

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

Angel Solanes Puchol, A. García-Selva, C. Busquier, N. Vilotta

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.

Método

La muestra constó de 93 empleados españoles (72% mujeres), de los cuales el 78.5% trabajaban en administración pública, con una edad media de 30.2.

Para evaluar la variable proceso de acogida organizacional hemos desarrollado una primera aproximación a la medición del constructo, elaborando un cuestionario ad hoc (α de Cronbach = .83) El compromiso organizacional, ha sido evaluado a través del Organizational Commitment Questionnaire (Allen & Meyer, 1990). Y finalmente, utilizamos el Organizational Satisfaction Questionnaire (Cortese & Quaglino, 2000) para medir los niveles de satisfacción laboral

Los análisis estadísticos realizados fueron Análisis de Correlación de Pearson y Análisis de Regresión Lineal.

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 ($t = 7.27$, $p = .00$).

Conclusiones

La satisfacción ha sido evaluada principalmente en personas que estaban en sus primeros años de carrera profesional (75%). 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.

Palabras-clave

satisfacción laboral, proceso de acogida organizacional, compromiso organizacional

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.