar la equidad del apoyo entre las escuelas para asegurar el desarrollo de habilidades en docencia de los maestros participantes. A la vez, Almahasneh, et. al. (2022) en su estudio analiza la función del liderazgo (LE) en la mediación del vínculo de la satisfacción laboral y el compromiso afectivo frente al comportamiento organizacional en Jordania. Logrando hallazgos que denotan una asociación notable en el compromiso afectivo y el comportamiento organizacional. Además, el liderazgo tiene un papel clave en la mediación del vínculo entre el afectivo y el éxito del comportamiento organizacional.

Kim (2023) su investigación en Corea del Sur, examina la asociación entre la gestión participativa y el comportamiento organizacional en la ciudadanía, abordando resultados, donde se lograron identificar compromisos de los empleados como mecanismos mediadores que se relacionan con la gestión participativa y el comportamiento organizacional ciudadano, ofreciendo información sobre el desempeño de las prácticas de gestión relacional en entornos públicos, y que a través de estas prácticas orientadas a las relaciones motive a los empleados públicos a cultivar un comportamiento organizacional. Por consiguiente, Bravo, et. al. (2018) El objetivo es desarrollar un procedimiento para realizar una investigación del comportamiento organizacional que integre las variables de cuatro y siete etapas de acuerdo con las necesidades de la organización en estudio, diseñado para impulsar iniciativas de mejora. Para ello se ejecutaron búsquedas teóricas que sustenten lo propuesto, se finalizó permitiendo elaborar investigaciones utilizando un concepto integral de variables y de acuerdo a sus características, como también permitió comprender las cualidades básicas de los productos comercializados por las Pymes. En la misma línea, Bravo, et. al. (2020) en su artículo, en Ecuador, Su propósito es ilustrar las predicciones de programas para mejorar el desempeño de una empresa comercializadora de leche con base en la evaluación de variables de comportamiento organizacional y la caracterización del sistema. La empresa desarrolló originalmente un programa para describir y clasificar sistemas empresariales; Se desarrolló y aplicó una herramienta de evaluación. La conclusión es que el comportamiento organizacional afecta la productividad de la empresa, y las características del sistema y el análisis de variables e indicadores clave dan características específicas a los proyectos de mejora del desempeño.

Por otro lado, Ferrer (2018) en su artículo, en Paraguay, comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. plantea definir cuál es el causante que incide en los procedimientos de innovación en las empresas particularmente en lo tecnológico. Concluyendo que las organizaciones necesitan mejorar el entorno de aprendizaje y reconocer que todas las partes organizacionales son importantes y no afectan el proceso de aprendizaje ya que se involucran los talentos y habilidades de todos. Asimismo, permitió a los líderes organizacionales comprender el valor del conocimiento que poseen y alistarse adecuadamente con miras hacia adelante, para concluir la causa principal fue la carencia de equipos tecnológicos y capacitaciones. De tal manera que, Muir (2017) en

su artículo, en Europa, adecuación del servicio a las instalaciones: la contratación y la inducción de funcionarios de atención al cliente tienen el factor sorpresa, describiendo cómo London & Continental Railways resolvió el reclutamiento y la capacitación de funcionarios de servicio al cliente para las estaciones internacionales remodeladas de St Pancras y las nuevas de Ebbsfleet dentro de la última fase de implementación de enlaces ferroviarios de alta velocidad entre el Reino Unido y el continente. Confirmando la idoneidad del proceso tanto en el reclutamiento como en la inducción de las OSC y revela un compromiso continuo con el mismo. Además, se muestra cómo la inducción y formación del personal han ejercido una labor clave en el progreso de la marca St Pancras International. Se destaca cómo London & Continental Railways pudo identificar y desarrollar rápidamente a los mejores candidatos entre un gran número de solicitantes.

Después de hacer mención de la problemática, se presenta el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la inducción del personal y comportamiento organizacional en los trabajadores de las ferreterías mi Karina, Sullana, 2023? Teniendo como objetivo general, Determinar la relación entre la inducción del personal y comportamiento organizacional en los trabajadores de las ferreterías mi Karina, Sullana, 2023; y Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre la inducción del personal y el desempeño de tarea en los trabajadores de las ferreterías mi Karina, Sullana, 2023; Determinar la relación que existe entre la inducción del personal y el civismo en los trabajadores de las ferreterías mi Karina, Sullana, 2023; y por último; Determinar la relación que existe entre la inducción del personal y la falta de productividad en los trabajadores de las ferreterías mi Karina, Sullana, 2023; En consecuencia, se presentó dos Hipótesis, siendo la H1 la que Existe relación entre la Inducción del personal y comportamiento organizacional en los trabajadores de las ferreterías mi Karina, Sullana, 2023; mientras que la H0 es la que No existe relación entre la Inducción del personal y comportamiento organizacional en los trabajadores de las ferreterías mi Karina, Sullana, 2023.

La justificación de la presente investigación, fue teórica, porque permitió precisar distintas definiciones, que reforzaron el estudio en cuanto a las variables, los resultados crearon temas de análisis, discusión y debate. En cuanto a la justificación práctica permitió recopilar información en relación a las variables trabajadas en la compañía, logrando determinar estrategias y poseer una visión de la problemática, en beneficio del trabajador para su adecuado comportamiento en la organización. Metodológicamente fue descriptiva correlacional, por lo que se generó una descripción detallada de cómo se vinculan las variables en base a diversas fuentes teóricas, que condujeron a la estructura de un cuestionario de tipo Likert y se trabajaron en el software SPSS. Por último, en lo social se indagaron distintas alternativas para dar respuesta a la problemática mediante el proyecto estudiado, esto permitió optimizar el progreso de la inducción del personal en la empresa, a su vez, mediante los entes encargados se buscó que el empleado adquiriera los conocimientos suficientes para su desenvolvimiento en su puesto de trabajo, al mismo tiempo dándoles esa confianza que crea un ambiente agradable, logrando el buen desempeño en sus labores para el beneficio de todos los involucrados.

Tomando relevancia de los estudios preliminares, se detallarán acorde a los siguientes ámbitos:

En el ámbito internacional, Garvasi, et. al. (2022) su tesis en Italia, Cuyo objeto fue desarrollar un modelo integrador de reciprocidad específicamente tal como se utiliza en el campo del comportamiento organizacional. Esta investigación intenta superar la ambigüedad que caracteriza cómo se define, clasifica y utiliza la reciprocidad en los comportamientos organizacionales. Concluyendo que, se analizaron los diferentes constructos de comportamiento organizacional hallando que utilizan las diferentes nociones y características de reciprocidad, y finalmente este esfuerzo ayuda a crear un mapa preciso del campo del comportamiento organizacional a través de un marco novedoso que resalta áreas subdesarrolladas para la atención de futuras investigaciones. A su vez, Aguilar & Cubero, (2018). Cuyo objeto fue Identificar la manera en que se da el sistema de inducción del personal de enfermería, en un hospital de Costa Rica, se trabajó con 25 funcionarios. Los resultados determinaron que la inducción referente al rol mensual, horarios, vacaciones o descansos el 64% son menos abarcados, el 62% de los nuevos empleados no conocen la tecnología interna, el 23% se evalúa el desempeño y el 12% realizan seguimiento en el servicio.

En el aspecto nacional, Aguirre y Bustamante, (2018) en su tesis en San Juan de Lurigancho, Tuvo como objeto identificar el vínculo de Inducción del personal y Desempeño laboral en la Cooperativa San Hilarión. Fue tipo aplicada, transversal, descriptivo, cuantitativo y correlacional, Obtuvieron como resultados que, la inducción del personal posee conexión en el desempeño laboral con Rho del 0,756 asimismo, la inducción a la compañía tiene conexión con Rho del 0,646 y la inducción al puesto tiene vínculo con un Rho del 0.719, todas las relaciones presentaron Sig. = 0,000, encontrando una relación positiva moderada en ambas. Se sugiere examinar la inducción del personal y como se desempeñan los empleados, así mismo desarrollar un correcto procedimiento de inducción y capacitaciones que aumenten el mejor desenvolvimiento en trabajadores de la Cooperativa. Del otro lado, Meléndez (2018) en su trabajo en Lima, Tuvo como objetivo identificar el vínculo entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos S.R.L TDA. Trabajo no experimental, descriptivo, correlacional. Mostraron como resultado un coeficiente del 0,976 y Sig. = 0.000 ($p < 0.05$), logrando finalizar con la presencia de correlación Sig. Alta entre ambas variables. Por tanto, se observaron correlaciones significativas y con significancia alta en las dimensiones control, motivaciones, relación interpersonal, comunicación y planeación con la satisfacción laboral de colaboradores. Asimismo, Solón, (2020) en su tesis en Trujillo, presentó el objeto de establecer la relación del compromiso organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la compañía Gloria S.A. El trabajo fue descriptivo relacional, Se obtuvieron los resultados; mostrando un grado alto en ambas variables en la compañía. Concluyendo que; presentan vínculo en la variable 1 con las dimensiones de la variable 2. Asimismo, presentan vínculo en las dimensiones de la primera variable y segunda variable el cual son autocrático, paternalista, de apoyo y colegio. Y por último, Alemán & Yacila, (2019) su tesis tuvo como objeto especificar el efecto del comportamiento organizacional en el liderazgo de los colaboradores administrativos de la UGEL de Tumbes. La metodología descriptiva - correlacional, no experimental y transversal. Los resultados adquiridos mostraron influencia positiva del comportamiento organizacional en el liderazgo con un 77.5% y un nivel bajo del 45% en el comportamiento organizacional, el progreso de capacidades grado regular con 55% y liderazgo 77.5%, valores centrales en grado bajo con 42.5% y liderazgo 77.5%, en la orientación grado bajo con 55% y liderazgo 77.5%, la visión en grado regular con 42.5% y liderazgo 77.5%. Concluyendo que se potencie el procedimiento de capacidades, los valores centrales la guía al cambio y visión de los colaboradores, así mismo estructurar la dirección planes educativos enfocados al conocimiento para el buen desenvolvimiento laboral, la UGEL debe crear estrategias basadas en ética y valores, y por último se debería considerar una adecuada visión compartida para mejorar el liderazgo.

Las conceptualizaciones para la variable induccion del personal se describen a continuacion: Según la teoría clásica de Almanza, et al. (2018) destaca por su enfoque de sistemas globales; se centra en definir estructuras que aseguren la eficacia de todas las partes interesadas, ya sean organizaciones o individuos, departamentos o divisiones. Crea escenarios que sean favorables para la eficiencia de la gestión y así generar ganancias para la empresa. Asimismo, se enfatiza la estructura y disposición de los distintos individuos que componen una organización y ayudan a lograr la eficiencia y destacar los principios de gestión. Por otro lado, Grados (2013), refiere que es una etapa que comienza en un nuevo trabajador contratado para la empresa, que pueda ser parte de la misma en un determinado periodo a su nueva área de trabajo, actividades y políticas de la organización.

Debe señalarse la importancia que posee la capacitación de inducción, ya que, al brindar la comunicación oportuna y necesaria a los nuevos empleados permite que estos participen en todas las actividades y planes de la empresa para que puedan integrarse al equipo en el menor tiempo posible y brindar mejores beneficios en el trabajador y la organización. Una buena orientación para los nuevos empleados siempre es buena e importante para ellos, porque genera un mejor desempeño laboral (Arias & Heredia, 2015). Asimismo, los objetivos, según Grados, (2013) refiere que si se presenta una óptima inducción general en la organización, más aún la inducción del personal, se podrían obtener los siguientes objetivos; Permitir que la persona desarrolle con mayor confianza y facilidad sus actividades, laborar con total seguridad sus tareas, evitar discrepancias en cuanto a la forma de trabajo y correcto

desempeño de sus funciones, modificar las actitudes de los empleados inspirando sensaciones positivas, identificar interrupciones en la información para que sean corregidas, ahorrar tiempo creando estándares de calidad para producir, disminuir el número de accidentes y aumentar el grado de aprobación de las normativas en seguridad.

Por consiguiente, la inducción del personal tiene como finalidad brindarle al nuevo colaborador información pertinente y suficiente, haciéndolo participar en las funciones y eventos en el menor tiempo posible para integrarse a la empresa, pues de esta manera la organización puede ser mejor beneficiada; una buena orientación es siempre una gran ventaja para los nuevos empleados y creamos mejores resultados laborales para ellos. (Arias & Heredia, 2015). Por último en mención a las características, la inducción se identifica por las primeras impresiones que son las que más duran y la lección aplicada que generan los trabajadores en las empresas, otra caracterización es el desarrollo de programas de inducción ya que estas dan la oportunidad de iniciar la relación con un buen comienzo, ya que se explicaría todo con lo que respecta su situación con la empresa, las políticas y reglas, compensación, prestaciones, cultura, pertenencia al equipo, manejo del cambio y la socialización (Mondoy & Noe, 2005).

Por otro lado el estudio muestra como dimensiones planteadas por Grados, (2013), las cuales son las siguientes: Primero, la inducción general a la empresa, proporciona información relevante para la organización como sistema, reflejando los siguientes aspectos esenciales: el plan empresarial, la visión, la misión y propósitos de la empresa, las normas y el compromiso de la gestión con la protección y la salud. Como también, las disposiciones generales pertinentes sobre salud básica, aspectos relacionados con contratos de trabajo, programas de motivación y promoción de recursos humanos, protección social general, sistemas de compensación, regulaciones y los sistemas disciplinarios. Y segundo, la inducción al puesto, después de la orientación global de la compañía, debería presentarse en un cargo específico e iniciar la orientación al área. Algunas compañías tienen talleres de capacitación para este rol, y aunque algunos lo tienen, no es el adecuado. Este tipo de formación de inducción debe adaptarse a las necesidades de cada área del negocio.

Las conceptualizaciones para la variable comportamiento organizacional se describen a continuación: Según la teoría del comportamiento empresarial, Hernández, et al. (2018) esta forma parte del enfoque humanista, derivado de la ciencia del comportamiento humano. Esta ciencia se basa en la psicología, la antropología y la economía para comprender el comportamiento y las interacciones de los empleados en entornos organizacionales. Por otro lado, según Dessler & Valera (2017), definen el desempeño como un proceso de continuidad en el que identifica, mide, desarrolla de manera individual, grupal y de alineamiento el rendimiento con las metas organizacionales. Se entiende a lograr un correcto comportamiento organizacional, se deben plantear propósitos en las compañías y deben ser medidas y calculadas por el gerente responsable, monitoreando así el progreso de todos en la organización. Observar si las personas se desempeñan en grupos, es fundamental para la visión de la organización porque demuestra que las personas en las que confías son dignas.

De este modo, comprender el comportamiento organizacional y cómo evoluciona es importante para cualquier persona involucrada en las organizaciones, ya sea que cree otras, las cambie, colabore con ellas, invierta en ellas y, lo que es más importante, las administre. Esto porque el capital humano necesita funcionar dentro de una estructura organizacional apropiada que lo promueva y utilice, aquí se identifican las actitudes y comportamientos requeridos de los individuos y se forman equipos que conduzcan al logro organizacional y sus objetivos. Así mismo es importante la combinación correcta de personas, organización y comportamiento ya que crea las condiciones ideales para que una organización funcione eficazmente. (Chiavenato, 2017).

Debe señalarse que el objetivo del comportamiento organizacional es analizar y dirigir las interacciones organizacionales de manera más efectiva al determinar la base de la ventaja competitiva basada en recursos tangibles (visibles, cuantificables) e intangibles (patrones de comportamiento difíciles de imitar, logrando un análisis y funcionamiento mayormente efectivo en las interacciones organizacionales (Alvarado, 2021). En cuanto a la finalidad, al estudiar el comportamiento de los

individuos, grupos y estructuras organizacionales y efectos en ellos, genera la aplicación de conocimientos con la finalidad de mejorar la eficiencia organizacional, especialmente en contextos laborales que destacan comportamientos relacionados con áreas de trabajo, mejorando la conducta, actitud y desempeño (Yáñez, et al., 2018). Para finalizar las características principalmente son las siguientes: Indaga la complacencia en los trabajadores de la mano eleva la competitividad de la empresa, dirigidos a riesgos para afrontarlos y sacarles el máximo beneficio, utiliza el método científico, fórmula hipótesis sobre la forma de comportamiento en organizaciones comprobándolas empíricamente, Sirve para administrar a individuos en las empresas. Es interdisciplinario beneficiado por los aportes científicos como la ciencia política, antropología, psicología, psicología social y la sociología organizacional. Relevante para la teoría organizacional (Chiavenato, 2017).

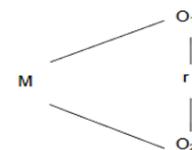
Por otro lado el estudio muestra como dimensiones planteadas por Dessler & Valera, (2017), las cuales son las siguientes: desempeño de tarea, civismo y falta de productividad. Desempeño de tarea, las finalidades de los empleados deben alinearse con los propósitos del empleador y lograr niveles más altos de compromiso para que estos puedan realizar sus tareas como si fueran su propia organización, a su vez el civismo, hace referencia a las acciones y conductas que contribuyen al clima psicológico de la organización, ligado al cumplimiento de los deberes, regirse a las normas, como también familiarizarse con el trabajo, inculcando aspectos positivos. Y por ultimo la falta de productividad, ocurre cuando no se cumplen los propósitos de producción planteados, este problema se presenta cuando confundimos la productividad con alta carga de actividades, equívocamente algunas empresas aumentan jornadas para producir más ocasionando lo contrario.

2. Material y métodos

Esta investigación es de tipo aplicada, dado que, el propósito de una investigación es obtener nuevos conocimientos sobre un hecho u objeto, lo que dará lugar a un mayor conocimiento para resolver problemas (CONCYTEC, 2018). Asimismo, posee un enfoque cuantitativo, por lo que se recogen y analizan los datos para cuantificarlos sobre las variables y su medición, generando información representadas en forma numérica (Rodríguez, 2020). A la vez tiene un diseño no experimental, donde las variables no varían, no son manipuladas ni alteradas, los fenómenos se observan y se miden de forma real y en un determinado periodo (Hernández & Mendoza, 2018). Y para concluir posee un nivel correlacional, ya que la finalidad es entender y establecer el grado en que se asocian y se relacionan dos o más categorías o variables bajo una situación y muestra establecida (Gómez, 2020).

Donde:

- M = Muestra representativa.
- V1 = Observación variable1.
- V2 = Observación variable2.
- R = Relación V1 y V2.



En cuanto a la población esta conformada por 32 trabajadores y la muestra por el total del universo de las ferreterías mi Karina, Sullana. El muestro fue no probabilístico ya que, se fundamenta en el criterio del investigador, considerando que las unidades de muestreo no son seleccionadas aleatoriamente (Sánchez, et. al. 2018). Y la unidad de análisis estuvo compuesta por cada uno de los trabajadores de las ferreterías mi Karina, Sullana.

El presente trabajo tomó como técnica, la encuesta, considerándose como el proceso importante validado por la práctica, para determinar creencias, opiniones, puntos de vista y comportamientos de la muestra (Sued, 2021). A su vez, se hizo uso de un cuestionario como instrumento, presentándose en forma de una tabla que contenga una serie de preguntas lógicas, formuladas de forma clara, concisa y objetiva (Rivero, et al. 2021). Por otro lado la validez, se desarrolló según la evaluación de especialistas,

entre magister en gestión y administración quienes pueden validar los instrumentos. Ya que la validez se refiere a la confianza en que los resultados corresponden a la realidad del fenómeno que se está midiendo (López, et al. 2019). Y finalizando con la confiabilidad, al aplicar la encuesta a los trabajadores considerados en la muestra están sujetos a evaluación y examen de los coeficientes de confiabilidad de las variables investigadas. V1:0,935, V2:0,836 considerando que según Manterola, et al. (2018), es una propiedad necesaria de cualquier prueba cuantitativa utilizada en diferentes ocasiones o conjuntos de elementos relevantes.

3. Resultados

Tabla 1:

Inducción del personal y desempeño de tarea

		Desempeño de tarea				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto			
Inducción del personal	Bajo	65,6%	0,0%	0,0%	65,6%	Rho de Spearman 0,860 Sig. (bilateral)	
	Medio	34,4%	0,0%	0,0%	34,4%		
	Alto	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Total		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,000	

Nota: de acuerdo a la tabla 1, se empleó un Rho de Spearman del 0,860 recabando una correlación positiva muy fuerte entre la variable inducción del personal y la dimensión desempeño de tarea. Asimismo, se alcanzó un Sig. Bilateral del 0,000, concluyendo en rechazar la hipótesis nula y después la aprobación de la alterna, en cuanto al cruce porcentual, el 65.6% manifestaron que, la inducción del personal es predominante en un nivel bajo ante el desempeño de tarea.

Tabla 2:

Inducción del personal ante el civismo

		Civismo				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto			
Inducción del personal	Bajo	65,6%	0,0%	0,0%	65,6%	Rho de Spearman 0,569 Sig. (bilateral)	
	Medio	34,4%	0,0%	0,0%	34,4%		
	Alto	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Total		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,001	

Nota: de acuerdo a la tabla 2, se empleó un Rho de Spearman del 0,569 recabando una correlación positiva considerable entre la variable inducción del personal y la dimensión civismo. Asimismo, se alcanzó un Sig. Bilateral del 0,001, concluyendo en rechazar la hipótesis nula y después la aprobación de la alterna, en cuanto al cruce porcentual, el 65.6% manifestaron que, la inducción del personal es predominante en un nivel bajo ante el civismo.

Tabla 3:

Inducción del personal ante la falta de productividad

		Falta de productividad				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto			
Inducción del personal	Bajo	65,6%	0,0%	0,0%	65,6%	Rho de Spearman 0,759 Sig. (bilateral)	
	Medio	34,4%	0,0%	0,0%	34,4%		
	Alto	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Total		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,000	

Nota: de acuerdo a la tabla 3, se empleó un Rho de Spearman del 0,759 recabando una correlación positiva muy fuerte entre la variable inducción del personal y la dimensión falta de productividad. Asimismo, se alcanza un Sig. Bilateral del 0,000, concluyendo en rechazar la hipótesis nula y después la aprobación de la alterna, en cuanto al cruce porcentual, el 65.6% manifestaron que, la inducción del personal es predominante en un nivel bajo ante la falta de productividad.

Tabla 4:

Inducción del personal ante el comportamiento organizacional

		Comportamiento organizacional				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto			
Inducción del personal	Bajo	65,6%	0,0%	0,0%	65,6%	Rho de Spearman 0,745 Sig. (bilateral)	
	Medio	0,0%	34,4%	0,0%	34,4%		
	Alto	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Total		65,6%	34,4%	0,0%	100,0%	0,000	

Nota: de acuerdo a la tabla 4, se empleó un Rho de Spearman del 0,745 recabando una correlación positiva considerable entre la variable inducción del personal y el comportamiento organizacional. Asimismo, se alcanza un Sig. Bilateral del 0,000, concluyendo en rechazar la hipótesis nula y después la aprobación de la alterna, en cuanto al cruce porcentual, el 65.6% manifestaron que, la inducción del personal es predominante en un nivel bajo ante el comportamiento organizacional.

4. Discusión.

Referente al objetivo general, aplicamos el Rho de Spearman, recabando la correlación de inducción del personal y el comportamiento organizacional un 0,745, donde se pudo afirmar la presencia de correlación positiva considerable, confirmando el vínculo directo y proporcional de ambas. A su vez, la hipótesis general, se alcanzó un Sig. Bilateral $0,000 < 0,05$, determinando el rechazo de la hipótesis nula y después la aprobación de la alterna, Constatándolo con el encuentro porcentual, determinando la inducción del personal como predominante en un nivel bajo ante el comportamiento organizacional al 65,6%. El resultado plasmado se contrasta con el trabajo de Van y Helms (2021) en su estudio en Holanda, abordó como objeto proporcionar información que sea útil para mejorar los arreglos de inducción del personal en contextos escolares particulares. Concluyendo que no se hallaron

diferencias significativas, que los conocimientos fueron relevantes para mapear las diferencias escolares en los acuerdos de inducción con el fin de mejorar la equidad del apoyo entre las escuelas para asegurar el desarrollo de habilidades en docencia de los maestros participantes. También se contrasta con el trabajo de Garvasi, et. al. (2022) su tesis en Italia, cuyo objeto fue desarrollar un modelo integrador de reciprocidad específicamente tal como se utiliza en el campo del comportamiento organizacional. Esta investigación intenta superar la ambigüedad que caracteriza cómo se define, clasifica y utiliza la reciprocidad en los comportamientos organizacionales. Concluyendo que, se analizaron los diferentes constructos de comportamiento organizacional hallando que, utilizan las diferentes nociones y características de reciprocidad, y finalmente este esfuerzo ayuda a crear un mapa preciso del campo del comportamiento organizacional a través de un marco novedoso que resalta áreas subdesarrolladas para la atención de futuras investigaciones.

Referente al objetivo 1, se empleó un Rho de Spearman del 0,860 recabando una correlación positiva muy fuerte entre la variable inducción del personal y la dimensión desempeño de tarea. Asimismo, se alcanzó un Sig. Bilateral del 0,000, concluyendo en rechazar la hipótesis nula y después la aprobación de la alterna, en cuanto al cruce porcentual, el 65.6% manifestaron que, la inducción del personal es predominante en un nivel bajo ante el desempeño de tarea. El resultado plasmado se logró contrastar con Aguilar & Cubero, (2018). Cuyo objeto fue Identificar la manera en que se da el sistema de inducción del personal de enfermería, en un hospital de Costa Rica, se trabajó con 25 funcionarios. Los resultados determinaron que la inducción referente al rol mensual, horarios, vacaciones o descansos el 64% son menos abarcados, el 62% de los nuevos empleados no conocen la tecnología interna, el 23% se evalúa el desempeño y el 12% realizan seguimiento en el servicio. Asimismo, la variable está relacionada al desempeño de tarea, la misma que es descrita por los autores Dessler & Valera (2017) el cual refieren que, las finalidades de los empleados deben alinearse con los propósitos del empleador y lograr niveles más altos de compromiso para que estos puedan realizar sus tareas como si fueran su propia organización.

Referente al objetivo 2, se empleó un Rho de Spearman del 0,569 recabando una correlación positiva considerable entre la variable inducción del personal y la dimensión civismo. Asimismo, se alcanzó un Sig. Bilateral del 0,001, concluyendo en rechazar la hipótesis nula y después la aprobación de la alterna, en cuanto al cruce porcentual, el 65.6% manifestaron que, la inducción del personal es predominante en un nivel bajo ante el civismo. El resultado plasmado se logró contrastar con Aguirre y Bustamante, (2018) en su tesis en San Juan de Lurigancho, Tuvo como objeto identificar el vínculo de Inducción del personal y Desempeño laboral en la Cooperativa San Hilarión. Fue tipo aplicada, transversal, descriptivo, cuantitativo y correlacional, Obtuvieron como resultados que, la inducción del personal posee conexión en el desempeño laboral con Rho del 0,756 asimismo, la inducción a la compañía tiene conexión con Rho del 0,646 y la inducción al puesto tiene vínculo con un Rho del 0,719, todas las relaciones presentaron Sig. = 0,000, encontrando una relación positiva moderada en ambas. Se sugiere examinar la inducción del personal y como se desempeñan los empleados, así mismo desarrollar un correcto procedimiento de inducción y capacitaciones que aumenten el mejor desenvolvimiento en trabajadores de la Cooperativa, la misma que es descrita por los autores Dessler & Valera (2017) donde hacen referencia a las acciones y conductas que contribuyen al clima psicológico de la organización, ligado al cumplimiento de los deberes, regirse a las normas, como también familiarizarse con el trabajo, inculcando aspectos positivos.

Referente al objetivo 3, se empleó un Rho de Spearman del 0,759 recabando una correlación positiva muy fuerte entre la variable inducción del personal y la dimensión falta de productividad. Asimismo, se alcanzó un Sig. Bilateral del 0,000, concluyendo en rechazar la hipótesis nula y después la aprobación de la alterna, en cuanto al cruce porcentual, el 65.6% manifestaron que, la inducción del personal es predominante en un nivel bajo ante la falta de productividad. El resultado plasmado se logró contrastar con Durán, et al. (2022) su estudio en Colombia, sostuvo como objeto definir la inducción de personal en la gestión de la pluralidad cultural de venezolanos beneficiarios del programa Nodrizas en Barranquilla, respecto a la fiabilidad según el método de Crombach, arrojó el 0,80, se concluyó que existe la necesidad de un programa de familiarización del personal que pueda utilizarse

en los casos en que los empleados tengan dudas sobre los trámites a realizar y se puedan brindar servicios de apoyo de acuerdo con procesos y lineamientos multiculturales que no violen los derechos de los inmigrantes. Asimismo, la variable está relacionada a la falta de productividad, la misma que es descrita por los autores Dessler & Valera (2017) que ocurre cuando no se cumplen los propósitos de producción planteados, este problema se presenta cuando confundimos la productividad con alta carga de actividades, equivocadamente algunas empresas aumentan jornadas para producir más ocasionando lo contrario

5. Conclusiones.

Respecto al objetivo general, se logró a través del coeficiente Spearman determinar un grado de correlación positiva considerable entre inducción del personal y comportamiento organizacional con un valor de 0,745, confirmando el vínculo directo y proporcional, asimismo, alcanzando un Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, concluyendo, en rechazar la hipótesis nula y finalmente la aprobación de la alterna.

En referencia al primer objetivo, se logró a través del coeficiente Spearman determinar un grado de correlación positiva muy fuerte entre inducción del personal y desempeño de tarea con un valor de 0,860, confirmando el vínculo directo y proporcional, asimismo, alcanzando un Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, concluyendo, en rechazar la hipótesis nula y finalmente la aprobación de la alterna.

En referencia al segundo objetivo, se logró a través del coeficiente Spearman determinar un grado de correlación positiva considerable entre inducción del personal y civismo con un valor de 0,569, confirmando el vínculo directo y proporcional, asimismo, alcanzando un Sig. Bilateral de $0,001 < 0,05$, concluyendo, en rechazar la hipótesis nula y finalmente la aprobación de la alterna.

En referencia al tercer objetivo, se logró a través del coeficiente Spearman determinar un grado de correlación positiva muy fuerte entre inducción del personal y falta de productividad con un valor de 0,759, confirmando el vínculo directo y proporcional, alcanzando un Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, concluyendo, en rechazar la hipótesis nula y finalmente la aprobación de la alterna.

6. Referencias Bibliográficas

- Aguilar, C. & Cubero C (2018). *Processes of induction to nursing staff diagnosis in a hospital in Costa Rica*. Horizonte sanitario, 17(2), 141-150. <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00141.pdf>
- Aguirre, I. & Bustamante, A. (2018). *Inducción del personal y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, San Juan de Lurigancho – Perú*. [Tesis pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34915/Aguirre_TI%2C%20Bustamante_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alemán, D. & Yacila, Y. (2019). *Comportamiento organizacional y su influencia en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes - Perú, 2018*. [Tesis pregrado]. Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/726/TESIS%20-%20ALEMAN%20Y%20YACILA.pdf?sequence=1>
- Almahasneh, Y. (2022) La relacion que existe entre la satisfaccion laboral y el comportamiento afectivo hacia el comprotamiento organizacional. Revista revision de gobierno corporativo y

- comportamiento organizacional, 6(4), 265-274.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85143525587&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=af9992a0f2084365d62709ffd29b25ba&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Organizational+Behavior%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28organizational+behavior%29&sl=38&sessionSearchId=af9992a0f2084365d62709ffd29b25ba>
- Almanza, R., Calderón, P. & Vargas, J. (2018). *Classic Theories of Organizations and Gung Ho*. Revista futuro, 22(1). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082018000100001
- Alvarado, L. (2021). *Comportamiento Organizacional*. Grupo Editorial Patria.
- Arias, F. & Heredia, V. (2015). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª Ed.). McGraw-Hill. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento renacyt*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Bravo, C., Bon, I., Figueroa, O. & Falcón, O. (2018). *Procedure for the study of Organizational Behavior*. Revista ingeniería industrial, 34(1), 92-100. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii10118.pdf>
- Bravo, C., Nariño, A., Sosa, E., Palacios, W., Bon, I. & López, M. (2020). *Performance improvement on trading companies based on organizational behavior*. Revista ingeniería industrial, 41(2), 1-19. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n2/1815-5936-rii-41-02-e4120.pdf>
- Dessler, G. & Valera, R. (2017). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. (6ta. Ed.). Editorial Pearson Educación México.
- Durán, E., Pérez, A., Barrera, A. & Castro, G. (2022). *Inducción organizacional para la gestión de la diversidad cultural en migrantes venezolanos radicados en Colombia*, Revista de ciencias sociales, 28(2), 166-181. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129010243&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=22e652cc425c9ac73cedfb9cb85e1fd9&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28inducion+organizacional%29&sl=55&sessionSearchId=22e652cc425c9ac73cedfb9cb85e1fd9>
- Ferrer, R. (2018). *Organizational behavior and its relationship with technological innovation processes*. Revista de investigación en ciencias sociales y humanidades, 5(2), 169-178. <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v5n2/2414-8938-academo-5-02-169.pdf>
- Garvasi, D., Faldetta, G., Pellegrini, M. (2022). *Reciprocidad en los estudios del comportamiento organizacional: una revisión sistemática de la literatura sobre contenidos, tipos y direcciones*. Revista european management journal, 40(3), 441-457. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85111258603&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=af9992a0f2084365d62709ffd29b25ba&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Organizational+Behavior%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS->

