



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA RECICLADORA DE
LAMBAYEQUE 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Cuzquen Guerrero Kevin Oscar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0616-0227>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación

Gestión, Innovación, Emprendimiento y Competitividad que promueva el
Crecimiento Económico Inclusivo y Sostenido

Sublínea de Investigación

Institucionalidad y Gestión de las Organizaciones

Pimentel – Perú

2024

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE
UNA EMPRESA RECICLADORA DE LAMBAYEQUE 2024**

Aprobación del jurado

DR. GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE

Asesor de Tesis

DR. MEGO NUÑEZ ONÉSIMO

Presidente del Jurado de Tesis

DR. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ

Secretario del Jurado de Tesis

MG. SANDRA MORI GUARNIZO

Vocal del Jurado de Tesis

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, es egresado del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA RECICLADORA DE LAMBAYEQUE 2024

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Cuzquén Guerrero Kevin Oscar	DNI: 72928663	
------------------------------	---------------	---

Pimentel, 04 de febrero del 2025.

REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN

Kevin Oscar Cuzquén Guerrero

“PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES ...

 Universidad Señor de Sipán

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::26396:426862961

Fecha de entrega
5 feb 2025, 10:51 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
5 feb 2025, 10:52 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
CUZQUEN GUERRERO.docx

Tamaño de archivo
209.4 KB

35 Páginas

10,461 Palabras

60,123 Caracteres



Página 2 of 42 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::26396:426862961

12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Resumen

La investigación tiene como objetivo diseñar un programa de inducción y reinducción para mejorar el compromiso organizacional en una empresa recicladora de Lambayeque, 2024. Se trata de una investigación cuantitativa básica con un enfoque correlacional no experimental, que utiliza cuestionarios para recabar datos de 36 empleados. Las encuestas evalúan las variables de «inducción del personal» y «compromiso organizativo», incluyendo medidas de inducción general y particular, junto con el compromiso emocional, de continuidad y normativo. Los resultados indican que el 93% de los empleados muestran un «compromiso de continuidad», lo que implica que su retención está motivada principalmente por consideraciones económicas. Además, el 94% considera que la iniciación del personal es 'adecuada', mientras que el 14% considera que falta en general, lo que indica una deficiencia en la transmisión de la cultura empresarial. En conclusión, es evidente que el compromiso organizativo refleja sobre todo un tipo de «continuidad», pero el compromiso afectivo y el sentido de pertenencia son mínimos, lo que pone de relieve la necesidad de mejorar la integración emocional de los empleados. El procedimiento de inducción existente es inadecuado para cultivar un auténtico sentimiento de pertenencia. Se recomienda un plan de introducción y reinducción centrado en la cultura organizativa, la seguridad y la formación técnica para mejorar el compromiso y la integración tanto de los trabajadores nuevos como de los actuales, fomentando un entorno laboral más cohesionado y productivo.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, Inducción del personal, Reinducción del personal.

Abstract

The research aims to design an induction and re-induction programme to improve organisational commitment in a recycling company in Lambayeque, 2024. It is a quantitative applied research with a non-experimental correlational approach, using questionnaires to collect data from 36 employees. The surveys assess the variables of 'staff induction' and 'organisational commitment', including measures of general and particular induction, along with emotional, continuity and normative commitment. The results indicate that 93% of employees show a 'continuity commitment', which implies that their retention is mainly motivated by economic considerations. Furthermore, 94% consider staff induction to be 'adequate', while 14% consider it to be lacking in general, indicating a deficiency in the transmission of corporate culture. In conclusion, it is clear that organisational commitment reflects mostly a kind of 'continuity', but affective commitment and a sense of belonging are minimal, highlighting the need to improve the emotional integration of employees. The existing induction procedure is inadequate to cultivate a genuine sense of belonging. An induction and re-induction plan focusing on organisational culture, safety and technical training is recommended to improve the engagement and integration of both new and existing employees, fostering a more cohesive and productive work environment.

Keywords: Organizational commitment, Employee induction, Employee re-induction.

Índice de Contenidos

Resumen	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MATERIALES Y MÉTODO	30
2.1 Tipo y diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	31
2.3 Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.....	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
III. RESULTADOS	34
3.1 Resultados.....	34
3.2 Discusión	39
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
4.1 Conclusiones	44
4.2 Recomendaciones	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1: Niveles de variable compromiso organizacional y sus dimensiones.....	34
Tabla 2: Niveles de variable inducción de personal y sus dimensiones	35

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones tienen considerables dificultades para comprometer a sus empleados debido a la ausencia de procedimientos sistemáticos de inducción y reinducción. El resultado es una elevada rotación de personal, una integración inadecuada de los nuevos trabajadores y normas y procedimientos obsoletos para el personal actual. En consecuencia, la satisfacción y la dedicación al trabajo disminuyen, lo que afecta negativamente a la productividad y eleva los gastos de explotación. Implantar cursos de iniciación y reinducción eficaces es crucial para mejorar la integración, minimizar la rotación y aumentar el compromiso organizativo, beneficiando así tanto a los trabajadores como a la empresa en general.

En el artículo publicado por Blount (2022) indica que, en el contexto empresarial actual, la guerra por el talento y los desafíos para retener empleados se han intensificado debido a los cambios generacionales y la pandemia de 2020, que introdujo nuevas formas de trabajo y oportunidades laborales. Las empresas deben considerar cómo retener a su talento más valioso, ya que la retención de empleados proporciona una ventaja competitiva y reduce los costos asociados con la alta rotación. A pesar de la aceptación general de los programas de onboarding como una herramienta valiosa para integrar a los nuevos empleados en la organización, existe una falta de comprensión clara sobre su efectividad en la mitigación de la deserción de empleados y en el fomento de la retención. El autor también investiga si un programa de onboarding robusto y bien ejecutado puede servir como catalizador para la retención de empleados, destacando la necesidad de que dichos programas sean de alta calidad, personalizados y bien organizados para lograr los resultados deseados en términos de compromiso y permanencia de los empleados.

En el estudio publicado por Petrilli et al. (2022), Examina las experiencias de jóvenes licenciados menores de 30 años sobre la incorporación digital en empresas que utilizan prácticas organizadas de RRHH. Los resultados indican que los nuevos trabajadores tienen dificultades para obtener información suficiente, demostrar proactividad y obtener información

rápida, aspectos cruciales para comprender sus funciones y asimilarse a la cultura empresarial. La distancia y el trabajo remoto dificultan la socialización y la creación de relaciones interpersonales, cruciales para el éxito del onboarding. El estudio subraya la necesidad de prácticas de onboarding digital estructuradas y efectivas que faciliten la socialización y apoyen el crecimiento resiliente de los empleados, destacando la importancia de un enfoque sostenible en la gestión de recursos humanos.

Como explica Jim et al. (2024), en el sector de la salud en Indonesia, especialmente en hospitales como los Advent Hospitals en Manado, los trabajadores de la salud enfrentan una serie de desafíos que incluyen cargas de trabajo pesado, horarios largos e irregulares, altos volúmenes de pacientes, situaciones críticas, dilemas. éticos y dinámicas interpersonales complejas. Estos factores, exacerbados por la pandemia de COVID-19, han elevado el riesgo de agotamiento emocional y estrés relacionado con el trabajo entre los profesionales de la salud. La investigación destaca que estos factores pueden influir negativamente en el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la efectividad general de los trabajadores de la salud.

La epidemia ha obligado a las organizaciones a implantar nuevas metodologías de trabajo, incluido el empleo a distancia, lo que ha afectado profundamente a los procedimientos de incorporación. Phelan (2024) afirma que los nuevos trabajadores tienen dificultades para obtener información suficiente, demostrar proactividad y obtener retroalimentación rápida, aspectos todos ellos cruciales para comprender sus funciones y asimilarse a la cultura empresarial. Los retos que plantean la distancia y el trabajo a distancia dificultan la socialización y el desarrollo de vínculos interpersonales, esenciales para una incorporación eficaz. La investigación subraya la necesidad de contar con procesos de incorporación digital organizados y eficientes que promuevan la socialización y fomenten el desarrollo resiliente de los empleados, subrayando la importancia de un enfoque sostenible de la gestión de los recursos humanos para mejorar la retención y el compromiso de los empleados.

Pimentel Vázquez et al. (2021), También señala que existe una deficiencia en la

comprensión de la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizativo de los trabajadores en México. Aunque no se han documentado conflictos sustanciales, sigue siendo incierto el grado de motivación de los trabajadores y su repercusión en su lealtad a la organización. La ausencia de conocimientos dificulta la formulación de tácticas eficaces para mejorar la motivación y el compromiso, que son esenciales para aumentar la producción y la satisfacción laboral. Por consiguiente, es importante examinar esta conexión para proporcionar una base sólida para la adopción de técnicas de gestión de recursos humanos que cultiven un lugar de trabajo más inspirador y comprometido.

A nivel nacional, Castro & Fidel (2020) La investigación desarrollada en la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte identificó que la implementación del Nuevo Código Procesal Penal y la consecuente contratación masiva de nuevos empleados revelaron que las inducciones se realizan con información general insuficiente y carecen de detalles específicos necesarios para cada puesto, lo que resulta en empleados desorientados y con bajo rendimiento, la metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, con un diseño hipotético-deductivo, descriptivo y correlacional. La investigación se llevó a cabo mediante cuestionarios adaptados a una escala tipo Likert, dirigidos a los empleados del Distrito Fiscal.

El autor Contreras (2023). La presente investigación examina la problemática de la insuficiente cultura organizacional y el bajo compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, lo que se traduce en una ineficiente prestación de servicios a la comunidad debido a la inadecuada asignación de puestos, la deficiente comunicación interna y la restringida participación en la toma de decisiones, entre otros factores. Este escenario ha creado un clima laboral perjudicial, influyendo negativamente en el desempeño y motivación de los empleados, lo que por ende, atenta contra la calidad de los servicios públicos prestados a la población.

Infante (2020) planea mejorar inmediatamente el rendimiento de los nuevos contratados introduciendo un plan de estudios de inducción de aprendizaje combinado en la unidad virtual de una universidad privada con licencia en el área metropolitana de Lima. En

la primera fase, presencial, el recién contratado se introduce en las regiones y escucha una presentación sobre cuestiones operativas y legales. En la segunda fase, virtual y basada en Moodle, reciben más información y se someten a una evaluación. Debido a la gran carga de trabajo y a los continuos cambios en el organigrama, no existe un programa formal de iniciación. Como consecuencia, los nuevos trabajadores no reciben una orientación adecuada, lo que repercute en su integración y rendimiento en la empresa.

En el trabajo de Chavarria (2023) el objetivo de este estudio es analizar y contrastar los niveles de compromiso organizacional de los agentes de la Policía Nacional del Perú en el año 2023. Cuestiones como la impuntualidad, la descortesía, el estrés en el trabajo y el bajo rendimiento indican una falta de compromiso organizacional. Esto puede deberse a cuestiones relacionadas con el dinero, la familia, la salud o la salud mental. Para abordar esta cuestión, se propuso un estudio de investigación aplicada descriptivo y comparativo sin componentes experimentales. Se midieron los componentes afectivos, de permanencia y normativos del compromiso organizativo mediante cuestionarios validados.

Hernandez (2022) el objetivo de esta investigación es determinar la correlación entre la cultura organizativa, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo en el profesorado de una institución privada. La metodología empleada es descriptivo-correlacional con un diseño cuantitativo transversal, utilizando cuestionarios validados para recabar datos sobre las variables de estudio. La cuestión principal examinada en la investigación es la deficiencia del compromiso organizativo, la insatisfacción laboral y la fragilidad de la cultura organizativa entre los educadores, que pueden afectar negativamente al rendimiento y a la calidad educativa.

En un ámbito particular, Luján (2023) dilucida que el reto del estudio se centró en conocer la correlación entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los empleados de una empresa de distribución de consumo masivo en Trujillo, Perú. El enfoque principal del estudio fue evaluar el impacto de la responsabilidad social empresarial en el compromiso organizacional de los empleados, determinando los

grados de cada componente y su conexión.

En su trabajo Carrasco & Sanchez (2020) Tiene como objetivo mejorar el programa de inducción de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque a través de la gamificación, abordando el problema identificado de un deficiente programa de inducción que conlleva a una mayor rotación de personal, desorientación, desmotivación e inadecuada comprensión de las políticas organizacionales. La metodología utilizada es práctica y cuantificable, utilizando un diseño pre-experimental que incluye evaluaciones realizadas antes y después de la aplicación de estrategias de gamificación. El estudio se clasifica como transversal y longitudinal, recogiendo datos en varios periodos temporales. La población está compuesta por 77 trabajadores de planta de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, siendo la gamificación la variable independiente y la inducción del personal la variable dependiente.

Bayona (2022) este estudio fue impulsado por la necesidad de comprender el impacto del empoderamiento psicológico en el compromiso laboral de los empleados dentro de una institución educativa en Chiclayo. En una situación en la que las instituciones educativas se enfrentan a importantes transformaciones y problemas organizativos, es esencial mantener el compromiso y la satisfacción de los empleados. El estudio tuvo como objetivo conocer la relación entre el empoderamiento psicológico de los empleados y su compromiso organizacional, y cómo esta relación puede afectar la productividad y eficiencia en un contexto de teletrabajo durante la pandemia, caracterizado por la fatiga observada, irritabilidad y baja participación entre los docentes.

En el trabajo realizado por Villalobos (2021), el proceso de incorporación se gestiona de forma ineficaz, lo que provoca tiempos de adaptación prolongados, gastos de formación elevados y dificultades para alcanzar los objetivos de la organización. A pesar del establecimiento de un procedimiento sistemático de incorporación, los nuevos trabajadores no lograron alcanzar rápidamente una productividad óptima, lo que afectó negativamente a su rendimiento laboral. Este incidente puso de manifiesto la necesidad de mejorar los procedimientos de acogida para garantizar un mejor rendimiento y una mayor satisfacción de

los empleados.

El autor J. Acosta (2021), Este estudio examina la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel. Se identificó un desafío con el insuficiente compromiso de los empleados, lo que repercute en la productividad y en la consecución de los objetivos de la organización.

En ese sentido, el problema del presente trabajo radica en la pobre inducción que recibe el personal de la empresa en investigación, lo cual genera en muchos casos accidentes laborales, pues el personal no conoce el adecuado uso de las maquinarias o elementos de protección personal, además de baja producción, debido a al desconocimiento de cómo se debe seleccionar el material de manera eficiente, todo esto convergiendo en que una gran cantidad de personal que llega a la empresa en busca de un trabajo estable, decida renunciar, llevándose una mala experiencia de la empresa, lo que influye negativamente además en los futuros trabajadores que pudieran llegar.

Habiendo contemplado la realidad problemática en diferentes aspectos y situaciones, investigación hace hincapié en la siguiente cuestión, ¿Cuáles son los elementos de un programa de inducción y reinducción en el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa recicladora de Lambayeque en 2024?

En justificación a la presente investigación, se puede indicar que el compromiso organizacional es un componente crucial para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. En sectores como el reciclaje, donde la alta rotación de personal es una constante, la falta de compromiso de los colaboradores puede impactar negativamente la productividad y aumentar los costos operativos. La empresa en estudio enfrenta este desafío debido a la ausencia de programas estructurados de inducción y reinducción, lo que ha generado una baja integración de nuevos empleados y un desapego de los colaboradores actuales.

Como objetivo general, se busca proponer un programa de inducción y reinducción

en el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa recicladora de Lambayeque en 2024. Y en cuanto a los específicos, se propone Identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa recicladora de Lambayeque 2024, además se busca Identificar el nivel de la variable inducción de personal en una empresa recicladora de Lambayeque 2024, y por último diseñar un programa de inducción para nuevos empleados y un programa de reinducción para empleados existentes.

A continuación, se exponen trabajos de la misma rama, iniciando por Ortega et al. (2023) El propósito de la investigación es diseñar una estrategia integral de inducción laboral para el personal académico, específicamente para los coordinadores académicos de la Universidad Politécnica de Tulancingo, Hidalgo, México, con el objetivo de fomentar su desarrollo profesional. El tipo de investigación es cualitativo, con un diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo, utilizando la teoría fundamentada como paradigma metodológico. La población de estudio incluyó a seis coordinadores académicos. Entre los resultados se destaca que el 83% de los coordinadores consideró fundamental la implementación de un curso de inducción laboral para mejorar sus competencias y desempeñar sus funciones académicas y administrativas de manera más efectiva. Además, se identificó que el 67% de los encuestados experimentó dificultades debido a la falta de un proceso de inducción formal, lo que afectó su integración y comprensión de los procesos institucionales.

Inga-Aguagallo (2023), tuvo como objetivo estudio tiene como objetivo analizar el impacto de la capacitación en habilidades digitales en la productividad de empleados en empresas tecnológicas. Se empleó un método cuantitativo con encuestas a 150 empleados y pruebas de pre y post capacitación, analizando los datos mediante técnicas estadísticas descriptivas y regresión. Los resultados revelan un incremento significativo del 25% en la productividad tras la capacitación, con una correlación positiva entre la mejora en habilidades digitales y el aumento en la productividad. En conclusión, la capacitación en habilidades digitales incrementa notablemente la productividad, por lo que las empresas tecnológicas

deberían implementar programas de formación continua para mejorar la eficiencia y competitividad.

En Ecuador, Pérez et al. (2020) se centra en examinar cómo las prácticas de talento humano (TTHH) influyen positivamente en la gestión del compromiso en una empresa tecnológica en Quito, Ecuador. Para esto, se utilizó un cuestionario para recopilar información y se realizó un análisis correlacional. Los resultados demostraron que prácticas como los planes de desarrollo y carrera (correlación de 0.629), la imagen corporativa (0.703) y las estrategias de compromiso afectivo (0.652) tienen un impacto notable en la creación de valor, el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la mejora del desarrollo profesional. En conclusión, estos elementos son esenciales para alinear los esfuerzos individuales con los objetivos de la organización, resaltando la importancia estratégica de la gestión de talento humano para fortalecer el compromiso de los empleados.

En México, Pedraza Melo (2020) pretendía investigar el impacto de las técnicas de gestión de personas, incluidas la satisfacción laboral, el compromiso organizativo y la competencia del capital humano, en el éxito de las instituciones de enseñanza superior. El estudio utilizó una metodología cuantitativa, no experimental y transversal, basada en un cuestionario enviado a 84 directivos de empresas públicas y privadas. La modelización de ecuaciones estructurales reveló que el capital humano y la satisfacción laboral influyen positivamente en el rendimiento institucional, con un coeficiente de 0,79. El estudio subraya que la aplicación de técnicas de gestión que potencien las capacidades y la felicidad del personal es esencial para mejorar el rendimiento educativo, la reputación institucional y la calidad del servicio.

Colombia, Díaz (2020) El objetivo de esta investigación es examinar la importancia de los procedimientos de inducción en la mejora de las competencias laborales de los recursos humanos de las empresas. La técnica adoptada consiste en un análisis conceptual basado en la teoría humanística de Elton Mayo y un estudio de ensayos e investigaciones sobre procedimientos de inducción en diversos entornos organizativos. Los resultados indican que

los métodos de inducción eficaces mejoran sustancialmente el rendimiento, la productividad y la competitividad de las organizaciones. No obstante, se observan deficiencias en algunas empresas que no conceden la importancia adecuada a estos procedimientos, ejecutándolos de forma insuficiente o superficial. Los resultados subrayan la necesidad de mejorar y formalizar los procedimientos de inducción para optimizar sus ventajas.

A nivel nacional, mencionar a Obando (2024) Esta investigación tiene como objetivo construir una estrategia de inducción para los nuevos empleados del Registro Nacional para mejorar su capacidad de adaptación y proporcionarles herramientas esenciales para la comprensión de las partes críticas de sus funciones y el crecimiento profesional dentro de la empresa. Para ello, se emplea una técnica cualitativa que utiliza tres dispositivos de recogida de datos. Los resultados analíticos subrayan la necesidad de incluir un manual que abarque tanto los conocimientos generales como los elementos normativos contemporáneos, incluida la legislación sobre empleo público. En conclusión, el plan de acogida debe modificarse para responder a las demandas identificadas, minimizando así la brecha de adaptación y mejorando la integración de los nuevos trabajadores de la Administración, al tiempo que se respetan las normas vigentes.

Ponciano (2022), esta investigación tiene como objetivo conocer la correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-1 Dr. José Peña Portugués de Tocache, San Martín, en el año 2021. La población de la investigación incluyó a todos los profesionales de enfermería del hospital especificado. La muestra fue seleccionada a través de una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, incluyendo 30 profesionales de enfermería. Los resultados del estudio revelaron una correlación sustancial entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería, indicando que aquellos con un mayor nivel de compromiso afectivo experimentan un ambiente organizacional más favorable. Los resultados indican la necesidad de mejorar el clima organizativo para elevar el compromiso y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Johel (2023) pretende establecer una correlación entre el desempeño laboral de los nuevos trabajadores de las MYPE de Lima Metropolitana y el proceso de inducción. Los nuevos trabajadores de las MYPE de Lima Metropolitana constituyeron la población objeto de investigación. Se incluyeron 120 trabajadores en la muestra como resultado de su accesibilidad y cercanía, determinadas por un muestreo no probabilístico. En cuanto a las conclusiones, se descubrió una relación moderada y significativa entre el proceso de inducción y el desempeño laboral, con un valor r de Pearson de 0,585 y un p -valor menor a 0,01. Además, se recomienda que un proceso de iniciación eficaz mejore el rendimiento en el trabajo al abordar las necesidades específicas de la organización y de los nuevos empleados.

Meyde (2021) El objetivo del estudio fue determinar la correlación entre el compromiso organizativo y la inducción del personal de Amauta Corredores de Seguros Generales EIRL de Comas en 2021. La población de la investigación estuvo constituida por 35 empleados de la organización, incluyendo personal fijo y temporal en funciones directivas y profesionales, a excepción del personal de limpieza. La muestra estaba formada por toda la población. Los resultados de la investigación sugirieron que existe una correlación sustancial entre el compromiso organizativo y la inducción del personal, con una correlación media positiva. Esto implica que una inducción adecuada del personal puede mejorar el compromiso organizativo, aumentando así la lealtad y el rendimiento de los empleados.

Corbacho (2022) El objetivo de este estudio es delinear el proceso de inducción en SMARTFIT S.A.C. en Cusco a lo largo del año 2022. Este estudio es de tipo fundamental, utilizando una metodología cuantitativa, diseño no experimental y alcance descriptivo. La población de la investigación incluyó a 36 personas de los sectores de jefatura, sede Cusco, ventas, musculación y housekeeping. La muestra se obtuvo mediante un cuestionario enviado a estos colaboradores. Los resultados revelan que todos los aspectos evaluados del proceso de inducción (orientación e información general, introducción al espacio de trabajo, capacitación y supervisión, evaluación y seguimiento) se encuentran en un nivel moderado,

con promedios que oscilan entre 2,62% y 3,05%.

Y finalizando en el contexto local, Leon & Purisaca (2021) buscan proponer un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de Agroindustrias AiB S.A. La población del estudio está compuesta por 400 colaboradores del área de congelados de la mencionada agroindustria. La muestra se determinó utilizando una fórmula específica y se conformó por 128 colaboradores. Las conclusiones del estudio revelaron que, entre los tres tipos de riesgos laborales estudiados, los riesgos físicos representan un nivel de alto riesgo con un 94.53%, y un 43.75% de los encuestados expresó insatisfacción con el programa de inducción existente. Por ello, se propuso un nuevo programa de inducción para reducir estos riesgos laborales, logrando así una mejor adaptación y desempeño de los colaboradores en la empresa.

Tavara (2022) El estudio utilizó una metodología cuantitativa y un diseño correlacional no experimental, utilizando un muestreo aleatorio básico. La población contaba con 320 colaboradores, de los cuales 175 participaron en la investigación. Los resultados indicaron una asociación directa modesta ($r=.467$) y estadísticamente significativa ($p=.001$) entre el clima laboral y el compromiso organizativo. Se determinó que el 45,7% de los trabajadores ve el ambiente de trabajo como positivo, mientras que sólo el 0,6% lo considera muy negativo. En cuanto al compromiso organizativo, el 64% de los trabajadores mostró un estilo de compromiso normativo, mientras que el 36% mostró un compromiso emotivo. Estos factores implican que un entorno laboral positivo se correlaciona con un mayor compromiso organizativo.

Idrogo (2021) El estudio fue básico, con un diseño no experimental, transversal y metodología cuantitativa. La población incluyó a 40 trabajadores, de los que se extrajo una muestra de 33 empleados. Los resultados revelaron una asociación sustancial entre las variables, mostrada por un valor de correlación de Spearman de 0,620, lo que sugiere que una mayor satisfacción laboral se correlaciona con un mayor compromiso organizativo del personal. Además, el 78,8% de los trabajadores expresaron satisfacción, mientras que el

75,8% mostraron un compromiso constante o casi constante con el servicio. Estas medidas demuestran la importancia de la satisfacción laboral para fomentar el compromiso organizativo.

Alvarez & Lorenzo (2021) El estudio utilizó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental y transversal. Se utilizó un diseño de investigación descriptivo-correlacional. La población incluyó a 10 trabajadores del hotel; se observó que el 40% mostraba respeto en su entorno laboral, mientras que el 60% declaró no sentirse prácticamente realizado en su empleo. Las conclusiones indican que el hotel carece de un procedimiento de inducción suficiente para aumentar la dedicación del personal, lo que repercute negativamente en la producción de la empresa.

Isique (2023) Se trata de un estudio aplicado, con una técnica cuantitativa y un diseño transversal no experimental. La población era ilimitada, y se utilizó un muestreo de conveniencia no probabilístico para elegir a 40 trabajadores del sector. Los resultados revelaron que el 69,4% de los encuestados manifestaron una relación positiva media-alta entre el proceso de incorporación y el rendimiento laboral, lo que indica que un proceso de incorporación mejorado eleva sustancialmente el rendimiento laboral de los empleados. Además, se determinó que el 60% de los empleados calificaba de bueno el aspecto de orientación del proceso de incorporación, pero el componente de formación era el que tenía más potencial de mejora, con un 43% calificado de deficiente.

Tomando en cuenta lo anterior, se procede con la teoría pertinente al tema de investigación;

Un programa de inducción en una institución general tiene como objetivo integrar a los nuevos miembros proporcionando una orientación exhaustiva sobre la misión, visión y valores de la organización. Incluye sesiones informativas actualizadas y herramientas específicas para el desarrollo profesional, centrándose en competencias clave necesarias para el puesto. Además, aborda aspectos emocionales y psicológicos, ayudando a los nuevos

colaboradores a adaptarse al entorno laboral. Este enfoque integral no solo facilita la adaptación, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y motivación, contribuyendo a una transición más fluida y exitosa hacia sus roles y responsabilidades Leon & Purisaca (2021).

Un programa de inducción debe definir claramente las políticas de la empresa. Es esencial que ofrezca a los nuevos empleados una orientación completa acerca de sus derechos, responsabilidades, beneficios sociales y económicos, así como sobre las operaciones y los objetivos de la organización. Este enfoque facilita la integración rápida de los nuevos colaboradores en la cultura de la empresa y los alinea con sus metas. Por lo tanto, una inducción bien estructurada es vital para que los nuevos empleados se adapten eficazmente y contribuyan al éxito estratégico de la compañía Tapia et al. (2023).

En una organización, el programa de inducción se centra en combinar aspectos clave como la selección, la ética, la capacitación y la evaluación del personal. Para implementar el programa de manera efectiva, es esencial establecer primero las condiciones organizativas y relacionales adecuadas. El proceso se desarrolla en varias etapas: inicialmente, se lleva a cabo la planificación y el inicio del programa; luego, se realizan actividades de asesoría y otras intervenciones. Finalmente, se evalúan los conocimientos adquiridos por el nuevo empleado y su capacidad para adaptarse a la cultura organizacional. Además, se actualiza su plan de desarrollo profesional para facilitar su crecimiento dentro de una organización Lorente et al. (2021).

El programa de inducción es una herramienta clave en la gestión que se implementa tras el desarrollo de manuales de procedimientos y la realización de diagnósticos y programas de capacitación. Este programa orienta a los nuevos empleados sobre los objetivos organizacionales, alineándolos con sus metas personales para lograr un desarrollo conjunto. Incluye una capacitación adecuada desde la admisión, para garantizar un desempeño óptimo. Un diagnóstico previo ayuda a identificar las necesidades específicas de capacitación, como el manejo de maquinaria o conocimientos teóricos, lo que permite personalizar el

entrenamiento y mejorar la calidad del personal S. Hernández & Martínez (2023).

Por otro lado, la implementación de un programa de inducción tiene un impacto directo en la productividad, ya que facilita que los empleados comprendan la organización como un sistema dinámico. Esto, a su vez, promueve un rendimiento eficaz y contribuye al logro de los objetivos de la empresa. Para lograrlo, el proceso de inducción debe constar de tres etapas clave: en primer lugar, una introducción general sobre los procesos y políticas de la empresa; en segundo lugar, una orientación específica sobre el rol del puesto; y, finalmente, una evaluación destinada a monitorear el desempeño. Además, es esencial gestionar desviaciones y problemas mediante la evaluación continua tanto del desempeño como de la integración con el equipo. De esta manera, se pueden realizar ajustes rápidos que optimicen la productividad Almeida et al. (2021).

Los métodos de inducción facilitan la adaptación de antiguos laboradores como nuevos empleados en la organización de acuerdo al área laboral específica. Por un lado, la integración a la organización incluye actividades que familiarizan al empleado con la cultura, misión y valores de la empresa. Por otro lado, la integración en el área laboral se centra en las tareas del puesto, la estructura del equipo y las expectativas de rendimiento. Así, ambos indicadores son cruciales para asegurar una transición fluida, promoviendo la productividad y satisfacción del empleado desde el inicio, y contribuyendo, finalmente, a un entorno laboral más cohesionado y eficiente.

Las etapas de inducción comprenden orientación, introducción al puesto de trabajo y valoración. Primero, durante la orientación, se proporciona información general sobre la empresa, incluyendo su cultura y políticas. A continuación, la introducción al puesto de trabajo se enfoca en el conocimiento específico del rol, las responsabilidades y las herramientas necesarias. Finalmente, la valoración mide la efectividad del proceso de inducción a través de encuestas o entrevistas, permitiendo identificar áreas de mejora. Así, estos indicadores aseguran una integración efectiva del nuevo empleado y optimizan su desempeño en la

organización.

En un proceso de aprendizaje organizacional, se consideran varios componentes clave, como metas, contenidos, métodos, recursos y evaluación. En este enfoque, el objetivo es que los empleados adquieran habilidades y conocimientos necesarios para su desarrollo, adaptándose a sus propias necesidades e intereses. Además, se busca que el proceso sea flexible, colocando a los empleados en el centro de su propio aprendizaje. De esta manera, el facilitador juega un papel secundario, mientras que los empleados asumen la responsabilidad principal de su crecimiento, ajustando el aprendizaje a sus motivaciones y características individuales.

La evaluación de un programa en una organización implica analizar cómo las actividades y estrategias implementadas logran los objetivos establecidos. Para ello, es esencial examinar el entorno y las condiciones en las que opera el programa, así como aplicar métodos de evaluación apropiados para ese contexto específico. Además, es importante que la evaluación garantice que el diseño y la implementación del programa contribuyan significativamente al cumplimiento de las metas organizacionales, generando mejoras y valor adicional. Por último, realizar revisiones continuas de los procesos es crucial para identificar las estrategias más eficaces y fomentar su uso dentro de la organización.

Por otro lado, para la variable compromiso organizacional, Meyer & Allen (1991) Se caracteriza como una condición psicológica que vincula al empleado con la empresa, afectando a su decisión de permanecer o abandonar la organización. Este compromiso tiene tres componentes principales: compromiso emocional, compromiso normativo y compromiso de continuación.

El compromiso organizativo se describe como una condición psicológica que vincula a un individuo con su organización, afectando a su decisión de permanecer o marcharse. Inicialmente, se caracteriza como una conexión psicológica; además, incluye lealtad, identidad y compromiso. También subraya la alineación del individuo con los objetivos de la

empresa. También significa la aprobación de los objetivos de la organización y la intención de seguir afiliado a ella. En última instancia, subraya el profundo vínculo y compromiso del empleado, teniendo en cuenta factores como la inversión emocional y los gastos percibidos asociados a la decisión de permanecer o marcharse Chiang et al. (2024).

El compromiso organizacional desempeña un papel crucial en el rendimiento, el ausentismo y la rotación de personal. En este sentido, mejora la eficacia y eficiencia, permitiendo alcanzar los objetivos empresariales. Además, este compromiso se traduce en una mayor productividad y, consecuentemente, en resultados financieros positivos. Por otra parte, las inversiones en el bienestar de los empleados generan beneficios significativos para la empresa. Asimismo, el compromiso influye en el desempeño y el comportamiento orientado hacia los objetivos. En particular, el compromiso afectivo motiva a los empleados a esforzarse por mejorar su rendimiento Quispe et al. (2024).

El compromiso organizativo (CO) se refiere al vínculo emocional y psicológico entre un individuo y su organización. Este compromiso se manifiesta en la alineación del empleado con los valores, metas y objetivos de la organización, así como en su determinación de continuar en ella. Además, el CO es indicativo del grado en que el empleado percibe su integración y su contribución activa al éxito de la empresa. Un alto nivel de compromiso organizacional suele influir positivamente en la retención de empleados, ya que estos se sienten valorados y comprometidos con su rol y la empresa en general Mamani et al. (2023).

El compromiso organizacional se refiere a los lazos que unen a los empleados con la empresa, moldeados por cultura, comunicación y liderazgo. Se manifiesta como un estado psicológico que influye en la decisión de permanecer en la organización, abordando tres aspectos: afectivo (sentimiento de pertenencia), de permanencia (intención de quedarse) y normativo (obligación moral). Es esencial para la retención, el desempeño y la productividad, y a menudo se relaciona con los valores personales de los empleados. Un alto compromiso mejora la lealtad y el rendimiento en el trabajo H. Hernández (2019).

El compromiso organizativo se caracteriza por un buen estado emocional marcado

por el entusiasmo, la devoción y la inmersión en el trabajo. Esta condición se manifiesta en la utilización completa de las tareas laborales, en la que las personas se implican física, intelectual, emocional y psicológicamente. El compromiso organizativo se divide en tres componentes: la devoción, que representa el aspecto emocional; la absorción, que denota el componente cognitivo; y numerosas variables psicológicas. Colectivamente, estos factores dan lugar a hábitos ventajosos en el rendimiento laboral Sanjinez (2023).

Las dimensiones del compromiso organizacional de acuerdo a Meyer & Allen (1991) son las siguientes:

La implicación afectiva (IA) se refiere a la profunda conexión emocional que los trabajadores establecen con su empresa. Esta relación se evidencia en la identificación y el involucramiento activo de los empleados con la misión y los valores de la entidad. Aquellos con un alto nivel de IA no solo experimentan un fuerte sentido de pertenencia, sino que también muestran un auténtico deseo de seguir en la compañía a largo plazo. Este tipo de implicación promueve la lealtad y la motivación, aumentando el rendimiento y la retención de talento, lo cual contribuye al éxito general de la organización Baez et al. (2018).

El compromiso afectivo describe el vínculo emocional fuerte que un individuo establece con una organización. Este vínculo se desarrolla cuando la organización cumple con las necesidades psicológicas del empleado, como el reconocimiento y el sentido de pertenencia. Cuando estas necesidades son satisfechas, se incrementa la lealtad y el afecto del empleado hacia la empresa. En consecuencia, el trabajador experimenta una mayor estabilidad y motivación en su rol, lo que favorece una mayor retención y desempeño en la organización. Así, este tipo de compromiso es crucial para asegurar una plantilla de trabajadores comprometidos y leales Meyer & Allen (1991).

El compromiso normativo se manifiesta cuando el individuo se siente obligado a quedarse en su organización, incluso si no está satisfecho con su rol o desea buscar mejores oportunidades. En lugar de explorar alternativas, este siente que debe apegarse a la

organización por un sentido de deber. Este sentimiento de obligación puede derivarse, por ejemplo, de la inversión realizada en su capacitación o de bonificaciones adelantadas, como el pago de matrícula. Además, puede resultar de la formación recibida, ya sea por expectativas familiares que promueven la lealtad hacia la organización Meyer & Allen (1991).

El compromiso de continuidad, o necesidad, surge cuando el empleado percibe que debe quedarse en la organización debido a las limitadas oportunidades fuera de ella. En este sentido, el trabajador siente que abandonar la empresa implicaría la pérdida del tiempo, dinero y esfuerzo ya invertidos. Además, este compromiso está estrechamente relacionado con los costos asociados con dejar la organización, tales como la pérdida de beneficios adquiridos y la incertidumbre de encontrar una alternativa comparable en otro lugar. Por lo tanto, esta percepción refuerza la decisión de permanecer en la empresa Cuenca & López (2020)

El compromiso de continuidad se presenta cuando hay dificultades para dejar una organización debido a que podría resultar más favorable, aunque al mismo tiempo complicado. Seguir en la institución implica enfrentarse a nuevas tareas y retos con el tiempo. Por otro lado, las pérdidas asociadas con dejar la organización pueden incluir, en primer lugar, aspectos financieros, como la pérdida de salario y beneficios; en segundo lugar, aspectos profesionales, como la pérdida de antigüedad o habilidades adquiridas a lo largo de los años; o, en tercer lugar, aspectos sociales, como la pérdida de amistades y contactos. Además, estas pérdidas tienden a ser más significativas con la edad y la experiencia. En consecuencia, el compromiso de continuidad es más probable si se ha alcanzado un puesto destacado y exitoso dentro de la organización Meyer & Allen (1991).

En relación a las teorías de comportamiento organizacional se tiene: la teoría de expectativas sostiene que la motivación para alcanzar objetivos se basa en tres factores clave: valencia, expectativa e instrumentalidad. En primer lugar, la valencia se refiere al valor que el empleado atribuye a recompensas como el salario o los días libres. Por otro lado, la expectativa evalúa cómo el individuo percibe la relación entre su rendimiento y el logro de

metas personales. Y, la instrumentalidad mide la capacidad del trabajador para impactar su productividad y contribuir al valor de la organización. Ponce et al. (2023). En consecuencia, para maximizar la motivación, es crucial que los empresarios comprendan estos factores y ofrezcan recursos adecuados. De hecho, un programa de incentivos efectivo puede alinear las expectativas de los empleados con los objetivos organizacionales, demostrando cómo sus esfuerzos serán recompensados.

La teoría de las expectativas explora la motivación laboral a través de tres componentes: valencia (valor de las recompensas), instrumentalidad (relación entre desempeño y recompensas) y expectativa (confianza en lograr el desempeño). Esta teoría no solo se aplica para entender la motivación, sino también para predecir la satisfacción laboral y analizar el desempeño. Asimismo, se usa para abordar problemas como el bajo desempeño laboral, proporcionando una perspectiva sobre cómo los empleados perciben y valoran las recompensas relacionadas con su trabajo C. Acosta et al. (2023).

La Teoría de las Expectativas es crucial en la gestión del comportamiento organizacional, ya que explica cómo las expectativas individuales afectan la motivación y el rendimiento laboral. Según esta teoría, los empleados evalúan la relación entre el esfuerzo invertido, el desempeño esperado y las recompensas obtenidas. La teoría sugiere que las personas están motivadas a trabajar más duro si creen que su esfuerzo llevará a un buen desempeño y que este, a su vez, resultará en recompensas valiosas. Entender estas expectativas permite a los líderes diseñar estrategias efectivas para mejorar la motivación y el rendimiento Ponce et al. (2023).

La teoría de Meyer & Allen (1991) sobre el compromiso organizacional identifica tres componentes esenciales: afectivo, de continuidad y normativo. Primero, el componente afectivo se refiere al apego emocional que los empleados desarrollan hacia la organización. En segundo lugar, el componente de continuidad aborda los costos percibidos de abandonar la empresa. Finalmente, el componente normativo se relaciona con la obligación moral de quedarse Salomon et al. (2024). Para abordar eficazmente estos aspectos, un programa de

bien diseñado puede, por lo tanto, fortalecer el vínculo emocional, destacar los costos asociados con dejar la organización y reforzar el sentido de deber moral de permanecer. Así, se promueve un compromiso más sólido y duradero.

La teoría del compromiso organizacional se refiere al grado en que los empleados se identifican y se sienten emocionalmente conectados con su organización. Este nivel de conexión influye directamente en la disposición de los empleados para comprometerse con los objetivos y valores de la empresa. De acuerdo a la importancia de este compromiso radica en que, al tener una mayor identificación y lealtad, se logra una mayor productividad, se reduce la rotación de personal y se mejora el ambiente laboral. Por lo tanto, fomentar el compromiso organizacional es esencial para incrementar la eficiencia y asegurar el éxito a largo plazo de la empresa Leal (2022).

La Teoría del Compromiso Organizacional, desarrollada por John Meyer y Natalie Allen en 1991, resulta esencial por varias razones. En primer lugar, proporciona un marco integral para entender cómo los empleados se relacionan con su lugar de trabajo. Identifica tres tipos de compromiso: afectivo, que se basa en un apego emocional; normativo, que se fundamenta en un sentido de deber; y de continuidad, que está relacionado con las inversiones realizadas en la organización Salomon et al. (2024). En consecuencia, esta teoría permite a las empresas diseñar estrategias efectivas para mejorar la retención y el desempeño de los empleados, optimizando así su eficacia organizacional.

La teoría de la socialización organizacional se centra en el proceso mediante el cual un individuo se adapta a una nueva empresa, aprendiendo sobre su entorno social, cultural e informativo. En este contexto, la teoría explora cómo los nuevos empleados adoptan los valores, normas y comportamientos necesarios para desempeñar su rol. Además, un programa de inducción y reinducción bien estructurado facilita esta integración al introducir a los empleados en la cultura organizacional. Así, se fomenta su adaptación y se puede lograr un mayor compromiso y satisfacción con la empresa Marcos et al. (2018).

La socialización organizacional es el proceso mediante el cual un individuo adquiere los conocimientos y habilidades necesarios para asumir un rol en una organización. Este proceso es fundamental para integrar a los nuevos empleados y garantizar su adaptación al entorno laboral. En el contexto actual de globalización y cambios organizacionales, como la movilidad laboral y la flexibilidad en el empleo, la socialización organizacional se vuelve aún más dinámica y relevante. Aunque se enfoca especialmente en la fase de inducción, es un proceso continuo que acompaña al empleado durante toda su trayectoria en la empresa Calderón et al. (2019)

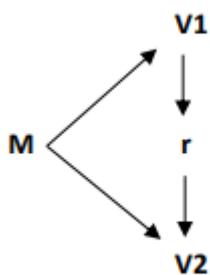
La teoría de la socialización organizacional es crucial porque, por un lado, explica cómo los nuevos miembros adquieren y adaptan las normas, valores y comportamientos de una organización. Por otro lado, facilita la integración efectiva, mejora la cohesión del equipo y aumenta la productividad al asegurar que los empleados comprendan sus roles y expectativas. Además, contribuye a la retención al crear un sentido de pertenencia y alineación con la cultura organizacional, lo cual es vital para el éxito a largo plazo de la empresa Marcos et al. (2018).

II. MATERIALES Y MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación puede clasificarse como un estudio básico, ya que su objetivo es resolver un problema específico utilizando conocimientos existentes, similar a estudios recientes que abordan el compromiso organizacional y el desempeño laboral en contextos laborales actuales (Vásquez, 2023). En cuanto a la metodología, el enfoque es cuantitativo, lo cual implica la recolección y análisis de datos numéricos, tal como se realizó en investigaciones sobre el salario emocional y el compromiso organizacional en el ámbito de la salud pública en Cusco Cahuana (2023).

El diseño del estudio es no experimental, descriptivo y correlacional, observando las variables sin manipularlas, un enfoque ampliamente utilizado en estudios recientes sobre el compromiso organizacional en entidades públicas (Ipanaqué, 2024). Este diseño transversal permite observar la relación entre el compromiso organizacional y factores como la satisfacción laboral o la calidad del servicio, lo que ha sido probado estadísticamente a través de correlaciones significativas (Spearman Rho), como en investigaciones realizadas en diversas organizaciones peruanas entre 2022 y 2024 (Vásquez, 2023). El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de trabajadores de la empresa

V1: Programa de Inducción y reinducción del personal

V2: Compromiso Organizacional

R: Relación de las variables de estudio

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Inducción del personal

Definición Conceptual: La inducción del personal es el proceso que se lleva a cabo al contratar nuevos empleados, con el fin de facilitar su rápida adaptación a sus responsabilidades, tareas y a las normas culturales y operativas de la organización. Este proceso busca no solo la integración efectiva del nuevo personal, sino también asegurar que comprendan la misión, visión, valores y políticas de la empresa, lo que contribuye a su éxito a largo plazo (Gogoi, 2020)

Definición Operacional: El investigador ha modificado el cuestionario de Aguirre y Bustamante (2018) para evaluar la inducción del personal. El cuestionario consta de dos partes: inducción general e inducción específica. La encuesta de 20 ítems utiliza la escala de Likert para la recogida de datos. Diversas señales: Conferencias, talleres, cursos y pláticas conformaron los indicadores de la primera dimensión; videos y presentaciones, la segunda; y manual de bienvenida, la tercera. En la segunda dimensión, detallan sus jefes inmediatos, compañeros de trabajo, objetivos del puesto y requisitos.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Se trata de un estado psicológico que caracteriza la relación entre el empleado y la organización, influyendo en su decisión de permanecer o no en ella. Este compromiso se basa en el grado de identificación con los objetivos, valores y creencias de la organización, y se refleja en el deseo de contribuir al éxito organizacional Cahuana (2023).

Definición operativa: En cuanto a la variable compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991) desarrollaron un cuestionario que ha sido modificado por el investigador, incluyendo tres dimensiones: compromiso emocional, compromiso de permanencia y compromiso normativo (Ver Anexo 1). El instrumento tiene 22 preguntas y utiliza la escala de Likert.

Indicadores: Las métricas evaluadas para la primera dimensión incluyen las conexiones emocionales y la percepción de satisfacción; para la dimensión siguiente, incluyen la afiliación a la empresa, los requisitos del puesto y las alternativas de empleo. El último factor se refiere a la evaluación de la permanencia y la reciprocidad. Escala de medición: Ordinal (buena, regular y mala).

2.3 Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

Hernández & Mendoza (2018) indican que comprende un conjunto de características o componentes que comparten algo en común. La población de la investigación comprende a los empleados del sector operativo de una empresa de reciclaje de Lambayeque. La población completa fue accesible para el estudio, incluyendo 36 empleados con contrato de trabajo permanente. La población completa será encuestada con respecto a la muestra, constituyendo así un censo.

Criterios de Inclusión:

1. Colaboradores que hayan pasado por un programa de inducción dentro de la empresa durante los últimos 6 meses.
2. Empleados con al menos un año de permanencia en la organización.
3. Personal administrativo y operativo que tenga un nivel básico de formación educativa.
4. Colaboradores con disponibilidad para participar en las encuestas y entrevistas del estudio.
5. Empleados que hayan experimentado procesos de reinducción o actualizaciones del programa de inducción.

Criterios de Exclusión:

1. Colaboradores con menos de seis meses de permanencia en la empresa.
2. Empleados en período de prueba o contratados temporalmente.
3. Personal que no haya recibido el programa de inducción.
4. Trabajadores con cargos gerenciales o de alta dirección.

5. Empleados que se encuentren en licencia o con imposibilidad de asistir a las sesiones de evaluación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Esta investigación se llevó a cabo utilizando la metodología de encuestas, una técnica ampliamente utilizada para recopilar datos relevantes de manera sistemática (Cahuana, 2023). La herramienta aplicada fue un cuestionario estructurado (ver anexo 2), que contenía preguntas distribuidas de manera lógica para facilitar la recolección y clasificación de las respuestas para su cuantificación (Vásquez, 2023). Se aplicaron dos encuestas, una para cada variable, con respuestas valoradas en una escala de Likert: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4) (Ipanaqué, 2024).

La validez de contenido del cuestionario fue evaluada a través del juicio de expertos (ver apéndice 3), lo que garantiza que el instrumento mida de manera precisa las dimensiones importantes de cada variable (Loli Campos, 2022). Además, la confiabilidad se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna del instrumento (Bernal, 2023). Los resultados del alfa de Cronbach fueron altos para ambas variables, con puntuaciones de 0,88 para el compromiso organizacional y 0,93 para la inducción del personal, lo que respalda la fiabilidad de los datos obtenidos (Vásquez, 2023).

2.5 Procedimientos de análisis de datos

Para llevar a cabo esta investigación se utilizaron una serie de métodos, recurriendo a sitios web de confianza para obtener información precisa sobre las variables. A la inversa, para recabar la información, tras adquirir el material instrumental necesario para la investigación, se administró el cuestionario, sancionado por normas especializadas, en la zona de estudio, teniendo en cuenta la preceptiva autorización de la empresa.

2.6 Criterios éticos

Este estudio se llevó a cabo de forma transparente, utilizando métodos legales y autorizados de acuerdo con las normas, principios y valores éticos, respetando la autoría y ateniéndose a las citas y referencias apropiadas estipuladas por la institución.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados

Para mostrar los resultados, se procederá a organizarlos por objetivos, en relación al primer objetivo específico: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa recicladora de Lambayeque 2024.

Tabla 1: Niveles de variable compromiso organizacional y sus dimensiones

Nivel	Compromiso Organizacional		Compromiso Afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso de pertenencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	1	3	4	11	1	3	18	50
Regular	35	97	32	89	33	91	18	50
Bueno	0	0	0	0	2	6	0	0
Total	36	100	36	100	36	100	36	100

Fuente: Encuesta de percepción del compromiso organizacional a los trabajadores de la empresa recicladora

En la tabla 1, Los resultados de la encuesta indican que la dimensión más identificada por los empleados de la empresa es el compromiso de continuidad, con un 93%. Esto sugiere que su presencia se debe principalmente a la necesidad económica, ya que perciben oportunidades de empleo limitadas y tienen personas a su cargo que dependen de los ingresos de este empleo.

En relación al objetivo específico 2, Identificar el nivel de la variable inducción de personal en una empresa recicladora de Lambayeque 2024.

Tabla 2: Niveles de variable inducción de personal y sus dimensiones

Nivel	Inducción de personal		Inducción General		Inducción Específica	
	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0	5	14	1	3
Regular	34	94	31	86	34	94
Bueno	2	6	0	0	1	3
Total	36	100	36	100	36	100

En la Tabla 2, el 94% de los empleados de una empresa de reciclaje considera que el proceso de iniciación del personal es equitativo, mientras que el 6% lo considera satisfactorio. Esto sugiere que el proceso general de iniciación no es óptimo dentro de la organización, ya que el 14% de los encuestados califica de inadecuada la comunicación de la historia, los valores y los objetivos de la empresa.

En relación al tercer objetivo específico: Diseñar un programa de inducción para nuevos empleados y un programa de reinducción para empleados existentes.

Primero, se hará la descripción del programa de inducción:

Programa de Inducción para Nuevos Empleados - Empresa Recicladora de Lambayeque 2024

Objetivo: Asegurar que los nuevos empleados comprendan los valores, políticas, procedimientos y estándares operativos de la empresa recicladora para integrarse de manera efectiva.

Día 1: Bienvenida e Introducción General

- Duración: 4 horas
- Responsable: Recursos Humanos (RR.HH.)
- Contenido:
 1. Bienvenida institucional: Historia de la empresa, misión, visión y valores.
 2. Organización interna: Estructura organizativa y presentación de líderes de cada área.
 3. Recorrido por las instalaciones: Áreas de trabajo, zonas de reciclaje, almacén y áreas de seguridad.
 4. Entrega de material de trabajo: Manuales, EPP (Equipos de Protección Personal), uniformes.

Día 2: Formación Técnica y Operativa

- Duración: 6 horas
- Responsable: Supervisor de Planta
- Contenido:
 1. Presentación de los procesos de reciclaje: Separación, clasificación y tratamiento de residuos.
 2. Normas de seguridad y salud ocupacional: Procedimientos ante emergencias, manejo de residuos peligrosos.
 3. Formación técnica: Uso de maquinaria y equipos de reciclaje.
 4. Normas de calidad y producción: Políticas de gestión de calidad, estándares de operación.

Día 3: Capacitación en Seguridad y Medioambiente

- Duración: 4 horas
- Responsable: Departamento de Seguridad y Medioambiente
- Contenido:
 1. Política de gestión ambiental: Principios de sostenibilidad y manejo adecuado de residuos.
 2. Capacitación en prevención de riesgos laborales: Uso adecuado de EPP, primeros auxilios, prevención de incendios.
 3. Prácticas de seguridad en el manejo de maquinaria pesada.

Día 4: Normas Internas y Ética

- Duración: 3 horas
- Responsable: Departamento Legal y Ética Corporativa
- Contenido:
 1. Reglamento interno de trabajo: Normas, sanciones y derechos de los empleados.
 2. Código de ética empresarial: Conducta esperada, relaciones con clientes y proveedores, políticas anticorrupción.

Día 5: Evaluación y Retroalimentación

- Duración: 4 horas
- Responsable: RR.HH. y Supervisor de Planta
- Contenido:
 1. Evaluación de conocimientos adquiridos.
 2. Retroalimentación del empleado: Opiniones y sugerencias del nuevo personal.
 3. Entrega de certificados de inducción.

Posteriormente, se propone el programa de re inducción para aquellos empleados que ya se encuentran laborando en la empresa:

Programa de Reinducción para Empleados Existentes - Empresa Recicladora de Lambayeque 2024

Objetivo: Actualizar a los empleados existentes sobre nuevas políticas, tecnologías y procedimientos, reforzando aspectos esenciales de la operación y seguridad.

Módulo 1: Actualización en Procedimientos Operativos

- Duración: 2 horas
- Responsable: Supervisor de Planta
- Contenido:
 1. Cambios en los procesos de reciclaje: Nuevas tecnologías, maquinaria o mejoras operativas.
 2. Revisión de normas de calidad y producción.

Módulo 2: Reentrenamiento en Seguridad y Salud Ocupacional

- Duración: 3 horas
- Responsable: Departamento de Seguridad y Salud
- Contenido:
 1. Actualización en normativas de seguridad: Nuevos procedimientos de manejo de residuos peligrosos y capacitación en primeros auxilios.
 2. Revisión de uso de EPP y protocolos de emergencia.
 3. Simulacro de emergencia y evaluación de respuesta.

Módulo 3: Refuerzo en Gestión Ambiental

- Duración: 2 horas
- Responsable: Departamento de Medioambiente
- Contenido:
 1. Revisión de la política ambiental actualizada.
 2. Buenas prácticas de sostenibilidad.

Módulo 4: Reinducción en Ética y Cultura Corporativa

- Duración: 1 hora

- Responsable: RR.HH.
- Contenido:
 1. Revisión del código de ética y conductas esperadas.
 2. Refuerzo de la cultura organizacional y objetivos empresariales.

Módulo 5: Evaluación y Cierre

- Duración: 2 horas
- Responsable: RR.HH.
- Contenido:
 1. Evaluación de conocimientos actualizados.
 2. Encuesta de satisfacción del programa.

3.2 Discusión

Los resultados obtenidos en la evaluación del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa recicladora de Lambayeque muestran que la mayoría de los empleados (94%) perciben su nivel de compromiso como "regular". La dimensión más destacada es el "compromiso de continuidad", con un 93%, lo que indica que los empleados permanecen en la empresa principalmente por razones económicas y la falta de oportunidades laborales. En cuanto al segundo objetivo, que analiza la eficacia de la inducción de personal, el 94% de los trabajadores considera que el proceso es regular, especialmente en la inducción general, donde el 14% la calificó como deficiente, lo cual refleja un área de mejora clave. Por último, para abordar estos desafíos, se diseñaron programas de inducción y reinducción específicos. El programa de inducción busca integrar a los nuevos empleados a través de un enfoque estructurado en la cultura, seguridad y procesos operativos de la empresa, mientras que el programa de reinducción se enfoca en actualizar a los empleados existentes sobre nuevos procedimientos, normativas de seguridad y reforzar la ética corporativa.

Diversos estudios, como los de Castro (2020), Contreras (2023) y Hernández (2022), han demostrado que una adecuada inducción y una sólida cultura organizacional impactan positivamente en el compromiso organizacional y el desempeño de los empleados. Sin embargo, cuando estos procesos son deficientes, los empleados tienden a mostrar desmotivación, desorientación e incluso una falta de compromiso. Este análisis se centrará en evaluar cómo el programa de inducción y reinducción diseñado para la empresa recicladora se compara y contrasta con los hallazgos de estas investigaciones previas.

El primer objetivo se centra en la identificación del nivel de compromiso organizacional de los colaboradores, que se mide en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso de pertenencia. La investigación de Castro (2020) en la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte resalta la importancia de una inducción que no solo transmita información general, sino también específica, detallada y relevante para cada puesto. En su estudio, se observó que la falta de detalle en los procesos de inducción contribuyó a un bajo compromiso organizacional. Comparando estos hallazgos con los resultados de la empresa recicladora, se aprecia que el compromiso de continuidad es el más alto, lo que sugiere que los empleados permanecen en la empresa por razones económicas más que por identificación afectiva o un sentido de pertenencia. Este resultado es consistente con lo encontrado por Castro, ya que una inducción insuficiente o mal enfocada puede resultar en empleados que no desarrollan un fuerte compromiso emocional con la organización. También, el estudio de Hernández (2022) abordó la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, señalando que una cultura débil o insatisfactoria puede impactar negativamente en el compromiso de los empleados. En el caso de la empresa recicladora, los resultados muestran que solo un pequeño porcentaje de los empleados tiene un compromiso afectivo o de pertenencia. Esto indica una posible debilidad en la cultura organizacional, un tema que también es destacado en la investigación de Hernández. Para mejorar este aspecto, sería clave reforzar los valores

y la misión de la empresa desde la inducción, un elemento que en la empresa recicladora parece ser uno de los aspectos más débiles, según lo indicado en la Tabla 1.

Chavarría (2023) identificó la falta de compromiso organizacional en la Policía Nacional del Perú como un problema que afecta la productividad. Este compromiso, o la falta de él, estaba relacionado con factores como el estrés laboral y la falta de identificación con la institución. En la empresa recicladora, la prevalencia del compromiso de continuidad sugiere que los empleados permanecen por necesidad más que por motivación interna. Al igual que en la Policía Nacional, esto podría ser una señal de que existen factores organizacionales, como una carga laboral alta o una cultura organizacional débil, que están afectando la capacidad de los empleados para desarrollar un verdadero compromiso con la empresa.

El segundo objetivo es evaluar el nivel de eficacia de la inducción de personal en la empresa recicladora, tanto en términos generales como específicos. Infante (2020) aborda la implementación de un programa de inducción semipresencial en una universidad, destacando que la falta de un programa formal puede llevar a problemas en el desempeño de los empleados. En la empresa recicladora, el 94% de los empleados considera que la inducción es "regular", lo que indica que el programa actual no satisface completamente las necesidades de los empleados. Al igual que en la investigación de Infante, donde se identificó que la falta de inducción formal afectaba la integración de los colaboradores, los resultados obtenidos en la recicladora sugieren que es necesario un enfoque más estructurado y detallado, especialmente en la parte de inducción general, donde se observa una mayor insatisfacción.

Carrasco y Sánchez (2020) propusieron mejorar el programa de inducción de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque a través de la gamificación. En su estudio, encontraron que una inducción poco efectiva puede llevar a una alta rotación de personal, desmotivación y desconocimiento de las políticas organizativas. En la empresa recicladora,

los empleados no muestran una alta rotación, pero sí existe desmotivación y una falta de conocimiento profundo de los valores de la empresa, lo que puede estar relacionado con la baja calidad percibida de la inducción general. Implementar técnicas innovadoras, como la gamificación, podría ser una forma de hacer más atractiva y efectiva la inducción, tal como lo proponen Carrasco y Sánchez en su estudio.

El trabajo de Villalobos (2021) destaca que un proceso de onboarding mal gestionado puede generar largos periodos de adaptación y altos costos de capacitación. En la empresa recicladora, si bien los empleados no señalan altos costos de capacitación, la percepción de una inducción inadecuada puede estar contribuyendo a un rendimiento subóptimo durante los primeros meses de trabajo. Al igual que en el caso estudiado por Villalobos, una mejora en el proceso de inducción podría ayudar a que los nuevos empleados alcancen su máximo rendimiento en menor tiempo.

El tercer objetivo es diseñar un programa de inducción y reinducción que sea más efectivo para la empresa recicladora. Contreras (2023) destaca que la falta de una cultura organizacional adecuada puede afectar negativamente la motivación y el compromiso de los empleados. Al diseñar un programa de inducción y reinducción para la empresa recicladora, es fundamental no solo enfocarse en los aspectos operativos, sino también en reforzar la cultura organizacional. Esto es especialmente importante en el caso de la recicladora, donde el compromiso afectivo y de pertenencia son bajos. Integrar la misión y los valores de la empresa en el programa de inducción podría mejorar el compromiso afectivo, alineando a los empleados con la visión de la empresa desde el primer día.

Por otro lado, Bayona (2022) estudió cómo el empoderamiento psicológico influye en el compromiso laboral. Al diseñar un programa de reinducción para los empleados existentes, sería útil considerar el empoderamiento psicológico como un componente clave. La reinducción no solo debe enfocarse en actualizar los conocimientos técnicos, sino también en empoderar a los empleados, dándoles un sentido de control y responsabilidad sobre su trabajo. Este enfoque podría mejorar el compromiso organizacional y reducir la

dependencia de los empleados en el compromiso de continuidad, fomentando una mayor identificación afectiva con la empresa. Además, Luján (2023) encontró que la responsabilidad social corporativa puede influir en el compromiso organizacional. En la empresa recicladora, incluir elementos de responsabilidad social y sostenibilidad dentro del programa de inducción podría tener un impacto positivo en el compromiso de los empleados. Dado que la empresa opera en un sector centrado en el reciclaje y la sostenibilidad, es lógico que estos valores se refuercen en la inducción, creando un vínculo más fuerte entre los empleados y la misión ambiental de la empresa.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

En relación al primer objetivo específico, los resultados muestran que el 93% de los trabajadores manifiesta un compromiso de continuidad, lo que indica que permanecen en la empresa principalmente por razones económicas, como la falta de otras oportunidades laborales o responsabilidades familiares. Se concluye que el compromiso afectivo y de pertenencia son bajos, lo que sugiere que los empleados no están emocionalmente comprometidos ni identificados con la organización.

En relación al segundo objetivo específico, el 94% de los empleados percibe la inducción como "regular", y un 14% considera que la inducción general es deficiente. Se concluye que los empleados no están recibiendo suficiente información sobre la historia, valores y objetivos de la empresa, lo que afecta negativamente su integración.

En relación al tercer objetivo específico, la actual falta de un programa de inducción formal y estructurado está afectando negativamente el compromiso de los empleados, especialmente en términos de compromiso afectivo y de pertenencia. No se está reforzando adecuadamente la cultura organizacional ni se está brindando la capacitación técnica necesaria para un buen desempeño.

Con respecto al objetivo general, el diseño del programa de inducción y reinducción propuesto permitirá que los empleados, tanto nuevos como existentes, conozcan y se alineen con los valores, cultura y objetivos de la empresa, lo que resultará en un mayor sentido de pertenencia y lealtad. Esto, a su vez, mejorará el compromiso organizacional y contribuirá a un entorno laboral más productivo y cohesivo.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda implementar un programa de integración cultural desde el primer día de trabajo, para fortalecer el compromiso afectivo y de pertenencia. Esto podría incluir sesiones donde se resalten los valores, misión y visión de la empresa, así como actividades que fomenten un sentido de pertenencia y alineación con la cultura organizacional. Además, sería útil crear incentivos y oportunidades de desarrollo profesional para que los empleados se sientan valorados y conectados emocionalmente con la empresa.

Se sugiere mejorar la estructura del programa de inducción, enfocándose especialmente en la inducción general. Se recomienda incluir módulos detallados sobre la historia, valores y misión de la empresa, y realizar actividades que involucren a los nuevos empleados en la cultura organizacional. Además, se debe garantizar que los empleados comprendan plenamente su rol y cómo contribuyen al éxito general de la organización desde el inicio de su integración.

Se recomienda que el Programa de Inducción para Nuevos Empleados se enfoque en una introducción integral a la cultura organizacional, la seguridad ocupacional, la formación técnica y la ética corporativa. Las sesiones deben ser interactivas y acompañadas de retroalimentación constante para garantizar que los nuevos empleados se sientan bien integrados desde el principio.

Se sugiere que el Programa de Reinducción para Empleados Existentes debe enfocarse en la actualización de procedimientos operativos, refuerzo de la cultura organizacional y gestión ambiental, y nuevas políticas de seguridad. Se sugiere realizar este programa periódicamente para asegurar que los empleados estén al tanto de las mejoras tecnológicas y de operación.

REFERENCIAS

- Acosta, C., Olivero, E., & Acosa, C. (2023). *Factores del Bienestar Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una IPS del Caribe*. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/475/518>
- Acosta, J. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83667>
- Almeida, J., Bravo, J., & García, K. (2021). Análisis de las estrategias de inducción del talento humano en las PYMEs de Quinindé periodo 2020 - 2021. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 20–37. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/29>
- Alvarez, J., & Lorenzo, M. (2021). *Inducción y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del Hotel San Eduardo E.I.R.L. Chiclayo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89701>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2018). *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas*. <http://ref.scielo.org/by66vy>
- Bayona, F. (2022). *EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHICLAYO 2021*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/6907>
- Blount, J. B. (2022). Betting on Talent: Examining the Relationship between Employee Retention and Onboarding Programs. *Engaged Management ReView*, 5(3). <https://doi.org/10.28953/2375-8643.1083>
- Cahuana, Lady. (2023). *Salario emocional y compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123513>
- Calderón, G., Milena, C., Serna, H., & Naranjo, C. (2019). *Sentido y significado de la socialización organizacional Sense and meaning of organizational socialization Contenido*. <https://www.researchgate.net/publication/331175737>
- Carrasco, C., & Sanchez, A. (2020). *Gamificación para mejorar el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque. Tesis*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46315>
- Castro, T., & Fidel, M. (2020). *La Gestión de la inducción en el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte-2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67886>

- Chavarria, M. (2023). *Niveles comparativos en la gestión del compromiso organizacional en los colaboradores de la Policía Nacional del Perú-2023*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/120430>
- Chiang, M., Escalona, K., & Rivera, M. (2024). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL, ANÁLISIS DE CLASES LATENTES EN TRABAJADORES DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA*.
<https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- Contreras, M. (2023). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, 2022*.
<https://hdl.handle.net/20.500.14414/21292>
- Corbacho, J. (2022). *PROCESO DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA SMARTFIT S.A.C. DE LA CIUDAD DEL CUSCO-2022*.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5811>
- Cuenca, R., & López, H. (2020). *Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO*. 37, 43–56.
<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Díaz, M. (2020). *IMPORTANCIA DE LOS PROCESOS DE INDUCCIÓN PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL TALENTO HUMANO*.
<https://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2213811024/2213811024.pdf>
- Hernández, H. (2019). Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la Ciudad de Durango. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 13, 17–33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Hernandez, M. (2022). *Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de una universidad privada, 2021*.
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5904>
- Hernández, R., & Mendoza, Paulina. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hernández, S., & Martínez, P. (2023). *METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9316455.pdf>

- Idrogo, Z. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal que labora en el servicio de la central de esterilización de Chiclayo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121959>
- Infante, C. (2020). *IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN SEMIPRESENCIAL EN UNA UNIDAD VIRTUAL DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA LICENCIADA DE LIMA METROPOLITANA*. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6932>
- Inga-Aguagallo, C. F. (2023). Análisis del proceso de inducción del talento humano en las PYMES, Quinindé, 2020 - 2021. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2), 30–44. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/66>
- Isique, M. (2023). *El onboarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/7048>
- Jim, E. L., Pio, R. J., Asaloei, S. I., Leba, S. M. R., Angelianawati, D., & Werang, B. R. (2024). Work-Related Stress, Emotional Exhaustion, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Indonesian Healthcare Workers. *International Journal of Religion*, 5(5), 308–316. <https://doi.org/10.61707/6fzykj38>
- Johel, L. (2023). *EL PROCESO DE INDUCCIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE NUEVOS TRABAJADORES DE LAS MYPES DE LIMA METROPOLITANA - 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/9992>
- Leal, M. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 116. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Leon, Y., & Purisaca, F. (2021). *Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de Agroindustria AIB S.A – Motupe*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82520>
- Lorente, A., Valiente, P., & Del Toro, J. (2021). *GESTIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS DIRECTORES ESCOLARES NOVELES: FUNDAMENTOS CONCEPTUALES, ORIENTADORES Y REFERENCIALES*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n84/1990-8644-rc-18-84-58.pdf>
- Mamani, C., Palacios, T., Priori, M., & Tellez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153–172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>

- Marcos, A., Tirado, G., & Topa, G. (2018). Socialización organizacional anticipatoria y su relación con las actitudes y conductas de los opositores al Cuerpo Nacional de Policía. *Acción Psicológica*, 15(2), 129–146. <https://doi.org/10.5944/ap.15.2.24091>
- Meyde, T. (2021). *Inducción del personal y compromiso organizacional en la empresa Amauta corredores de seguros generales Eirl, Comas, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111923>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Obando, P. (2024). *PROPUESTA DE UN DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN QUE FORTALEZA A TRAVÉS DE UN MANUAL ESTRUCTURADO, LOS CONOCIMIENTOS DE TODOS LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL REGISTRO NACIONAL EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2023*. <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/handle/11506/localhost/xmlui/handle/11506/2538>
- Ortega, L., Lozano, R., & Amador, M. (2023). La importancia de la inducción laboral estratégica para el desarrollo profesional en la Universidad Politécnica de Tulancingo, Hidalgo, México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1698>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pérez, A., Stefanya, L., & López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e2646. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Petrilli, S., Galuppo, L., & Ripamonti, S. C. (2022). Digital Onboarding: Facilitators and Barriers to Improve Worker Experience. *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/su14095684>
- Pimentel Vázquez, I., Lourdes Evelyn Apodaca del Ángel Tijuana, D., & Junio, B. (2021). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una*

- maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12930/7897>
- Ponce, S., Ponce, S., & Sumba, R. (2023). *Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292152>
- Ponciano, E. (2022). *CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II-1 DR. JOSÉ PEÑA PORTUGUEZ TOCACHE, SAN MARTIN – 2021.*
- Quispe, D., Carcausto, W., & Carazas, W. (2024). *CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR. CHAKIÑAN, REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES, 23, 242–262.*
<https://doi.org/10.37135/chk.002.23.11>
- Salomon, D., Carcausto, W., & Carazas, W. (2024). *CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR.*
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7887>
- Sanjinez, S. (2023). *Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción laboral en una entidad privada de la ciudad de La Paz.*
<https://doi.org/10.55739/fer.v26i26.135>
- Tapia, A., Matovalle, M., & Vásquez, E. (2023). *ORGANIZATIONAL LEARNING OF INDUCTION PROCESSES IN CELEC EP, CELEC SUR BUSINESS UNIT.*
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3142>
- Tavara, E. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/11492>
- Villalobos, D. (2021). *EL ONBOARDING Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE ALMA PERÚ, CHICLAYO, 2021.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8580>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo	Variables	Teorías	Metodología	Población
<p>¿Cuáles son los elementos de un programa de inducción y reinducción en el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa recicladora de Lambayeque en 2024?</p>	<p>Proponer un programa de inducción y reinducción en el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa recicladora de Lambayeque en 2024.</p>		<p>Teoría de la Expectativa (Víctor Vroom, 1964).</p>	<p>Tipo: Básica</p>	<p>Población:</p>
	<p>Objetivos específicos</p>	<p>Programa de inducción</p>		<p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Muestra:</p>
	<p>Identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa recicladora de Lambayeque 2024</p>		<p>Teoría del Compromiso Organizacional (John Meyer y Natalie Allen, 1991).</p>		<p>Técnica: Encuesta</p>
	<p>Indicar los factores que afectan el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa recicladora de Lambayeque 2024.</p>	<p>Compromiso organizacional.</p>		<p>Nivel: Propositivo</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario</p>

Diseñar un programa de inducción para nuevos empleados y un programa de reinducción para empleados existentes.

Teoría de la Socialización Organizacional (John Van Maanen y Edgar Schein, 1979).

Diseño: No experimental-transversal

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Técnica e instrumento	Escala de Medición
Programa de inducción	Un programa de inducción en una institución tiene como objetivo integrar a los nuevos miembros mediante una orientación completa sobre la misión, visión y valores organizacionales. Incluye sesiones informativas y herramientas para el desarrollo profesional, centradas en competencias clave para el puesto. Además, aborda aspectos emocionales y psicológicos, facilitando la adaptación al entorno laboral. Este enfoque integral fomenta el	Inducción General	Conferencia, curso, taller o charlas (1,2)	Encuesta-cuestionario	Ordinal Escala del tipo de Likert: Nunca 1 Casi Nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
			Películas y presentaciones (3,4)		
			Manual de bienvenida (5,6)		
		Inducción Específica	Presentación con el jefe inmediato (7,8)		
			Presentación con los compañeros (9,10)		
			Objetivos del puesto (11,12)		
			Especificaciones de funciones (13,14)		
			Operaciones (15,16)		
			Entrega de equipos y materiales de trabajo (17,18)		
			Explicación de rutina diaria (19,20)		

	sentido de pertenencia y motivación, asegurando una transición más fluida y exitosa (León y Purisaca, 2021).			
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es la conexión psicológica entre un empleado y su empresa, que influye en su decisión de quedarse o irse. Incluye lealtad, identificación y participación, reflejando la afinidad del empleado con la empresa y sus objetivos. Este compromiso implica aceptar las metas organizacionales y desear permanecer en la empresa. Destaca la fuerte conexión emocional y los costos percibidos en la decisión de continuar o abandonar Meyer & Allen (1991)	Compromiso afectivo	Identificación emocional	
			Satisfacción laboral	
			Orgullo de pertenencia	
			Lealtad hacia la empresa	
			Motivación intrínseca	
			Vinculación emocional con los colegas	
			Compromiso emocional con los proyectos	
			Satisfacción con el reconocimiento	
		Compromiso de pertenencia	Identificación con los valores de la empresa	
			Participación en actividades organizacionales	
			Colaboración con compañeros	
			Comunicación abierta	
			Compromiso con los objetivos organizacionales	
			Sentido de comunidad	
			Lealtad al equipo de trabajo	
		Compromiso de continuidad	Participación en la toma de decisiones	
			Percepción de costos de salida	
			Valor percibido de las oportunidades externas	
			Estabilidad laboral	
			Inversión personal en la empresa	
			Crecimiento profesional dentro de la empresa	
Dependencia económica de la empresa				
Comparación de beneficios				
Percepción de las barreras para dejar la empresa				

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimado colaborador, nos gustaría invitarlo a participar en este cuestionario diseñado para evaluar el compromiso dentro de la organización. El objetivo del presente instrumento es conocer el nivel de compromiso para con la empresa

Agradecemos de antemano su colaboración:

EDAD: _____

SEXO: _____

TIEMPO EN LA
EMPRESA: _____

¿HA RECIBIDO INDUCCIÓN AL MOMENTO DE INGRESAR A
LABORAR?: _____

N	Compromiso Afectivo:	NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VEC ES 3	CASI SIEMP RE 4	SIEMP RE 5
1	Me siento emocionalmente identificado con los objetivos de esta empresa.					
2	Estoy satisfecho con mi trabajo dentro de esta empresa.					
3	Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa.					
4	Soy leal a esta empresa, incluso cuando enfrento desafíos laborales.					
5	Mi motivación para trabajar aquí proviene de una satisfacción personal.					
6	Tengo una fuerte conexión emocional con mis colegas en esta empresa.					
7	Me siento emocionalmente comprometido con los proyectos en los que participo.					

8	Estoy satisfecho con el reconocimiento que recibo por mi trabajo en esta empresa.					
	Compromiso de Pertenencia:	NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VEC ES 3	CASI SIEMP RE 4	SIEMP RE 5
9	Los valores de la empresa reflejan mis propios valores personales.					
10	Participo activamente en las actividades organizacionales que se realizan en la empresa.					
11	Colaboro de manera efectiva con mis compañeros de trabajo.					
12	Siento que puedo comunicarme abiertamente con mis superiores y colegas.					
13	Estoy comprometido con los objetivos organizacionales de la empresa.					
14	Siento un fuerte sentido de comunidad dentro de mi equipo de trabajo.					
15	Soy leal a mi equipo de trabajo y a la empresa en general.					
16	Participo activamente en la toma de decisiones que afectan mi trabajo.					
	Compromiso de Continuidad:	NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VEC ES 3	CASI SIEMP RE 4	SIEMP RE 5
17	Considero que dejar esta empresa implicaría altos costos personales y profesionales.					
18	Percibo que las oportunidades externas no son tan valiosas como mi posición actual en esta empresa.					
19	Siento que tengo estabilidad laboral en esta empresa.					
20	He invertido una gran cantidad de tiempo y esfuerzo en esta empresa.					

2 1	Veo oportunidades claras para mi crecimiento profesional dentro de esta empresa.					
2 2	Mi situación económica depende significativamente de mi trabajo en esta empresa.					
2 3	Los beneficios que obtengo en esta empresa son superiores a los que podría obtener en otros lugares.					
2 4	Percibo que existen barreras significativas para dejar esta empresa.					

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE INDUCCIÓN DE PERSONAL

Instrucciones: Estimado colaborador, nos gustaría invitarlo a participar en este cuestionario diseñado para evaluar la inducción de personal. El objetivo del presente instrumento es conocer el nivel de conocimiento acerca de temas la empresa

Agradecemos de antemano su colaboración:

EDAD: _____

SEXO: _____

TIEMPO EN LA EMPRESA: _____

¿HA RECIBIDO INDUCCIÓN AL MOMENTO DE INGRESAR A LABORAR?: _____

INDUCCIÓN DE PERSONAL						
N	Inducción General	NU NCA 1	CA SI NU NC A 2	A VE CE S 3	CASI SIEM PRE 4	SIEM PRE 5

1	Se le explicó las Funciones Principales de la Organización desde el primer día que ingresó a laborar.					
2	Le mostraron las instalaciones de la organización cuando ingresó a laborar.					
3	Le presentaron al representante de la Organización y su Consejo Directivo al momento de ingresar.					
4	Se mencionó las políticas organizacionales en su Inducción.					
5	Se explicó los procesos que deben de realizar en cada área para poder iniciar una actividad					
6	Le dieron a conocer los objetivos organizacionales a largo plazo que tiene la organización.					
7	Conocer la misión y visión de la organización hace que te sientas comprometido con ella.					
8	Le explicaron las Funciones Específicas que iba a desempeñar en su puesto de Trabajo.					
9	Le dieron a conocer las pautas necesarias para desarrollar las actividades de su puesto de Trabajo.					
10	Su jefe inmediato resuelve sus dudas con respecto a sus funciones luego de recibir la inducción.					
	Inducción Específica	NU NCA 1	CA SI NU NC A 2	A VE CE S 3	CASI SIEM PRE 4	SIEM PRE 5
11	Realizaron dinámicas para empezar a tener una buena comunicación con los demás colaboradores de la Organización					
12	Han hecho recreaciones de las funciones que va a realizar en su puesto de trabajo.					
13	En su inducción realizaron un trabajo en equipo con el fin de competir.					
14	Le entregaron los Reglamentos Internos (RIT y RISST) al momento de ingresar a laborar					

1 5	Le mencionaron los Valores que se ponen en práctica en la organización					
1 6	Dieron a conocer cuáles son sus derechos y deberes dentro de la organización.					
1 7	Tuvo una entrevista con su Jefe Inmediato después de recibir la Inducción					
1 8	Se han comentado problemas organizacionales en grupo					

ANEXO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Teodoro Carranza Estela

Centro laboral: Universidad César Vallejo

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado: Doctor

Mención: Doctor en Administración

Institución donde lo obtuvo: Universidad César Vallejo

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X

9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje total	70				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = **93.33%**

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias

Listo para su aplicación

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Teodoro Carranza Estela identificado con DNI. N° 08074405 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista:

1. Kevin Oscar Cuzquén Guerrero, en la investigación denominada: "Programa de Inducción y Reinducción para el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de una empresa Recicladora de Lambayeque 2024"



.....
Firma del experto
Dr. Teodoro Carranza Estela
DNI: 08074405



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CARRANZA ESTELA
Nombres	TEODORO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	08074405

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ADMINISTRACION
Fecha de Expedición	28/09/15
Resolución/Acta	0567-2015-UCV
Diploma	UCV17922
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Noviembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002214076



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/11/2024 14:56:53-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: David Fernando Aliaga Correa

Centro laboral: Sudamericana Vigilancia y Servicios Especializados S.A.C.

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado: Doctor

Mención: Doctor en Administración

Institución donde lo obtuvo: Universidad César Vallejo

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	

9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				X	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje total	69				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = **92%**

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias

Listo para su aplicación

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, David Fernando Aliaga Correa identificado con DNI. N° 27168879 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista:

1. Kevin Oscar Cuzquén Guerrero, en la investigación denominada: "Programa de Inducción y Reinducción para el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de una empresa Recicladora de Lambayeque 2024"



.....
Firma del experto
Dr. David Fernando Aliaga Correa
DNI: 27168879



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ALIAGA CORREA**
Nombres **DAVID FERNANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **27168879**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0119-2017-UCV**
Diploma **052-009847**
Fecha Matrícula **10/01/2015**
Fecha Egreso **25/07/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Noviembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002214080



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/11/2024 14:59:21-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				X	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje total	68				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100= **90.67%**

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias

Listo para su aplicación

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Marco Agustín Arbulú Ballesteros identificado con DNI. N° 16756158 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista:

1. Kevin Oscar Cuzquén Guerrero, en la investigación denominada: "Programa de Inducción y Reinducción para el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de una empresa Recicladora de Lambayeque 2024"

.....
Firma del experto
Dr. Marco Agustín Arbulú Ballesteros
DNI: 16756158



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ARBULU BALLESTEROS
Nombres	MARCO AGUSTIN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16756158

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rectora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS
Secretario General	FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
Directora	TOMASA VALLEJOS SOSA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ADMINISTRACION
Fecha de Expedición	11/11/21
Resolución/Acta	524-2021-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2021-0703
Fecha Matrícula	07/06/2014
Fecha Egreso	02/10/2016

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Noviembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002214085



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/11/2024 15:01:39-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

SERVICIOS GENERALES BIO RECICLAJE E.I.R.L.



**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

05 de setiembre del 2024

CARTA N°18 - 2024- SERVICIOS GENERALES BIO RECICLAJE E.I.R.L.

Dirigido a : Kevin Oscar Cuzquen Guerrero

Estudiante de la Escuela profesional de Administración

De : Limber Pérez Chuquizuta

Gerente General

Asunto : CARTA DE ACEPTACION PARA REALIZAR INVESTIGACION

De mi especial consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a usted por medio de la presente, con la finalidad de hacer de su conocimiento que en atención a lo solicitado acepto a la estudiante de la Escuela profesional de Administración KEVIN OSCAR CUZQUEN GUERRERO para la realización de su trabajo de investigación en nuestra empresa agroindustrial. La investigación titulada: *“Programa de Inducción y Reinducción Para el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de una Empresa Recicladora de Lambayeque 2024”*.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente:


LIMBER PEREZ CHUQUIZUTA
GERENTE GENERAL
SERVICIOS GENERALES BIO RECICLAJE E.I.R.L.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0690-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 26 de diciembre de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0281-2024/FACEM-DA-USS, de fecha 26 de diciembre de 2024, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 26/12/2024, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de estudiantes del Curso Taller de actualización – 2024-II, a cargo de la Dra. Heredia Llatas Flor Delicia, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Taller de actualización – 2024-II, a cargo de la Dra. Heredia Llatas Flor Delicia, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



USS Dra. Maribel Carranza Torres
Decana de la Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.



USS Mg. Liset Sugolily Silva Gonzales
Secretaría Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

Cc. Escuela / Archivo

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Plmentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elias Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0690-2024-FACEM-USS**

N°	AUTOR(S)	TÍTULO PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	SUB LÍNEA DE INVESTIGACION
1	CUZQUEN GUERRERO KEVIN OSCAR	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA RECICLADORA DE LAMBAYEQUE 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
2	FARJE LAIME ROSA NELLY GONZALES RUIZ JAZMIN EVELYNG	INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE MOQUEGUA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
3	MONTENEGRO SAMILLAN, FLOR DE MARIA	CONTROL PREVENTIVO PARA LA EFICACIA EN CONTRATACIONES MENORES O IGUALES A 8-UIT EN UNA ENTIDAD ADSCRITA AL MIDAGRI, PERÚ-2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
4	REYES ALVARADO KATHERINE CARLA	LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE ICA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
5	SEMINARIO LLAJA JOSÉ FRANKLIN	INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Plmentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elias Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 02 de febrero del 2025

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

Cuzquén Guerrero Kevin Oscar con DNI : 72928663

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada:

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA RECICLADORA DE LAMBAYEQUE 2024 presentado y aprobado en el año 2025 como requisito para optar el título de licenciado en administración de empresas de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración de empresas, Programa de estudios de Administración , por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>. así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Kevin Oscar Cuzquén Guerrero	72928663	



**ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN
DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN**

Código:	F3.PP2-PR.02
Versión:	02
Fecha:	18/04/2024
Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera**, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RENDUCCIÓN PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA RECICLADORA DE LAMBAYEQUE 2024** elaborado por el estudiante **Cuzquén Guerrero Kevin Oscar**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **12%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 11 de febrero de 2025

Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	CA	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D2	CP	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D3	CC	CO
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	1	3	2	2	2	3	1	16	1	4	1	1	4	4	2	4	2	22	2	2
2	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	3	1	2	2	2	3	2	4	19	2	2	3	1	3	3	3	4	4	23	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	2	2	1	2	2	1	3	3	16	1	1	3	1	3	2	3	2	3	18	1	2
4	2	3	2	3	3	3	2	3	21	2	2	2	2	2	3	2	2	1	16	1	2	3	1	2	2	3	1	1	15	1	2
5	3	3	3	3	3	2	2	3	22	2	4	2	4	2	4	2	4	4	26	2	1	3	2	2	4	1	2	2	17	1	1
6	3	3	2	2	3	3	3	3	22	2	2	2	3	3	3	2	2	3	20	2	3	3	3	1	1	2	1	3	17	1	2
7	4	3	3	2	3	2	3	2	22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	17	1	3	3	1	3	3	1	1	4	19	2	2
8	3	3	3	3	3	3	1	3	22	2	2	4	2	2	2	2	2	3	19	2	3	2	1	4	3	2	1	3	19	2	2
9	2	3	2	3	3	2	3	3	21	2	4	2	2	2	2	3	3	2	20	2	1	4	2	3	1	3	3	2	19	2	2
10	2	3	2	2	3	3	3	4	22	2	2	2	2	3	4	2	2	2	19	2	2	3	2	1	3	4	2	3	20	2	2
11	3	3	3	3	3	1	2	3	21	2	4	2	2	2	4	4	4	4	26	2	2	2	2	1	2	3	2	2	16	1	2
12	3	3	3	3	2	3	2	2	21	2	2	2	4	2	2	3	3	3	21	2	1	4	3	4	1	2	4	2	21	2	2
13	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	3	2	2	4	2	2	2	3	20	2	1	4	1	1	2	2	3	1	15	1	2
14	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	2	2	3	4	2	2	2	2	19	2	2	3	3	1	3	2	3	4	21	2	2
15	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2	3	3	2	2	2	2	4	4	22	2	4	2	1	3	3	2	4	3	22	2	2
16	1	4	3	2	3	3	2	3	21	2	4	2	3	3	2	4	3	3	24	2	2	1	1	2	3	3	2	3	17	1	2
17	2	3	3	3	3	2	2	3	21	2	3	2	3	2	3	4	3	3	23	2	4	4	3	1	1	3	2	3	21	2	2
18	3	2	3	3	2	3	3	3	22	2	4	3	4	2	3	3	2	4	25	2	3	4	2	3	4	3	2	2	23	2	2
19	2	3	3	3	3	3	2	3	22	2	3	2	4	2	2	2	2	4	21	2	3	3	1	4	1	2	3	1	18	1	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	2	2	2	2	2	4	19	2	4	2	4	2	4	1	1	4	22	2	2
21	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2	4	3	2	3	4	2	3	2	23	2	3	1	1	3	1	1	3	2	15	1	2
22	3	2	2	3	3	2	3	3	21	2	2	4	2	3	2	3	3	4	23	2	3	1	3	1	3	1	2	2	16	1	2
23	3	3	2	3	2	3	3	2	21	2	2	2	3	3	4	3	2	2	21	2	3	1	1	3	1	3	2	2	16	1	2
24	3	3	3	3	2	2	2	3	21	2	4	2	3	4	4	4	3	4	28	2	2	1	1	3	3	3	2	3	18	1	2
25	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	3	4	2	3	4	2	4	4	26	2	3	3	1	2	3	3	3	2	20	2	2
26	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2	2	2	3	4	4	2	2	4	23	2	3	2	1	3	3	2	3	3	20	2	2
27	4	3	1	3	3	3	3	2	22	2	2	4	2	2	3	4	2	4	23	2	3	3	1	2	1	2	3	3	18	1	2
28	3	3	3	3	3	3	1	3	22	2	3	4	4	2	2	2	4	2	23	2	2	2	1	1	1	3	2	3	15	1	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	20	2	1	3	3	1	3	3	3	3	20	2	2
30	3	2	3	3	3	2	3	3	22	2	2	2	3	2	2	2	2	4	19	2	1	1	3	3	3	3	2	3	19	2	2
31	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	2	2	2	2	4	2	20	2	1	2	3	3	3	3	1	2	18	1	2
32	3	2	3	3	2	2	3	3	21	2	4	2	2	2	2	4	2	3	21	2	1	3	1	3	2	1	3	1	15	1	2
33	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	2	4	4	4	2	3	2	4	25	2	1	3	2	3	3	3	3	2	20	2	2
34	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	2	4	2	2	4	3	3	3	23	2	1	2	1	1	2	2	3	3	15	1	2
35	3	2	3	2	3	3	3	3	22	2	2	3	4	4	2	4	2	4	25	2	3	2	2	3	1	1	3	1	16	1	2
36	1	1	1	1	3	3	4	3	17	1	2	3	2	4	3	2	2	3	21	2	3	3	1	1	3	3	2	3	19	2	2