

Influencia del proceso de acogida organizacional sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral

García-Selva, A., Busquier, C. & Vilotta, N.

**Dpto. Ciencias del Comportamiento y Salud, U. Miguel Hernández de Elche

Grupo investigación Salud Ocupacional (<http://salud-o.umh.es>)

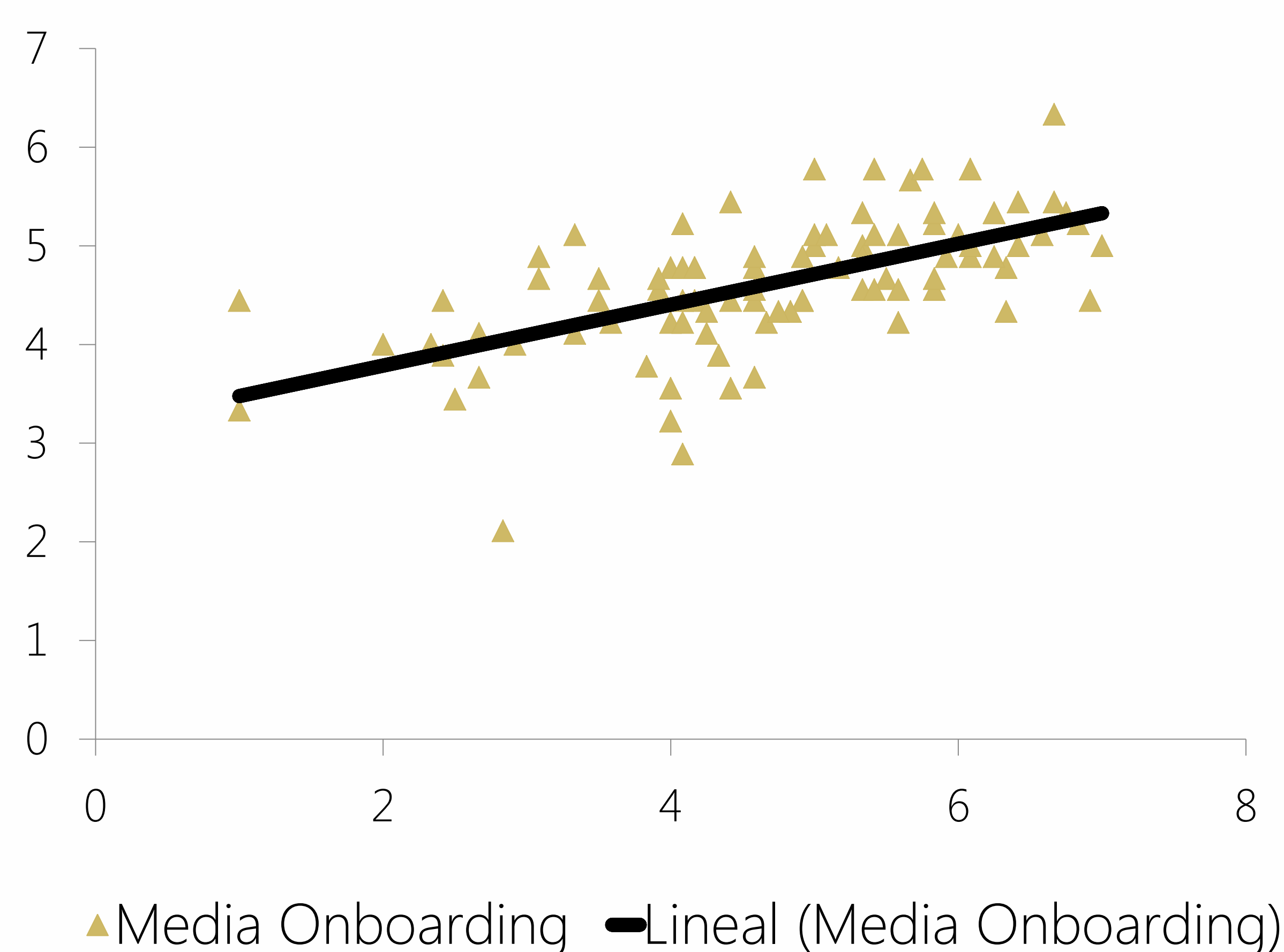
Introducción

La incorporación en una empresa representa un evento importante para la vida laboral y además influye sobre aspectos clave como la satisfacción laboral y la intención de quedarse en la empresa. La acogida organizacional (*onboarding*) se define como "[...] proceso de adquisición, acomodación, asimilación y aceleración de nuevos miembros del equipo a la organización" (Bradt & Vonnegut, 2009). Actualmente se consideran los programas de acogida como factores claves para que una empresa logre beneficios a largo plazo, ya que afectan la productividad empresarial a varios niveles (Bauer et al., 2007).

El **objetivo** del estudio es evaluar si los procesos de acogida organizacional influyen sobre algunos éxitos de la socialización laboral como son la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Resultados

Sólo hallamos correlación significativa entre las variables proceso de acogida organizacional y satisfacción laboral ($r = .60$, $p = .00$). De los análisis se halla que el 36% de la variancia de la satisfacción laboral se explica en función del proceso de acogida organizacional ($t = 7.27$, $p = .00$).



	ONBOARDING	TURNOVER	SATISFACCION
ONBOARDING			
Correlación de Pearson	1	0,033	,606**
Sig. (bilateral)		0,752	0
N	93	93	93
TURNOVER			
Correlación de Pearson	0,033	1	-0,162
Sig. (bilateral)	0,752		0,121
N	93	93	93
SATISFACCION			
Correlación de Pearson	,606**	-0,162	1
Sig. (bilateral)	0	0,121	
N	93	93	93

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusiones

Los resultados hallaron una relación positiva entre la percepción que los trabajadores tenían sobre el proceso de acogida organizacional y la satisfacción laboral experimentada, y ningún tipo de relación con la variable compromiso organizacional. La satisfacción ha sido evaluada principalmente en personas que estaban en sus primeros años de carrera profesional (75%).

Referencias

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721.
- Bradt, G.B. and Vonnegut, M. (2009). *Onboarding: How to Get Your New Employees up to Speed in Half the Time*, Wiley, Hoboken, NJ.
- Cortese, C. G. (2001). Prima standardizzazione del questionario di soddisfazione organizzativa (QSO). *Risorsa Uomo*, 8, 331-349.