

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**El onboarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos  
del sector inmobiliario, 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Mariaemilia Stefany Isique Amasifuen**

**ASESOR**

**Rafael Angel Olaya Leon**

<https://orcid.org/0000-0003-0920-3560>

**Chiclayo, 2023**

**El onboarding y el desempeño laboral de los trabajadores  
chiclayanos del sector inmobiliario, 2021**

PRESENTADA POR

**Mariaemilia Stefany Isique Amasifuen**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Jessica Karin Solano Cavero

PRESIDENTE

Rocio Elizabeth Saavedra Yorente  
SECRETARIO

Rafael Angel Olaya Leon  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios por darme la vida y estar conmigo en cada paso que he dado; gracias por guiarme por el camino correcto y por darme la perseverancia necesaria para continuar en los momentos difíciles de mi vida.

Para mis padres, hermanos, hermanas, los consejos son sus valores y su arduo trabajo para hacernos buenas personas; y el gran amor que nos brindan.

## **Agradecimientos**

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, dado que nuestra formación como personal y profesional depende de ellos, porque sirven de guía para nuestra vida en la etapa de crecimiento y superación personal.

A mi asesor Olaya León, Rafael Ángel por compartir sus conocimientos conmigo y por el apoyo a mi crecimiento durante el proceso de mi investigación al igual que mi docente del curso.

# EL ONBOARDING Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CHICLAYANOS DEL SECTOR INMOBILIARIO, 2021.

## ORIGINALITY REPORT

<b>13%</b> SIMILARITY INDEX	<b>12%</b> INTERNET SOURCES	<b>2%</b> PUBLICATIONS	<b>3%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>docero.mx</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Manuela Beltrán Virtual</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>1library.co</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>docplayer.es</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Infile</b> Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>vsip.info</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>

## Índice

Resumen.....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
Revisión de literatura.....	10
Materiales y métodos .....	16
Resultados y discusión .....	19
Conclusiones .....	30
Recomendaciones .....	31
Referencias.....	32
Anexos .....	35

## Resumen

El onboarding es una práctica empresarial, adecuado para todas las situaciones de incorporación, porque tiene una investigación empírica y se ha puesto en práctica en muchos campos de integración al personal. Sin embargo, existe desconocimiento en su interpretación para poder gestionar el proceso de integración, adaptación del colaborador y finalmente potenciar el buen desempeño laboral. Por ello, el objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación del onboarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental. Por otro lado, la investigación tuvo una población infinita, por lo que el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, siendo un total de 40 trabajadores en la cual se logró determinar el nivel del onboarding en cada uno de ellos. En base a ello, según los resultados, se llegó a la conclusión de que en el rubro inmobiliario no siguen un procedimiento apropiado en la contratación, capacitación y formación de los nuevos integrantes, afectando de manera significativa el desempeño laboral.

**Palabras claves:** inmobiliario, formación, contratación.

**Clasificación JEL:** L85, M53, M51

## **Abstract**

The onboarding is a business practice, suitable for all onboarding situations, because it has empirical research and has been put into practice in many fields of personnel integration. However, there is a lack of knowledge in its interpretation to be able to manage the integration process, employee adaptation and finally enhance good work performance. Therefore, the general objective of this research was to determine the relationship between onboarding and the job performance of Chiclayan workers in the real estate sector. Likewise, it had a quantitative approach, correlational level and non-experimental design. On the other hand, the research had an infinite population, so the type of sampling was non-probabilistic for convenience, with a total of 40 workers in which it was possible to determine the level of onboarding in each of them. Based on this, according to the results, it was concluded that in the real estate sector they do not follow an appropriate procedure in the hiring, training and training of new members, significantly affecting job performance.

**Keywords:** real estate, training, hiring.

**JEL classification:** L85, M53, M51

## **Introducción**

En todo proceso selectivo, la integración, incorporación e inducción debe empezar con una relación exitosa tanto en el ámbito profesional como particular para una mayor productividad. En la actualidad, las microempresas deben formar desde el inicio un sentido de pertenencia hacia el personal nuevo para que finalmente su desempeño sea efectivo.

Según IPADE (2019) explica que el OnBoarding es un proceso que busca activar la incorporación del capital humano a la entidad, ya que está centrado en la orientación de los nuevos participantes con la finalidad de ayudarles a adaptarse a la cultura empresarial. En relación con el desempeño laboral, Molina (2018) comenta que es la manera organizada para medir, evaluar e influir sobre las características, conductas y resultados afines con el trabajo, para revelar qué tan productivo es el practicante y si puede promover su beneficio a futuro.

En Sudamérica, países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han realizado herramientas de la GTH (Gestión del Talento Humano) en sus organizaciones para apoyar al personal, produciendo resultados efectivos para el logro de las metas (Ramírez et al., 2018). Por otro lado, Torres, Espejo & Pérez (2019), explica que en este proceso de inducción muchas veces existe una desconfianza hacia el ambiente de trabajo, por ende, no se logra en su totalidad un sentido de pertenencia a la entidad, debido al desconocimiento de las funciones, los procedimientos y objetivos de sus cargos, provocando un incidente no solo a los nuevos trabajadores sino también a quienes comparten el lugar de trabajo.

Asimismo, cabe destacar que aún es escaso el conocimiento del OnBoarding, por parte de las empresas peruanas, debido a que se suele comparar la inducción con el Onboarding, cuando en realidad, ambos términos deben complementarse y beneficiarse mutuamente para que el nuevo trabajador se adapte de inicio a fin obteniendo resultados positivos en el puesto asignado (Tavara, C. s.f). Sin embargo, el problema que viene desarrollando en aquellas microempresas es el inadecuado proceso del OnBoarding frente al desempeño laboral de los trabajadores chichilayanos del sector inmobiliario. Es por eso que surgen dudas o se genera confusión en el colaborador al realizar sus funciones, obteniendo situaciones de estrés y frustración creando un clima no favorable para todos. Por otro lado, al principio muchas de las medianas y pequeñas empresas el proceso de inducción es explicado verbalmente, más no se brinda un material de las funciones a desempeñar, lo cual es de suma importancia para que el colaborador esté preparado antes del procedimiento.



Con respecto a las consideraciones expresadas anteriormente, se realizará un estudio a los trabajadores del sector inmobiliario, pertenecientes a la ciudad de Chiclayo sobre el OnBoarding y el desempeño laboral. Ante ello, la presente investigación pretende resolver la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona el OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021? Puesto que, es necesario desde un panorama horizontal analizar y estudiar dichas variables, debido a que es una buena práctica empresarial, porque permite gestionar el proceso de integración, adaptación del colaborador para finalmente potenciar el desempeño de la mejor manera. Dicho esto, se tomó como principal objetivo determinar la relación del OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario 2021, y como objetivos específicos, identificar los niveles del Onboarding, identificar los niveles del desempeño laboral y determinar las relaciones de las dimensiones del OnBoarding y las dimensiones del desempeño laboral.

La investigación es de vital importancia, porque busca dar a conocer la relación del OnBoarding con el fin de que, al iniciar, los nuevos trabajadores comprendan la organización como políticas, métodos y finalmente lograr una correcta integración con todos los miembros del equipo. No obstante, el OnBoarding, no ha sido materia de estudio dentro del contexto actual del sector inmobiliario, porque se desconoce la investigación entre dichas variables al no contar con mucha información, por lo que en esta investigación tiene un particular interés dado que sólo se ha desarrollado para las áreas de ingenierías, ya que consiste en distintos métodos, técnicas que ayuda a los profesionales a alcanzar sus metas y objetivos laborales.

Sin embargo, para dar sustento a la investigación y responder a los objetivos se ha basado en el modelo de incorporación de Bauer para la variable OnBoarding, el cual plantea 6 dimensiones, los cuales son adecuados para todas las situaciones de incorporación, porque tienen una base empírica y es muy citado en muchos campos. Asimismo, para el desempeño laboral, se aplicará el modelo de las dimensiones de Robbins & Judge para evaluar los resultados del comportamiento de los trabajadores de las distintas actividades.

## Revisión de literatura

Con respecto a los antecedentes encontrados en cuanto a la variable OnBoarding o incorporación, en primer lugar, la investigación realizada por Bautista (2018), quien propuso un programa para la empresa Stefanini con el objetivo de fortalecer el proceso de Onboarding. Los resultados obtenidos ayudaron a reducir la ansiedad que apreciaron los trabajadores cuando se inicia un nuevo trabajo, proporcionando investigación fundamental sobre la entidad y la investigación que se requiere para desempeñar satisfactoriamente las tareas. Pues, el Onboarding es una estrategia importante, debido a que se logra altos niveles de desempeño, integración a la cultura profesional y sentido de pertenencia. Asimismo, Candia & Jacquin (2019), desde la perspectiva de la gerencia y los trabajadores, comentaron el proceso de incorporación y capacitación en el trabajo para los nuevos empleados. El resultado de quienes aceptaron el Onboarding realizaron mejor desempeño laboral y sentido de pertenencia a la empresa. Consideraron también, que la inducción o el Onboarding facilita la integración en el campo de trabajo, aprendizaje en el desempeño de las funciones y permite realizar tareas con seguridad. Desde el punto de vista del trabajador, les ha generado un sentido de pertenencia a la organización.

De la misma manera, Calderón, G., Serna, H., Álvarez, C., Naranjo, C. (2019), realizaron un estudio para determinar el sentido y el significado de la socialización o inducción organizacional para las empresas y para los individuos, obteniendo como resultado que, la preparación para un óptimo funcionamiento involucra tener en cuenta la socialización como un proceso orientado a dar al recién llegado los instrumentos para su buen desempeño. Además, prepararse para un buen desempeño significa ver la socialización como un proceso diseñado para brindar al recién llegado las herramientas que le permitan movilizar, es decir, está diseñado específicamente para potenciar su desempeño y optimizar su respuesta a los objetivos estratégicos. Por tanto, este proceso influye no solamente para la etapa inicial del nuevo colaborador sino incluso para toda la vida organizacional, desde un proceso integral que aborde tanto el contenido como las tácticas. Mientras que, López, H & Hernández, V (2020), investigaron las barreras de acceso tecnológico en base al modelo de inducción que permita optimizar la adaptación de los nuevos participantes. Los hallazgos de este estudio mostraron que, en los primeros días, los nuevos trabajadores muestran miedo al desconocer el ambiente de trabajo porque no logran crear un sentido de pertenencia. Sin embargo, Scott, Dieguez, Deepak, Gu & Wildman (2021), averiguaron sobre la incorporación efectiva y la socialización de los recién llegados durante la pandemia global COVID-19, con el fin de ayudar de manejar

el estrés antes de ingresar a un nuevo lugar de trabajo. Los resultados muestran que los empleados orientados a una organización con un programa de OnBoarding bien estructurado tienen un 69% más de probabilidades de permanecer en la empresa. Es por eso que las organizaciones con poca experiencia en el manejo de la OnBoarding virtual no han tenido otra opción que incorporarse virtualmente durante las leyes requeridas por el gobierno.

Ahora bien, Bautista et al (2020) estudió el desempeño laboral desde una perspectiva teórica a través del desarrollo del modelo Campbell, para medir el desempeño laboral de manera integral, con el fin de manifestar estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, ya que se orienta en el comportamiento de los trabajadores y el control de los resultados. Mientras que, Castro & Delgado (2020), realizó investigaciones sobre las condiciones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, teniendo como resultado que la óptima solución al problema es la retención de colaborador, dado que se valora aún más cuando las organizaciones revelan que resulta tres veces más caro realizar una nueva contratación que retener alguno de los colaboradores. Por tanto, la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las formaciones y estímulos de desempeño que realiza la entidad.

## **Onboarding**

Harpelund (2019), señala que la incorporación consiste en controlar lo que sucede cuando se nombran nuevos empleados. Es la forma en que se establece su percepción de la cultura de la empresa; asegurarse de que construyan las relaciones correctas con sus colegas; y que desde el primer día o incluso antes los esfuerzos y resultados que se les exigen sean claros, para que rindan de forma óptima.

Orozco (2002), menciona que la inducción o el onboarding es un proceso que tiene como objetivo la introducción o presentación de nuevos empleados a una organización, para que ambos se familiaricen y comprendan lo antes posible la forma de brindarles ayuda y soporte. Al mismo tiempo conocer el ambiente de la organización, los servicios que brinda y el detalle de funciones y cargos.

Bradt & Vonnegut (2009), resalta que el onboarding es adquirir, acomodar, asimilar y acelerar a los nuevos miembros del equipo ya sea fuera o dentro de la organización. El prerrequisito para el onboarding exitoso es conseguir que su organización se alinea en torno a la necesidad y el rol. Teniendo en cuenta estos 5 aspectos:

*Alinear*: asegurarse de que su organización esté de acuerdo en la necesidad de un nuevo miembro del equipo y en la definición del papel que busca.

*Adquirir*: identificar reclutar seleccionar y conseguir que la gente se una al equipo.

*Acomodar*: dar a los nuevos miembros del equipo las herramientas que necesita para hacer el trabajo.

*Asimilar*: ayudar a unirse con otros para que puedan hacer el trabajo en conjunto.

*Acelerar*: ayudar a los nuevos integrantes y a su equipo a obtener mejores resultados más rápidamente.

Dávila & Piña (2018), manifiesta que el onboarding de los empleados es el proceso a través del cual las empresas contratan a nuevos empleados en la cultura de la empresa y con su papel. Este proceso está diseñado para facilitar el movimiento de los empleados a través del umbral organizacional para convertirse en colaboradores productivos y miembros del equipo en el menor tiempo posible.

### **Importancia del proceso de Integración**

Los profesionales a veces dicen que las expectativas de los nuevos empleados no se ajustan a la realidad en una organización. Los nuevos empleados manifiestan que dejaron sus organizaciones porque estaban confundidos acerca de lo que necesitaban hacer. También los gerentes suelen decir que los nuevos empleados no son los adecuados o no son lo suficientemente capaces para el resto que esperaba que enfrentaran. ¿Qué salió mal? Estos empleados probablemente nunca pasaron por la correcta integración o hubo un desajuste entre el programa de integración y su realidad. (Dávila & Piña, 2018).

Es importante por eso señalar que cada persona es única, y aunque ha obtenido las calificaciones adecuadas para el puesto ejecutivo en cierta medida, no se puede ignorar la información básica que mejor se adapte a las necesidades de la organización. Se debe buscar un método de adaptación real para reducir la ansiedad generada durante los primeros días de trabajo, y lo más importante, buscar fortalecer la relación entre la organización y sus empleados. (Orozco, 2002).

Desafortunadamente, las primeras semanas de la incorporación del nuevo empleado a menudo están sobrecargadas de presentaciones de sistemas y procesos. El motivo de esto a menudo es que la gerencia desea asegurarse de que el empleado esté al tanto de todo. Pero la sobrecarga de información es una forma muy inapropiada de manejar eso: en parte porque existe una alta probabilidad de que el empleado no pueda procesar la gran cantidad de información, en parte porque el conocimiento presentado aún no está vinculado a ninguna experiencia práctica. (Bradt & Vonnegut, 2009)

### **Marco de incorporación de Bauer**

Según Stray, Hoda, Paasivaara & Kruchten (2020), manifiesta que, para estructurar los procesos de incorporación, ha utilizado las seis funciones descritas en el marco de Bauer para una integración exitosa. El marco de Bauer es adecuado para todos los entornos y situaciones de incorporación. Se seleccionó este marco para estructurar el estudio de investigación porque tiene una base empírica y es muy citado en muchos campos. Las seis funciones en el marco de Bauer son las siguientes:

**Proceso de reclutamiento:** el proceso que proporciona información a los recién llegados y les ayuda a formar expectativas realistas de la organización y su función. El proceso de contratación se puede separar del proceso de incorporación, pero se ha demostrado que es más eficaz si se integra en la incorporación.

**Orientación:** el proceso de ayudar a los recién llegados a comprender los aspectos importantes de sus trabajos y de la organización, incluida la cultura, los valores, las metas, la historia y la estructura de poder de la organización. La orientación incluye pautas formales presenciales por escrito y programas en línea para brindar información clave a los recién llegados. La orientación incluye la socialización, que implica hacer que los recién llegados se sientan bienvenidos presentándolos a sus compañeros de trabajo y otras personas de la organización.

**Herramientas y procesos de soporte:** las herramientas de soporte incluyen un plan de incorporación escrito para los recién llegados que incluye cronogramas, metas, responsabilidades, sistemas de soporte y cómo acceder a la asistencia. Asistir a reuniones periódicas con una variedad de partes interesadas dentro de la organización es un mecanismo de apoyo para los recién llegados. Las herramientas de soporte en línea son otro mecanismo para la incorporación, pero se ha demostrado que es algo menos efectivas que las sesiones regulares de orientación cara a cara.

**Coaching y apoyo (Coaching, mentoring):** son mecanismos para ayudar a los recién llegados a aprender sobre la organización y su función, y a navegar por los aspectos sociales y políticos de la organización. El coaching y la tutoría pueden ser externos o internos. Se ha demostrado que el uso de mentores mejora el conocimiento de la organización por parte de los recién llegados.

**Capacitación:** la capacitación incluye el aprendizaje de habilidades duras, blandas y de incorporación. La formación puede ser informal (aprendizaje en el trabajo) o formal (cursos programados obligatorios).

**Herramientas de retroalimentación:** la retroalimentación y la orientación brindan a la recién llegada información sobre el progreso, las fortalezas y las debilidades. La retroalimentación puede ser formal (por ejemplo, evaluaciones de desempeño) e informal (por ejemplo, el recién llegado es proactivo al hacer preguntas sobre las expectativas y evaluaciones de los compañeros de trabajo y supervisores).

### **Componentes del Onboarding**

El Onboarding tiene dos componentes distintos pero complementarios, el Onboarding general y el Onboarding específico (Dávila & Piña, 2018). La integración general del sistema es más frecuente que la integración específica.

**Onboarding General:** introduce al empleado a la cultura de la compañía (cómo se hacen las cosas) mediante el establecimiento de puntos en común entre todos los empleados independientemente de su posición vales como los empleados por ahora colabora colaboradores individuales. Por ejemplo: la historia la visión la misión y los valores la empresa, entre otros.

**Onboarding específico:** implica un proceso único y personalizado para cada puesto en la empresa, ya que busca la asimilación del empleado nuevo rol en los matices de la cultura del departamento o unidad. En un componente ayuda a los empleados adquirir el conocimiento, las habilidades, los comportamientos que necesitan para tomar el papel de manera efectiva, eficientey sentirse a gusto en los niveles esperados en el menor tiempo posible.

## **Desempeño Laboral**

Según Dessler (2001), citado por Aldi (2018) manifiesta que el desempeño laboral es la forma en que los integrantes de una entidad produzcan eficazmente para lograr los objetivos habituales y obedecer las reglas; relacionado con diferentes caracteres, necesidades y destrezas de cada trabajador.

Robbins & Judge (2013), señalaron que el desempeño laboral depende de las habilidades intelectuales que los trabajadores necesitan para desempeñar sus puestos de manera efectiva, por lo que se amerita un estudio actualizado de sus perfiles.

De acuerdo con Queipo & Useche (2002), en su artículo, mencionan a Chiavenato (2000: 359) pues resalta que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de metas establecidas. Esto constituye una estrategia personal para lograr el objetivo.

## **Factores que influyen en el desempeño laboral**

Según la investigación de Davis (2001), el buen desempeño laboral depende de una serie de componentes, que incluyen nuestro entorno laboral, tales como:

**El ambiente de trabajo:** proporcionar a los empleados un ambiente agradable, caracterizado por buenos ambientes para conseguir la unión entre las personas que trabajan y el lugar de trabajo.

**El salario:** es el pago justo por el trabajo y desempeño para que los trabajadores desempeñen sus puestos en la entidad.

**Relaciones interpersonales:** componente principal en la empresa en relación del individuo con los demás, pues logra comportarse de manera más unida, mostrando respeto, colaboración y responsabilidad.

**Jornada laboral:** número de horas producidas y el tipo de cargos realizados en la empresa.

**Horario de trabajo:** número de horas que un trabajador completa su jornada laboral, por lo que las horas de trabajo deben determinarse al tipo de puesto y desempeño que desarrolla.

**Cancelación puntual del salario:** la forma de mantener satisfecho a un trabajador es que se le pague a tiempo, sabiendo que su esfuerzo será recompensado.

**Incentivos y motivación dentro de la organización:** es brindar motivación e incentivos a los empleados para que se sientan motivados a trabajar de una manera más eficiente, eficaz y efectiva, además serán recompensados por el esfuerzo.

## **Dimensiones del desempeño**

**Desempeño de Tareas:** indica que al cumplir con las obligaciones y responsabilidades puede ayudar a producir bienes, servicios o a la realización de tareas administrativas. La mayoría de las tareas incluyen en la descripción general del trabajo. (Robbins & Judge 2013).

**Civismo:** es importante tener buenos comportamientos en la organización, y sobre todo ser empáticos con los nuevos trabajadores, dado que necesitan ayuda en algunas tareas, pero por desconfianza, tienen miedo de solicitarlo. Sin embargo, cuando respetamos a todos nuestros compañeros, brindándole esa ayuda mutua el lugar de trabajo se vuelve dinámico (Robbins & Judge 2013).

**Productividad:** manifiesta que en toda organización necesitan que sus colaboradores sean personas éticas y de confianza, pero muchas de las personas no valoran eso, por lo que se genera dificultades en el ambiente laboral, y no solo a la organización sino hacia el resto de sus compañeros teniendo como fin un desequilibrio en la productividad (Robbins & Judge 2013).

## **Materiales y métodos**

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, pues se utilizó la recolección y el análisis de datos en base a una encuesta aplicada a la muestra de estudio, de la misma forma se empleará medición numérica y el análisis estadístico para medir y evaluar la variable de estudio, desempeño laboral, que está realizando el colaborador dentro de la organización.

De igual manera el tipo de investigación fue aplicada, por lo que se buscó poner en práctica las teorías ya mencionadas por los autores, a la problemática de la sociedad en donde se realizará el estudio, para resolver problemas y establecer estrategias de manera general.

El nivel de la investigación fue correlacional, en la cual se determinará la relación de dichas variables del OnBoarding y el desempeño laboral a todos los colaboradores del sector inmobiliario.

En cuanto al diseño de la investigación fue no experimental, porque en el estudio realizado no existirá manipulación o alteración de los resultados de dichas variables. Asimismo, la investigación es de corte transversal dado que se realizará en un momento y tiempo determinado, mediante un cuestionario dirigido a los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.



La población de estudio fue infinita, por lo que el tipo de muestreo será no probabilístico por conveniencia, siendo un total de 40 trabajadores de dicho sector, las razones de este tipo de muestra son porque se desconoce datos y estadísticas exactas de cuántos trabajadores hay en la ciudad de Chiclayo del sector inmobiliario y porque en el contexto que estamos la situación es limitada.

Por otro lado, se empleará como técnica la encuesta para la recolección de datos, se eligió dicha técnica debido a la capacidad que tiene esta al momento del recojo de datos que se considera relevante para el estudio. Y el instrumento será un cuestionario de preguntas cerradas aplicado a los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.

Para llevar a cabo este proceso, se compartirá el enlace del cuestionario virtual a las personas correspondientes, además será compartido en redes sociales como Facebook para tener un mayor alcance al público objetivo. Primero, se realizó una prueba piloto a 30 personas del sector inmobiliario con la finalidad de conocer la confiabilidad de la encuesta.

Los datos obtenidos se ingresaron en el software estadístico SPSS v26 y se arrojó que el nivel de confiabilidad del instrumento es de 0,964, lo que significa que la confiabilidad está en un nivel muy alto y así poder aplicarlo. Cabe recalcar que el cuestionario elaborado fue validado a través de tres expertos, por lo que han descartado y mejorado los ítems de dicho cuestionario.

Finalmente, para la muestra se realizó un cuestionario de 26 preguntas cerradas, con respecto a las dimensiones de la variable OnBoarding y el desempeño laboral, pues los ítems realizados fueron de casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre, lo cual, fueron enviados de manera virtual a través de Google Forms a los 40 trabajadores correspondientes de dicho sector de las diferentes empresas inmobiliarias, luego se contactó con cada representante para la recolección de los datos obtenidos y éstos puedan enviárselos al resto de trabajadores, después, fueron los datos almacenados en el programa Microsoft Excel versión 2019, para que posteriormente sean analizados por el programa SPSS versión 26 con la finalidad de comprobar la validez y relación de los datos por dimensión.

## Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<b>ON BOARDING</b>	Harpelund (2019) consiste en controlar lo que sucede cuando se nombran nuevos empleados. Es la forma en que se establece su percepción de la cultura de la empresa; asegurarse de que construyan las relaciones correctas con sus colegas; y que, desde el primer día, los resultados sean claros, para que rindan de forma óptima.	<b>Proceso de reclutamiento</b>	Selección, entrevista y contratación	Likert	Encuesta	Cuestionario
		<b>Orientación</b>	Socialización con el equipo de trabajo, proporción de materiales			
		<b>Herramientas y procesos de soporte</b>	Herramientas de trabajo, herramientas de comunicación			
		<b>Coaching y apoyo</b>	Trabajo en equipo, tutoría			
		<b>Capacitación</b>	Modalidad y tipos de capacitación			
		<b>Herramientas de retroalimentación</b>	Reforzamiento y autoevaluación			
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Robbins & Judge (2013), señalaron que el desempeño laboral depende de las habilidades intelectuales que los trabajadores necesitan para desempeñar sus puestos de manera efectiva, por lo que se amerita un estudio actualizado de sus perfiles.	<b>Desempeño de Tareas</b>	Obligaciones y responsabilidades de tareas	Likert	Encuesta	Cuestionario
		<b>Civismo</b>	Ambiente, respeto y comunicación efectiva			
		<b>Productividad</b>	Personas éticas, conducta, nivel de confianza			

## Resultados y discusión

Para responder al primer objetivo general que es la relación del OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, se realizó llevar a cabo la prueba de Kolmogórov-Smirnov y luego aplicar la prueba de Rho de Spearman, con el fin de determinar la relación existente, teniendo como resultado la tabla siguiente:

Cuadro de normalidad en la encuesta realizada en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
Estadístico	gl	Sig.
.240	40	.000

Corrección de significación de Lilliefors

Se muestra que en la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov el valor-p es menor a 0.05, por lo que señalamos que no hay normalidad en la distribución, para lo cual seguiremos a emplear la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 1: Rho de Spearman de la relación del OnBoarding y el desempeño laboral.

				OnBoarding	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	OnBoarding	Coeficiente de correlación	de	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	de	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		40	40

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

P-VALOR =  $0,000 \leq \alpha = 0,05$

Según el cuadro, podemos decir que existe relación relevante del Onboarding y el Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.000 y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 69.4%, que se encuentra en el nivel medio alto, lo que

también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la variable OnBoarding, mejor será el nivel de desempeño laboral para los trabajadores del sector inmobiliario.

En cuanto al primer objetivo específico que es identificar los niveles del Onboarding de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, se realizó un análisis por cada dimensión de la variable, categorizándolas en Proceso de reclutamiento, orientación, herramientas y proceso de soporte, coaching y apoyo, capacitaciones, y herramientas de retroalimentación. Teniendo en cuenta un total de 6 dimensiones a desarrollar.

Tabla 2: Niveles del Onboarding de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.

Nivel	Proceso de reclutamiento		Orientación		Herramientas y proceso de soporte		Coaching y apoyo		Capacitación		Herramientas de retroalimentación	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	10	25%	6	15%	4	10%	13	33%	17	43%	13	33%
Medio	16	40%	10	25%	12	30%	13	33%	15	38%	13	33%
Alto	14	35%	24	60%	24	60%	14	35%	8	20%	14	35%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Observamos que la dimensión Orientación tiene el mayor porcentaje en alto con 60% y también herramientas y proceso de soporte con 60%, mientras que en el proceso de reclutamiento con 40% en el nivel medio, mientras que la dimensión capacitación tiene 43% con el nivel más bajo, podemos decir que las dimensiones de orientación y herramientas de soporte tienen gran solidez en los trabajadores, mientras que en capacitación se tiene una mayor oportunidad de crecimiento, así mismo retroalimentación y coaching con apoyo.

Para responder al segundo objetivo específico que es identificar los niveles del desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, se realizó un análisis por cada dimensión de la variable, categorizándolas en desempeño de tareas, civismo y productividad. Teniendo en cuenta un total de 3 dimensiones a desarrollar.

Tabla 3: Niveles del Desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.

Nivel	Desempeño de tareas		Civismo		Productividad	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	4	10%	9	23%	8	20%
Medio	11	28%	16	40%	15	38%
Alto	25	63%	15	38%	17	43%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Se evidenció que los trabajadores tienen un mayor nivel en desempeño de tareas con 63%, seguido con productividad con 43%, y en civismo tiene el mayor porcentaje en el nivel con 40%, en la dimensión civismo se tiene una oportunidad de mejora ya que es nivel medio.

Para responder al tercer objetivo específico que es determinar las relaciones de las dimensiones del OnBoarding y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, se realizó un análisis por cada dimensión de la variable.

Tabla 4: Correlación entre las dimensiones de la variable Onboarding y la dimensión desempeño de tareas de la variable Desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.

			Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento	Coeficiente de correlación	,451**
		Sig. (bilateral)	.004
		N	40
Orientación		Coeficiente de correlación	,686**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40
		Coeficiente de correlación	,407**

Herramientas y proceso de soporte	Sig. (bilateral) N	.009 40
Coaching y apoyo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,449** .004 40
Capacitación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,357* .024 40
Herramientas de retroalimentación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,614** .000 40

Se evidenció que existe relación relevante entre la dimensión proceso de reclutamiento del Onboarding con la dimensión desempeño de tareas del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.04, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 45.1%, que se encuentra en el nivel medio, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor nivel de proceso de reclutamiento, mejor será el nivel de la de la dimensión desempeño de tareas en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Luego, se ha demostrado que existe relación relevante entre la dimensión Orientación del Onboarding y la dimensión desempeño de tareas del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.00, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 68.6%, que se encuentra en el nivel medio alto, lo que demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión Orientación, mejor será el nivel de la de la dimensión desempeño de tareas en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. A la vez, se muestra que existe relación relevante entre la dimensión Herramientas y proceso de soporte del Onboarding y la dimensión desempeño de tareas del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.009, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 40.7%, se encuentra en el nivel medio bajo, lo que demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión Herramientas y proceso de soporte, mejor será el nivel de la de la dimensión

desempeño de tareas en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Por lo tanto, se evidenció que existe relación relevante entre la dimensión Coaching y apoyo del Onboarding y la dimensión desempeño de tareas del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.004, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 44.9%, se encuentra en el nivel medio bajo, lo que demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión Coaching y apoyo, mejor será el nivel de la de la dimensión desempeño de tareas en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Asimismo, se ha demostrado que existe relación relevante entre la dimensión capacitación del Onboarding y la dimensión desempeño de tareas del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.024, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 35.7%, se encuentra en el nivel bajo, lo que demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión capacitación, mejor será el nivel de la de la dimensión desempeño de tareas en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Finalmente, se evidencia que existe relación relevante entre la dimensión herramientas de retroalimentación del Onboarding y la dimensión desempeño de tareas del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.000, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 61.4%, que se encuentra en el nivel medio bajo, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión Herramientas de retroalimentación, mejor será el nivel de la de la dimensión desempeño de tareas en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.

Tabla 5: Correlación entre las dimensiones de la variable Onboarding y la dimensión civismo de la variable Desempeño laboral en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.

		Civismo	
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento	Coefficiente de correlación	.493**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	40
Orientación		Coefficiente de correlación	.291
		Sig. (bilateral)	.068
		N	40

Herramientas y proceso de soporte	Coefficiente de correlación	,347*
	Sig. (bilateral)	.028
	N	40
Coaching y apoyo	Coefficiente de correlación	.272
	Sig. (bilateral)	.090
	N	40
Capacitación	Coefficiente de correlación	,367*
	Sig. (bilateral)	.020
	N	40
Herramientas de retroalimentación	Coefficiente de correlación	,510**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	40

Se evidenció que existe relación relativa entre la dimensión proceso de reclutamiento del Onboarding y la dimensión Civismo del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.01, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 49.3%, que se encuentra en el nivel medio, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión proceso de reclutamiento, mejor será el nivel de la de la dimensión Civismo en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Asimismo, se ha demostrado que no existe relación significativa entre la dimensión Orientación de la variable Onboarding y la dimensión Civismo de la variable Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.068 y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 29.1%, que se encuentra en el nivel bajo, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión Orientación, mejor será el nivel de la de la dimensión Civismo en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Por otro lado, se evidenció que existe relación relevante entre la dimensión Herramientas y proceso de soporte del Onboarding y la dimensión Civismo del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.028, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 34.7%, que se encuentra en el nivel medio bajo, lo que también demuestra que es directa. Es decir, cuanto mayor sea el



nivel de la dimensión Herramientas y proceso de soporte, mejor será el nivel de la de la dimensión Civismo en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Sin embargo, se ha demostrado que no existe relación significativa entre la dimensión Coaching y apoyo del Onboarding y la dimensión Civismo del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.09, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 27.2%, que se encuentra en el nivel medio bajo, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión Coaching y apoyo, mejor será nivel de la de la dimensión desempeño de Civismo en los chiclayanos del sector inmobiliario. A parte de ello, se ha demostrado que existe relación significativa entre la dimensión capacitación del Onboarding y la dimensión Civismo del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.02, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 36.7%, que se encuentra en el nivel bajo, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión capacitación, mejor será el nivel de la de la dimensión Civismo en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Finalmente, se evidenció que existe relación significativa entre la dimensión Herramientas de retroalimentación del Onboarding y la dimensión Civismo del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.01, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 51.0%, que se encuentra en el nivel medio, lo que demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión Herramientas de retroalimentación, mejor será el nivel de la de la dimensión Civismo en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.

Tabla 6: Correlación entre las dimensiones de la variable Onboarding y la dimensión Productividad de la variable Desempeño laboral en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.

		Productividad	
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento		
		Coeficiente de correlación	,563**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40
Orientación		Coeficiente de correlación	,560**
		Sig. (bilateral)	.000

	N	40
Herramientas y proceso de soporte	Coefficiente de correlación	,689**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	40
Coaching y apoyo	Coefficiente de correlación	,502**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	40
Capacitación	Coefficiente de correlación	,433**
	Sig. (bilateral)	.005
	N	40
Herramientas de retroalimentación	Coefficiente de correlación	,626**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	40

Se evidenció que existe relación relevante entre la dimensión proceso de reclutamiento del Onboarding y la dimensión Productividad del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.01, y el nivel de significancia de 0.00, observamos que la correlación entre ellas es de 56.3%, que se encuentra en el nivel medio, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión proceso de reclutamiento, mejor será el nivel de la de la dimensión Productividad en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. A la vez, se ha demostrado que existe relación relevante entre la dimensión Orientación del Onboarding y la dimensión Productividad del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.00 y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 56.0%, que se encuentra en el nivel medio, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión Orientación, mejor será el nivel de la de la dimensión Productividad en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Por consiguiente, se ha demostrado que existe relación relevante entre la dimensión Herramientas y proceso de soporte del Onboarding y la dimensión Productividad del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.00, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 68.9%, que se encuentra

en el nivel medio alto, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión herramientas y proceso de soporte, mejor será el nivel de la de la dimensión Productividad en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Por otro lado, existe relación relevante entre la dimensión Coaching y apoyo del Onboarding y la dimensión Productividad del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.01, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 50.2%, que se encuentra en el nivel media, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión Coaching y apoyo, mejor será el nivel de la de la dimensión desempeño de Productividad chiclayanos del sector inmobiliario. Por otro lado, se ha demostrado que existe relación relevante entre la dimensión capacitación del Onboarding y la dimensión Productividad del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.005, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 43.3%, que se encuentra en el nivel medio bajo, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión capacitación, mejor nivel de la de la dimensión Productividad en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario. Finalmente, se ha demostrado que existe relación relevante entre la dimensión Herramientas de retroalimentación del Onboarding y la dimensión Productividad del Desempeño laboral, ya que el p-valor es 0.00, y el nivel de significancia de 0.05, observamos que la correlación entre ellas es de 62.6%, que se encuentra en el nivel medio alto, lo que también demuestra que es positivo. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de la dimensión Herramientas de retroalimentación, mejor nivel de la de la dimensión Productividad en los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario.

Respecto a la discusión del **objetivo general**, al determinar la relación del OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, se observó que el Onboarding si se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, debido a que es un mecanismo que ayuda al personal nuevo adquirir conocimientos, habilidades y comportamientos que necesitan. Dichos resultados, al ser comparados con Candia & Jacquin (2019), quienes concluyen que los que reciben inducción obtienen mejor desempeño laboral y pertenencia a la organización, en concordancia con perspectiva de gerencia. Tomando en cuenta estos resultados se puede decir que es de suma importancia que las empresas peruanas creen un sentido de pertenencia hacia el personal nuevo para que finalmente su desempeño sea efectivo.

De acuerdo con el **primer objetivo específico**, al identificar los niveles del OnBoarding de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, se observó que, durante el proceso de reclutamiento, los trabajadores encuestados consideraron que una de las razones por las cuales se debe recibir una inducción o OnBoarding específico, es que haya una conversación acerca del puesto de trabajo y los labores a desarrollar. De igual forma, interpreta Dávila & Piña (2018) que el OnBoarding específico ayuda a los empleados adquirir el conocimiento, las habilidades, los comportamientos que necesitan para tomar el papel de manera efectiva, eficiente y sentirse a gusto en los niveles esperados en el menor tiempo posible. Por otro lado, al tener una buena orientación, se conserva una adecuada relación con los jefes directos, por lo que se genera confianza y adaptación. No obstante, López, H & Hernández, V (2020) demostraron que, en los primeros días, los nuevos trabajadores muestran miedo al desconocer el ambiente de trabajo porque no logran crear un sentido de pertenencia. Lo mismo ocurre, cuando las empresas no logran brindar las herramientas y procesos de soporte a los trabajadores para el correcto desempeño, debido a la falta de tiempo y organización. Asimismo, lo interpreta Bautista (2018), que al fortalecer el OnBoarding ayudará a reducir la ansiedad inicial que sienten los trabajadores cuando inician su nuevo trabajo, por lo que al utilizarlas contribuirán a incrementar su desempeño en las funciones.

De acuerdo al **segundo objetivo específico** que es identificar los niveles del desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, se observó que el desempeño de tareas que tuvieron durante el proceso fue alta, debido a que están dispuestos a realizar trabajos por decisión propia, realizar y llevar a cabo todas las tareas en el marco de las responsabilidades asignadas, y esto sucede debido a que dichos trabajadores quieren dar a conocer su capacidad en el trabajo tanto de manera virtual o presencial, sin que haya un impedimento como la pandemia del covid-19. Por lo que la investigación de Scott, Dieguez, Deepak, Gu & Wildman (2021), que comenta sobre la incorporación efectiva y la socialización de los recién llegados durante la pandemia global covid-19, ayudó a manejar el estrés antes de ingresar a un nuevo lugar de trabajo, ya que dichos resultados muestran que una organización con un programa de OnBoarding bien estructurado tienen un 69% más de probabilidades de permanecer en la empresa. Por último, al tener buen desempeño, las empresas han logrado evaluar periódicamente la productividad, concluyendo que el Onboarding si es efectivo, porque la gran mayoría logró la totalidad del volumen de ventas que ha requerido la empresa. De este modo, Bautista et al (2020) demostró que las empresas siempre han querido saber el propósito de

mejorar el desempeño de los colaboradores para el logro y crecimiento de las empresas. Tomando en cuenta aquello, se puede decir que realizando un buen OnBoarding los trabajadores tienen una definición más clara de lo que desean promover, siempre y cuando tenga la ayuda de todos.

De acuerdo con el **tercer objetivo específico** que es determinar las relaciones de las dimensiones del OnBoarding y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, se observó que existe una relación significativa entre las dimensiones de ambas variables, debido a que la correlación es media alta entre las mismas, es decir, es una correlación positiva. Así como, Calderón, G., Serna, H., Álvarez, C., Naranjo, C. (2019), prepararse para un buen desempeño significa ver la socialización o el OnBoarding como un proceso diseñado para brindar al recién llegado las herramientas que le permitan movilizar, es decir, está diseñado específicamente para potenciar su desempeño y optimizar su respuesta a los objetivos estratégicos. Y lo más importante, buscar fortalecer la relación entre la organización y sus empleados (Orozco, 2002). Mientras que, Castro & Delgado (2020), en los resultados de su investigación dimensión ambiente, resalta que “A veces” existe apoyo por parte de los jefes, en comparación a lo que comenta Robbins & Judge (2013) que todos debemos ser empáticos con los nuevos trabajadores, pues necesitan ayuda de otros, porque incluso tienen miedo por el hecho de solicitarlo. Tomando en cuenta estos resultados, se puede decir, que debemos tomar en consideración tener un ambiente laboral efectivo, porque de alguna u otra manera puede afectar el desempeño y rendimiento de cada uno de los trabajadores.

## Conclusiones

En cuanto a la relación del OnBoarding y el desempeño laboral, se ha obtenido un nivel medio alto de correlación entre estas dos variables, o, en otras palabras, cuanto mayor sea el nivel de la variable OnBoarding, mejor será el nivel de desempeño laboral de los trabajadores. Sin embargo, es necesario que el OnBoarding sea efectivo desde el comienzo, sino el colaborador se sentirá desorientado por la falta de información específicamente relacionada con sus propios roles.

En relación, al nivel del Onboarding, durante el proceso de reclutamiento se ha obtenido un nivel medio, debido a la baja recepción en el proceso de contratación y poca comunicación acerca de la actividad a desarrollar. Otra de las dimensiones evaluadas con un nivel bajo es la capacitación, debido a que las empresas no realizan programas o sesiones de capacitación y evaluación para poder lograr la excelencia en los trabajadores.

De acuerdo, al nivel de desempeño laboral, en la dimensión civismo se tiene una oportunidad de mejora ya que el nivel es medio, debido a que los nuevos trabajadores muestran miedo al desconocer el ambiente de trabajo, generando un comportamiento deficiente porque no se logra crear un sentido de pertenencia con los demás. Además, esto no sólo repercute en el ambiente laboral ni a la organización, sino hacia el resto de sus compañeros teniendo como fin, un desequilibrio en la productividad.

Finalmente, la relación de las dimensiones del Onboarding y las dimensiones del desempeño laboral, ha repercutido en la relación de capacitación con el desempeño de tareas con un nivel bajo, ocasionando que la mayoría de los nuevos trabajadores sólo cumplen sus funciones única y exclusivamente por obligación, más no existe iniciativa propia y responsabilidad para el logro de sus objetivos, es decir, que no lo hacen con la importancia y compromiso que éstas deberían obtener, por lo que se ve reflejado en el desempeño. Luego, se ha evaluado, que la relación de orientación con el civismo es medio bajo, al igual que la capacitación y productividad es media, generando deficiencias.

## Recomendaciones

Con respecto, a la relación del Onboarding y el desempeño laboral, se considera importante mejorar la orientación para que el nivel del desempeño sea eficiente, pues se debería proporcionar brochures sobre la empresa, trabajar en un programa de bienvenida, es decir, enseñar al nuevo colaborador las áreas de la empresa así como los jefes de mando, vídeos cortos y dinámicos sobre la empresa, un pequeño refrigerio, sesiones de fotos, entre otros, con el fin de ayudar a los nuevos trabajadores a conectarse, comprometerse y compartir con los demás. Para incluir en una microempresa el programa de Onboarding tendría un costo de los S/. 2000a 4000 mil soles aproximadamente para la contratación del personal siendo un total de 5 a 6 personas, incluyendo las herramientas como: fotocheck, módulos, uniforme, entre otros puntos, en un periodo de 45 días.

De acuerdo, al nivel del OnBoarding, para mejorar el proceso de reclutamiento se debería, dedicar más atención al candidato durante la entrevista, realizando pruebas psicológicas y de personalidad para poder evaluar el perfil del candidato adecuado. A la vez, para que las capacitaciones sean más dinámicas, se debería de desarrollar sesiones grupales como rol play, juegos de preguntas con tiempo limitado acerca de los detalles que ofrece el servicio, exposiciones grupales sobre temas relevantes, utilizar videoconferencia o contratando profesionales en el tema a tratar para que el proceso de integración sea positivo en la cultura empresarial.

Con respecto al nivel de desempeño laboral, se debería realizar un feedback de las funciones a desempeñar, así como, talleres para mejorar las habilidades blandas y duras de cada trabajador, evaluaciones por competencias, triviales quiz para poner a prueba los conocimientos, con el fin de lograr tener mayor conocimiento de lo aprendido, adecuada relación, experiencia con todos, lograr disminuir la tensión y desconfianza.

Finalmente, la relación de las dimensiones del Onboarding y las dimensiones del desempeño laboral, lo que se debe realizar aquellas empresas del rubro inmobiliario es mejorar el sentido de pertenencia, es decir, hacer que el colaborador sienta que es bienvenido, mostrándole interés, mayor confianza, ambiente dinámico en espacios abierto, experiencias únicas que haga que la función que está desarrollando tenga la necesidad de realizar otras más, por el hecho de seguir aprendiendo. Esto tiene que ir relacionado al apoyo y comunicación constante del coaching o jefe inmediato y sobre todo apoyo entre sus mismos compañeros de trabajo, a la vez, se debería brindar todas las herramientas necesarias (manuales, lapiceros, computadora, silla, escritorios, etc.) para que puedan mejorar sus habilidades y conocimientos en el tema que sea necesario, de esta manera, se harán más expertos, por lo que mejorarán su desempeño y lograrán los objetivos de la empresa en el menor tiempo posible.

## Referencias

- Aldi (2018). Inducción Y Desempeño Laboral. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/Aldi-Hector.pdf>
- Bautista et al (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Valor Agregado (7). Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf>
- Bautista, F (2018). Onboarding Como Estrategia Para Una Adecuada Integración De Los Colaboradores De Stefanini Informática Y Tecnología. Recuperado de: [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1498/1/DNA-spa-2018-Onboarding\\_como\\_estrategia\\_para\\_una\\_adeuada\\_integracion\\_de\\_los\\_colaboradores\\_de\\_Stefanini\\_Informatica\\_y\\_Tecnologia](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1498/1/DNA-spa-2018-Onboarding_como_estrategia_para_una_adeuada_integracion_de_los_colaboradores_de_Stefanini_Informatica_y_Tecnologia)
- Bradt & Vonnegut (2009). Onboarding: How to Get Your New Employees Up to Speed in Half the Time. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=nrmupMgR1NoC&printsec=frontcover&dq=onboarding&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil68qyqs\\_wAhW3IbkGHcKrD9AQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=onboarding&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=nrmupMgR1NoC&printsec=frontcover&dq=onboarding&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil68qyqs_wAhW3IbkGHcKrD9AQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=onboarding&f=false)
- Calderón, G., Serna, H., Álvarez, C., Naranjo, C. (2019). Sentido y significado de la socialización organizacional. Espacios. 40(3)-1. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/a19v40n03p08.pdf>
- Castro & Delgado (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar. 4(2)-14,17. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Candia, D. & Jacquin, E. (2019). Caracterización Del Proceso De Inducción Laboral Y Comparación Entre La Percepción De Los Trabajadores Y La Gerencia De Hoteles 5 Estrellas. Revista de Turismo, Patrimonio y Desarrollo, (9). Recuperado de: <http://www.turpade.com/f/FG70.pdf>
- Dávila & Piña (2018). Effective Onboarding. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=jJVqDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=onboarding&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil68qyqs\\_wAhW3IbkGHcKrD9AQ6AEwCHoECAgQAg#v=onepage&q=onboarding&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jJVqDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=onboarding&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil68qyqs_wAhW3IbkGHcKrD9AQ6AEwCHoECAgQAg#v=onepage&q=onboarding&f=false)
- Harpelund, C. (2019). Onboarding. Getting New Hires off to a Flying Start. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=BbuCDwAAQBAJ&pg=PA2&dq=onboarding+process&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi\\_xeqG\\_-](https://books.google.com.pe/books?id=BbuCDwAAQBAJ&pg=PA2&dq=onboarding+process&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi_xeqG_-)



7qAhXhILkGHfrdDvcQ6AEwAnoECAYQA#v=onpage&q=onboarding%20proces  
s&f=false

- IPADE (2019). ¿Qué Es El Onboarding YCuál Es Su Impacto En La Empresa? Recuperado de: <https://www.ipade.mx/2019/06/12/que-es-el-onboarding-y-cual-es-su-impacto-en-la-empresa/#:~:text=El%20onboarding%20es%20una%20pr%C3%A1ctica,100%25%20a%20la%20cultura%20empresarial.&text=Lograr%20que%20se%20sienta%20valorado%20entre%20sus%20compa%C3%B1eros%20y%20por%20la%20empresa.>
- López, H & Hernández, V (2020). Inducción virtual, una herramienta para la eliminación de las barreras de acceso a la información organizacional. *Interconectando Saberes*, 5(10),8. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2662-12690-3-PB.pdf>
- Orozco, Victor y otros (2002). *La Administración Escolar Para El Cambio Y El Mejoramiento de Las Instituciones Educativas*. 1a edición. San José, Costa Rica. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=Kc-\\_rtXWipkC&pg=PA419&dq=induccin+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjB3baK9rTpAhXWG7kGHU6tCocQ6AEILzAB#v=onpage&q=induccin%20de%20personal&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Kc-_rtXWipkC&pg=PA419&dq=induccin+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjB3baK9rTpAhXWG7kGHU6tCocQ6AEILzAB#v=onpage&q=induccin%20de%20personal&f=false)
- Queipo, B. y Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, VIII (3), 486-496. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>
- Robbins & Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (Pearson, Ed.) (15a.). México. Recuperado de: [https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento\\_Organizacional\\_15edi\\_Robbis](https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbis)
- Rojas & Vilchez (2018). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima*. Posgrado. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Scott, Dieguez, Deepak, Gu & Wildman (2021). Onboarding during COVID-19: Create structure, connect people, and continue adapting. *EL SERVIER*. 8-1,8 Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0090261621000036?token=729C246F29830FCD4AAC0A255AD866D34176343EA63AE43949B685775647DB4A21D89001E0BD3D6489F74137846A0EC4&originRegion=us-east1&originCreation=20210609105545>

- Stray, Hoda, Paasivaara & Kruchten (2020). Agile Processes in Software Engineering and Extreme Programming. Springer Nature. Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=HMXnDwAAQBAJ&pg=PA23&dq=onboarding+proc+ess&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi\\_xeqG\\_-7qAhXhILkGHfrdDvcQ6AEwBHoECAEQAg#v=onepage&q=onboarding%20process&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=HMXnDwAAQBAJ&pg=PA23&dq=onboarding+proc+ess&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi_xeqG_-7qAhXhILkGHfrdDvcQ6AEwBHoECAEQAg#v=onepage&q=onboarding%20process&f=false)
- Torres, Espejo & Pérez (2019). Induction And Training As A Development Factor Of Ips (Medical Centers) Of Villavicencio, Meta. UPGTO Management Review, ISSN-e 2007-977X, Vol. 4, N°.1. Recuperado de:  
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-InduccionYCapacitacionComoFactorDeDesarrolloDeLosI-7008904.pdf>
- Tavara C. (s.f). Beneficios de los procesos de Inducción y Onboarding. Mandomedia: en cada puesto, una mejor persona. Recuperado de:  
<https://mandomedia.com/peru/blog/beneficios-de-los-procesos-de-induccion-y-onboarding/#>
- Ugalde, S (2019). El proceso de inducción como factor determinante del desempeño laboral. Recuperado de:  
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17852/UGALDE%20SAN%20DRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Westwood & Johnson (2011) Onboarding for Managers. INFOLINE Tips, tools, and intelligence for trainers. American Society for Training and Development. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=3r5ZDZ-h110C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=3r5ZDZ-h110C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

## Anexos

## Matriz de consistencia

<b>PROBLEMA PRINCIPAL</b>	<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	
	Determinar la relación del OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021.		<b>Dependiente:</b>	OnBoarding
			<b>Independiente:</b>	Desempeño Laboral
	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>		<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
¿De qué manera se relaciona el OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021?	Identificar los niveles del OnBoarding de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021.	Existe relación entre el OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021.	<b>Proceso de Reclutamiento</b>	Selección, entrevista y Contratación
	Identificar los niveles del desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021.		<b>Orientación</b>	Socialización con el equipo de trabajo, proporción de materiales
	Determinar las relaciones de las dimensiones del OnBoarding y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021		<b>Herramientas y proceso de soporte</b>	Herramientas de trabajo, herramientas de comunicación
			<b>Coaching y apoyo</b>	<u>Trabajo en equipo, tutoría</u>
			<b>Capacitación</b>	Modalidad y tipos de capacitación
			<b>Herramientas de Retroalimentación</b>	Reforzamiento, autoevaluación
			<b>Desempeño de tareas</b>	Obligaciones y responsabilidades de tareas
		<b>Civismo</b>	Ambiente, respeto y comunicación efectiva	
		<b>Productividad</b>	Personas éticas, conducta, nivel de confianza	
<b>DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN, MUESTREO Y MUESTRA</b>	<b>PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS</b>		
Diseño no experimental, tipo aplicativa-cuantitativo	Trabajadores de las empresas del sector inmobiliario, siendo un muestreo no probabilístico-por conveniencia con un total de 40 trabajadores.	Uso del programa Google Forms, Excel y tabulación en SPSS, de manera virtual con un total de 26 preguntas.		

**Nota:** Elaboración propia

## Anexo 2: Cuestionario

<p><b>ON BOARDING:</b> es un proceso que tiene como objetivo la introducción de nuevos empleados a una organización, por lo que está centrado en la orientación con el fin de ayudarles a adaptarse al 100% a la cultura empresarial.</p> <p>Indicaciones: Marque con una (x) en el cuadro para su respuesta (1) Casi nunca , (2) algunas veces, (3) casi siempre y (4) siempre</p>				
Ítems				
PROCESO DE RECLUTAMIENTO	1	2	3	4
1.- ¿Durante su entrevista de trabajo recibió algún tipo de información que le ayude a saber más acerca de la empresa?				
2.- ¿Recibió Ud. una buena recepción durante la entrevista de contratación?				
3. ¿Recibió OnBoarding de parte de la Gerencia de Recursos Humanos al ingresar a la empresa?				
4. ¿Recibió Ud. una inducción específica, donde se conversó del puesto de trabajo y los labores a desarrollar?				
ORIENTACIÓN	1	2	3	4
5. ¿Se identifica con los valores de la empresa y se compromete con las necesidades de ésta?				
6. ¿La orientación que tuvo cuando ingresó a la empresa le ayudó a comprender los aspectos importantes de sus funciones?				
7. ¿Mantiene una relación adecuada con sus jefes directos?				
HERRAMIENTAS Y PROCESOS DE SOPORTE	1	2	3	4
8. ¿Al momento de ingresar a la empresa le proporcionaron todos los materiales para su labor?				
9. ¿Muestra interés en aprender nuevas técnicas, elementos y/o herramientas que contribuyan al mejor desempeño de sus funciones?				
10. ¿Al momento de ingresar le proporcionaron medidas de bioseguridad en la empresa?				
COACHING Y APOYO	1	2	3	4
11. ¿Recibió el apoyo por parte de su jefe inmediato ante una duda en el trabajo?				
12. ¿La empresa ha brindado un staff de profesionales (coaching) para la llegada de los nuevos trabajadores?				
13. ¿Integra sus tareas con las de otras personas propiciando la suma de capacidades?				
CAPACITACIÓN	1	2	3	4
14. ¿En la empresa realizan capacitaciones bajo la modalidad virtual?				
15. ¿La empresa ha implementado un programa de capacitación y autoevaluación para lograr la excelencia en los trabajadores?				
HERRAMIENTAS DE RETROALIMENTACIÓN	1	2	3	4
16. ¿Recibió retroalimentación de la información necesaria acerca del puesto de trabajo?				
17. ¿La empresa ha proporcionado herramientas de retroalimentación hacia los trabajadores?				
DESEMPEÑO DE TAREAS	1	2	3	4
18. ¿Propone o realiza trabajos por decisión propia que contribuyen al logro de las metas y/o para resolverlos?				

19. ¿En el trabajo llevó a cabo sus tareas en el marco de las responsabilidades asignadas?				
20. ¿Realiza su trabajo con una clara definición de los resultados esperados y con los menores errores posibles?				
<b>CIVISMO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
21. ¿Existe un ambiente de creatividad que ha permitido la participación de los empleados en la toma de decisiones?				
22. ¿Opina Ud., que después del OnBoarding realizado por la Gerencia de RR.HH desarrolló un compromiso personal con la empresa?				
23. ¿El ambiente físico ha repercutido de alguna manera en el desempeño?				
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
24. ¿Existe un clima de confianza del personal con respecto a la seguridad y situación laboral?				
25. ¿La empresa evalúa periódicamente la productividad y el desempeño de los trabajadores?				
26. ¿Realiza en su totalidad el volumen de ventas requeridas?				

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3: Constancia de Validación por juicio de expertos



#### 1. INSTRUMENTO DE MEDICION

##### 1.1. Encuesta

Encuesta realizada con la finalidad de determinar la influencia del OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021.

#### ENCUESTA

#### FORMATO DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INMOBILIARIO

Objetivo: Determinar la influencia del OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021.

Onboarding: es un proceso que tiene como objetivo la introducción de nuevos empleados a una organización, por lo que está centrado en la orientación con el fin de ayudarles a adaptarse al 100% a la cultura empresarial.

Instructivo: Agradezco su participación en esta encuesta, se solicita que responda con sinceridad las preguntas que se plantean a continuación; marque con una "x" la respuesta escogida.

(1) Casi nunca, (2) Algunas veces, (3) Casi siempre y (4) Siempre

ITEMS	1	2	3	4
<b>PROCESO DE RECLUTAMIENTO</b>				
1.- ¿Durante su entrevista de trabajo recibió algún tipo de información que le ayude a saber más acerca de la empresa?				
2.- ¿Recibió Ud. una buena EXPLICACION ACERCA DEL PUESTO DE TRABAJO durante la entrevista de contratación?				
3.- ¿Recibió <u>OnBoarding</u> de parte de la Gerencia de Recursos Humanos al ingresar a la empresa?				
4.- ¿Recibió Ud. una inducción EN LA EMPRESA, donde se conversó del puesto de trabajo y los labores a desarrollar?				
<b>ORIENTACION</b>				
5.- ¿Se identifica con los valores de la empresa y se compromete con las necesidades de esta?				
6.- ¿La orientación que tuvo cuando ingreso a la empresa le ayudo a comprender los aspectos importantes de sus funciones?				
7.- ¿Mantiene una relacion adecuada con sus jefes directos?				
<b>HERRAMIENTAS Y PROCESOS DE SOPORTE</b>				
8.- ¿Al momento de ingresar a la empresa le proporcionaron todos los materiales para su labor?				
9.- ¿Muestra interes en aprender nuevas tecnicas, elementos y/o herramientas que contribuyan al mejor desempeño de sus funciones?				
10.- ¿Al momento de ingresar le proporcionaron medidas de bioseguridad en la empresa?				
<b>COACHING Y APOYO</b>				
11.- ¿Recibió el apoyo por parte de su jefe inmediato ante una duda en el trabajo?				

12. ¿La empresa ha brindado un staff de profesionales en <u>coaching</u> para la llegada de los nuevos trabajadores?				
13. ¿Integra sus tareas con las de otras personas propiciando la suma de capacidades?				
<b>CAPACITACION</b>	1	2	3	4
14. ¿En la empresa realizan capacitaciones bajo la modalidad virtual?				
15. ¿La empresa ha implementado un programa de capacitación y autoevaluación para lograr la excelencia en los trabajadores?				
<b>HERRAMIENTAS DE RETROALIMENTACION</b>	1	2	3	4
17. ¿Recibí retroalimentación de la información necesaria acerca del puesto de trabajo?				
18. ¿La empresa ha proporcionado herramientas de retroalimentación hacia los trabajadores?				
<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	1	2	3	4
19. ¿Propone o realiza trabajos por decisión propia que contribuyen al logro de las metas y/o para resolverlos?				
20. ¿En el trabajo llevo a cabo sus tareas en el marco de las responsabilidades asignadas?				
21. ¿Realiza su trabajo con una clara definición de los resultados esperados y con los menores errores posibles?				
<b>CIVISMO</b>	1	2	3	4
22. ¿Existe un ambiente de creatividad que ha permitido la participación de los empleados en la toma de decisiones?				
23. ¿Opina Ud., que después del <u>OnBoarding</u> realizado por la Gerencia de RR.HH desarrollo un compromiso personal con la empresa?				
24. ¿El ambiente físico ha repercutido de alguna manera en el desempeño?				
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	1	2	3	4
25. ¿Existe un clima de confianza del personal con respecto a la seguridad y situación laboral?				
26. ¿La empresa evalúa periódicamente la productividad y el desempeño de los trabajadores?				
27. ¿Realiza en su totalidad el volumen de ventas requeridas?				

Fuente: Elaboración propia

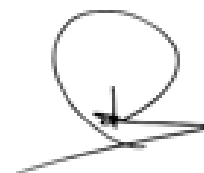
### Observaciones:

Hay suficiencia, se puede aplicar el instrumento.

### OPINION DE APLICABILIDAD

Aplicable (  ) Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )



Dr. / Mg: Mg. Rolando Eduardo Mallos  
Correa  
DNI: 17888387



## 1. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### 1.1. Encuesta

Encuesta realizada con la finalidad de determinar la influencia del **OnBoarding** y el desempeño laboral de los trabajadores chicolayanos del sector inmobiliario, 2021.

#### ENCUESTA

#### FORMATO DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INMOBILIARIO

**Objetivo:** Determinar la influencia del **OnBoarding** y el desempeño laboral de los trabajadores chicolayanos del sector inmobiliario, 2021.

---

**Onboarding:** es un proceso que tiene como objetivo la introducción de nuevos empleados a una organización, por lo que está centrado en la orientación con el fin de ayudarles a adaptarse al 100% a la cultura empresarial.

---

**Instructivo:** Agradezco su participación en esta encuesta, se solicita que responda con sinceridad las preguntas que se plantean a continuación; marque con una "x" la respuesta escogida.

(1) Casi nunca, (2) Algunas veces, (3) Casi siempre y (4) Siempre

ITEMS	1	2	3	4
<b>PROCESO DE RECLUTAMIENTO</b>				
1.- ¿Durante su entrevista de trabajo recibió algún tipo de información que le ayude a saber más acerca de la empresa?				
2.- ¿Recibió Ud. una buena <b>recepción</b> durante la entrevista de contratación?				
3.- ¿Recibió <b>OnBoarding</b> de parte de la Gerencia de Recursos Humanos al ingresar a la empresa?				
4.- ¿Recibió Ud. una inducción <b>EN LA EMPRESA</b> , donde se conversó del puesto de trabajo y los labores a desarrollar?				
<b>ORIENTACION</b>				
5.- ¿Se identifica con los valores de la empresa y se compromete con las necesidades de ésta?				
6.- ¿La orientación que tuvo cuando ingreso a la empresa le ayudo a comprender los aspectos importantes de sus funciones?				
7.- ¿Mantiene una relación adecuada con sus jefes directos?				
<b>HERRAMIENTAS Y PROCESOS DE SOPORTE</b>				
8.- ¿Al momento de ingresar a la empresa le proporcionaron todos los materiales para su labor?				
9.- ¿Muestra interés en aprender nuevas técnicas, elementos y/o herramientas que contribuyan al mejor desempeño de sus funciones?				
10.- ¿Al momento de ingresar le proporcionaron medidas de bioseguridad en la empresa?				
<b>COACHING Y APOYO</b>				
11.- ¿Recibió el apoyo por parte de su jefe inmediato ante una duda en el trabajo?				





12. ¿La empresa ha brindado un staff de profesionales en <b>coaching</b> para la llegada de los nuevos trabajadores?				
13. ¿Integra sus tareas con las de otras personas propiciando la suma de capacidades?				
<b>CAPACITACION</b>	1	2	3	4
14. ¿En la empresa realizan capacitaciones bajo la modalidad virtual?				
15. ¿La empresa ha implementado un programa de capacitacion y autoevaluación para lograr la excelencia en los trabajadores?				
<b>HERRAMIENTAS DE RETROALIMENTACION</b>	1	2	3	4
17. ¿Recibio retroalimentacion de la informacion necesaria acerca del puesto de trabajo?				
18. ¿La empresa ha proporcionado herramientas de retroalimentacion hacia los trabajadores?				

<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	1	2	3	4
19. ¿Propone o realiza trabajos por decision propia que contribuyen al logro de las metas y/o para resolverlos?				
20. ¿En el trabajo llevo a cabo sus tareas en el marco de las responsabilidades asignadas?				
21. ¿Realiza su trabajo con una clara definicion de los resultados esperados y con los menores errores posibles?				
<b>CIVISMO</b>	1	2	3	4
22. ¿Existe un ambiente de creatividad que ha permitido la participacion de los empleados en la toma de decisiones?				
23. ¿Opina Ud., que despues del <b>OnBoarding</b> realizado por la Gerencia de RR.HH desarrolló un compromiso personal con la empresa?				
24. ¿El ambiente fisico ha repercutido de alguna manera en el desempeño?				
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	1	2	3	4
25. ¿Existe un clima de confianza del personal con respecto a la seguridad y situación laboral?				
26. ¿La empresa evalua periodicamente la productividad y el desempeño de los trabajadores?				
27. ¿Realiza en su totalidad el volumen de ventas requeridas?				

Fuente: Elaboración propia

Observaciones:

OPINION DE APLICABILIDAD

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Especialidad del validador:

Maestría en Administración con Mención en Gerencia Empresarial –  
22 años de experiencia profesional en Gerencia de Empresas  
Públicas y Privadas.

Dr. / Mg. Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar

DNI: 16786640



## 1. INSTRUMENTO DE MEDICION

### 1.1. Encuesta

Encuesta realizada con la finalidad de determinar la influencia del OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021.

#### ENCUESTA

#### FORMATO DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INMOBILIARIO

Objetivo: Determinar la influencia del OnBoarding y el desempeño laboral de los trabajadores chiclayanos del sector inmobiliario, 2021.

Onboarding: es un proceso que tiene como objetivo la introducción de nuevos empleados a una organización, por lo que está centrado en la orientación con el fin de ayudarles a adaptarse al 100% a la cultura empresarial.

Instructivo: Agradezco su participación en esta encuesta, se solicita que responda con sinceridad las preguntas que se plantean a continuación; marque con una "x" la respuesta escogida.

(1) Casi nunca, (2) Algunas veces, (3) Casi siempre y (4) Siempre

ITEMS	1	2	3	4
<b>PROCESO DE RECLUTAMIENTO</b>				
1.- ¿Durante su entrevista de trabajo recibió algún tipo de información que le ayude a saber más acerca de la empresa?				
2.- ¿Recibió Ud. una buena recepción durante la entrevista de contratación?				
3.- ¿Recibió <u>OnBoarding</u> de parte de la Gerencia de Recursos Humanos al ingresar a la empresa?				
4.- ¿Recibió Ud. una inducción específica, donde se converso del puesto de trabajo y los labores a desarrollar?				
<b>ORIENTACION</b>				
5.- ¿Se identifica con los valores de la empresa y se compromete con las necesidades de ésta?				
6.- ¿La orientación que tuvo cuando ingreso a la empresa le ayudo a comprender los aspectos importantes de sus funciones?				
7.- ¿Mantiene una relación adecuada con sus jefes directos?				
<b>HERRAMIENTAS Y PROCESOS DE SOPORTE</b>				
8.- ¿Al momento de ingresar a la empresa le proporcionaron todos los materiales para su labor?				
9.- ¿Muestra interés en aprender nuevas técnicas, elementos y/o herramientas que contribuyan al mejor desempeño de sus funciones?				
10.- ¿Al momento de ingresar le proporcionaron medidas de bioseguridad en la empresa?				
<b>COACHING Y APOYO</b>				
11.- ¿Recibió el apoyo por parte de su jefe inmediato ante una duda en el trabajo?				
12.- ¿La empresa ha brindado un staff de profesionales ( <u>coaching</u> ) para la llegada de los nuevos trabajadores?				

13. ¿Integra sus tareas con las de otras personas propiciando la suma de capacidades?				
<b>CAPACITACION</b>	1	2	3	4
14. ¿En la empresa realizan capacitaciones bajo la modalidad virtual?				
15. ¿La empresa ha implementado un programa de capacitación y autoevaluación para lograr la excelencia en los trabajadores?				
<b>HERRAMIENTAS DE RETROALIMENTACION</b>	1	2	3	4
17. ¿Recibió retroalimentación de la información necesaria acerca del puesto de trabajo?				
18. ¿La empresa ha proporcionado herramientas de retroalimentación hacia los trabajadores?				

Fuente: Elaboración propia

<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	1	2	3	4
19. ¿Propone o realiza trabajos por decisión propia que contribuyen al logro de las metas y/o para resolverlos?				
20. ¿En el trabajo llevo a cabo sus tareas en el marco de las responsabilidades asignadas?				
21. ¿Realiza su trabajo con una clara definición de los resultados esperados y con los menores errores posibles?				
<b>CIVISMO</b>	1	2	3	4
22. ¿Existe un ambiente de creatividad que ha permitido la participación de los empleados en la toma de decisiones?				
23. ¿Opina Ud., que después del <b>OnBoarding</b> realizado por la Gerencia de RR.HH desarrolló un compromiso personal con la empresa?				
24. ¿El ambiente físico ha repercutido de alguna manera en el desempeño?				
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	1	2	3	4
25. ¿Existe un clima de confianza del personal con respecto a la seguridad y situación laboral?				
26. ¿La empresa evalúa periódicamente la productividad y el desempeño de los trabajadores?				
27. ¿Realiza en su totalidad el volumen de ventas requeridas?				

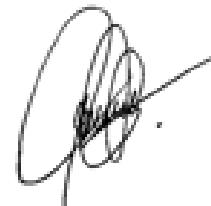
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

En donde se ha observado la pregunta, se sugiere plantear las preguntas de la forma más sencilla posible para que sea entendible al encuestado.

OPINION DE APLICABILIDAD

Aplicable (  ) Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )



Mg: Tommy Renzo Torres **Ruidias**

DNI: 43163382