



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Selección y compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut
Perú S.A.C. Trujillo - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Araujo Vargas, Maryan Bendita (ORCID: 0000-0002-4113-0552)
Caballero Villacorta, Diego Alonso (ORCID: 0000-0003-4801-0497)

ASESORA:

Dra. Espinoza Rodríguez Olenka Ana Catherine (ORCID: 0000-0003-3058-816X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por darme salud y sabiduría para cumplir con éxito cada una de mis objetivos y metas. A mis padres Julia y Segundo, por todo su amor, sacrificio y apoyo incondicional, además de los valores que me inculcaron y verlos siempre como un ejemplo de lucha y perseverancia. A mi pequeño hermano Lucio, a quien quiero con todo mi corazón, y ha sido y será mi inspiración para ser mejor cada día. A mi abuela y tíos, por ser un ejemplo, su apoyo constante y estar presente en esta etapa importante. A mi amigo Diego, por ser mi compañero en esta etapa, a quien agradezco su apoyo y porque juntos logramos esta meta. Y a todas las personas que estuvieron presentes y fueron un soporte en el desarrollo y culminación de mi carrera profesional.

Maryan Bendita Araujo Vargas.

A Dios, por darme salud, protección, amor y sabiduría para poder lograr mis objetivos profesionales. A mis Padres Hilda y Humberto, quienes supieron encaminarme por la senda del bien y por todo el amor, soporte y sacrificio que me brindaron. A mi esposa July, por su amor y soporte absoluto, por estar siempre a mi lado y brindarme toda la comprensión y confianza en lograr mis metas. A mis hijos Roger y Brianna, por quienes luché día a día en darles la mejor enseñanza y demostrarles que en la vida todo se logra a base de esfuerzo, dedicación y sacrificio. A mi amiga Maryan, porque gracias a su apoyo y esfuerzo logramos culminar esta meta universitaria. A todas las personas que confiaron en mí.

Caballero Villacorta, Diego Alonso

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a nuestras familias, quienes nos han brindado apoyo constante e incondicional durante todo nuestro proceso universitario. A nuestros asesores Héctor Percy Lujan López, Olenka Espinoza Rodríguez y Jenny Alva Morales, por los conocimientos aportados, paciencia y entrega que tuvieron en todo el paso del desarrollo de nuestra tesis. A la Universidad Cesar Vallejo por la coyuntura de poder seguir persistiendo profesionalmente y a todos los maestros en general que fueron partícipes de nuestra educación. A la empresa Hortifrut Perú S.A.C. por brindarnos las facilidades y apoyo en la realización de nuestra tesis.

LOS AUTORES.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Araujo Vargas, Maryan Bendita con DNI N° 71420143 y Caballero Villacorta, Diego con DNI N° 45914305; a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, con la tesis titulada “Selección y compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019”, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaña es veraz y auténtica.

Así mismo, bajo juramento declaramos que todos los datos e información que se realiza en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 01 de julio del 2019



Araujo Vargas Maryan Bendita

DNI N° 71420143



Caballero Villacorta Diego Alonso

DNI N° 45914305

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Método.....	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. Resultados.....	22
IV. Discusión	26
V. Conclusiones.....	30
VI. Recomendaciones	31
Referencias	32
Anexos	38

Resumen

La investigación consideró a manera de objetivo general determinar la relación entre la selección y el compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo – 2019. El tipo de investigación es correlacional, de diseño no experimental. La muestra se encontró constituida por 365 trabajadores del área operativa de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo – 2019, entre mujeres y hombres con edad de 18 años a más. La técnica empleada fue la encuesta, empleando como herramienta un cuestionario con una escala de respuesta de Likert conteniendo las variables selección del personal y compromiso organizacional. Finalmente, con los resultados alcanzados de la indagación se concluye que el p-valor es igual a 0.533, por encima del nivel de significancia establecido (0.05) por esta razón se rechaza la H1 y se acepta la H0 lo cual indica que no se encuentra relación entre la Selección y Compromiso Organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.033, que significa que existe correlación positiva muy débil. Se concluye además que el 52% de los trabajadores del área operativa afirman que existe un nivel regular de selección de personal y el 84% de colaboradores afirman que se encuentra un nivel regular de compromiso organizacional.

Palabras clave: Selección del personal, Compromiso, personal operativo

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the selection and the organizational commitment of the operating staff of the company Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019. The type of research is correlational, non-experimental design. The sample consisted of 365 workers from the operational area of the company Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019, between men and women over 18 years. The technique was the survey, using as a tool a questionnaire with a Likert response scale containing the variables of staff selection and organizational commitment. Finally, with the results obtained from the investigation it is concluded that the p-value is equal to 0.533, above the level of significance established (0.05) for this reason the H1 is rejected and the H0 is accepted, which indicates that there is no relationship between the Selection and the Organizational Commitment of the operative staff of the company Hortifrut Perú SAC Trujillo - 2019. Also, the Rho Spearman correlation coefficient is 0.033, which means that there is a very little positive correlation. It is also concluded that 52% of workers in the operational area affirm that there is a regular level of personnel selection and 84% of workers in the operational area affirm that there is a regular level of organizational commitment.

Keywords: Staff Selection and Commitment, operational staff

I. Introducción

El Perú es un país con mucho potencial en el sector agroindustrial, esto se debe a la variedad de microclimas y por su ubicación geográfica que permiten el progreso de actividades agrícolas de manera exhaustiva durante el año. El aumento de hectáreas irrigadas para la agricultura trae consigo la necesidad de obtener un incremento en la mano de obra, esto quiere decir, que hace falta una mayor cantidad en el personal operativo. La selección del personal adecuado proporciona a las organizaciones a responder a los retos y las exigencias que demanda el mercado laboral. Para lograr estas exigencias se necesita que los cooperantes se encuentren comprometidos con el organismo, brindando un desempeño máximo y sobre todo que se sientan a gusto con su trabajo para permanecer en el.

Uno de los principales objetivos en las organizaciones se enfoca en el aumento de la productividad. Los individuos responsables de esto pasan la mayor parte de su tiempo en dichas empresas u organizaciones, lo cual influye en su comportamiento, como son las actitudes, interacciones y expectativas que son distintas en cada trabajador. Debido a la importancia se ha investigado a una organización productora de arándanos.

La empresa Hortifrut Perú S.A.C. tiene 30 años en el mercado interno, produciendo y comercializando arándanos frescos, a nivel regional, nacional, también en el mercado externo mediante la exportación de sus productos a todos los continentes.

Algunos problemas que Hortifrut Perú S.A.C. padecen son los incumplimiento de las metas propuestas por sus estrategias de planeamiento gerencial, en el estudio del FODA realizado puede observarse el alto índice de falencias en relación a la selección de personal operativo, porque a pesar de ser la empresa de ese rubro que más paga no llega a cubrir las plazas de dicho personal, que debería ser de 15000 personas pero actualmente cuenta con solo 7500.

La selección de personal en el sector agroindustrial creció en el último año en un 15%, lo cual responde a varios factores. Uno de ellos se debe a que hubo un efecto rebote después del Fenómeno del Niño Costero, que azotó al país a inicios del 2017. (Diario El Comercio, 2018)

Quijano y Silva (2016) manifiestan que la selección del personal hoy en día se ha vuelto en un proceso muy complejo pues debe tener una relación específica bien detallada entre lo que requiere el puesto y las habilidades con las que cuenta el postulante; cuales son los

parámetros que debe cumplir el candidato en relación a su formación, habilidades y experiencia. (p. 17)

El procedimiento de elección que ejecuta esta industria de arándanos, la realizan convocando a los postulantes a través de publicaciones en páginas de empleo, afiches o volantes, y en el proceso de reclutamiento se presentan personal con interés a las que se les aplica una entrevista, sin embargo no se verifica con detalle las referencias personales, ni se cuentan con procesos que logren seleccionar de una manera técnica; de este modo el no fundamentar mecanismos de selección de personal, la documentación presentada se termina siendo la única herramienta formal que determina la contratación del postulante.

Por ello la empresa Hortifrut Perú S.A.C. presenta problemas para seleccionar al personal idóneo en la empresa mencionada.

En la actualidad las tareas que se dan en el departamento de Recursos Humanos, son actividades claves que permiten otorgar y mantener una relación laboral eficaz en la empresa.

Para lograr una organización cooperativa con realce en la calidad de sus colaboradores, las organizaciones necesitan contar con personal capacitado para promocionar la acogida deseada. Por este motivo la técnica de selección de personal operativo está obligado a acoplarse al régimen de selección de personal idóneo.

A través de la selección de personal la institución es capaz de saber quiénes de los postulantes que acuden son los que cuentan con una probabilidad más alta de pertenecer a la empresa, para que realicen adecuadamente el trabajo asignado. Este procedimiento conlleva a equilibrar las destrezas, desempeño, competencias y actitudes del aspirante con la especificación del cargo. Sirve para dotar a la empresa del personal idóneo logrando un tiempo menor en adaptarse, eficiencia y productividad. Integrando los mejores cuadros genera mejora en competitividad, calidad y compromiso organizacional.

Claire y Böhr (2004) consideran al compromiso organizacional como una conducta hacia la labor. Si se cuenta con un empleado comprometido con la empresa, el empleador se estará asegurando la permanencia, lealtad e identificación de su personal, con lo cual habrá una disminución de la rotación, ausentismo insatisfacción y desmotivación, lo cual evitará un problema para la empresa pues ahorraría costos elevados en sus procedimientos de incorporación, elección, y formación de los empleados. (p. 77)

Blanco y Castro (2011) argumentan que el entendimiento que se sostiene acerca el compromiso organizacional es capaz de considerar importante en la clasificación, preparación y progreso organizacional, debido a que suministran aclaraciones sobre la similitud que existe entre las personas y su ámbito en la empresa, así como las habilidades a utilizar en la organización para aumentar y sostener el compromiso de parte de sus colaboradores. (p. 218)

El compromiso organizacional según Ramírez y Domínguez (2012) lo mencionan como el instrumento de alta dirección de una empresa para evaluar qué tan leales y vinculados se encuentran los trabajadores con la organización en la cual están operando. Existe cuando los miembros se consideran reconocidos con la organización, o cuando tanto objetivos individuales como organizacionales están muy integrados y son totalmente racionales. (p. 22).

Ríos, Pérez y Ferrer (2015), para estos autores el compromiso organizacional resulta pertenecer a un estado psicológico que el personal presenta mediante un interés positivo a la labor, lo cual origina a verse responsable con la empresa, al otro lado de la realización de las normas y funciones por las cuales fue contratado y lo cual le va a producir beneficios a la organización. (p. 39)

En la definición de estos autores se basa en lo que requiere la empresa Hortifrut Perú S.A.C que es la de contar con trabajadores responsables, comprometidos y que sientan esa pasión de querer continuar por un largo periodo en esta empresa otorgándole una ventaja competitiva.

Como sustento a la investigación se ha creído conveniente considerar antecedentes internacionales como:

Jiménez (2017) en su tesis titulada “Elaboración de un manual de clasificación, valoración de puestos y reglamento de selección de personal para la empresa de agua y refrescos Diana, del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, para el año 2015”, presentada en la Universidad Nacional de Loja – Ecuador; sostuvo como objetivo general determinar las funciones y cargos para cada ocupación. En la parte principal detalla la totalidad a lo relacionado al marco conceptual, en el cual describe los primordiales criterios de lo correspondiente a los documentos acerca de la organización, valor de cargos, además de reglamentos que conciernen a la selección de personal; luego se precisa el empleo de técnicas

y métodos adaptado al directivo e investigaciones dirigido a los colaboradores en el transcurso del procedimiento de indagación en la compañía. Subsiguiente a esto se proporciona el organigrama estructural, donde figuran las plazas que están en función al estado de la organización, después se explicó el Manual de funciones, en donde muestra aclaraciones en relación a cada cargo y función de 3 empleados, luego se realizó la valoración de puestos por puntos, donde alcanzó un puntaje de 2761 de acuerdo a la valoración del total de los cargos y en cuanto a la mensualidad se acarrea una suma de \$ 5769.91 dólares. Se utilizó una ecuación de la línea recta de acuerdo a la valoración de puntos y el salario que recaudan los colaboradores, de esta manera brindó como efecto de la pendiente 2.09 en relación al correspondiente sueldo de los colaboradores, proporción que se adjudicó a 13 puestos; pues contaban con una mensualidad básica de \$375,00; concluyendo, para la selección del personal se realizó el ordenamiento, que permite ocupar puestos con personas calificadas para la organización. Para finalizar las conclusiones y recomendaciones se detallan, en donde se puede observar que cierto número de trabajadores de “Agua y Refrescos Diana” ignoran la presencia de la valoración de puestos, manual de clasificación y reglamento de selección de personal; así mismo no cumplen con las disposiciones de acuerdo al cargo al que fueron establecidos, por lo cual se aplicó el trabajo investigativo, con el propósito de efectuar los objetivos y beneficiarse con el capital humano. (p. 2).

En la investigación de Manzano (2017) en su tesis “Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito”, presentada en la Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador. La cual obtuvo como finalidad un análisis del dinamismo de la institución al interior de la UESDG, dándole importancia a las funciones y procesos del día a día de los profesores para lograr determinar con el compromiso organizacional la concordancia y su sentido de pertenencia con dicha institución. La población fue de 50 profesores y su tipo de investigación fue cualitativo, dando como resultados sobre el compromiso organizacional diferencias de acuerdo a su género, edad, tiempo en la institución, categoría profesional, y por parte del sentido de pertenencia influye positivamente al compromiso organizacional mediante la afiliación generada, orientación a una posterioridad y periodo en la organización, y su influencia perjudicial se da en conflictos, La UESDG le da prioridad e importancia el sentido de pertenencia al trabajo de su equipo docente para lograr disminuir indicadores que influyan de manera negativa el desarrollo del talento humano, logrando

rediseñar propuestas de bienestar para los profesores, permitiendo que la UESDG llegue a cambiar su dinamismo institucional logrando las expectativas comunes educativas, mediante el cumplimiento de acciones para fortalecer los temas estudiados dando como resultado un servicio de calidad.

En el artículo de Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer (2017) titulado “Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México” publicada en la revista Ibero Americana de estrategia; donde se analizó las consecuencias que las tácticas de retribución como son los honorarios y sueldos, del Compromiso Organizacional en maestros de las Instituciones de Educación Superior (IES) que posee hacia las dimensiones de esta. Esta investigación es descriptiva con una distinción de la varianza con un elemento (Anova), para lo cual, de la Zona Metropolitana Laja Bajío en Guanajuato, México se tomó un número de 209 profesores para su estudio, estudiando el compromiso afectivo (normativo y continuo), teniendo como instrumento de estudio la de Meyer y Allen (1997). Sus resultados dicen a mayor salario mayor compromiso afectivo, pero su compromiso continuo disminuye, y por parte de la compensación por remuneraciones, los profesores asalariados poseen compromiso y sensación de apego, caso contrario con los que solo tienen la necesidad del empleo.

Los antecedentes nacionales considerados convenientes se presentan a continuación:

Cabrera (2014) en su artículo científico titulado “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014”, consideró como objetivo principal encontrar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de Administración de la Universidad Cesar Vallejo con sede en Huaral, donde empleo un método de investigación descriptivo con un diseño correlacional. Su muestra se encontró compuesta de 56 maestros, concluyendo que una relación directa significativa existe entre el compromiso organizacional y la gestión del talento humano de los docentes de Administración de la Universidad Cesar Vallejo con sede en Huaral. (p. 335)

Cainicela y Pazos (2016) en su tesis titulada “La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú”, presentada en la Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacifico en Lima –

Perú. Esta posee como propósito detallar si existe una concordancia entre la voluntad de rotación, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal capacitado de una organización del rubro de minas. A su vez, definir las variantes que auguran la intención de rotación. Tomando una muestra de 150 profesionales, teniendo como resultados la existencia de un vínculo negativo y en gran proporción relevante entre los elementos extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral y la intención de rotación. Además, la falta de relación del compromiso organizacional en sus tres dimensiones continuo, afectivo, normativo, con la intención de rotación. Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral es la única variable que pronostica una intención de rotación. De acuerdo a las conclusiones alcanzadas se propone un programa de perfeccionamiento direccionado a los factores intrínsecos, con la finalidad de fortalecer la satisfacción laboral disminuyendo la intención de rotación del personal y prevenir una fuga de talento generando sobrecostos para la empresa. (p. 4)

Tenemos también a Figueroa (2017) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa ILF Agroindustrial E.I.R.L., período 2016”, presentada en la Universidad Ricardo Palma en Lima – Perú. Tiene como propósito fundamentar como la satisfacción laboral tiene una incidencia en el compromiso organizacional. La variable principal tiene como instrumento el cuestionario de Meliá y Peiró (1989) conocido como S20/23, considerando satisfacción con el control, el entorno de trabajo y los servicios obtenidos. La variable siguiente tiene como instrumento de medición la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en 1991, que engloba al compromiso normativo, continuo y afectivo. Lo novedoso recae en el direccionamiento del personal de “ILF Agroindustrial”, esta muestra tomada es de 18 miembros para un análisis de la reciente posición de la empresa. Estos resultados fueron que la satisfacción laboral influye directamente en el compromiso de continuidad, normativo y afectivo, por lo cual se cumple que una variante influye sobre las mencionadas tres dimensiones de compromiso organizacional. Estos resultados fueron validados por investigaciones anteriores. (p. 9)

El autor Quenaya (2017) en su tesis titulada “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016” presentada en la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo en Lima – Perú; la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el cumplimiento laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima en el año 2016. Esta

investigación es descriptiva, no experimental, en la cual fue tomada una muestra de todo el personal por conveniencia, llevándose a cabo con una evaluación como instrumento de medición, concluyendo que el desempeño laboral del Área de Subgerencia de Defensa civil de la Municipalidad de Lima se relaciona directamente con la selección de personal con una valoración de coeficiente de relación de Rho de Spearman de 0.926, desempeño de personal y políticas de selección con un Rho de Spearman de 0.73, desempeño laboral y reclutamiento con un Rho de Spearman de 0.810, desempeño laboral y técnicas de selección con un Rho de Spearman de 0.892, desempeño laboral e inducción de personal con un Rho de Spearman de 0.707, desempeño laboral y desempeño del cargo con un Rho de Spearman de 0.885 y desempeño laboral y conocimiento del cargo con un Rho de Spearman de 0.915.

Por último, Campos (2017) en su tesis titulada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016”, expuesta en la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo en Lima – Perú; la cual sostuvo como objetivo especificar el nivel de relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016. El estudio realizado fue de tipo correlacional con diseño no experimental y transversal, considerando una población de 222 docentes, quedándose con una muestra de 143. Emplearon la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario para cada variable del estudio. El resultado obtenido de las variables fue de p valor 0.001, que está por debajo del valor de significancia de 0.05; por esta razón se acepta la H1 que concluye que existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la red educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016. Por otra manera, el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene valor de 0.419 que significa una relación estadística positiva moderada

Como sustento oportuno en investigaciones locales se tiene en cuenta a:

Cruz (2016) en su tesis titulada “Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión” presentada en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo – Perú. El presente estudio fue realizado con la intención de definir el nexo entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, su investigación tiene diseño no experimental, tipo correlacional y corte transversal; usó el instrumento de medición del cuestionario de Minnesota para la satisfacción laboral y de los

cuestionarios de Meyer y Allen para el compromiso organizacional, en la cual se encuestó a sesenta colaboradores que ofrecieron información precisa para el estudio. Concluyendo con la existencia de una concordancia de Spearman positiva muy baja con 0,149 entre las variables. (p. 9)

Cruz (2017) en su tesis titulada “Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao”, presentada en la Universidad Privada Antenor Orrego en Trujillo – Perú; poseía como destino especificar los valores personales y el compromiso organizacional, tomando como muestra a 202 colaboradores operativos de la empresa anterior mencionada, con contrato vigente en el año 2017, empleó como instrumento de medición el Cuestionario de Valores Personales (PVQ) de Schwartz (1992) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), como conclusión se muestra un nivel bajo de Compromiso Organizacional en sus dimensiones y de manera global; y a lo que se refiere a las dimensiones de los Valores Personales, prevalece una posición diminuta en las dimensiones Logro, Tradición de los Valores Personales, Poder y Hedonismo, y en las dimensiones Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Benevolencia, Seguridad y Conformidad un nivel regular. En el análisis de relación, se encontró una correlación muy significativa, positiva, entre Compromiso Afectivo y las dimensiones Autodirección, Universalidad, Entusiasmo, Conformidad y Hedonismo; una correlación muy significativa, positiva, entre Compromiso de Continuidad y las dimensiones Universalidad, Benevolencia, Seguridad, Autodirección, Tradición y Conformidad y muy significativa, negativa con Hedonismo. De la misma manera, se encontró una correlación positiva, muy significativa entre las dimensiones Universalidad, Autodirección y Conformidad y el Compromiso Normativo. (p. 8)

De la Puente (2017) en su estudio titulado “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, presentada en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo – Perú. Esta tesis tiene como objetivo establecer el vínculo entre la causa de metas en el personal administrativo y el compromiso organizacional. El tamaño muestral de la investigación es de 108 trabajadores. Se tiene como resultados un porcentaje mayor que en las sub dimensiones implicancia, compromiso afectivo y de continuidad en el nivel medio del compromiso organizacional general. En la motivación de logro se encuentra a tendencia alta en las sub escalas logro, afiliación y poder. En el análisis correlacional entre el compromiso organizacional y la motivación de logro se

observan correlaciones diminutas pero significativas, además la sub dimensión compromiso afectivo tiene correlación significativa - mínima con las sub escalas de afiliación de la motivación de logro y tiene una relación mediana y significativa con la sub escala de implicancia. (p. 10)

El fundamento teórico que se presenta en la investigación contempla las siguientes teorías:

Para selección del personal tenemos la teoría de, Furnham (2001) quien determina que la selección del personal se basa en una captación del capital humano y toman al reclutamiento como la actividad más importante para poder reunir a los candidatos y elegir a los individuos idóneos para que puedan incorporarse a la organización. (p. 117)

Urdaneta (2001) indica que la meta final en un desarrollo de clasificación es garantizar que ingrese personal idóneo y ascender a empleados que han tenido un mejor desempeño, utilizando sistemas democráticos, con igualdad de oportunidades para los candidatos que demuestren cumplir con los requisitos que el puesto del cargo exige. (p. 133)

Chiavenato (2007) considera que básicamente la selección de personal es seleccionar y organizar a los postulantes convenientes para cubrir las exigencias que tiene la entidad. (p. 169)

Werther y Davis (2008) mencionan que el curso de elección de un empleado se basa en una secuencia de avances determinados los cuales utilizan para disponer a los interesados al puesto requerido que deben ser contratados. (p. 197)

Chiavenato (2009) describe que la selección de personal opta en seleccionar a un individuo adecuado, para un cargo correcto y en el momento oportuno. En otras palabras, se busca entre distintos postulantes, que sean los idóneos para la ocupación que se necesita en la organización o aptitudes que esta requiere, por lo tanto, el proceso de selección tiene como finalidad conservar o ampliar el desempeño y la eficacia, así mismo una organización eficiente. Para la organización está en juego preservar y enriquecer a su personal intelectual. (p. 137)

Procesos de selección del personal; Chiavenato (2009) se refiere a el proceso de comparación: la selección es representada por una diferenciación entre un par de variables: los requerimientos o necesidades del puesto y el perfil o de la particularidad del candidato que postula al puesto.

Sean X la principal variable y Y la segunda se deduce: Cuando X es superior que Y, el aspirante no cumple con las estipulaciones necesarias para el puesto. Cuando X y Y son idénticos, el solicitante cuenta con los requisitos ideales el puesto. Cuando X es mínimo en relación a Y, el postulante está por encima de las condiciones necesarias del puesto. (p. 138)

Chiavenato (2009) se refiere al proceso de decisión: cuando varios de los candidatos presenten iguales condiciones obtener el puesto solicitado, el área encargada de la selección de personal toma la decisión de recomendar a los que considere los más adecuados para el puesto. (p. 139)

Chiavenato (2009) explica el modelo de colocación: cuando existe un aspirante y una sola vacante que será ocupada por ese aspirante. El postulante que acude debe ser aceptado y no rechazado. (p. 140)

Chiavenato (2009) explica además el modelo de selección: en el momento que existen múltiples postulantes para una vacante disponible. Las particularidades de los participantes serán comparadas y evaluadas con los requerimientos que el puesto demande; dos alternativas pueden ocurrir: consentimiento o exclusión. Si se excluye, simplemente queda fuera del proceso, debido a que existe una cierta cantidad de candidatos a desempeñarse en el puesto y sólo una persona logrará ser consentido. Parte del principio de que las vacantes están obligadas a ser cubiertas por personal competente. (p. 140)

Chiavenato (2009) explica también el modelo de clasificación: este modelo se da cuando son muchos postulantes que pretenden abarcar diversas vacantes. Las propiedades de cada postulante se evalúan y contrastan con las condiciones que el puesto demande. Acontecen dos alternativas: el candidato puede ser excluido o consentido para dicho puesto. Si es excluido, el candidato tiene la oportunidad de presentarse en los otros puestos disponibles hasta que sean ocupados. (p. 140)

Chiavenato (2009) explica en esta oportunidad el modelo de valor agregado: este modelo va del sencillo cotejo con el cargo que será tomado y se concentra en que la organización se dote de facultades. Los aspirantes son examinados en base a las habilidades individuales que puede brindar para que la organización incremente sus competencias. Si las habilidades individuales que brinda el candidato son de interés para la empresa, este es recibido. De lo contrario, se le excluye. La principal idea es garantizar la competitividad mediante el incremento del portafolio de competencias de la organización. (p. 140)

Quijano y Silva (2016) define al currículum vitae, como la historia individual y profesional que tiene un individuo, se coloca de forma escrita y resumida todo lo referente a su formación académica - profesional, sus intereses y datos personales. (p. 68)

Chiavenato (2009) afirma que las técnicas de selección refieren a que una vez que la empresa cuenta con la información básica del perfil de los candidatos y de los puestos a cubrir, el paso siguiente es obtener la información general de estos candidatos por lo cual se realiza las siguientes técnicas de selección. (p. 147)

Chiavenato (2009) define al diálogo de selección como un suceso de comunicación e interacción por 2 personas a más, en el cual a una de las partes que viene a ser el entrevistador, le interesa conocer lo mejor de la otra persona que viene a ser el entrevistado. (p. 149)

Chiavenato (2009) explica que las pruebas de conocimientos, son una serie de mecanismos utilizados para la evaluación de los conocimientos generales de los candidatos, se busca evaluar los conocimientos profesionales o técnicos y así comprobar su desempeño. (p. 153)

Chiavenato (2009) determina que las pruebas psicológicas, se dirigen en las habilidades individuales de los candidatos y tiene por objeto predecir su comportamiento en escenarios futuros dentro de la empresa. (p. 155)

Chiavenato (2009) puntualiza que las pruebas de personalidad evidencian algunos aspectos de las singularidades de los individuos, las cuales son determinadas por su carácter y su temperamento. (p. 159)

Chiavenato (2009) aduce que las técnicas de simulación someten al candidato a situaciones previstas dramáticamente sobre eventos relacionados al desempeño del puesto en la empresa y así facilitar una percepción más real de cuál será su comportamiento futuro. (p. 160)

López (2010) menciona que cuando se va a contratar nuevo personal, los procesos de selección utilizados, no solo deben ser beneficiosos para la empresa, sino también para el nuevo trabajador que se incorporará a esta. (p. 142)

También Noe, Mondy, Robbins, Dessler y Judge (2010) describen que la selección de personal es una técnica por el cual se va elegir entre un grupo de solicitantes a los individuos adecuados para ocupar un puesto dentro de la organización. (p. 290)

Naranjo (2012) considera que el objetivo específico de la selección de personal se basa en elegir y organizar a los postulantes competentes para complacer las carencias de las organizaciones (p. 88)

Grados (2013) afirma que, para que la selección de personal sea positiva es importante basarse en obtener expectativas altas de un trabajador en la manera de desempeñarse dentro de sus actividades en la empresa; de siguiente modo, se debe realizar de manera secuencial y precisa la evaluación, teniendo en cuenta los aspectos siguientes: como son la experiencia laboral, su formación académica y el examen psicológico. (p. 225)

Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015) consideran que en las organizaciones es fundamental elegir de manera correcta las herramientas que serán empleadas en el curso de preferencia de trabajadores, pues de ello dependerá que dicho proceso sea exitoso. (p. 79)

Para la variable Compromiso organizacional tenemos la teoría de, Meyer y Allen (1991) quienes definen al compromiso organizacional como circunstancia interna la cual representa la existencia de un nexo entre la organización y el individuo, presentando efectos respecto a la determinación para mantenerse o dejar la entidad. El compromiso organizacional presenta sus dimensiones: afectivo, continuo y normativo. (p. 67)

Herllriegel y Slocum (2004) afirman que el compromiso organizacional tiene sus bases en las ganas e identificación que tienen los trabajadores que se desempeñan dentro de un área específica en la empresa y a la vez dispuesto a realizar importantes esfuerzos para beneficio personal y de la organización. (p. 54)

El compromiso organizacional según Robbins (2004) lo define como las actitudes que la persona tiene en relación al trabajo en cual se desempeña; el empleado se siente identificado con la organización y sus objetivos, por tanto, espera seguir perteneciendo como parte de la empresa. (p. 142)

Claire y Böhr (2004) mencionan que el mayor desafío de la gerencia de recursos humanos reside en establecer instrumentos eficientes y que mediante estas los trabajadores pueden llegar a involucrarse e integrarse con las metas organizacionales de la organización. (p. 78)

Betanzos, Andrade y Paz (2006) se refieren al compromiso organizacional como algo hipotético, difícil de definir y de gran interés para la psicología y todos aquellos que se involucran con el recurso humano. (p. 25)

Betanzos y Paz (2007) afirman que la trascendencia del compromiso organizacional consiste en que es indispensable tener una conmoción directa en sus conductas y posturas del trabajador; como consentimiento de objetivos, formación y formación de la empresa, disminuir el abandono y la limitada rotación de los colaboradores, etc. (p. 207)

Edel, García y Casiano (2007) aclara al compromiso organizacional como el nivel en que el trabajador se compenetra con una empresa en la cual está laborando y desea seguir participando en ella. (p. 52)

Las dimensiones del compromiso organizacional son mostradas por Edel, García y Casiano (2007):

Para el compromiso afectivo hace referencia a las relaciones anímicas que toda persona construye con una institución, reflejando una inclinación emocional al percatarse de la satisfacción de expectativas, y donde los colaboradores gozan de su estadía en la institución y sienten orgullo de estar ahí. (p. 52)

En el compromiso de continuación menciona que el individuo sea reconocido, en relación a sus costos psicológicos, financieros y físicos, y la disminuida coyuntura de hallar un diferente puesto de trabajo, si decide abandonar su lugar de labor. Logrando que el colaborador sienta un nexo con la institución por el esfuerzo, tiempo y remuneraciones empleados, y lo cual evidenciaría desperdiciarlo la totalidad; así como también siente que no tendría las mismas oportunidades en otra organización, aumenta el nexo con su lugar de labor. (p. 53)

Y el compromiso normativo es aquel que halla la convicción en una fidelidad hacia la empresa. En este tipo se forma un gran sentimiento de deuda, por haberle brindado una recompensa o apoyo que fue considerado importante por el colaborador. (p. 53)

Soberanes y De la Fuente (2009) manifiestan que, cuando la empresa tiene colaboradores comprometidos con una organización, existe una menor probabilidad de renuncias y que puedan ser contratados por la competencia. (p. 124)

Ríos, Téllez y Ferrer, (2010) consideran que, en las organizaciones donde sus colaboradores tienen un alto nivel de compromiso organizacional, se reconoce a la misma vez un alto nivel en su desempeño, de su productividad y por el contrario un nivel bajo de ausentismo. (p. 104)

Macedo, Ferreira y Brás (2012) mencionan que, reiteradas veces diversos estudios han determinado al compromiso como una variante significativa en el entendimiento de la conducta laboral de cada colaborador en las organizaciones. Las justificaciones elaboradas pertenecientes al compromiso con la organización han producido numerosas investigaciones empíricas y teóricas con el fin de comprobar el resultado organizacional e individual del compromiso, así como los elementos que pueden cooperar al incremento del nexo de los trabajadores con la organización. (p. 18)

Maldonado-Radillo, Guillén y Carranza (2012) manifiestan que en las organizaciones el éxito se debe en gran parte a los vínculos entre los sujetos y de esta manera dependen de las actitudes que toman los trabajadores, en este caso en la variable compromiso organizacional. (p. 135)

Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) consideran que el capital humano es un activo con la mayor importancia, para que una organización sea exitosa, debido a que es uno de los motores con los que cuentan los directivos de una empresa para analizar qué tan leales y vinculados se sienten a ella. Es muy relevante para las organizaciones reconocer el tipo y grado de responsabilidad organizacional que tienen sus colaboradores. (p. 96)

Araque, Sánchez y Uribe (2017) definen al compromiso organizacional como una postura que manifiesta la unión psicológica, el nivel de implicancia y lealtad que existe entre el trabajador y la empresa, la cual esta evidenciada a través de la identificación que tienen los subordinados con la entereza y la finalidad que brinda una organización. (p. 97)

Flores y Gómez (2018) se refieren a la importancia de brindarle atención al capital humano, debido a que al igual que las empresas, los trabajadores también tienen metas y objetivos por lograr, por lo tanto, el compromiso que tienen los trabajadores con la organización se vuelve complejo. (p. 7)

La formulación del problema establecido es: ¿Qué relación existe entre la selección y el compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú Trujillo - 2019?

La investigación expuesta se justifica bajos los siguientes criterios;

Por conveniencia, porque evidencia la poca productividad en la empresa Hortifrut Perú S.A.C., debido a la falta del personal operativo. Existe demanda laboral en los perfiles

relacionados a la agroindustria y esto se debe, en parte, a que el trabajador no cumple con los requerimientos establecidos, esto lleva a que no supere la selección de personal.

Por relevancia Social, porque esta investigación beneficiará a empresas del sector agroindustrial con contratos temporales, debido a que, obtendrán mayor información con respecto a la selección de personal y su compromiso organizacional, de este modo habrá una mejora que es fundamental para el funcionamiento de la organización, viéndose beneficiadas ambas partes.

Por implicancias prácticas, esta investigación realizará un estudio a profundidad sobre la selección de personal operativo y su compromiso organizacional, con el fin de conceder un arreglo a la problemática y de este modo la organización pueda conseguir el personal requerido y lograr el compromiso hacia la misma, evitando perjudicar el desempeño de los trabajadores y alcanzando los objetivos de la empresa.

Como Objetivo General se establece, determinar la relación entre la selección y el compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019.

Los Objetivos Específicos son:

O1: Identificar el nivel de selección del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019.

O2: Determinar el nivel de compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019.

O3: Determinar la relación entre la selección y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuo y normativo) del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019.

Las Hipótesis establecidas son:

H0: No existe relación directa entre la selección y el compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019.

H1: Existe relación directa entre la selección y el compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de Investigación:

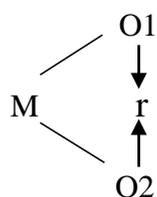
2.1.1 Tipo de Investigación:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) determinan que es un tipo correlacional, pues se va a determinar el grado de asociación y relación que exista entre estas variables en un ambiente en particular (p. 80).

2.1.2 Diseño de Investigación:

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la presente investigación tiene un diseño no Experimental, pues no se va a manipular las variables, tampoco se hará una variación intencional de una variable sobre otra; se va a observar fenómenos que se dan en su contexto natural para posteriormente hacer un análisis de estos (p. 149)

2.1.3 Diagrama de diseño:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O1 = Observación de la variable selección del personal

O2 = Observación de la variable compromiso organizacional

r = Relación.

2.2. Operacionalización de variables:

Tabla 2.1.

Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Selección del Personal	Proceso por el cual se escoge entre diversos solicitantes a los talentos más adecuados y que cumplan con criterios y procedimientos. (Chiavenato, 2009, p. 137)	El proceso de selección de personal se da al elegir al individuo que ocupara el puesto solicitado dentro de la empresa	Procesos	Comparación Decisión Oportunidad Competencias Currículum vitae	Ordinal
			Técnicas	Entrevista Prueba de conocimientos Pruebas psicológicas Pruebas de personalidad Técnica de simulación	
Compromiso Organizacional	Son las actitudes que tienen los trabajadores, por medio de la cual muestran el orgullo, importancia y obligaciones que tienen por la empresa en la cual están laborando. (Meyer y Allen, 1991, p. 67)	Será medido con el cuestionario realizado a través de sus indicadores	Afectivo	Vínculo emocional Identidad Orgullo de pertenencia Lealtad	Ordinal
			Continuo	Economía Beneficio Interés Laboral	
			Normativo	Moralidad Deber Reciprocidad	

Nota: Datos extraídos del libro “Gestión del talento humano” (Chiavenato, 2009, p.137) y “A three-component conceptualization of organizational commitment” (Meyer y Allen, 1991, p.67).

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que la población es el grupo de todos los asuntos que coinciden con determinadas descripciones. (p. 174)

Para esta investigación se ha tomado como población el personal operativo de la Empresa Hortifrut Perú S.A.C., Trujillo-2019 que en la actualidad son de 7500 trabajadores.

2.3.2 Criterios de selección:

2.3.2.1 Criterios de Inclusión:

- Sexo: Hombres y Mujeres
- Edades comprendidas entre 18 a 60 años.
- Estado civil: solteros y casados.
- Residentes: a Nivel Nacional
- Área: Personal operativo

2.3.2.2 Criterios de Exclusión:

- Menores de 18 años.
- Área: Personal Administrativo

2.3.3 Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen a la muestra como un grupo pequeño que se encuentra dentro de una población. (p. 175)

Se determinó el tamaño muestral usando la siguiente fórmula con población finita, para luego elegir a los trabajadores al azar, quienes participaran en la investigación.

$$n=?$$

$$N= 7500$$

$$1 - d = 95\%$$

$$Z = 1.96$$

$$p = 50\% = 0.5$$

$$q = 50\% = 0.5$$

$$E = 5\% = 0.05$$

$$n = \frac{Z^2(N)(p)(q)}{[E^2(N-1)] + [Z^2(p)(q)]}$$
$$n = \frac{1.96^2(7500)(0.5)(0.5)}{[0.05^2(7500-1)] + [1.96^2(0.5)(0.5)]}$$
$$n = 365$$

La muestra está compuesta por 365 trabajadores de la empresa Hortifrut Perú quienes serán elegidas al azar.

2.3.4 Muestreo:

Se utilizó en la investigación el muestreo aleatorio simple, que es un tipo de muestra probabilística.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen la muestra probabilística como un grupo pequeño dentro de la población, en donde todos los elementos que se hallan dentro de esta tienen la misma oportunidad de ser escogidos. (p. 176)

2.3.5 Unidad de Análisis:

Personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

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

2.4.1 Técnicas:

La técnica que se utilizará en el estudio es la encuesta.

2.4.2 Instrumento:

El instrumento a realizar para medir las variables de estudio es el cuestionario.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) se refieren al cuestionario como el agregado de preguntas de acuerdo a una o demás variables a medir. (p. 217)

2.4.3 Validez:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) se refieren a la validez como el nivel en que un instrumento verdaderamente mide la variable que intenta medir. (p. 201)

La validez de las variables fueron realizadas por el Magister Héctor Percy Lujan López y los Licenciados en Administración: Pablo Ricardo Ciudad Fernández y Alfredo Omar Alva Rodríguez.

2.4.4 Confiabilidad:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) se refieren a la confiabilidad como una aplicación repetida de un instrumento a una persona u objeto produciendo resultados consistentes y coherentes. (p. 200)

Para determinar el nivel de confiabilidad Alfa de Crombach se realizó una encuesta piloto a 30 trabajadores del área operativa, que constaba de 10 preguntas de la variable selección y personal y 14 preguntas de la variable compromiso organizacional, dando como resultado:

$$\alpha = 0.78 \rightarrow \text{Selección de personal}$$

$$\alpha = 0.76 \rightarrow \text{Compromiso organizacional}$$

2.5. Procedimiento:

Se realizó la visita a la planta de la empresa Hortifrut - Perú que se encuentra ubicada en la localidad de Chao – La libertad, con el apoyo de un colaborador del área administrativa quien hizo la función de intermediario para poder interactuar con los trabajadores del área de producción, mediante la cual se pudo realizar la encuesta, donde participaron tanto hombres como mujeres, quienes con su apoyo en el desarrollo del cuestionario, nos sirvió para determinar y tener un análisis detallado de las variables a investigar.

2.6. Métodos de análisis de datos:

Los datos que fueron recolectados con la aplicación de los instrumentos se registraron en una base de datos empleando la hoja de cálculo de Excel, luego se procedió a usar el estadístico SPSS.

Tabla 2.2.

Grado de Correlación

Correlación	Interpretación
-0.9	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa muy considerable.
-0.5	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.1	Correlación negativa muy débil.
0	No existe relación alguna entre las variables
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil.
0.5	Correlación positiva media.
0.75	Correlación positiva considerable.
0.9	Correlación positiva muy fuerte.
1	Correlación positiva perfecta.

Nota: Hernández, Fernández, Batista (2010, p. 273)

2.7. Aspectos éticos:

En esta investigación se tuvo presente evadir el plagio de información, citando a los autores que se tomaron en los aportes teóricos y los antecedentes del estudio. Del mismo modo la certeza de los datos obtenidos.

Financiamiento:

El presente proyecto de investigación tendrá el financiamiento de sus 2 autores de manera equitativa, 50% cada integrante.

III. Resultados

3.1. Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de selección del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo – 2019.

Tabla 3.1.

Nivel	n° de trabajadores	%
Malo	0	0
Regular	191	52
Bueno	174	48
Total	365	100

Nota: Datos extraídos del cuestionario para los trabajadores de la empresa Hortifrut Perú S.A.C

En la tabla 3.1. Se señala que el 48% de los trabajadores afirman que existe un buen nivel de selección de personal operativo y el 52% de los trabajadores afirman que existe un nivel regular de selección de personal operativo.

3.2. Objetivo Específico 2: Determinar el nivel de compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo – 2019.

Tabla 3.2.

Nivel	n° de trabajadores	%
Malo	0	0
Regular	308	84
Bueno	57	16
Total	365	100

Nota: Datos extraídos del cuestionario para los trabajadores de la empresa Hortifrut Perú S.A.C

En la tabla 3.2. Se señala que el 84% de los trabajadores afirman que existe un nivel regular de compromiso organizacional de personal operativo y el 16% de los trabajadores afirman que existe un nivel bueno de compromiso organizacional de personal operativo.

3.3. Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la selección y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuo y normativo) del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019.

Tabla 3.3.

Correlaciones			
			Selección del personal
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,032
		Sig. (bilateral)	,540
		N	365
	Compromiso Continuo	Coeficiente de correlación	,052
		Sig. (bilateral)	,319
		N	365
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,001
		Sig. (bilateral)	,979
		N	365

Nota: Datos extraídos del cuestionario para los trabajadores de la empresa Hortifrut Perú S.A.C

En la tabla 3.3. Se observa que en los 3 resultados el p valor es mayor que el nivel de significancia .05 por lo tanto, existe evidencia estadística sostener que no existe relación directa entre la Selección y las dimensiones del Compromiso Organizacional (afectivo, continuo y normativo) del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de: 0.032 para selección y compromiso afectivo, que significa que existe correlación positiva muy débil; 0.052 para selección y compromiso continuo, que significa que existe correlación positiva muy débil y 0.001 para selección y compromiso normativo que significa que existe correlación positiva muy débil.

3.4. Contrastación de Hipótesis:

Determinar la relación entre la selección y el compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo – 2019.

Prueba de Normalidad

Ho = Los datos siguen una distribución normal

H1 = Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 3.4.

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección del personal	,182	365	,000	,895	365	,000
Compromiso Organizacional	,103	365	,000	,935	365	,000

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

Con los resultados de la tabla 3.4. Se confirma que la investigación es de tipo no paramétrico (no tienen distribución normal), ya que el valor de significancia para las variables selección de personal y compromiso organizacional es de 0.000, siendo estas menores a 0.05. Por lo tanto, se procederá a utilizar el estadístico de Spearman para poder comprobar la relación entre las dos variables de estudio.

Tabla 3.5.

Correlaciones			
		Selección del personal	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000 ,033
		Sig. (bilateral)	. ,533
		N	365 365
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,033 1,000
		Sig. (bilateral)	,533 .
		N	365 365

Nota: Datos extraídos del cuestionario para los trabajadores de la empresa Hortifrut Perú S.A.C

En la tabla 3.5. Se observa que el p valor es mayor que el nivel de significancia .05, por lo tanto, existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis H0 que sostiene que no existe relación directa entre la Selección y Compromiso Organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.033, que significa que existe correlación positiva muy débil.

IV. Discusión

Debido al incremento potencial de hectáreas en el sector de agroindustrias, las empresas se ven en la necesidad de buscar y competir por mano de obra para realizar sus operaciones con éxito ya que, uno de los objetivos principales en las organizaciones se enfoca en el aumento de la productividad. Las personas responsables de dicha productividad pasan casi todo su tiempo en las organizaciones, por lo cual influye en su comportamiento; por este motivo se realizó la presente investigación

La adecuada selección genera un sentimiento de compromiso colaborador-empresa, de esta manera se logra mantener al colaborador a gusto en su trabajo brindando un óptimo desempeño.

Hortifrut Perú S.A.C. es una empresa que lleva 30 años en el mercado y está dedicada a producir, comercializar y exportar arándanos frescos.

Existen ciertos problemas debido a que no cumple con cubrir las plazas propuestas, se evidencia la baja productividad en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. y esto se debe a la escasa cantidad del personal operativo y el bajo compromiso con esta, ya que el puesto del trabajo es con la modalidad de contrato temporal y no cuenta con la oportunidad de ascenso.

Finalmente, el propósito del estudio fue determinar la relación entre la selección y el compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C., para conseguir de este modo que la empresa pueda captar el personal requerido y logre el compromiso hacia ella misma.

Las limitaciones que existieron fueron que hubo inconvenientes al momento de poder encuestar a los trabajadores, porque la mayoría de grupos salen en buses a horas de la madrugada y cuentan con un horario de salida de 5:00 p.m.

Por otro lado, se tuvo la oportunidad de estar en reuniones con jefes y sus grupos y pudimos encuestar a cada una de ellas.

Algunas personas se mostraron reacias al momento de entregarles los formularios, pero sin embargo se obtuvieron los resultados esperados y se cumplió con la meta de encuestar a 365 trabajadores del área de personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Quenaya (2017), aplicó el cuestionario de evaluación de las variables selección de personal y desempeño laboral mediante la encuesta; y concluye: nivel de selección bueno con 41%, nivel de selección regular con 57% y nivel de selección malo con 2%, lo cual se corrobora con los resultados obtenidos en la Tabla 3.1 en donde se identifica el nivel de selección del personal operativo: nivel de selección bueno con 48%, nivel de selección regular con 52% y nivel de selección malo con 0%; se empleó para ello el cuestionario mediante la técnica de la encuesta.

Por lo tanto, encontramos una similitud con los resultados de Quenaya, en los niveles de selección bueno y regular con un porcentaje semejante, de misma manera con el nivel malo ya que es un porcentaje insignificante. Y esto se debe a que en ambos estudios los trabajadores son el recurso principal y el crecimiento está en función a la calidad que pueda tener el capital humano.

Campos (2017), aplicó el cuestionario de evaluación de las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral mediante la encuesta; y determinó: nivel de compromiso organizacional bueno con 69%, nivel de compromiso organizacional regular con 28% y nivel de compromiso organizacional bajo con 3%, estos datos difieren con los resultados obtenidos en la Tabla 3.2, en donde se observa el nivel de compromiso organizacional del personal operativo: nivel de compromiso organizacional bueno con 16%, nivel de compromiso organizacional regular con 84% y nivel de compromiso organizacional malo con 0%; de este modo se empleó para ello el cuestionario mediante la técnica de la encuesta.

Así que podemos observar en los resultados obtenidos que existe una diferencia en los niveles de compromiso bueno y regular en el caso de Campos, porque cuenta con mayor porcentaje el nivel de compromiso organizacional bueno, seguido por el nivel de compromiso organizacional regular y con un porcentaje menor el nivel de compromiso organizacional malo. Esto se debe a que el trabajador refleja apego emocional al cumplir sus expectativas y la satisfacción de sus necesidades además que ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo.

Cruz (2016), encontró: la relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral es de 0.184, lo cual quiere decir que hay una relación positiva débil; la relación

entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral es de 0.224, lo cual quiere decir que hay una relación positiva débil; finalmente la relación entre el compromiso continuo y la satisfacción laboral es de 0.313, lo cual quiere decir que hay una relación positiva débil, esto se reafirma con los resultados obtenidos en la Tabla 3.3 en donde se observa la relación entre la selección y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuo y normativo): para selección y compromiso afectivo el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de: 0.032, que significa que existe correlación positiva muy débil; para selección y compromiso continuo 0.052, que significa que existe correlación negativa muy débil y 0.001 para selección y compromiso normativo que significa que existe correlación negativa muy débil; para ello utilizo el Rho de Spearman mediante el estadístico SPSS.

Por lo tanto, se puede observar que los resultados obtenidos son parecidos, debido a que tienen un limitado desarrollo de sus competencias laborales y el compromiso que tienen para desempeñarse en sus respectivos puestos de trabajo, lo cual no generaría un buen futuro laboral o un ascenso.

En los resultados del objetivo general obtenidos en la Tabla 3.5 se observa que el p valor (0.533) es mayor que el nivel de significancia .05, por lo tanto, existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis H0 que sostiene que no existe relación directa entre la Selección y Compromiso Organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.033, que significa que existe correlación positiva muy débil.

No se registran trabajos previos que estudien la relación entre las variables selección de personal y compromiso organizacional.

Entre las teorías más destacadas tenemos a Chiavenato (2009), quien describe que la selección de personal opta en escoger a una persona adecuada, para un puesto correcto y en el momento oportuno, y Meyer y Allen (1991) quienes definen al compromiso organizacional como una situación psicológica que representa la existencia de un vínculo entre el trabajador y la empresa, presentando efectos de seguir o dejar la institución.

Al no tener relación las variables de este estudio, se observa que los procedimientos y políticas de selección de personal que realiza la empresa Hortifrut Perú S.A.C. no son

las adecuadas e idóneas debido a la necesidad que poseen por contratar personal operativo ante la gran demanda que comprende su proceso de producción.

Según Chiavenato (2009) en su libro *Gestión del Talento Humano*, explica la manera de como la gerencia encargada del talento humano, debe administrar a su personal y estar al tanto de todo el ciclo laboral del empleado, comenzando con el reclutamiento, la selección idónea, las remuneraciones, una capacitación constante y adecuada, incentivos, ascensos y finalmente una evaluación de su desempeño, que tan motivado y satisfecho se encuentra dentro de la empresa; lo cual va traer consigo mejoras entre la relación de la empresa con los trabajadores, aumento de la eficiencia, cambios en las actitudes y comportamientos de los trabajadores, reducción de la rotación y ausentismo del personal, mejora de la calidad de vida de las personas y aumento de la productividad.

Los resultados obtenidos no solo beneficiarán a esta empresa, sino también a las que pertenezcan al mismo rubro de agroindustrias y cuenten con personal operativo con contratos temporales, ya que existe un porcentaje alto de demanda en este perfil.

Obtendrán mayor información con respecto a la selección de personal y su compromiso organizacional, con el fin de conceder la solución a esta problemática y de esta manera la organización capte el personal requerido y logre su compromiso hacia ella misma, alcanzando los objetivos de la empresa y evitar perjudicar el desempeño de los trabajadores.

V. Conclusiones

- 5.1. En el estudio se determinó el nivel de selección de personal operativo, lo cual fue señalado por el 52% de los trabajadores quienes afirmaron que existe un nivel regular (Tabla 3.1.), debido a que el personal operativo que fue seleccionado, no tuvo pleno conocimiento de las características de los procesos de selección empleados por la empresa en la etapa de selección, ya que no cuenta con muchas especificaciones y no genera emociones en el participante.
- 5.2. En el estudio se determinó el nivel de compromiso organizacional del personal operativo, lo cual fue señalado por el 84% de los trabajadores quienes afirmaron que existe un nivel regular (Tabla 3.2.), debido a que la empresa fue indiferente a los requerimientos e inquietudes de los trabajadores del área operativa porque son periodos impredecibles y cortos de trabajo.
- 5.3. No existió relación entre las variables selección y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y continuo) del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo – 2019, debido a que el p valor en el resultado de las 3 dimensiones fue mayor al nivel de significancia de 0.05. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de: 0.032 para selección y compromiso afectivo, que significa que existió una correlación positiva muy débil; 0.052 para selección y compromiso continuo, que significa que existió una correlación positiva muy débil y 0.001 para selección y compromiso normativo, que significa que existió una correlación positiva muy débil. (Tabla 3.3.) Se observó que un mayor valor de selección tiene poca incidencia en un aumento del nivel de las dimensiones del compromiso organizacional.
- 5.4. No existió relación directa entre las variables selección y compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo – 2019, debido a que el p valor (0.533) es mayor al nivel de significancia de 0.05. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.033, que significa que existe correlación positiva muy débil. (Tabla 3.5.) Se observó que un mayor valor de selección tiene poca incidencia en un aumento del nivel de compromiso organizacional.

VI. Recomendaciones

- 6.1.** En el área de Recursos Humanos, la empresa Hortifrut Perú S.A.C. debería implementar procedimientos más efectivos para su proceso de Selección de Personal operativo, como capacitaciones a los trabajadores y a la vez que el operario que es elegido cuente con el perfil necesario para el puesto requerido y de esa manera evitar los problemas de rotación, ausentismo.
- 6.2.** De la misma forma para mejorar el nivel de compromiso organizacional del personal operativo, el área de Recursos Humanos de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. debería brindar otras formas de incentivo adicionales del sueldo, como por ejemplo bonificaciones por mejor desempeño y línea de carrera, de esta manera el compromiso que tendrá el trabajador con la empresa irá en aumento con la motivación de lograr un mejor desarrollo individual y profesional.
- 6.3.** La Gerencia de Recursos Humanos de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. debe poner más énfasis en el personal del área operativa, en el desarrollo de las habilidades interpersonales y empoderamiento del personal, generando un compromiso afectivo óptimo, prevaleciendo un trato justo, un transporte seguro y una alimentación adecuada; logrando una comunicación asertiva entre operarios y jefes de campo.
- 6.4.** A futuros investigadores, se recomienda realizar investigaciones explicativas con diseño cuasi experimental, en donde se aplique un plan de mejora en el proceso de selección.

Referencias

- Alonso, P., Moscoso, S y Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 79-89. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Araque, D., Sánchez, J. y Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en centros de desarrollo tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), January–March 2017, 95-101. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Betanzos, N., Andrade. P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Blanco, M. y Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 9(2), 215-233. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Cabrera, I. (2014). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 13(15), 333-356. Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/727>
- Cainicela, F. y Pazos, P. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. (Tesis de postgrado). Universidad del Pacífico, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1655>

- Campos, C. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016*. (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5103>
- Cánepa, F. (2018). *Sectores de agroindustria y tecnología son los que más personal contratan*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/sectores-agroindustria-tecnologia-son-personal-contratan-noticia-549117>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. (8va Edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ra Edición) México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Recuperado de https://www.academia.edu/29241489/Gestion_del_talento_humano_3a_ed._
- Claure, M. y Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 77-83. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>
- Cruz, P. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/430>
- Cruz, J. (2017). *Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3437>
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de pregrado).

Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/298>

Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11va Edición). México: Ediciones Pearson Educación. Recuperado de https://www.academia.edu/13314554/Administracion_de_recursos_humanos_11va_edicion_-_Gary_Dessler

Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional. Una investigación. I, versión electrónica gratuita*. Recuperado de http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

Figuroa, L. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa ILF Agroindustrial E.I.R.L., período 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Recuperado de <http://cybertesis.urp.edu.pe/handle/urp/1387>

Flores, J., y Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(1), 1-30. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n1/v16n1_a01.pdf

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional El comportamiento del individuo en las organizaciones*. (1ra Edición) Oxford University Press - Mexico

Grados, J. (2013). *Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal*. (4ta Edición). México: Editorial El Manual Moderno

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ma Edición). Mexico: International Thomson Editores. Recuperado de https://www.academia.edu/30969402/Comportamiento_organizacional_D%C3%A9cima_Edici%C3%B3n

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (5ta edición) México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A.

- Jiménez, M. (2017). *Elaboración de un manual de clasificación, valoración de puestos y reglamento de selección de personal para la empresa de agua y refrescos Diana, del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, para el año 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/19162>
- López Gumucio, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Macedo, A., Ferreira, M. y Brás, M. (2012). Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido. *XVI Encuentro Internacional de Investigación en Cuidados*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/1822/21123>
- Maldonado-Radillo, Sonia., Guillén, A. y Carranza, R. (2012). Compromiso Organizacional del Personal Docente y Administrativo de una Universidad Pública. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(4), pp. 135-142, 2012. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=1956144>
- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/5615>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, 61-89. Recuperado de <http://www.m5zn.com/newuploads/2015/10/04/pdf/400c5edfcd96289.pdf>
- Mondy, Noe, Dessler, Robbins y Judge (2010). *Administración de recursos humanos*. (1ª.ed.). Ediciones Pearson Educación
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32), 83-114. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>

- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, v. 9 (5) p. 95-105. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=2808147>
- Quenaya, J. (2017). Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016. (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9116>
- Quijano, A. y Silva, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2291>
- Ramírez, Á. y Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las ies de puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, (109), 21-30. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/hevila/InvestigacionAdministrativa/2012/vol41/no109/2.pdf>
- Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, (231), 103-125. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a6.pdf>
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez-Fernández, M., y Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16 (2), 90-103. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331251654007>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10th Edición). México: Pearson Education. Recuperado de <https://cuartelcentralblog.files.wordpress.com/2016/04/comportamiento-organizacional.pdf>

- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), julio diciembre 2009. p. 120-127. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Urdaneta, O. (2001). *Psicología organizacional Aplicada a la gestión del talento humano*. (1ra Edición). Bogotá D. C., Colombia: 3R Editores
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas*. (6ta Edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

ANEXO 02: Cuestionario

Cuestionario para los trabajadores de la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca de “Selección y compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019”.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las siguientes preguntas, la cual no le tomará mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciados en administración.

Se le pide responder con sinceridad y la mayor claridad posible, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

Marque con una X un número en la siguiente escala del 1 a 5, donde 1 corresponde a “Totalmente en desacuerdo” y 5 a “totalmente de acuerdo”.

TOTALMENDE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	RESPUESTAS				
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
VARIABLE: SELECCIÓN DEL PERSONAL Dimensión: Procesos						
1	Se debe hacer una comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato	1	2	3	4	5
2	Se debe tomar la decisión de seleccionar al candidato que cumple los requisitos	1	2	3	4	5
3	Está de acuerdo si le dan la oportunidad de ser asignado a un puesto distinto al cual ha postulado	1	2	3	4	5
4	Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas	1	2	3	4	5

		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
5	Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del currículum vitae	1	2	3	4	5
Dimensión: Técnicas						
6	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la empresa?	1	2	3	4	5
7	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?	1	2	3	4	5
8	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?	1	2	3	4	5
9	¿Está de acuerdo en que las pruebas de personalidad son fundamentales para determinar el carácter y temperamento de los candidatos a seleccionar?	1	2	3	4	5
10	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?	1	2	3	4	5
VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
Dimensión: Afectivo						
1	Me siento emocionalmente vinculado con la institución	1	2	3	4	5
2	Siento los problemas de la institución como propios	1	2	3	4	5
3	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución	1	2	3	4	5
4	Soy leal a mi institución	1	2	3	4	5
Dimensión: Continuo						
5	Sería duro para mi dejar esta institución	1	2	3	4	5
6	No puedo renunciar porque tengo familia a mi cargo	1	2	3	4	5
7	Los beneficios laborales que percibo mensualmente son satisfactorios	1	2	3	4	5
8	Soy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral por eso permanezco en la institución	1	2	3	4	5

		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
9	Si tuviera otra oportunidad de trabajo más atractiva económicamente dejaría la institución	1	2	3	4	5
Dimensión: Normativo						
10	Tengo una sensación de deuda con la institución	1	2	3	4	5
11	Reconozco mis errores y asumo la responsabilidad de ellos ante la institución	1	2	3	4	5
12	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y de la institución	1	2	3	4	5
13	Cumplo mis funciones laborales de acuerdo a las políticas desarrolladas por la institución	1	2	3	4	5
14	La institución reconoce mis logros y me recompensa por ello	1	2	3	4	5

ANEXO 03: Validaciones

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

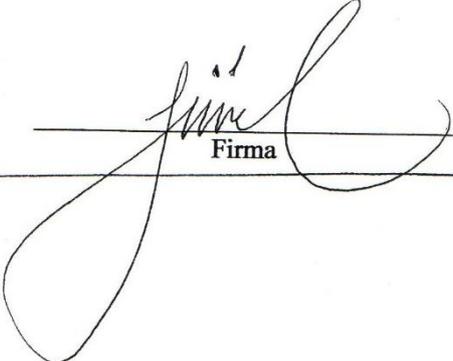
Yo, Héctor Percy Lejón López, titular
 del DNI. N° 17870936, de profesión
 _____, ejerciendo
 actualmente como Docente, en la
 Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
 Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
 personal que labora en
Hortifrut Perú S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
 siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 13 días del mes de noviembre del
2018


 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ALFREDO OTAR ALVA RODRIGUEZ, titular del DNI. N° 18226151, de profesión ADMINISTRADOR, ejerciendo actualmente como DOCENTE TIEMPO COMPLETO, en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - TRUJILLO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Hortifrut Perú S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 13 días del mes de NOVIEMBRE del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

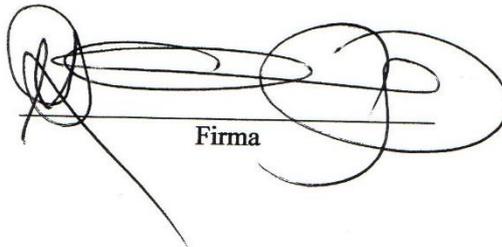
Yo, Pablo Ricardo Cuedel Fernández, titular del DNI. N° 17873919, de profesión Jr. Administración, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución Universidad del Cato Valleyo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Hortifrut Perú S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 08 días del mes de Noviembre del 2018

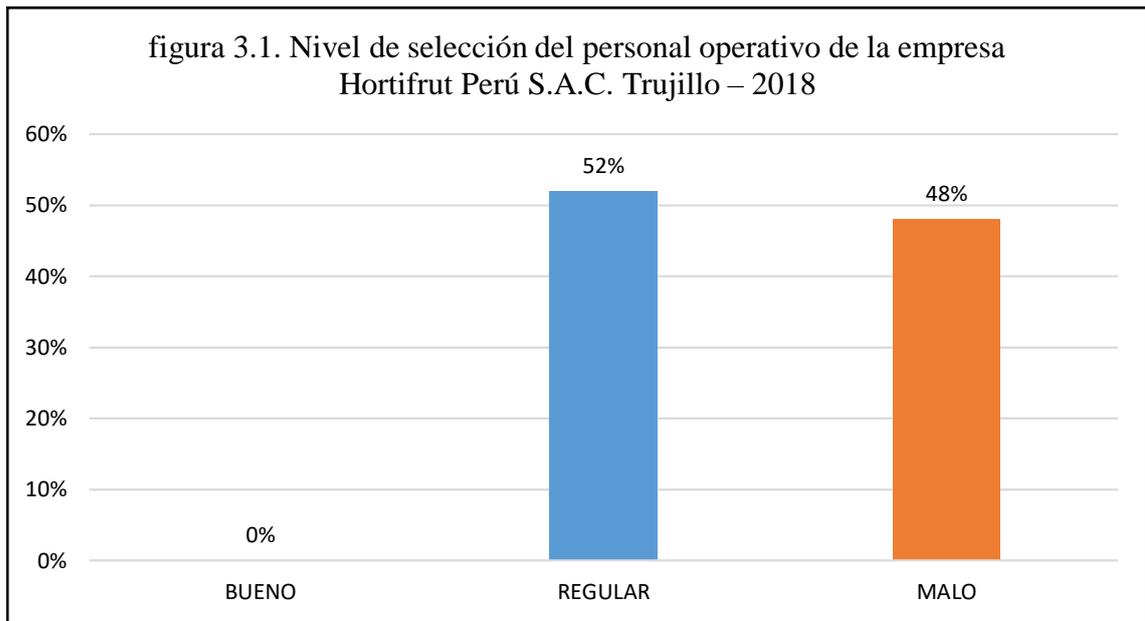

Firma

ANEXO 04: Ficha Técnica

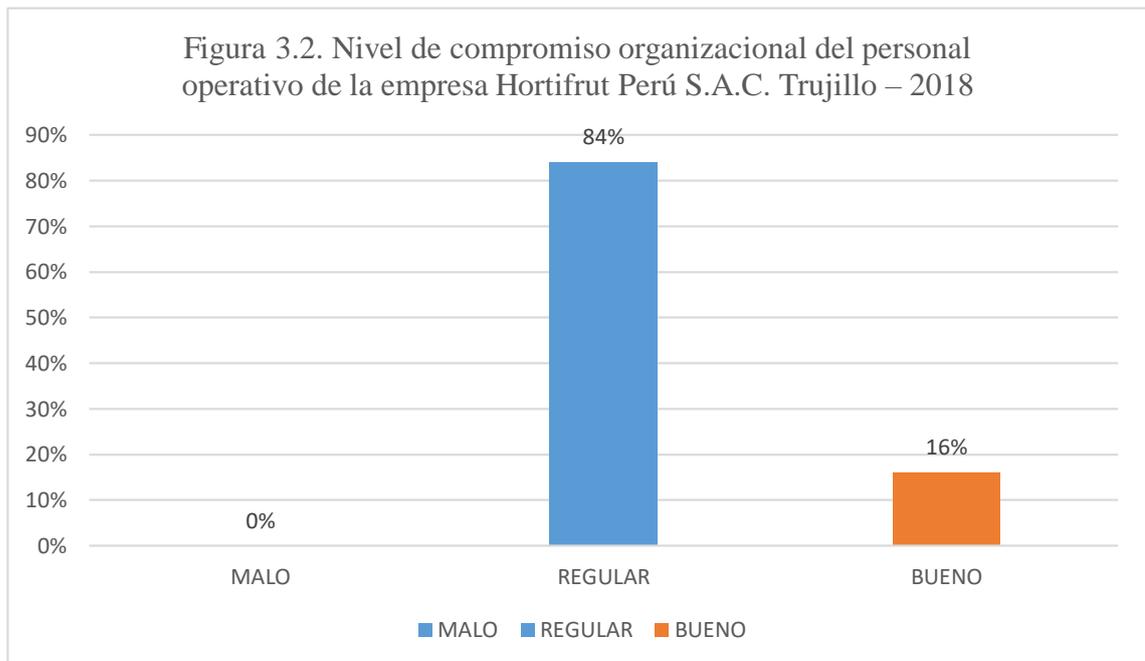
Ficha Técnica

Nombre original:	Cuestionario para los trabajadores de la empresa Hortifrut Perú S.A.C.
Autor(es):	Araujo Vargas Maryan y Caballero Villacorta Diego
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – Trujillo
País:	Perú
Año:	2019
Versión:	Español
Administración:	Colectiva
Duración:	Aproximadamente 5 a 10 minutos
Aplicación:	Al personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C
Objetivo:	Determinar la relación entre la selección y el compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo – 2019
Muestra:	365 trabajadores del área operativa de la empresa Hortifrut Perú S.A.C
Significación:	24 indicadores
Usos:	En la administración e investigación

ANEXO 05: Gráficos



Nota: Datos extraídos del cuestionario para los trabajadores de la empresa Hortifrut Perú S.A.C



Nota: Datos extraídos del cuestionario para los trabajadores de la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

ANEXO 06: Imágenes



Nota: Encuesta a trabajadores



Nota: Encuesta a trabajadores



Nota: Encuesta a trabajadores

ANEXO 07: Carta de autorización de empresa



CARTA DE AUTORIZACION

18 de marzo del 2019

HORTIFRUT PERU S.A.C.

Presente.

Por este medio se autoriza a los estudiantes de la Universidad César Vallejo;

1. Araujo Vargas Maryan, identificado con DNI 71420143
2. Caballero Villacorta Diego, identificado con DNI 45914305

La recolección de datos para su investigación titulada: **“Selección y compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C., Trujillo – 2019”**.

Atentamente,

Bustamante Castillo, Wendy
Analista de Desarrollo Humano



Carretera Industrial a Laredo km 1.5. Trujillo, La Libertad
www.hortifrut.com