

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y
RETENCIÓN DEL PERSONAL EN LA INDUSTRIA
AGROEXPORTADORA TROPICAL FARM S.A.C. 2017**

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

AUTORES

**ROBERT JUNIOR MESTA GÓMEZ
EDUARDO CARLOS MURO VARGAS**

ASESOR

Econ. DANIEL CASTRO VERGARA

Chiclayo, 2019

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a nuestros padres que quienes nos dieron la vida, educación, apoyo y consejos para ser mejor personas cada día. A nuestros profesores que nos enseñaron a lo largo de nuestra carrera, a cada uno de ellos por enseñarnos sus experiencias de vida y de profesión con el fin de tenerlas en cuenta para ir con cautela y seguros de lo que podemos brindar como personas y profesionales. Para todos ellos hago esta dedicatoria.

AGRADECIMIENTO

A Dios por habernos dejado llegar hasta este punto y habernos dado salud para lograr nuestros objetivos, además de su infinito amor y bondad. También agradecemos en líneas generales a nuestras familias que siempre fueron fundamental y la base de nuestro esfuerzo.

RESUMEN

En la presente investigación se vuelve fundamental el conocimiento a profundidad del compromiso organizacional y su relación con la retención del personal, ya que ello permite identificar y abordar áreas problemáticas en las empresas; así como también, determinar la percepción de los trabajadores en sus respectivos centros laborales. De esta forma, su estudio y entendimiento conceptual ayuda a que, en las empresas, se tomen las medidas necesarias para mantener, fidelizar y retener al recurso humano, que es lo más importante.

Se analizó la situación del compromiso organizacional, así como los factores de retención que afectan al personal administrativo, como responsabilidades y funciones de mandos medios, y el nivel de motivación de cada uno de ellos identificando causas y circunstancia que puedan desencadenar niveles de rotación voluntaria. Esta investigación se realizó en base a una metodología de tipo cuantitativa, no experimental, en el periodo 2017, facilitando la mejora de la retención del personal de la empresa agroexportadora Tropical FARM S.A.C ubicada en Motupe. (Lambayeque, Perú).

Por último se evidencio que el personal administrativo presenta un compromiso organizacional moderado, mientras que en la retención de personal, los factores no monetarios y monetarios son considerados con el mismo nivel de importancia por el personal administrativo, comprobándose que existe relación del compromiso organizacional con la retención del personal, siendo el compromiso de continuidad la única dimensión que no se correlaciona.

PALABRAS CLAVE: Compromiso Organizacional, Retención laboral, Talento Humano.

ABSTRACT

In the present investigation, the in-depth knowledge of the organizational commitment and its relation with the retention of the personnel becomes fundamental, since it allows to identify and address problematic areas in the companies; as well as determining the perception of workers in their respective work centers. In this way, its study and conceptual understanding helps companies to take the necessary measures to maintain, retain and retain human resources, which is the most important.

The situation of the organizational commitment was analyzed, as well as the retention factors that affect the administrative staff, as responsibilities and functions of middle managers, and the level of motivation of each of them identifying causes and circumstances that may trigger levels of voluntary rotation. This research was carried out based on a quantitative methodology, not experimental, in the period 2017, facilitating the improvement of the retention of the personnel of the agricultural agro-export company FARM S.A.C located in Motupe. (Lambayeque, Peru).

Finally it was evidenced that the administrative staff presents a moderate organizational commitment, while in the retention of personnel, the non-monetary and monetary factors are considered with the same level of importance by the administrative staff, proving that there is a relation of the organizational commitment with the Retention of the personnel, being the commitment of continuity the only dimension that does not correlate.

KEYWORDS: Organizational Commitment, Job Retention, Human Talent

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEORICO.....	10
2.1 Antecedentes.....	10
2.2 Bases teóricas.....	13
III. METODOLÓGIA.....	22
3.1 Tipo y nivel de investigación.....	22
3.2 Diseño de investigación.....	23
3.3. Población, muestra y muestreo.....	23
3.4 Criterios de selección.....	24
3.5 Operacionalización de variables.....	24
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7. Procedimientos.....	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	30
3.9. Matriz de consistencia.....	30
3.10. Consideraciones éticas.....	32
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	33
4.1 Resultados.....	33
4.2. Discusión.....	37
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
VIII. ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Confiabilidad de los datos de la muestra.....	30
Tabla N° 2. Matriz de consistencia.....	32
Tabla N° 3. Medias individuales – Dimensiones del Compromiso Organizacional.....	34
Tabla N° 4. Medias individuales – Dimensiones de retención del personal.....	35
Tabla N°5. Correlación de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional con la variable Retención del Personal.....	37

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas de hoy en día lo que buscan es a los mejores empleados aquellos con la capacidad de poder desenvolverse eficientemente en el desarrollo de sus funciones y por ello se requiere la retención de estos, haciendo que estén satisfechos con su trabajo con la finalidad de que estén comprometidos con la empresa y que rechacen ofertas que ofrecen otras empresas.

Por ello se considera que cuando los empleados dejan la empresa, desaparece una vasta reserva de saber hacer, éste representa una importante reserva de los conocimientos vitales para la compañía que ponen en desventaja competitiva frente al entorno, el argumentar que una empresa posee las características suficientes para atraer a los mejores empleados no es definitivo, hay que tener un programa sólido que garantice que los mejores empleados que se han atraído van a estar por un largo tiempo en la organización o que el personal que a través del tiempo se ha fortalecido en conocimiento, habilidades y formación, continuara generando su mejor disposición y productividad. (Santa Cruz Villegas, 2011)

La empresa agroexportadora Tropical FARM S.A.C, es una organización que se dedica a la exportación de frutales como mango, uva, palta, entre otros; está ubicada en Motupe (Lambayeque, Perú) y comercializa sus productos dirigidos a los mercados Europeos, Asiáticos y Norteamericanos. Desde su creación ha tenido un crecimiento constante, lo que ha logrado su permanencia y posición en el mercado agroexportador peruano.

En Tropical FARM se buscan empleados con alta capacidad de desempeño laboral que sean competitivos, pero en muchas ocasiones la empresa pasa por situaciones en las cuales no puede manejar a su personal calificado puesto que está en una competencia con otras empresas del mismo rubro para retenerlos. Entre las diversas dificultades que se presentan para retener al mejor personal es el salario, el horario, la ubicación de la empresa y el trato que se le puede dar al empleado para que se sienta cómodo y feliz trabajando.

Como consecuencia de no retener al personal administrativo se origina la rotación de los empleados causando pérdidas en la empresa de tiempo y dinero, ya que se invierte en capacitación del personal porque los nuevos empleados necesitan tiempo para ser eficientes en lo que hacen y esto hace que el nivel de productividad disminuya, además la rotación origina que no se pueda trabajar en equipo constantemente ya que

el personal establece relaciones con cierto nivel de confianza y simpatía de acuerdo al tiempo que llevan trabajando juntos y la entrada de nuevos empleados puede originar incomodidades, debido a que estas cosas pasan se busca determinar el compromiso organizacional para saber la relación con la retención del personal.

El compromiso organizacional refleja la relación del empleado con la organización, y las implicaciones que tiene en su decisión de continuar perteneciendo a ella (Meyer, 1997). Su influencia sobre el comportamiento de las personas en el lugar de trabajo le confiere mayor interés hoy en día, ya que estas se han convertido en algo primordial de las organizaciones, es más, según Porter et al.(2005) un alto compromiso por parte de los empleados puede ser una fuente de ventaja competitiva para la organización.

Con la finalidad de conocer y proponer un trabajo que mejore la retención del personal y contrarreste los factores negativos que afectan al personal administrativo, se buscó comprender de qué manera el compromiso organizacional se relaciona con la retención del personal administrativo, respondiendo a la pregunta ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la retención del personal administrativo en la empresa agroexportadora Tropical FARM S.A.C?

La identificación de la situación actual del compromiso organizacional en el personal administrativo de Tropical Farm S.A.C, sirvió para tener un diagnóstico del personal, asimismo se identificó los factores de retención del personal más considerados por el personal administrativo. De esta manera se dio una aportación a la empresa Tropical Farm S.A.C. con el fin de conocer el grado de compromiso que tienen los empleados administrativos y su relación con la retención del personal para poder desarrollar la lealtad, todo esto llevara a mejorar la retención y servirá como referencia para futuras investigaciones.

II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

Bautista (2015) en su investigación denominada *“Factores de la satisfacción laboral que impactan en la retención de personal”* aplica una investigación de tipo no experimental que determina los factores dentro de satisfacción laboral que impactan en la retención de personal en una mediana minera de oro localizada en la Segunda región de Chile obteniendo como resultado que los factores como conciliación trabajo-familia y compensaciones y beneficios son los que más impactan en la retención de personal de la compañía estudiada, sin embargo es difícil implementar una estrategia de retención en base a estos factor con posibilidades de éxito, ya que al tratarse de una compañía minera, la flexibilidad en jornadas laborales no es compatible con el sistema de trabajo y la ubicación geográfica de los campamentos mineros. Los empleados no satisfechos son más propensos a irse de la empresa, hoy en día mantener satisfechos a los empleados de una organización es muy importante, de eso depende su permanecía en el trabajo y su desempeño.

Prieto (2013) en *“Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”* mediante una investigación cualitativa investiga los Objetivos de la Gestión del Talento Humano ya que son diversos y para que estos se alcancen es necesario que los gerentes traten a las personas como promotoras de la eficacia organizacional explicando la importancia del potencial de la gestión de talento humano para retener el capital humano estratégico de la organización como un camino para influir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad. Se tiene que resaltar que el talento humano hoy en día es muy importante para el funcionamiento de cualquier organización, si el miembro de la organización está dispuesto a otorgar su esfuerzo, de esta forma la organización marchara, de lo contrario se hundirá.

Cruz, (2012) en su tesis llamada *“El salario emocional dentro de las políticas de compensación para la retención de profesores de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Pontificia Universidad Javeriana”* por medio de una

investigación Descriptiva buscaron desarrollar una representación o descripción del fenómeno estudiado, en este caso el salario emocional dentro de las políticas de compensación determinando aspectos como la flexibilización, la remuneración variable, y los beneficios adicionales que se incluyen dentro de los procesos de salario emocional, factores que han cobrado valor para los empleados e influyen radicalmente dentro de los procesos de retención de los profesores de planta de la Universidad Javeriana en Bogotá (Colombia). La mejor manera de retener a un trabajador en su labor o trabajo, es hacerles sentirles bien dentro de la organización con el salario emocional, esto es muy importante en cualquiera organización, puede hacer que los trabajadores o colaboradores tengan un crecimiento de hasta un 30% de productividad en la empresa, con el salario emocional mantienes a toda una organización motivada y con ganas de hacer mejor sus labores.

Tettey (2006) en su investigación denominada “*Staff retention in african universities: Elements of a sustainable strategy*” Desarrolló un estudio en la universidad de Calgary (Alberta, Canadá) con una metodología en gran medida cualitativa para captar los matices, las subjetividades y la base explicativa de las respuestas de los sujetos, también hay medidas cuantitativas que se utilizan cuando es necesario, como para determinar las escalas de pago, número de individuos en cada rango que están en el puesto comprendiendo los factores que impiden la retención del personal académico y encontrar mecanismos viables para abordar el problema, no se debe asumir que la renovación es necesariamente mala o que la retención por sí misma es inevitablemente positiva.

Terera, Ngirande (2014) en su investigación llamada “*The Impact of Training on Employee Job Satisfaction and Retention among Administrative Staff Members: A Case of a Selected Tertiary Institution*” utilizaron una metodología cuantitativa haciendo uso de representaciones estadísticas para determinar el impacto de la capacitación en la retención de los empleados y hacer recomendaciones a la política en la organización sobre posibles maneras de mejorar la retención de acerca de los resultados de la investigación en Sudáfrica.

Magnusson, Siflverberg (2013) en su investigación “*Managing employee retention in thailand - a quantitative study at a multinational Company*” debido a la

actual escasez de mano de obra en Tailandia, se requiere la capacidad de retener empleados, realizándose una encuesta cuantitativa llevada a cabo para medir la satisfacción laboral percibida. El estudio identifica y analiza las razones organizacionales que contribuyen a la satisfacción laboral y por lo tanto contribuir a una mayor retención de empleados. La conclusión es que la gestión organizacional dentro del diseño del trabajo, liderazgo, apoyo social; desarrollo, compensación y beneficios, y el equilibrio trabajo-vida son esenciales para la retención de empleados.

Gallardo (2008) en su investigación denominada “*Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y soluciones*” analiza desde un punto de vista teórico, la evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo, que es una actitud clave en el trabajo y explica como este constructo ha evolucionado desde 1970 hasta la actualidad, analizando con profundidad el modelo de Meyer y Allen, por ser el más aceptado por la comunidad científica. El estudio del compromiso organizacional es muy importante debido a su capacidad de influir sobre el comportamiento de los empleados, esto hace que sea de gran relevancia para el ámbito empresarial.

Mitta, Dávila (2015) en su tesis llamada “Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones”, utilizando un método mixto desarrollan el tema de los Millennials y su impacto en los centros de trabajo en relación a las políticas de retención que estos vienen aplicando, mostrando un marco teórico que engloba dos factores: la generación Millennials norteamericana y peruana y las teorías de motivación sobre retención del talento humano, especialmente de los jóvenes Millennials norteamericanos ya que actualmente, una de las quejas o problemas más frecuentes que presentan las organizaciones que cuentan con personal Millennials laborando en sus organizaciones se relaciona con el alto nivel de rotación y ausentismo de estos jóvenes profesionales.

Pérez, (2015) en su investigación de nombre “El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: Caso Sipán distribuciones S.A.C” tuvo como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional sobre el

compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Sipan distribuciones S.A.C ubicada en la ciudad de Chiclayo ya que la globalización y sus exigencias, han traído como consecuencia que las empresas se preocupen cada vez más en aspectos tan importantes como crear un buen clima organizacional dentro de ellas, pues se cree que una percepción positiva de él, genera y fortalece el compromiso de sus miembros de manera exitosa en el largo plazo con la organización, de esta manera se evidencio la existencia de una correlación positiva muy significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional. Así mismo existe evidencia a favor de la hipótesis en la que el clima organizacional influye sobre el compromiso organizacional.

2.2 Bases teóricas

A continuación se presenta la orientación teórica que muestra como el compromiso organizacional influye en el desempeño y conducta laboral, por lo que tener un mejor conocimiento sobre esto puede mejorar de la satisfacción laboral y mantener la retención de empleados, además se da una explicación de la relación de dichos conceptos en el escenario organizacional.

2.2.1 Teorías del compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1991) el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

La propuesta fue una división del compromiso en tres componentes: continuidad, normativo y afectivo; donde la relación con la persona es la necesidad, el deber y el deseo de continuar en la organización.

Mathieu & Zajac (1990) considera el compromiso organizacional como variable consecuente de aspectos personales del empleado, características del trabajo (Bishop & Scott, 2000), medio ambiente laboral (Meyer & Allen, 1997) y roles de los empleados (Black, Mendenhall & Oddou, 1991). Asimismo, como variable antecedente se ha estudiado para predecir el absentismo, la rotación de personal, el desarrollo de los empleados, la intención de renuncia (Ko, Price & Mueller, 1997), los

resultados financieros de la organización (Rucci, Kirn & Quinn, 1998) y la productividad de los empleados (Keller, 1997).

De acuerdo a Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974), el compromiso organizacional se define como la fuerza relativa de la identificación de un individuo e involucramiento con una organización particular, caracterizada por una creencia en algo y aceptación de metas organizacionales y valores; disposición para ejercer un esfuerzo individual hacia el logro de metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización.

Lagomarsino (2003) sintetizó el concepto de compromiso en una sola frase que recurrentemente es utilizada, considerando que estar comprometido es, en práctica, “tener puesta la camiseta de la organización”. Hablar en compromiso organizacional es sinónimo de hablar en vínculo, lazo o ligación psicológica que se establece entre el trabajador y su organización (Guimarães, 2007; Almeida, Faísca & Jesús, 2007 y Rego, Leite, Carvalho, Freire & Vieira, 2007) y que podrá ser intensa y estable o flaca e inestable, dependiendo esa estabilidad e intensidad de un conjunto complejo y vasto de factores que todavía no están suficientemente estudiados.

2.2.1.1 Modelo de compromiso organizacional.

Modelo de Meyer y Allen (1990):

Siendo la aproximación de Meyer y Allen, citado en Gallardo, (2008) la que más investigación ha generado, la que mayor soporte ha recibido (véase: Allen y Meyer, 1996; Dunham *et al.*, 1994; Hackett *et al.*, 1992 y 1994; Meyer y Allen, 1997; Meyer *et al.*, 1990; 2002) y la más ampliamente aceptada en nuestros días (Bergman, 2006; Herrbach, 2006) debido a su enfoque multidimensional del compromiso y en las escalas de medida apropiadas.

Meyer y Allen (1991) identificaron los compromisos afectivos, normativos y de continuidad como elementos del compromiso organizacional. Según su modelo, un empleado experimenta simultáneamente compromisos con la organización que se

basan en el apego emocional (compromiso afectivo), un sentimiento de obligación de la organización (compromiso normativo), y las percepciones de los costos de abandonar la organización (compromiso de continuidad).

Compromiso Afectivo.

Es el tipo de compromiso que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización (Meyer & Allen, 1991), por lo que es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma (Mowday, Steers & Porter, 1979 citado en Bayona, Goñi, & Madorrán, 1995). Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización, según Johnson y Chang (2006) los empleados que posean este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio de la organización. El componente afectivo (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, por ende, disfrutan de su permanencia en la organización. Mowday, Porter y Steers (1982 citado en Meyer & Allen, 1991) consideraron que el compromiso afectivo se compone de cuatro categorías:

Las características personales.

Son las características como la edad, el género y la educación, y que se han visto relacionadas con el compromiso (Mowday, Porter & Steers, 1982, citado en Meyer & Allen, 1991).

Las características estructurales.

Las que más se asocian tiene que ver con las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización (Mowday, Porter & Steers, 1982 citado en Meyer & Allen, 1991).

Las características relativas al trabajo.

Aquí se encuentra la participación en la toma de decisiones (Mowday, Porter & Steers, 1982 citado en Meyer & Allen, 1991). El empleado busca que sean

compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores.

Las experiencias profesionales.

Tienen que ver el acoplamiento de la experiencia profesional y el compromiso afectivo (Mowday, Porter & Steers, 1982 citado en Meyer & Allen, 1991).

Compromiso de continuidad.

Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización. En el compromiso de continuación (necesidad) es muy posible encontrar una consistencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo, es decir, aquí hay un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse (Meyer & Allen, 1991).

Dejarla resulta cada vez más costoso y, por lo tanto, se crea un compromiso de omisión (Becker, 1960)

Para Becker (1960, citado en Meyer & Allen, 1991), el compromiso requiere un reconocimiento por parte del individuo de los costos asociados, sin este reconocimiento no hay compromiso. El reconocer los costos asociados a dejar la organización es un estado psicológico consciente que es formado por las condiciones ambientales y tiene implicaciones para el comportamiento (Meyer & Allen, 1991).

Compromiso normativo.

Se encuentra en la creencia de la lealtad a la organización quizá por la recepción de beneficios que deriva en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad. Es el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto... este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar (Morrow, 1993 citado en Bayona et al. 1995), sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho con su trabajo (Meyer & Allen, 1991). Para Bergman (2006) la esencia de este tipo de compromiso radica en el sentimiento de obligación de los empleados, ya que esta dimensión también

se conoce como compromiso moral y hace referencia a la obligación moral de los empleados a permanecer en la organización. Si bien esto refleja una importante diferencia entre el compromiso normativo –vinculo racional- y el afectivo –vínculo emocional- da una limitada visión de la moralidad pues “la reduce a un conjunto de normas sociales aceptadas” (González y Guillén, 2008)

Es el grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer en su organización. En el compromiso normativo (deber), se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizás por percibir ciertas prestaciones, lo que hace que el empleado sienta una obligación a permanecer ahí hasta que la deuda sea cubierta (Meyer & Allen, 1991).

2.2.2 Teorías de retención del personal

2.2.2.1 Concepto de retención de personal:

De acuerdo a Pedro Prieto, en la actualidad muchas empresas admiten tener problemas con la retención de su personal más valioso y talentoso, esto se debe a que la salida de este personal no solo es de carácter económico, sino que también se debe a condiciones laborales internas; Prieto también nos señala que “se tienen que diseñar estrategias para asegurarse que esas personas están adecuadamente remuneradas, reconocidas y que se les brinden oportunidades de desarrollo profesional. [...]. Las empresas tendrán que utilizar la información sobre talento humano de una manera enfocada, consciente y proactiva para optimizar su fuerza de trabajo” (Prieto, 2013).

Prieto (2013) señala que la retención del talento humano no se da únicamente por la importancia de fidelizar a su personal más valioso, sino que también tiene en cuenta los efectos que la rotación externa puede generar como la desmotivación grupal por la salida de un miembro, la desestructuración de los planes de trabajo, las deficiencias en el servicio al cliente y/o producto, entre otros efectos más.

Chiavenato (1988) Se encarga de mantener dentro de la empresa a su capital humano, a través del uso de criterios remunerativos, componente no afectivo y mediante el uso de criterios alusivos a las condiciones físicas, ambientales, de higiene y seguridad que rodean el desempeño de las tareas.

2.2.2.2 Importancia de la retención laboral en organizaciones

Según Dychtwald, Erickson y Morison, (2007) dicen que las organizaciones destacan por contratar y mantener a sus trabajadores a través de contratos laborales más flexibles de acuerdo las expectativas y requerimientos de sus trabajadores. Buscando no solo fines monetarios o beneficios sociales tradicionales, sino que también se debe incluir planes de trabajo y oportunidades de aprendizaje.

Hirschfeld (2006) advierte que las principales preocupaciones de las organizaciones acerca de la retención de personal son: los costos de contratar un reemplazante, su periodo de formación e integración en el equipo, retrasos en el desarrollo de proyectos importantes para la organización y la pérdida de personal con conocimiento fundamental para la ejecución de tareas; además, la desvinculación de personal implica inquietudes en los compañeros de trabajo, definiéndose como daños colaterales para la empresa.

2.2.2.3 Variables dentro de satisfacción laboral que impactan en la retención de personal

Las principales variables relacionadas a la satisfacción laboral son:

- **Diseño de trabajo:** Según Chiavenato (1999), el diseño del cargo es la especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo.
- **Liderazgo:** El liderazgo es la capacidad de influir en un conjunto de individuos, para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por el dominio de un rango general en una organización (Robbins, 1990).
- **Apoyo social:** Es el apoyo que existe entre trabajadores, contando para ellos los logros que reciben dentro de su entorno (Jaramillo y González, 2010).

- **Compensaciones y beneficios:** A cambio de su tiempo y energías, las organizaciones ofrecen a sus empleados un paquete de compensaciones que incluye además de la remuneración económica, oportunidades de ascenso y promoción (Porter y Steer, 1973).

- **Oportunidades de desarrollo:** Los recursos organizacionales deben ser dirigidos adecuadamente.

- **Conciliación trabajo-familia:** Actualmente el equilibrio entre la vida familiar y laboral que buscan los empleados es una de las razones más fuertes que permiten que el trabajador se sienta satisfecho con su trabajo y por ende comprometido con la organización (Schein, 1993).

2.2.2.4 Factores para la retención del personal:

El establecimiento de estrategias para la retención de las personas en las empresas es fundamental ya que de esto depende el seguimiento, continuidad e integración de las mismas a los cambios exigidos por el entorno cada vez más globalizado; el costo de la rotación de personal así como de la capacitación a los nuevos empleados puede repercutir de manera significativa en los resultados de la organización, en los empleados que ya han sido capacitados y han demostrado pertenencia y lealtad así como desarrollo de habilidades en su actuar y en los procesos de la empresa (Prieto, 2013).

Factores Monetarios:

- a) **Beneficios económicos.** Esta estrategia se refiere a las ventajas proporcionadas por la empresa a sus empleados y sus familias. Igualmente, tiene que ver con las facilidades de crédito para vivienda, vehículo y libre inversión, así como auxilios para el estudio a nivel de educación superior y cursos de capacitación. Dentro de esta estrategia también entran los planes de salud complementaria, como pólizas de medicina prepagada, seguro de vida y reconocimientos extras por incapacidad.
- b) **Bonificaciones - Incentivos.** Esta estrategia describe las bonificaciones otorgadas a los empleados por los resultados demostrados en la ejecución de su trabajo, generalmente medidos a través de indicadores o por antigüedad. En algunas empresas

se otorgan primas extralegales o se ejecuta un plan de comisiones para los vendedores, así como bonos especiales.

- c) **Políticas salariales.** En este caso, la atención recae sobre los salarios de los empleados como estrategia de retención al ofrecérsele un salario superior al salario mínimo legal vigente. En la mayoría de las empresas realizan estudios comparativos de mercado y buscan nivelar el salario de los empleados o realizar un aumento por encima de alguna medida como el IPC o la curva salarial del mercado.
- d) **Compensación variable.** En esta estrategia se incluyen los salarios variables.
- e) **Compensación flexible (desalarización).** Se utiliza la desalarización de parte de los ingresos de los ejecutivos con el fin de no afectar al resto del personal.

Factores No – Monetarias:

- a) **Formación.** Como parte de esta estrategia están los planes de formación y capacitación, el entrenamiento específico continuo, el desarrollo de competencias y las becas de estudio.
- b) **Calidad de vida.** Aquí se encuentra todo lo referente a la flexibilidad horaria para hacer diligencias, permisos especiales, programas de bienestar como los convenios para los empleados, espacios laborales adecuados o mejoras a los mismos, servicios adicionales y celebraciones de días especiales.
- c) **Plan de carrera.** Esta estrategia comprende la oportunidad que las empresas brindan a sus empleados de ascender dentro de la organización; incluye los planes de carrera como tales y las promociones.
- d) **Proceso de ingreso.** Contempla los planes para cerrar brechas entre lo que requiere el cargo y los candidatos internos para cubrirlos. Adicionalmente, considera la política de atraer solo el personal que cumpla con los perfiles definidos previamente y hacerle participar del proceso de inducción y entrenamiento.
- e) **Clima laboral.** De esta estrategia hacen parte el monitoreo del clima organizacional y los planes orientados a mejorarlo, así como hacer sentir bien al trabajador como si fuera parte de una “familia”.
- f) **Integración familiar.** La empresa promociona actividades de integración con las familias, colaboración y becas extensivas a estas, así como vacaciones recreativas.
- g) **Estabilidad laboral.** La vinculación directa a término fijo o indefinido, así como las relaciones a largo plazo con el empleado hacen parte de esta estrategia.

- h) **Plan de sucesión.** El plan de sucesión tiene que ver con la planeación y los procesos que adelantan las empresas para reemplazar al personal. Igualmente se relaciona con el desarrollo de las personas claves en la organización, pues el plan busca que los individuos hagan carrera administrativa y logren acceder a altos cargos.
- i) **Reconocimiento.** En esta estrategia se encuentran los espacios de reconocimiento público del personal, normalmente materializados con algún beneficio monetario o alguno de tipo afectivo o simbólico.
- j) **Sentido de pertenencia.** Aquí se busca que el empleado se identifique con su trabajo y con la empresa; se pretende generar en él lealtad y adhesión hacia la organización.
- k) **Tareas desafiantes.** Las tareas direccionadas al mejoramiento continuo por parte de los líderes, enriquecimiento del cargo y retos del trabajo, son elementos presentes en esta estrategia. La idea es buscar que el empleado siempre tenga algo adicional en qué aportar y hacerlo sentir que genera valor agregado en lo que hace.
- l) **Gestión del conocimiento.** La compañía pretende gestionar el conocimiento de los empleados.
- m) **Contraprestación legal.** Se entiende como capa citaciones brindadas a los empleados en contraprestación por su permanencia en la empresa a lo largo de un periodo de tiempo determinado.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BASICOS

- **Compromiso Organizacional:** Es el grado con que un individuo se identifica con una organización y está comprometido o involucrado con sus objetivos (Kinicki & Kreitner, 2006).
- **Retención del Personal:** Dessler, Gary (2006) Afirma que son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.
- **Gestión de Talento humano:** (Soto-Dolan, 2004). La gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y

es por ello que la inversión en procesos de selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años.

- **Satisfacción laboral:** Robbins (1999), la satisfacción laboral es importante, ya que existe evidencia que los trabajadores satisfechos no suelen faltar al trabajo, ya que aumenta su deseo de permanencia y tienden a renunciar menos, reduciendo la búsqueda de otras alternativas de trabajo. Además se ha demostrado que estos trabajadores gozan de mejor salud y que esta satisfacción trasciende a su vida personal

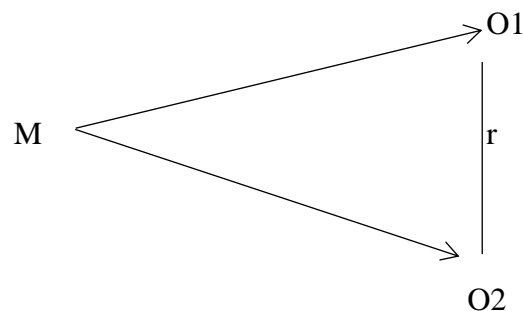
III. METODOLÓGIA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo ya que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel será de tipo descriptivo y correlacional. Descriptivo debido a que tiene como objetivo indagar la forma en que se manifiesta una o más variables en un determinado momento. Correlacional, debido a que busca conocer la relación que pueda existir entre los componentes del compromiso organizacional y la retención del personal. Una investigación del tipo correlacional está definida como estudios que tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en su contexto en particular (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El esquema del diseño correlacional será el siguiente:



Donde:

M = muestra

O1= Compromiso Organizacional

O2= Retención del personal

r= relación

3.2. Diseño de investigación

La investigación será no experimental ya que no hay manipulación de variables y solo se recopilara datos, analizando a los sujetos a estudiar en su contexto natural, sin alterar sus características para observar las reacciones que puedan desencadenar, con un evento o una situación de manera transversal debido a que las variables fueron medidas en un determinado tiempo y de tipo prospectivo desde el punto de vista de la toma de los datos.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagomez (2013) señalan que la muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo.

Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo, existe un total de 500 trabajadores, incluido personal calificado y operarios, de los cuales solo consideramos como población al personal administrativo conformado por 200 trabajadores, ya que es el tipo de trabajador que se adapta a nuestra investigación en las diferentes áreas de la empresa agroexportadora Tropical Farm S.A.C ubicada en la ciudad de Motupe, (Lambayeque, Perú). Como la población es finita se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

Z= Grado de confiabilidad (1.96)

p=Probabilidad que ocurra (0.5)

q=Probabilidad que no ocurra (0.5)

N=Población (200)

e=Margen de error (0.05)

n= Muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * (200)}{(200 - 1) * (0.05)^2 + ((1.96)^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{192.08}{1.46} = 131.6 = 132 \text{ trabajadores.}$$

Las muestras son recogidas en un proceso de muestreo aleatorio simple, de esta manera se le brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados.

3.4. Criterios de selección

La población considerada es finita y no se hace distinción de género, raza, religión ni aspectos sociales, siendo un total de 500 trabajadores, incluidos administrativos y operarios de los cuales seleccionamos solo al personal administrativo que consta de 200 trabajadores ya que es el tipo de personal que se adapta a nuestra investigación.

3.5. Operacionalización de variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1997) El compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.	Compromiso Afectivo	Características personales	Identificación del Individuo	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	Encuesta Cuestionario
					Trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	
			Las características estructurales.	Relaciones interpersonales	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a la empresa.	
				Importancia dentro de la organización	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	
			Las características relativas al trabajo	Participación en la toma de decisiones	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	
				Utilización de capacidades	Siento que puedo desarrollarme profesionalmente en esta empresa	
		Las experiencias profesionales	Experiencia laboral	Lo aprendido en este trabajo me sirve de mucho		
		Compromiso Normativo	Sentido Moral	Sentimiento de permanencia	Siento la obligación moral de permanecer a la empresa	
					Aunque tuviese ventajas con ello, no creo correcto dejar ahora a mi empresa.	
					Esta empresa se merece mi lealtad	
				Obligación moral	No abandonaré mi empresa, porque me siento obligado con su gente	
					Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado	
					Creo que le debo mucho a esta empresa	

		Compromiso Continuo	Inversiones valoradas por el individuo	Salario	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo.	
					Tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo.	
					Me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo	
				Tiempo y esfuerzo	Sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	
					Cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	
Retención de Personal	Chiavenato (1988) Se encarga de mantener dentro de la empresa a su capital humano, a través del uso de criterios remunerativos y no remunerativos. Prieto (2013) El establecimiento de estrategias para la retención de las personas en las empresas es fundamental ya que de esto depende el seguimiento y continuidad e integración de las mismas a los cambios exigidos por el entorno cada vez más globalizado	Factor Monetario	Beneficios económico	Ventajas económicas	La empresa otorga Seguro de vida y transporte	Encuesta Cuestionario
					Mi salario es justo en la empresa.	
			Bonificaciones – Incentivos	Cantidad de beneficios	Me permiten préstamos para capacitaciones para aumentar mi desarrollo profesional.	
					Existen Incentivos por metas propuestas en el trabajo	
					Los beneficios que recibo son prácticos y satisfacen mis necesidades.	
					Más responsabilidades dentro de la empresa implican tener un mayor beneficio económico.	
			Políticas salariales	Monto salarial	La empresa brinda salario acorde a su rubro en el mercado.	
					La empresa da Aumentos salariales según el tiempo de trabajo	
Factor No Monetario	Formación	Nivel de capacitación	Mi jefe me provee con suficiente ayuda para desarrollar mi rol.			
	Calidad de vida		Siento que mi opinión es apreciada.			

				Percepción de satisfacción	Estoy orgulloso de trabajar en esta Empresa.
			Plan de carrera	Nivel de línea de carrera	Siento que mi trabajo me da la oportunidad de utilizar mis habilidades.
			Clima laboral	Convivencia Laboral	Percibo un buen clima laboral dentro de la empresa
					Mis compañeros de trabajo se preocupan por mí.
			Integración familiar	Eventos sociales	La empresa me otorga permiso si lo solicito con algún motivo personal.
			Reconocimiento	Percepción del reconocimiento	Recibo suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo
					Siento que la organización me anima a tomar la iniciativa y a decidir.
			Estabilidad Laboral	Tiempo de trabajo	Dentro de la empresa, soy capaz de lograr mis metas profesionales.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método de estudio será basado en el modelo de Meyer y Allen (1991), que permitió ver el modo en el que el compromiso organizacional se relaciona con la retención del personal mediante el compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

Las técnicas a utilizar para realizar esta investigación fueron encuestas de las cuales se obtuvo la recolección de información. El cuestionario para la variable de compromiso organizacional fue de acuerdo a Meyer y Allen (1991), por otra parte el cuestionario de retención del personal se elaboró teniendo como referencia la investigación de Magnusson y Silfverberg (2013) en base a los factores monetarios y no monetarios relacionados con la retención laboral; dentro de los cuales se encuentra el Diseño de trabajo, Liderazgo, Apoyo social, Compensación y beneficios, Oportunidades de desarrollo y Conciliación trabajo-familia.

También se llevó a cabo la validación de del instrumento por juicio de expertos. Para verificar su validez, se hizo una revisión detallada del contenido de los ítems, con el objetivo de determinar si el lenguaje utilizado se adecuaba al lenguaje de nuestro medio.

Se seleccionó a un grupo de cuatro jueces expertos en el tema de la investigación, a los cuales se le entregó una ficha de valoración solicitándoles la aprobación o desaprobación de estos. Con base a ello, a cada experto se le presentó un documento con instrucciones generales, donde se brindó información referida a los objetivos, al instrumento con las respectivas preguntas, calificación del grado de acuerdo y las observaciones si estas fueran necesarias.

Mediante el Método de Lawche se midió la concordancia de los jueces, además se presenta un índice de validez basado en la valoración del grupo de expertos, en cada uno de los ítems del cuestionario como esencial, útil e innecesario. El índice se calcula a través de una fórmula dando como resultado 95.1% el nivel de concordancia, el cual indica que los expertos han evaluado cada ítem como esenciales para la investigación (Ver anexo 2).

Para hallar la relación de los constructos se utilizara el método de Rho Spearman donde pudimos hallar el coeficiente de correlación entre las dimensiones del compromiso

organizacional y las dimensiones de la retención del personal administrativo en la agroindustria Tropical Farm S.A.C.

3.6.1 Análisis de Fiabilidad de la Recolección de datos de la muestra.

A continuación, se verá el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado a los datos obtenidos de la muestra de los trabajadores administrativos de la empresa agroexportadora Tropical FARM S.A.C para medir la consistencia interna de las dimensiones, las cuales todas pasaron del 0,8 excepto en la dimensión de compromiso normativo con 0.577.

Tabla 01. Confiabilidad de los datos de la muestra

DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH	APRECIACIÓN
V. COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
AFFECTIVA	0.844	Buena
NORMATIVA	0.577	Moderada
CONTINUIDAD	0.927	Elevada
V. RETENCIÓN DE PERSONAL		
FACTOR NO - MONETARIO	0.818	Buena
FACTOR MONETARIO	0.845	Buena

Se utilizó el Alfa de Cronbach, teniendo como nivel de confiabilidad dentro del compromiso organizacional en la dimensión afectiva 0.844 (Buena), en la dimensión normativa de 0.577 (Moderada), en la de continuidad 0.927 (Elevada), dentro de la retención de personal se obtuvo en el factor no monetario 0.818 (Buena) y por último la dimensión del

factor monetario 0.845 (Buena) indicando que los datos son aceptables. La apreciación y categorización del Alfa de Cronbach se realizó en función al autor De Vellis (1991).

3.7. Procedimientos

Las encuestas fueron hechas en la empresa Tropical FARM S.A.C, ubicada de Motupe, se encuestó a ciento treinta y dos personas del personal administrativo, primero visitamos a la gerente de recursos humanos en la misma empresa para acordar con ella el tiempo disponible del personal administrativo y establecer el día que podíamos ir a encuestar, luego en el día acordado con la gerente para realizar la encuesta, llegamos a las instalaciones de la empresa ubicada en Motupe, donde la Gerente de Recursos Humanos muy amablemente nos permitió realizar las encuestas en las áreas de RRHH, Finanzas, Logística y Marketing. Se les dio un tiempo prudente de 15 min a cada persona para que puedan realizar la encuesta y además se les informo el objetivo de la investigación y en todo momento, durante la encuesta, se les pudo aclarar cualquier duda o problema que tengan con respecto a las preguntas del cuestionario, de esta manera se obtuvo los datos para poder realizar los objetivos de nuestra investigación.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

La información que se obtuvo de los resultados de las encuestas y cuestionarios se analizó mediante Spss versión 23, a través de los procedimientos estandarizados cuantitativos (estadística descriptiva e inferencial) mediante la medición numérica. Esta información nos permitió analizar las variables por separado y también definir en la empresa la relación del compromiso organizacional con la retención del personal administrativo que se realizó mediante el método de Spearman, con los datos obtenidos se cuantifico las relaciones entre las dimensiones de las dos variables.

3.9 Matriz de consistencia

Tabla 02. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TITULO: RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RETENCIÓN DEL PERSONAL EN LA INDUSTRIA AGROEXPORTADORA TROPICAL FARM S.A.C. 2017							
FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRE CATEGORIAS				
PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE: Compromiso Organizacional		VARIABLE: Retención del personal		
¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la retención del personal de la empresa agroexportadora Tropical FARM SAC?	Hi: Si existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la retención del personal de la empresa agroexportadora Tropical FARM SAC	Determinar la relación del compromiso organizacional con la retención del personal administrativo en la empresa agroexportadora Tropical FARM S.A.C.	Dimensiones / Pre categorías	Indicadores/ rasgos	Dimensiones / Pre categorías	Indicadores/ rasgos	Escala de medición
	H0: No existe relación entre el compromiso organizacional y la retención del personal de la empresa agroexportadora Tropical FARM SAC						
PROBLEMAS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Afectivo	Relación Empleado / Empleador.	Monetario	Cantidad de beneficios.	Ordinal / LIKERT
1.- ¿Cuál es la situación actual del compromiso organizacional del personal administrativo en la empresa Tropical FARM S.A.C.?	H ₁ : La situación actual de la empresa permite realizar un diagnóstico del compromiso del personal administrativo de la empresa Tropical FARM S.A.C	1.- Diagnosticar la situación actual del compromiso organizacional del personal administrativo de la empresa Tropical FARM S.A.C.		Competencia en la toma de decisiones		Monto salarial	
				Experiencia profesional.		Nivel de capacitación	
2.- ¿Cuáles son los factores que afectan la retención del personal administrativo que trabaja en la empresa Tropical FARM S.A.C.?	H ₂ : Se pueden identificar los Factores que afectan la retención del personal administrativo que trabaja en la empresa Tropical Farm S.A.C	2.- Identificar los factores de la retención del personal administrativo para trabajar en la empresa Tropical FARM S.A.C.	Normativo	Sentimiento de pertenencia.	Nivel de línea de carrera		
				Obligación Moral	Eventos sociales		
3.- ¿Cuál es la relación del compromiso afectivo, normativo y continuidad con la retención del personal administrativo en aspectos monetarios y no monetarios la empresa Tropical FARM S.A.C?	H ₃ : Las dimensiones del compromiso organizacional se relacionan con las dimensiones de la retención del personal administrativo en la empresa Tropical FARM S.A.C	3.-Determinar la relación del compromiso afectivo, normativo y continuidad con la retención del personal administrativo en aspectos monetarios y no monetarios en la empresa Tropical FARM S.A.C	Continuidad	Salario	Percepción del reconocimiento		
				Tiempo y Esfuerzo	Tiempo de trabajo		

3.10 Consideraciones éticas

Se cuenta con el consentimiento informado y por escrito de la empresa agroexportadora Tropical Farm. S.A.C. donde se llevara a cabo la investigación con fines académicos, otorgando seguridad y libertad con respecto a la información que nos brindara el personal requerido,

Esta investigación no pondrá en riesgo la permanencia del personal administrativo participante y será beneficiosa para la empresa, pudiendo analizar el problema del compromiso organizacional que es muy importante, ya que siendo solucionado traerá muchos beneficios.

Todas las respuestas que nos dieron en el momento que se aplicó el cuestionario fueron totalmente voluntarias y además responden a los problemas planteados. Por seguridad se mantiene en anonimato a los encuestados de cada área administrativa de la empresa, respetando la moral de las personas y las buenas costumbres, asimismo los datos que se obtuvieron de la presente investigación, han sido utilizados sin ningún tipo de manipulación, de manera que la información aquí procesada expresa la realidad de la entidad en estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1. Diagnóstico sobre el compromiso organizacional del personal administrativo de la empresa Tropical FARM S.A.C.

Tabla 03. Medias individuales – Dimensiones del Compromiso Organizacional

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
AFECTIVA	132	1,86	4,57	3,7359	,66831
NORMATIVA	132	3,00	4,33	3,7677	,38733
CONTINUIDAD	132	1,00	4,80	2,4636	1,05145

Se muestra que el personal administrativo de Tropical Farm S.A.C tiene una media de 3,7 en cuanto al compromiso afectivo, los valores de las medias se encuentran entre 1,86 y 4,57, lo cual indica que hay un vínculo emotivo moderado entre los trabajadores y la empresa. Esto significa que el personal administrativo trabaja ahí porque se siente vinculado emocionalmente con su empresa.

En la dimensión normativa la media es de 3,8 mostrando que el personal administrativo valora moderadamente y cree en la lealtad hacia la empresa, mientras que en el compromiso de continuidad la media es de 2,4 lo que indica que el personal administrativo no está de acuerdo, en que para ellos sea difícil dejar su trabajo en este momento, aunque quisieran hacerlo y no sería muy costoso para ellos dejar su trabajo en la empresa, lo cual no es un buen indicador.

Sabiendo que el compromiso organizacional según Meyer y Allen se divide en tres componentes: continuidad, normativo y afectivo; donde la relación con la persona es la necesidad, el deber y el deseo de continuar en la organización, en los resultados obtenidos en las encuestas que se encuentran en el anexo 5, se aprecia que en la dimensión afectiva el factor con mayor puntaje dado por el personal administrativo de Tropical FARM S.A.C es la sensación de pertenencia hacia la empresa estando en moderado acuerdo un 52% y un 30 % en total acuerdo, ya que también se identifican con los problemas de la empresa y el factor más bajo es el ciclo laboral en la empresa puesto que el 63% no piensan pasar el resto de su vida trabajando en esta empresa.

En la dimensión del compromiso normativo, el 82% del personal administrativo siente que la empresa merece su lealtad y el 65% tiene un moderado acuerdo de que se sienten obligados moralmente con su gente, además en esta dimensión no se apreció algún factor con menor puntaje. Se observa también que el personal administrativo se encuentra dividido con respecto al estar de acuerdo en los indicadores que se refieren al abandono del puesto de trabajo, teniendo en cuenta lo que la empresa le ha brindado y la sensación de estar en deuda con la empresa.

Por último en la dimensión de compromiso de continuidad se da a notar la baja puntuación dada por el personal administrativo en los factores de continuidad, debido a que los beneficios que se perderían o el tiempo y costo invertido si abandonarían el trabajo no les afecta mucho al personal, puesto que el 40% está en desacuerdo y el 17% no están de acuerdo, ni en desacuerdo en que sería difícil el dejar la empresa ahora mismo por efectos contrarios con sus obligaciones o necesidades, también más del 70% del personal administrativo manifiestan que si pueden conseguir un trabajo igual o mejor y el 58% hasta con un mejor salario.

4.1.2. Identificar los factores de la retención del personal administrativo para trabajar en la empresa Tropical FARM S.A.C.

Tabla 04. Medias individuales – Dimensiones de retención del personal

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
FACTOR NO - MONETARIO	132	2,70	4,70	3,8871	,54931
FACTOR MONETARIO	132	1,63	4,63	3,0530	,71634

Se muestra que el personal administrativo con respecto a los factores no monetarios de la retención del personal tiene una media de 3,8 lo cual indica que tienen una moderada aceptación con respecto al clima laboral, manifiestan también que se les otorga reconocimiento y se les brinda la confianza para tomar la iniciativa, por ello más de la mitad está orgulloso de trabajar en Tropical Farm S.A.C.

En la dimensión de factores monetarios la media es de 3 lo cual no es bueno ya que la mayor parte del personal administrativo no está de acuerdo ni en desacuerdo con

respecto al salario que recibe, a los incentivos y beneficios por ello les gustaría tener más responsabilidades dentro de la empresa para poder tener un mejor sueldo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede identificar en el anexo 5 los factores de retención más considerados por el personal administrativo de esta empresa. En la dimensión no monetaria la mayoría de factores están altamente puntuados ya que más del 70% del personal administrativo de la empresa Tropical FARM S.A.C sienten que su opinión es apreciada brindándoles la confianza para poder tomar la iniciativa y puedan tomar decisiones, además el 88% está de acuerdo en que su trabajo le permite que desarrolle sus habilidades dentro de la empresa.

Con respecto al clima laboral el 54% percibe que es bueno, se debe mencionar como punto bajo que solo el 59% está de acuerdo con el reconocimiento que se le da por realizar un buen trabajo, mientras que el 70% está orgulloso de trabajar en la empresa.

En la dimensión monetaria se observó que solo el 24% del personal está de acuerdo con el salario que recibe, siendo este factor muy destacado en la retención del personal, además solo el 41% del personal administrativo piensa que su salario es conforme al rubro de mercado donde se desempeña, se encontró también que el 47% manifiesta que no se le otorga el seguro de vida así como los préstamos para capacitaciones, además solo el 24% percibe que se otorgan incentivos por metas propuestas, por otro lado solo 36% del personal administrativo piensa que los beneficios que obtiene de su trabajo le satisfacen. Un factor relevante es que al 77% del personal administrativo les importa mucho las responsabilidades que tienen dentro de la empresa para poder tener un salario mejor.

Según lo identificado se notó la inconformidad del personal administrativo con respecto a la mayoría de los factores monetarios mientras que en los no monetarios se encuentran más satisfechos.

4.1.3. Determinar la relación del compromiso afectivo, normativo y continuidad con la dimensión no monetaria y monetaria de la retención del personal administrativo en la empresa Tropical FARM S.A.C

Tabla 05. Correlación de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional con las dimensiones de la variable Retención del Personal

			FACTOR NO MONETARIO	FACTOR MONETARIO
Rho de Spearman	AFECTIVO	Coeficiente de correlación	,515**	,447**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	132	132
	NORMATIVO	Coeficiente de correlación	,794**	,586**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	132	132
	CONTINUIDAD	Coeficiente de correlación	-,130	-,075
		Sig. (bilateral)	,137	,391
		N	132	132

Con respecto a la relación de las dimensiones del compromiso organizacional con las dimensiones de retención del personal se aprecia en la tabla de correlación que la dimensión compromiso afectivo y normativo tienen una correlación moderada con el factor no monetario y monetario retención del personal, mientras que el compromiso de continuidad no se correlaciona con las dimensiones de la retención del personal, debido a que el sigma bilateral sobrepasa el 0.05, esto se debe a la baja calificación que han considerado el personal administrativo de la empresa agroexportadora Tropical Farm S.A.C.

4.2. Discusión

Los resultados de la presente investigación revelaron que la variable compromiso organizacional manifestó una media total cuyo valor fue 3.30, que lo describe en un nivel moderado de aceptación. En la mayoría de las investigaciones sobre compromiso organizacional se ha encontrado que trabajadores con niveles altos de compromiso tienen menor probabilidad de dejar su trabajo o de ausentarse al mismo. Para Iverson y Roy (1994), citado por Villalba (2001), refieren que un mayor volumen de ventas y clientes leales son esperados como resultado de empleados altamente comprometidos. Además autores como Meyer; Paunonen, Gellatly, Goffin y Jackson (1989), citados por Villalba (2001), señalan que los empleados muy comprometidos tienden a estar más motivados a realizar su trabajo y despliegan conductas de buenos ciudadanos organizacionales.

Para las dimensiones del compromiso organizacional, el compromiso afectivo se encontró con una media de 3,7 lo cual indica que existe un vínculo emotivo moderado entre los trabajadores y la empresa. Esto significa que la mayoría trabajan allí porque realmente quieren hacerlo. Para Vega y Garrido (1998), citados por Betanzos y Paz (2007, p.209), el compromiso afectivo alude a lo que el empleado siente por la empresa como un todo, ya que el sentimiento refleja la cualidad afectiva, estos autores incluyen también en su trabajo experiencias de reciprocidad entre el empleado y la organización. El componente afectivo del modelo de Meyer, Allen y Gellatly (1990), citados por Betanzos y Paz (2007), estos autores mencionan que la unión emocional, identificación e implicación con la organización surge cuando el trabajador se involucra emocionalmente con la organización y establece lazos emocionales al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, motivo que lo lleva a buscar también el bienestar de la organización y tener un marcado orgullo de pertenencia.

Acercas del compromiso continuo, el personal administrativo no está de acuerdo en que sería difícil dejar su trabajo en este momento, aunque quisieran hacerlo, ya que presenta una media de 2,4. El personal administrativo expreso que no sería muy costoso para ellos dejar su trabajo en la empresa, lo cual no es un buen indicador. Para Becker (1960), citado por Betanzos y Paz (2007), al conceptualizar este compromiso sugirió que los empleados acumulan significativas inversiones con la organización que no quieren perder, pero si perciben que los costos por permanecer en la empresa son altos, su nivel de compromiso disminuye.

El compromiso normativo describió que el personal administrativo valora moderadamente y cree en la lealtad hacia la empresa, según la media igual a 3,7 obtenida, lo cual es bastante positivo, pero se encuentra dividido considerando lo que la empresa le ha brindado y la sensación de estar en deuda con la empresa. Según Wiener (1982), citado por Betanzos y Paz (2007), mencionó que el compromiso normativo muestra tanto la reciprocidad entre el empleado y empresa, como las creencias normativas conductuales subjetivas, producto de los distintos procesos de influencia social que se desarrollan en la empresa. Para Eisenberger, Ameli, Rexwinkel, Lynch y Rhoades (2001), citado por Betanzos y Paz (2007), al referirse a la reciprocidad indicaron que cuando los empleados perciben que tienen beneficios que son brindados por la organización, se crean sentimientos de obligación, que motivan a los empleados a actuar valorando a su organización.

En la variable de retención de personal, el personal administrativo con respecto a la dimensión de factores no monetarios tiene una media de 3,8 lo cual indica que tienen una moderada aceptación con respecto al clima laboral, manifiestan también que se les otorga reconocimiento y se les brinda la confianza para tomar la iniciativa, por ello más de la mitad está orgulloso de trabajar en Tropical Farm S.A.C. Castillo, (2009) menciona que las organizaciones deben tener conocimiento de qué necesitan sus trabajadores, qué les haría estar más satisfechos y cómo se les puede retener mejor. Prieto, (2013) manifiesta que recursos humanos ya no sólo centra sus actividades en el pago de nóminas o la selección de personal, sino que la nueva preocupación de las empresas se centra en la gestión de sus activos más valiosos que son los trabajadores. El conocimiento que éstos poseen, constituye el activo más difícil de gestionar y retener. Ser capaces de motivar es la forma más eficiente de tratar de retener el talento y de alcanzar los objetivos de la empresa. Las empresas deben conocer las capacidades de su personal para poder potencializarlas, para poder asignarles el mejor puesto en aquellas áreas en las que estos son más creativos y más productivos, dándoles un poco de autonomía para que puedan concretar sus ideas y desarrollarse profesionalmente en estas áreas. Por otro lado, las necesidades personales y sociales de los colaboradores deben ser atendidas y solo se logrará conocerlas a través del diálogo con los colaboradores. “Las organizaciones deben tener conocimiento de qué necesitan sus trabajadores, qué les haría estar más satisfechos y cómo se les puede retener mejor” Castillo, (2009)

En la dimensión de factores monetarios la media es igual a 3 lo cual no es bueno ya que la mayor parte del personal administrativo no está de acuerdo, ni en desacuerdo, con respecto al salario que recibe, a los incentivos y beneficios por ello les gustaría tener más responsabilidades dentro de la empresa para poder tener un mejor sueldo. De acuerdo a Pedro Prieto, (2013) en la actualidad muchas empresas tienen problemas con la retención de su personal más valioso y talentoso, esto se debe a que la salida de este personal no solo es de carácter económico, sino que también se debe a condiciones laborales internas; Prieto también nos señala que “se tienen que diseñar estrategias para asegurarse que esas personas están adecuadamente remuneradas, reconocidas y que se les brinden oportunidades de desarrollo profesional. Las empresas tendrán que utilizar la información sobre talento humano de una manera enfocada, consciente y proactiva para optimizar su fuerza de trabajo”. Para Conrado Castillo, (2009) los beneficios sociales permiten a la empresa crear un valor adicional hacia el empleado y dependiendo del impacto de los mismos puede que un colaborador no quiera desprenderse de la organización, mientras que Prieto, (2013) señala que “Aún y cuando en estos tiempos de crisis el ingreso es sumamente importante para los empleados, los empleados valoran cada vez más los beneficios no monetarios. Éstos mejoran la calidad de vida del empleado, por lo tanto la empresa debe ser innovadora en la forma de elaborar estrategias cuyo objetivo sea la retención y fidelización de empleados” (Prieto, 2013,)

Con respecto a la relación de las dimensiones del compromiso organizacional con las dimensiones de retención del personal resulto que la dimensión compromiso afectivo tiene un coeficiente de correlación de 0,51 con el aspecto no monetario y 0,44 con el aspecto monetario y el compromiso normativo presenta una correlación de 0,7 con la dimensión no monetaria y 0,58 con la dimensión monetaria, siendo para ambas según la interpretación del rho de Spearman una correlación moderada con las dimensiones de la retención del personal, mientras que el compromiso de continuidad no se correlaciona con la retención del personal, esto puede deberse a que el compromiso de continuidad evalúa el tiempo y costo invertido por el trabajador, además las oportunidades que tendría si dejase la empresa, mientras que la dimensión no monetaria y monetaria de la retención de personal están enfocados en cualidades específicas que se le podrían brindar al trabajador para su retención. Chiavenato, (2009) menciona que la desvinculación por iniciativa del empleado se debe principalmente por dos grupos grandes de factores,

pueden ser por motivos personales o por motivos profesionales, el primer grupo vienen a ser relacionados con la insatisfacción del empleado con respecto al trabajo; mientras que el segundo grupo se relaciona generalmente con perspectiva externa que viene a ser la cantidad de alternativas llamativas que el mercado laboral le puede ofrecer al empleado.

Swales (2002), citado por Gallardo (2008) defiende que el compromiso de continuidad explica porque la gente permanece en una organización pero no es una forma de compromiso real, propone que se renombre la escala de continuidad como “Percepción de barreras de salida”, ya que los 6 ítems que la componen evalúan la percepción de los empleados sobre las dificultades que tienen para salir de la organización, deduciendo que si se obtiene una alta puntuación en esta escala los empleados tienen un alto compromiso con la organización ya que consideran que dejarla no sería fácil. El expresa que “es difícil imaginar a los directivos considerar que sus empleados están comprometidos porque encuentran difícil dejar la organización”. Además Ashman y Winstanley (2006), citado por Gallardo (2008), se unen a esta crítica manifestando que si una persona no encuentra otro trabajo y debe quedarse en la empresa no puede considerarse como indicador de compromiso, ya que si los empleados deben continuar en la organización por no tener otra salida, no se trataría de una elección voluntaria sino de un curso de acción impuesto y por lo tanto no podría llamarse compromiso.

V. CONCLUSIONES

En lo referente al compromiso organizacional se encontró en un nivel de aceptación moderado, predominando el compromiso afectivo y normativo, puesto que el personal administrativo se siente vinculado emocionalmente con su empresa, además tienen un sentimiento de retribución hacia la empresa, pues valoran y creen en la lealtad, se identifican con la empresa al permitirles desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, no descartan un cambio de trabajo por mejoras en cuanto a remuneración y beneficios laborales, ya que se observa un bajo vínculo de continuidad, también los resultados describieron que una gran mayoría del personal administrativo percibe que no les afectaría mucho dejar la empresa, ya que expresan que no les sería muy difícil conseguir otro empleo similar, pero a pesar de ello continúan laborando en ella.

Dentro de la variable de retención del personal se encontró que el personal administrativo considera importante, dentro del factor no monetario, que su opinión sea apreciada para que puedan obtener la confianza para poder tomar la iniciativa y puedan tomar decisiones, además toman en cuenta que su trabajo les permite que desarrollen sus habilidades dentro de la empresa. Sienten que el clima laboral es esencial para poder desempeñarse correctamente, así como el reconocimiento que se le otorga por realizar un buen trabajo, en lo cual no están muy satisfechos, pero a pesar de ello se encuentran orgullosos de trabajar en la empresa.

En la dimensión monetaria se observó que al personal administrativo le importa mucho el salario que recibe y no se siente conforme con este, además piensan que su salario no está conforme al rubro de mercado donde se desempeña, se encontró también que consideran que se les debe otorgar un seguro de vida así como incentivos por metas propuestas, por otro lado no perciben que los beneficios que obtiene de su trabajo le satisfacen, siendo algo primordial, otro indicador que les parece relevante son las responsabilidades que tienen dentro de la empresa para poder tener un salario mejor. A partir de lo identificado se deduce que el personal administrativo le da igual importancia a los factores no monetarios como monetarios, a pesar de esto solo se encuentran satisfechos con los factores no monetarios.

Se evidenció la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables de compromiso organizacional y retención del personal, y en la relación de las dimensiones del compromiso organizacional con las dimensiones de la retención del personal, se

obtuvo que la dimensión afectiva y normativa presentan un coeficiente de correlación moderado con la variable de retención del personal, mientras que la dimensión de continuidad no se correlaciona.

VI. RECOMENDACIONES

Aumentar el compromiso organizacional, dando información formal a los trabajadores sobre los propósitos, principios, políticas y valores propios de la empresa, para que se logre un entendimiento por parte de ellos sobre lo que realmente espera conseguir la empresa, definiendo claramente las metas y objetivos organizacionales que se quieren alcanzar, así como también sus funciones dentro de los procesos operativos. Incentivar cada vez más en la participación de los procesos de toma de decisiones con el fin de obtener una adecuada retroalimentación. A pesar de que existe una buena comunicación entre los trabajadores dentro de cada área de la empresa, es importante que se informen las situaciones en las que el trabajador no se encuentre conforme, de esta manera el trabajador percibirá una mayor preocupación por parte de la empresa y desarrollara una mejor identidad con esta.

Diseñar una mejor gestión de remuneraciones y beneficios, aunque el dinero no es el único medio para motivar al trabajador y retenerlo, es muy importante para el trabajador que se le retribuya de acuerdo al rubro de mercado de la empresa donde trabaja, además se puede compensar con reconocimientos y consideraciones la falta de beneficios monetarios, especialmente cuando el personal muestra un desempeño sobresaliente.

Es importante que la empresa se interese por desarrollar un fuerte vínculo afectivo y normativo para generar un vínculo emocional que determine un gran sentimiento de pertenencia y lealtad hacia la empresa, así los trabajadores sentirán los problemas de la empresa como suyos, buscando siempre el bienestar organizacional, de esta manera se fortalecerá el vínculo entre la empresa y sus trabajadores logrando aprovechar mejor la capacidad del talento humano y asimismo estableciendo una ventaja sobre otras empresas, permitiendo generar valor a la empresa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arciniega, L. & Gonzales, L. (2011). Explorando los flancos de la lealtad: análisis del significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. México.

Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM.

Betanzos, N., Andrade, P. & Paz, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Betanzos, N., P. R. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de psicología.

Bergman, M.E. (2006): The relationship between affective commitment: review and research agenda, Journal of Organizational Behavior.

Chiavenato, I. (1988). Administración de recursos humanos: McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Tercera edición. México: McGraw – Hill Interamericana.

Dessler, G. (2001). Administración de personal. México: Pearson Educación.

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo. México: Editorial Mc Graw-Hill. Onceava edición.

Dolan, S.L., Valle, R.; Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2003). La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI. España: McGraw-Hill.

Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y soluciones. Barcelona, España.

Gibson L., Ivancevich J., Donnelly J. (2001) Las Organizaciones. 10a. Ed. Chile: Mc Graw Hill

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. 4a. ed. Iztapalapa, México: McGraw-Hill.

Magnusson y Siflverberg (2013) “Managing employee retention in thailand - a quantitative study at a multinational Company” (Tesis de licenciatura). Halmstad University, Bangkok, Thailand. Recuperado de: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:648401/FULLTEXT01.pdf>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management

Meyer, John P. y Allen, Natalie J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. EE. UU: Sage Publications.

Martín, C. (2011) Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas (Tesis Doctoral). Universidad de Valladolid, Valladolid, España.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday R. T y Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>

Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal (Tesis de especialización). Universidad de Medellín. Medellín, Colombia.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Ediciones Pearson.

Schein, E. (2000) Dinámica de Carrera Empresarial. México: Mc Graw Hill

Swales, S. (2002): Organizational commitment: a critique of the construct and measures, International Journal of Management Reviews: Autumn.

Villegas, (2011) Análisis De Las Prácticas De Gestión Humana En La Efectividad Para Retener El Talento Humano Dentro De La Organización. (Tesis Maestría), Universidad de Manizales, Colombia.

Villalba, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. Revista Latinoamericana de Administración.

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 01: ENCUESTA

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación al Compromiso Organizacional de usted como trabajador de la empresa TROPICAL FARM. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda y complete los espacios subrayados:

Género: F __ M__ Edad: _____ Estado Civil: _____

1	2	3	4	5
En total desacuerdo	En moderado desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En moderado acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	COMPROMISO AFECTIVO					
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
2	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa					
	COMPROMISO NORMATIVO					
8	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
9	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.					

10	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.					
11	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
12	Esta empresa se merece mi lealtad.					
13	Creo que le debo mucho a esta empresa.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
14	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
15	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
16	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
17	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.					
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa					

CUESTIONARIO DE RETENCION DE PERSONAL

1	2	3	4	5
En total desacuerdo	En moderado desacuerdo	Indiferente	En moderado acuerdo	Totalmente de acuerdo

INSTRUCCIONES: Usando algunas de las cinco opciones en la parte superior derecha de la tabla, marque con una X el recuadro que se ajuste mejor a su respuesta.	ALTERNATIVAS				
	1	2	3	4	5
FACTOR NO – MONETARIO:					
1. Mi jefe me provee con suficiente ayuda para desarrollar mi rol					
2. Siento que mi opinión es apreciada					

3. Recibo suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo					
4. Siento que mi trabajo me da la oportunidad de utilizar mis habilidades					
5. Siento que la organización me anima a tomar la iniciativa y a decidir					
6. Mis compañeros de trabajo se preocupan por mí.					
7. La empresa me otorga permiso si lo solicito con algún motivo personal					
8. Dentro de la empresa, soy capaz de lograr mis metas profesionales.					
9. Percibo un buen clima laboral dentro de la empresa					
10. Estoy orgulloso de trabajar en esta Empresa.					
FACTOR MONETARIO:					
11. La organización me ofrece préstamos para capacitaciones externas que me sirven para aumentar mi desarrollo profesional					
12. Creo que mi salario es justo para mi papel en la empresa.					
13. La organización me ofrece algún seguro de vida					
14. La organización ofrece un salario acorde a su rubro de mercado.					
15. La empresa me otorga aumentos salariales según el tiempo que lleve trabajando					
16. Los beneficios que recibo son prácticos y satisfacen mis necesidades.					
17. La empresa ofrece incentivos por metas propuestas en el trabajo					
18. Me gustaría tener más responsabilidades dentro de la empresa para tener un mayor beneficio económico.					

ANEXO 02: Resultados consolidados de la evaluación de juicios de expertos.

COMPROMISO ORGAIZACIONAL		Esencial	Útil	Innecesario
COMPROMISO AFECTIVO				
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	4	0	0
2	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	4	0	0
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	4	0	0
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	4	0	0
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	4	0	0
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	3	1	0
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa.	3	1	0
COMPROMISO NORMATIVO				
8	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	3	1	0
9	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.	4	0	0
10	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.	3	1	0
11	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	4	0	0
12	Esta empresa se merece mi lealtad.	4	0	0
13	Creo que le debo mucho a esta empresa.	4	0	0
COMPROMISO DE CONTINUIDAD				
14	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	4	0	0
15	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	4	0	0
16	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	4	0	0
17	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	4	0	0
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa	4	0	0

RETENCIÓN DEL PERSONAL				
FACTOR NO - MONETARIO				
1	Mi jefe me provee con suficiente ayuda para desarrollar mi rol.	3	1	0
2	Siento que mi opinión es apreciada.	3	1	0
3	Recibo suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo.	3	1	0

4	Siento que mi trabajo me da la oportunidad de utilizar mis habilidades.	4	0	0
5	Siento que la organización me anima a tomar la iniciativa y a decidir.	4	0	0
6	Mis compañeros de trabajo se preocupan por mí.	4	0	0
7	La empresa me otorga permiso si lo solicito con algún motivo personal.	4	0	0
8	Dentro de la empresa, soy capaz de lograr mis metas profesionales.	4	0	0
9	Percibo un buen clima laboral dentro de la empresa.	4	0	0
10	10. Estoy orgulloso de trabajar en esta Empresa.	4	0	0
FACTOR MONETARIO				
11	La organización me ofrece préstamos para capacitaciones externas que me sirven de para aumentar mi desarrollo profesional.	4	0	0
12	Creo que mi salario es justo para mi papel en la empresa.	4	0	0
13	La organización me ofrece algún seguro de vida.	4	0	0
14	La organización ofrece un salario acorde a su rubro de mercado.	4	0	0
15	La empresa me otorga aumentos salariales según el tiempo que lleve trabajando.	4	0	0
16	Los beneficios que recibo son prácticos y satisfacen mis necesidades.	4	0	0
17	La empresa ofrece incentivos por metas propuestas en el trabajo.	4	0	0
18	Me gustaría tener más responsabilidades dentro de la empresa para tener un mayor beneficio económico.	4	0	0

NUMERO DE PANELISTAS		4		
CVR	ACEPTABLE	SUGERENCIA		
1	SI	TODO OK	CVI=	95.1%
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK	CVI=	95.1%
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
0.75	SI	TODO OK		
0.75	SI	TODO OK		
0.75	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
0.75	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
0.75	SI	TODO OK		
0.75	SI	TODO OK		
0.75	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		
1	SI	TODO OK		

ANEXO 03: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Keli Cerquera Dávila,
mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciados en Administración de Empresas**, titulado "RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA INDUSTRIA AGROEXPORTADORA TROPICAL FARM S.A.C. 2017", elaborado por los Bachs. **ROBERT MESTA GÓMEZ** y **EDUARDO MURO VARGAS**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 14 de Octubre de 2017.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

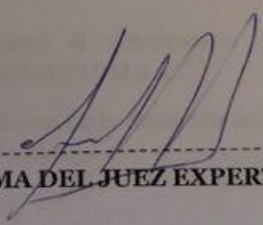
Dr./ Mg./Lic. Nombre: Lic. Keli Cerquera Dávila
Cargo Actual: Gerente de Recursos humanos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, José Ramón Guevara Jara,
mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de
datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciados en Administración
de Empresas**, titulado **“RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y
RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA INDUSTRIA AGROEXPORTADORA
TROPICAL FARM S.A.C. 2017”**, elaborado por los Bachs. **ROBERT MESTA
GÓMEZ** y **EDUARDO MURO VARGAS**; reúne los requisitos suficientes y necesarios
para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el
logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 14 de Octubre de 2017.


FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

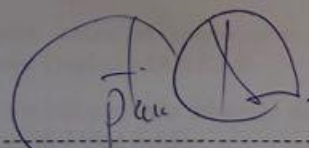
Dr./ Mg./Lic. Nombre: M. S.C. José Ramón Guevara Jara
Cargo Actual: Docente

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Marco Antonio Capristan Campos,
mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de
datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciados en Administración
de Empresas**, titulado "**RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y
RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA INDUSTRIA AGROEXPORTADORA
TROPICAL FARM S.A.C. 2017**", elaborado por los Bachs. **ROBERT MESTA
GÓMEZ** y **EDUARDO MURO VARGAS**; reúne los requisitos suficientes y necesarios
para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el
logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 14 de Octubre de 2017.



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO


Dr./ Mg./Lic. Nombre: Lic. Marco Capristan Campos
Cargo Actual: DOCENTE - UNPILB.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Lenny F. Castañeda Vezquez,
 mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de
 datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciados en Administración
 de Empresas**, titulado "RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y
 RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA INDUSTRIA AGROEXPORTADORA
 TROPICAL FARM S.A.C. 2017", elaborado por los Bachs. **ROBERT MESTA
 GÓMEZ** y **EDUARDO MURO VARGAS**; reúne los requisitos suficientes y necesarios
 para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el
 logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 14 de Octubre de 2017.



 FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Lic. Adm. Lenny F. Castañeda V.
 Cargo Actual: Docente - UNPRG.

ANEXO 04: Alfa de Cronbach por cada dimensión

DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	7

DIMENSIÓN 03: COMPROMISO NORMATIVO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,577	6

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	5

DIMENSIÓN 4: FACTOR NO - MONETARIO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	10

DIMENSIÓN 5: FACTOR MONETARIO

Estadísticas de fiabilidad

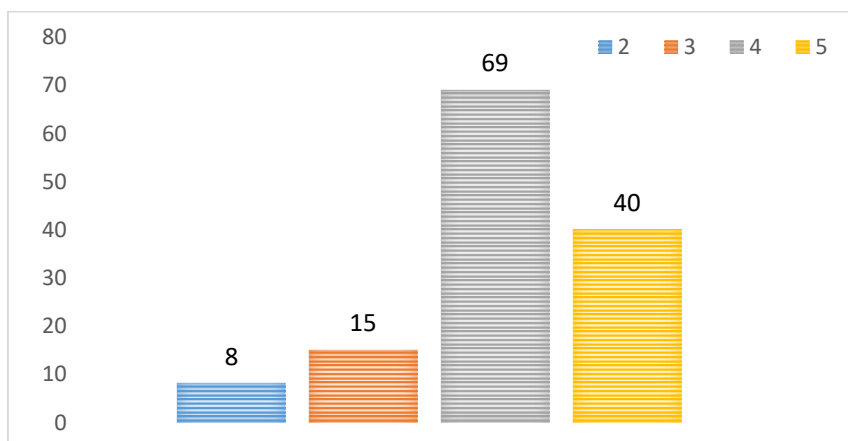
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	8

ANEXO 05: Gráficos de los elementos de cada Dimensión

A continuación se detalla la puntuación de cada elemento de las dimensiones dada por la muestra encuestada en la empresa agroexportadora TROPICAL FARM S.A.C de acuerdo a la escala de Likert donde 1 es en total desacuerdo, 2 es en moderado desacuerdo, 3 es indiferente, 4 es en moderado acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

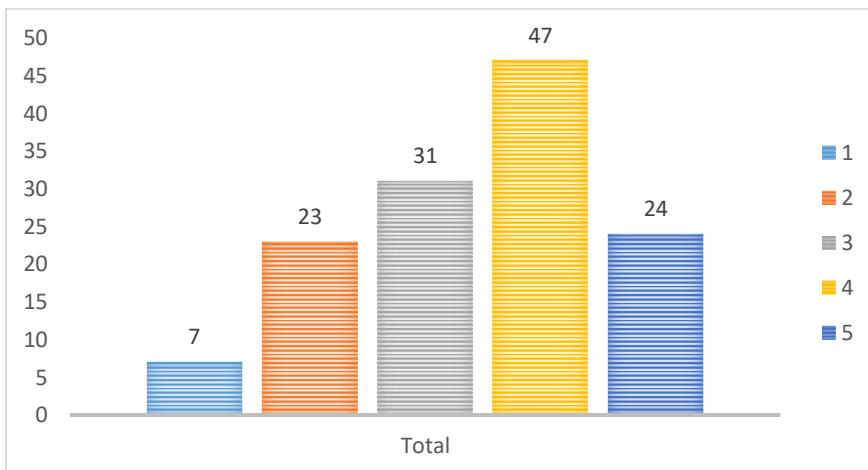
COMPROMISO AFECTIVO

1) Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.



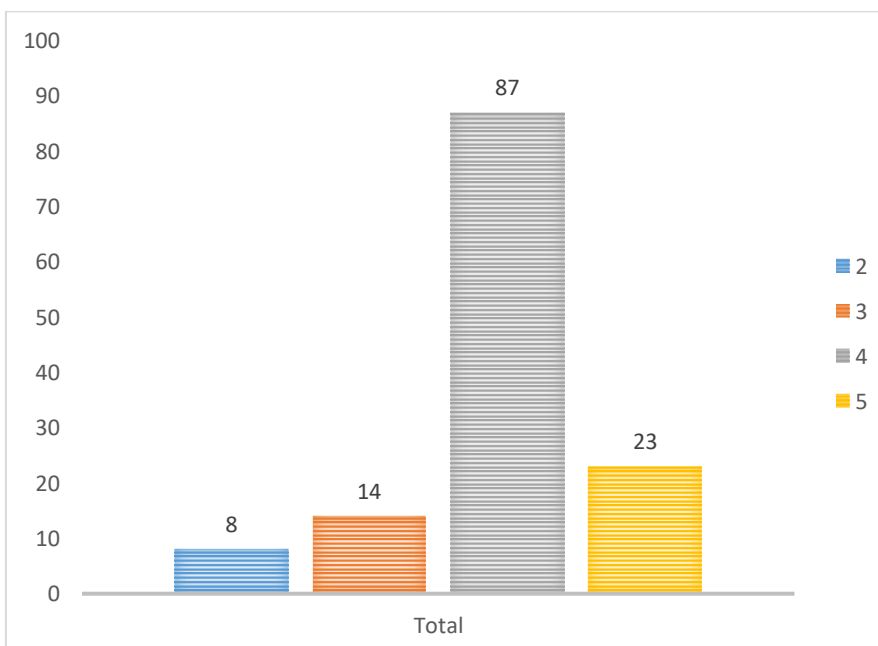
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	40	30.3%
Moderado acuerdo (4)	69	52.3%
Indiferente (3)	15	11.4%
Moderado desacuerdo (2)	8	6.06%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

2) Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.



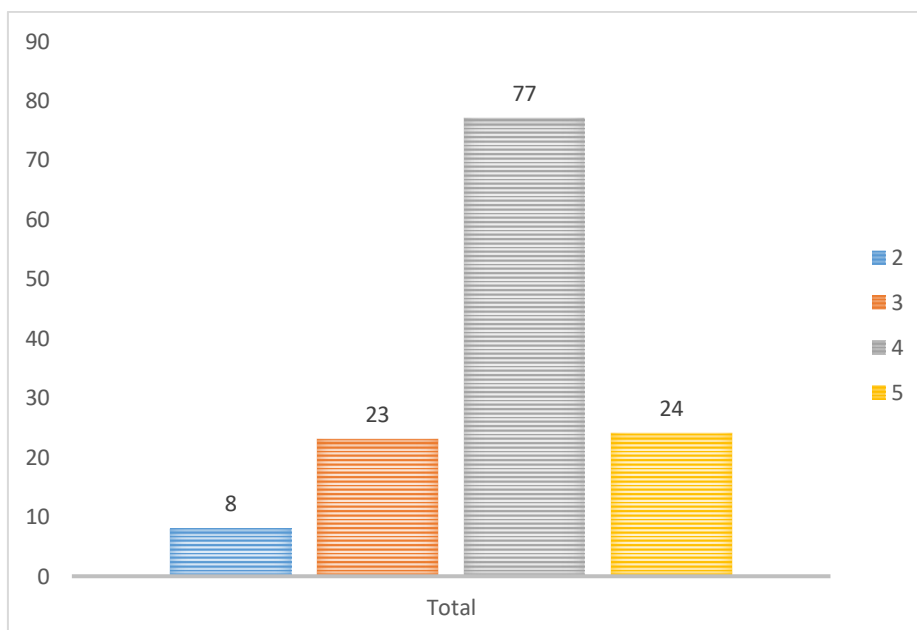
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	24	18%
Moderado acuerdo (4)	47	36%
Indiferente (3)	31	23%
Moderado desacuerdo (2)	23	17%
Total, desacuerdo (1)	7	5%
TOTAL	132	100%

3) Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.



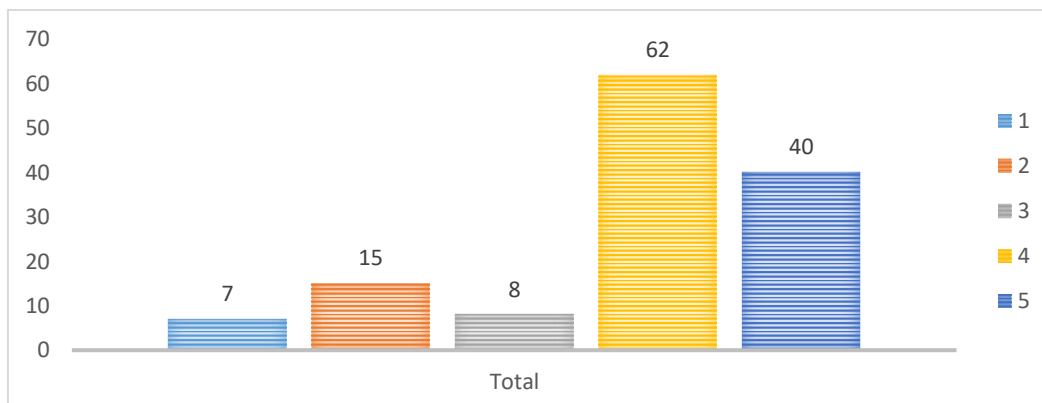
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	23	17%
Moderado acuerdo (4)	87	66%
Indiferente (3)	14	11%
Moderado desacuerdo (2)	8	6%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

4) Me siento como parte de una familia en esta empresa.



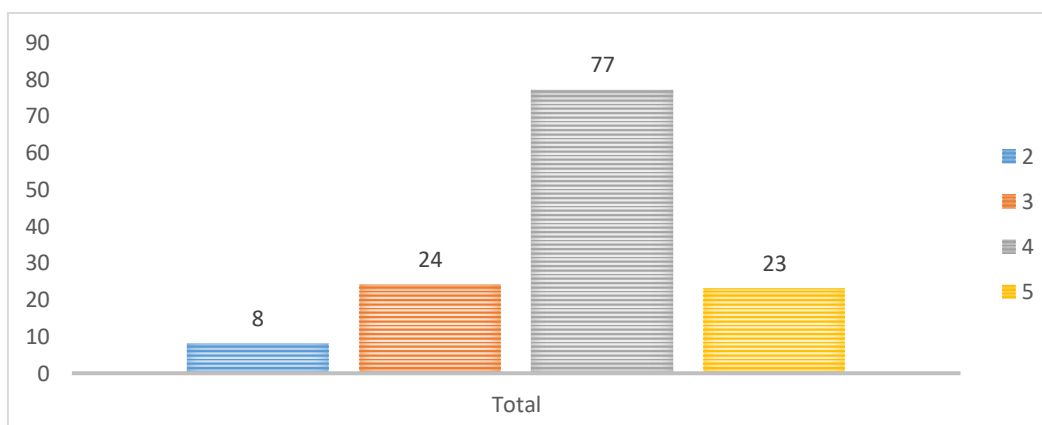
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	24	18%
Moderado acuerdo (4)	77	58%
Indiferente (3)	23	17%
Moderado desacuerdo (2)	8	6%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

5) Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.



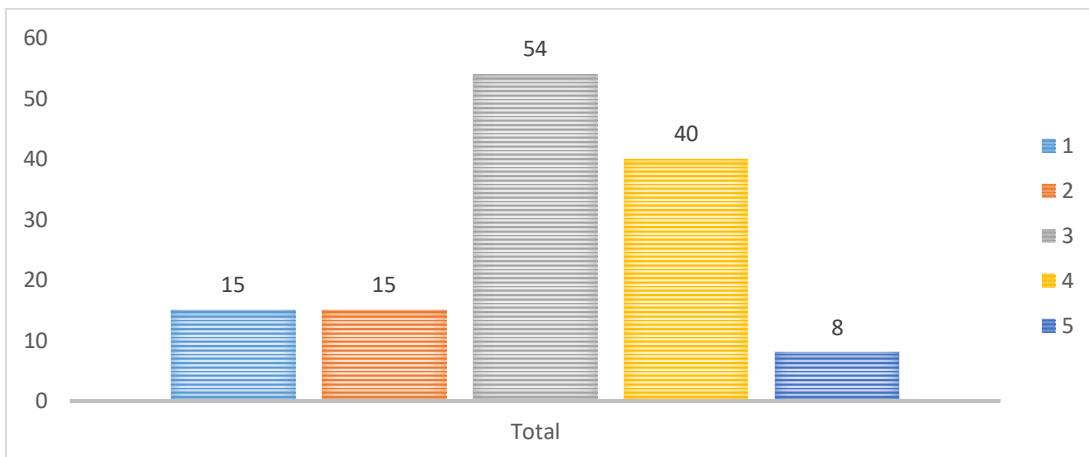
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	40	30%
Moderado acuerdo (4)	62	47%
Indiferente (3)	8	6%
Moderado desacuerdo (2)	15	11%
Total, desacuerdo (1)	7	5%
TOTAL	132	100%

6) Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.



Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	23	17%
Moderado acuerdo (4)	77	58%
Indiferente (3)	24	18%
Moderado desacuerdo (2)	8	6%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

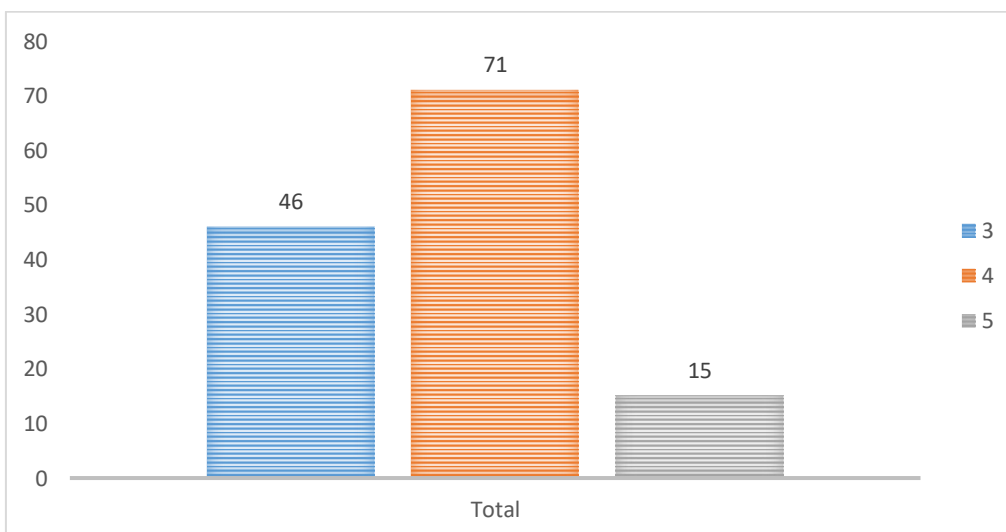
7) Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.



Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	8	6%
Moderado acuerdo (4)	40	30%
Indiferente (3)	54	41%
Moderado desacuerdo (2)	15	11%
Total, desacuerdo (1)	15	11%
TOTAL	132	100%

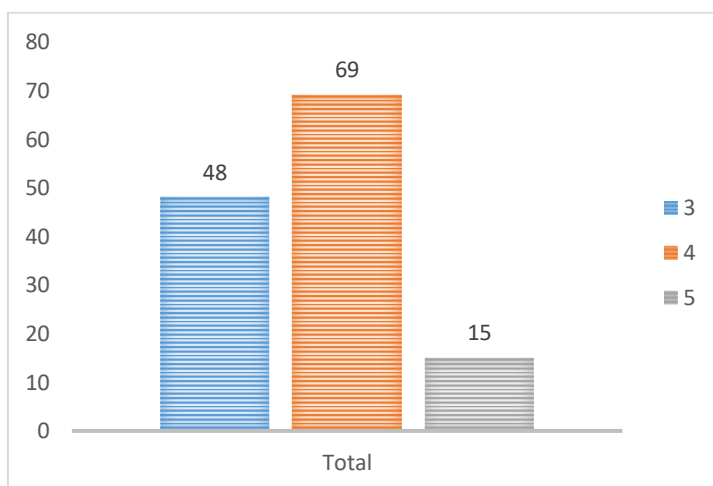
COMPROMISO NORMATIVO

8) Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.



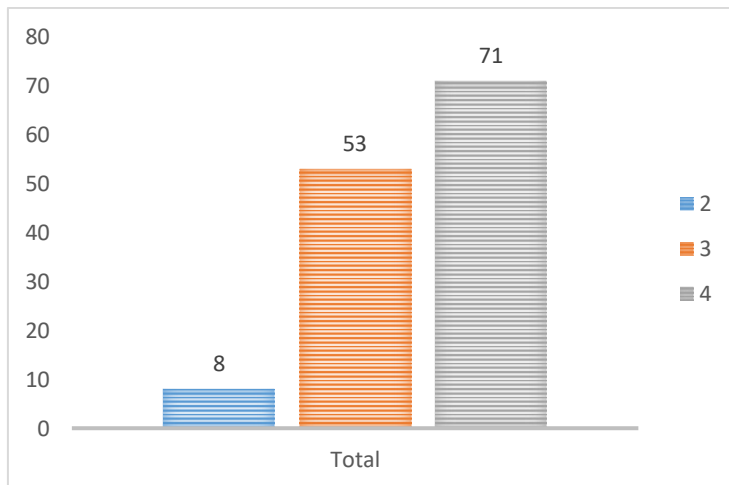
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	15	11%
Moderado acuerdo (4)	71	54%
Indiferente (3)	46	35%
Moderado desacuerdo (2)	0	0%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

9) Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.



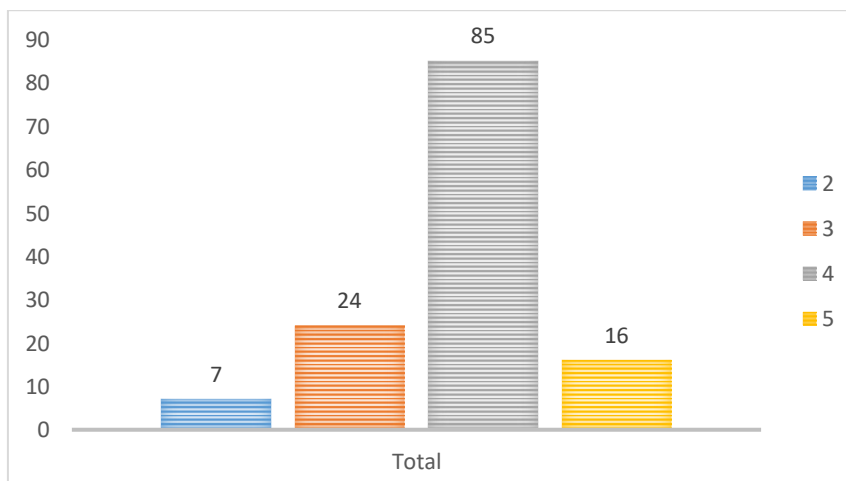
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	15	11%
Moderado acuerdo (4)	69	52%
Indiferente (3)	48	36%
Moderado desacuerdo (2)	0	0%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

10) Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.



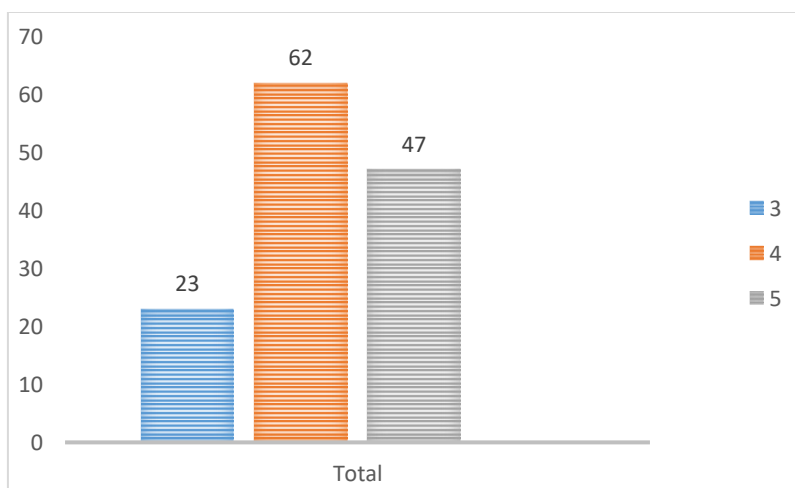
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	0	0%
Moderado acuerdo (4)	71	54%
Indiferente (3)	53	40%
Moderado desacuerdo (2)	8	6%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

11) Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.



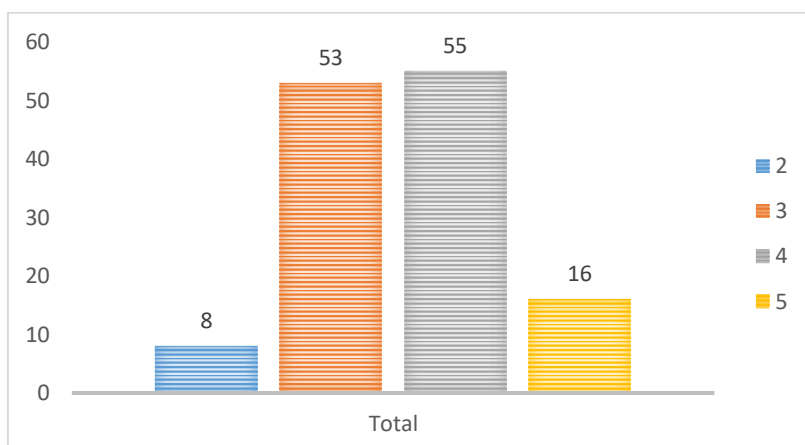
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	16	12%
Moderado acuerdo (4)	85	64%
Indiferente (3)	24	18%
Moderado desacuerdo (2)	7	5%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

12) Esta empresa se merece mi lealtad.



Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	47	36%
Moderado acuerdo (4)	62	47%
Indiferente (3)	23	17%
Moderado desacuerdo (2)	0	0%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

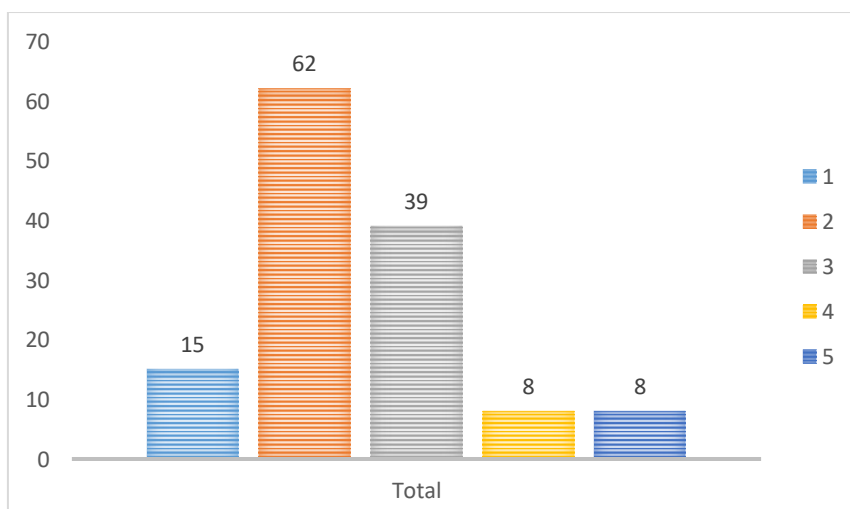
13) Creo que le debo mucho a esta empresa.



Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	16	12%
Moderado acuerdo (4)	55	42%
Indiferente (3)	53	40%
Moderado desacuerdo (2)	8	6%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

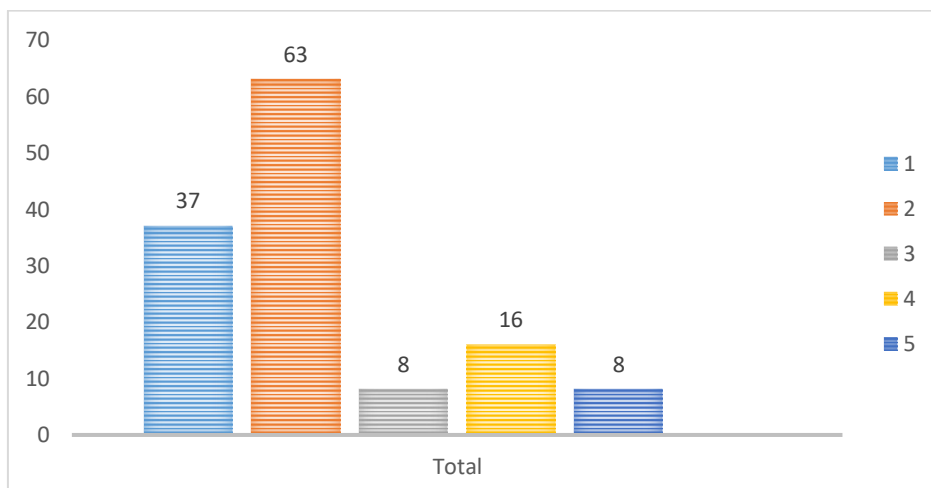
COMPROMISO DE CONTINUIDAD

14) Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.



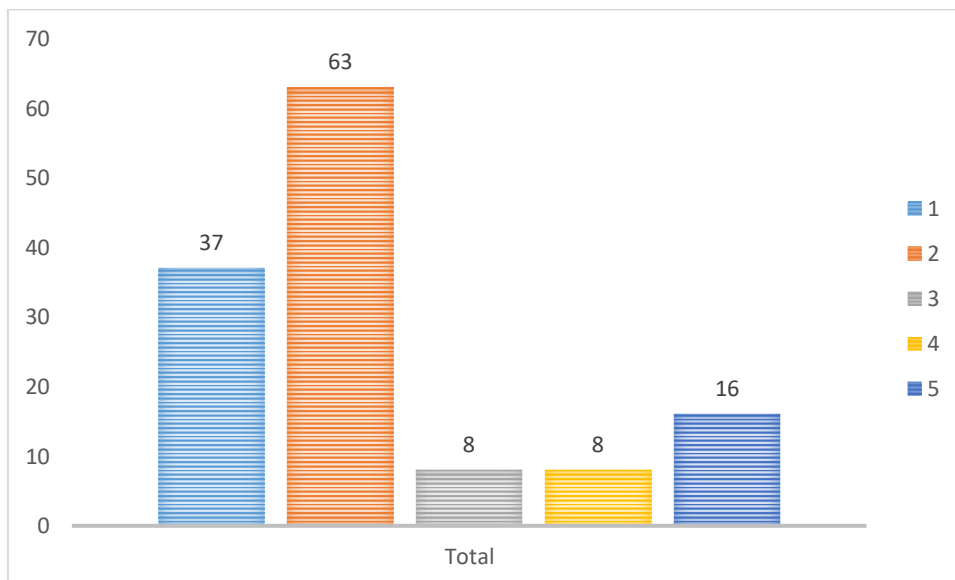
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	8	6%
Moderado acuerdo (4)	8	6%
Indiferente (3)	39	30%
Moderado desacuerdo (2)	62	47%
Total, desacuerdo (1)	15	11%
TOTAL	132	100%

15) Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.



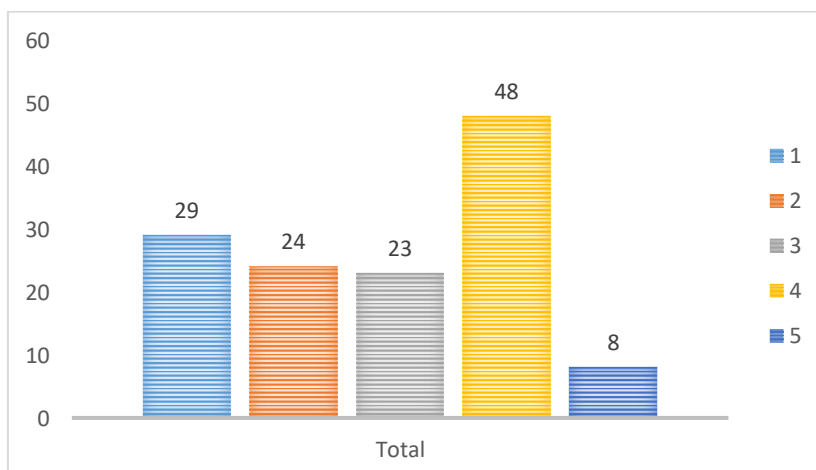
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	8	6%
Moderado acuerdo (4)	16	12%
Indiferente (3)	8	6%
Moderado desacuerdo (2)	63	48%
Total, desacuerdo (1)	37	28%
TOTAL	132	100%

16) Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.



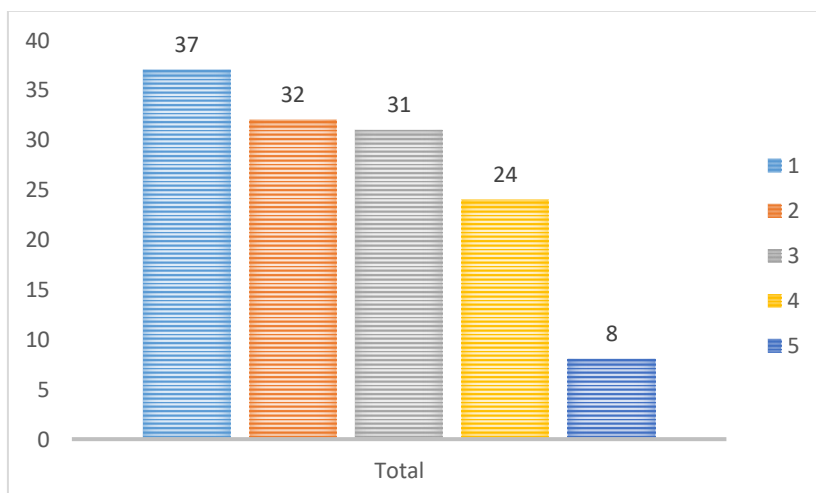
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	16	12%
Moderado acuerdo (4)	8	6%
Indiferente (3)	8	6%
Moderado desacuerdo (2)	63	48%
Total, desacuerdo (1)	37	28%
TOTAL	132	100%

17) Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.



Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	8	6%
Moderado acuerdo (4)	48	36%
Indiferente (3)	23	17%
Moderado desacuerdo (2)	24	18%
Total, desacuerdo (1)	29	22%
TOTAL	132	100%

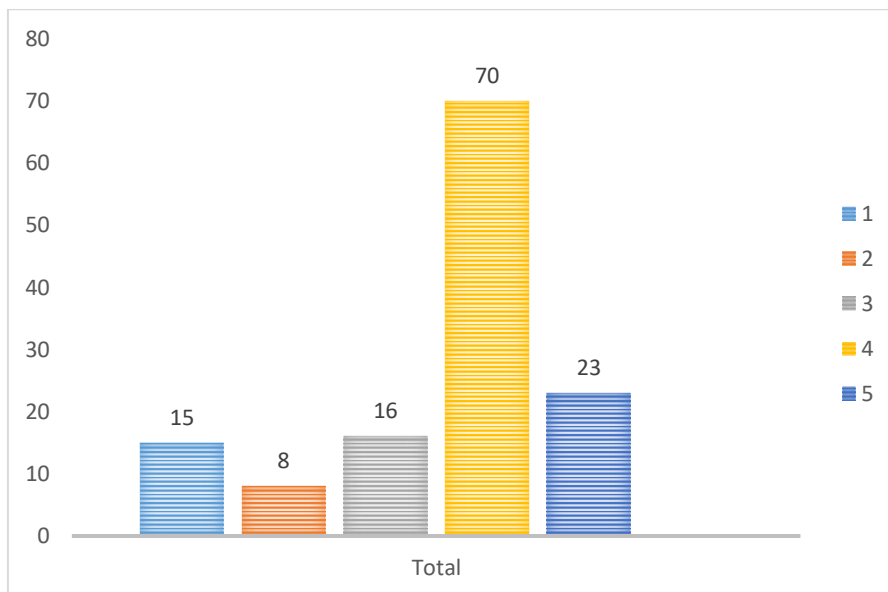
18) Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.



Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	8	6%
Moderado acuerdo (4)	24	18%
Indiferente (3)	31	23%
Moderado desacuerdo (2)	32	24%
Total, desacuerdo (1)	37	28%
TOTAL	132	100%

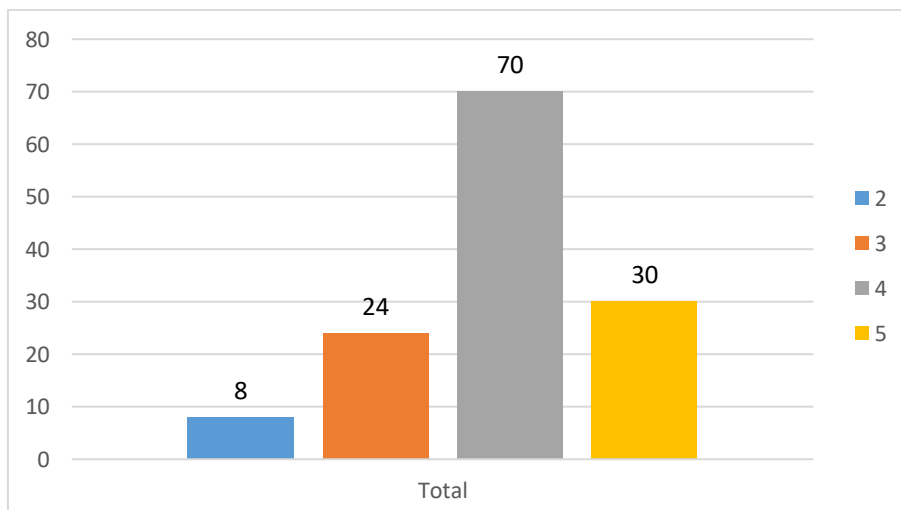
FACTOR NO – MONETARIO

19. Mi jefe me provee con suficiente ayuda para desarrollar mi rol



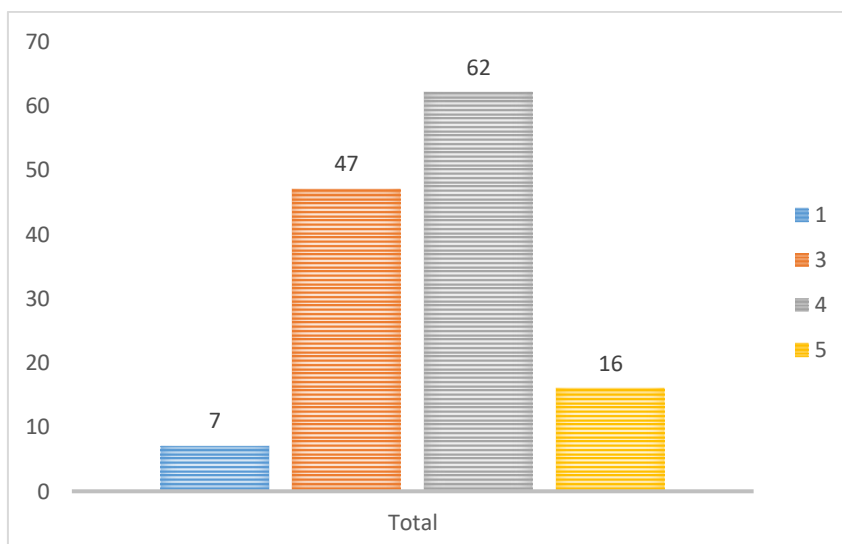
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	23	17%
Moderado acuerdo (4)	70	53%
Indiferente (3)	16	12%
Moderado desacuerdo (2)	8	6%
Total, desacuerdo (1)	15	11%
TOTAL	132	100%

20. Siento que mi opinión es apreciada.



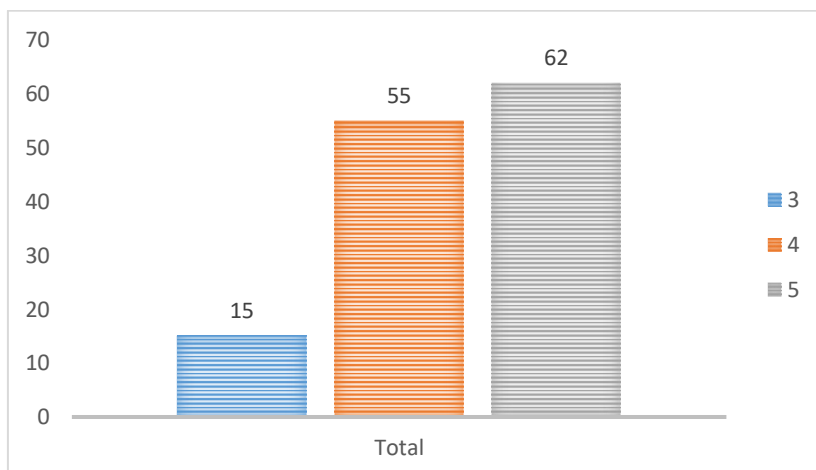
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	30	23%
Moderado acuerdo (4)	70	53%
Indiferente (3)	24	18%
Moderado desacuerdo (2)	8	6%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

21. Recibo suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo.



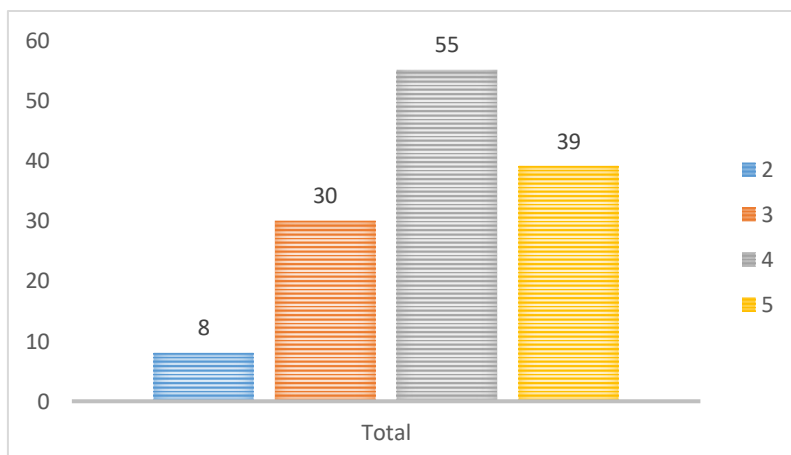
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	16	12%
Moderado acuerdo (4)	62	47%
Indiferente (3)	47	36%
Moderado desacuerdo (2)	0	0%
Total, desacuerdo (1)	7	5%
TOTAL	132	100%

22. Siento que mi trabajo me da la oportunidad de utilizar mis habilidades.



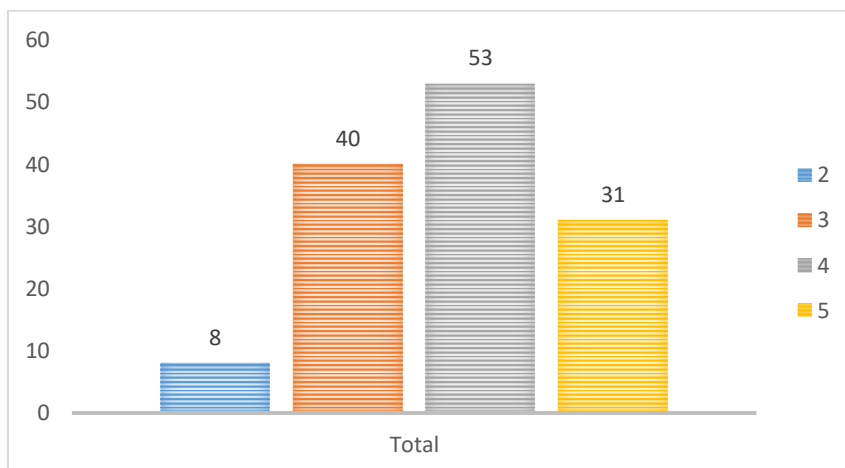
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	62	47%
Moderado acuerdo (4)	55	42%
Indiferente (3)	15	11%
Moderado desacuerdo (2)	0	0%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

23. Siento que la organización me anima a tomar la iniciativa y a decidir.



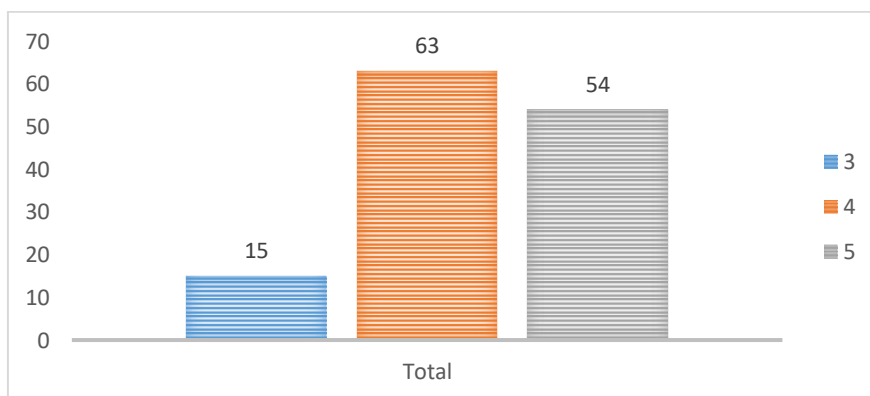
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	39	30%
Moderado acuerdo (4)	55	42%
Indiferente (3)	30	23%
Moderado desacuerdo (2)	8	6%
Total desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

24. Mis compañeros de trabajo se preocupan por mí.



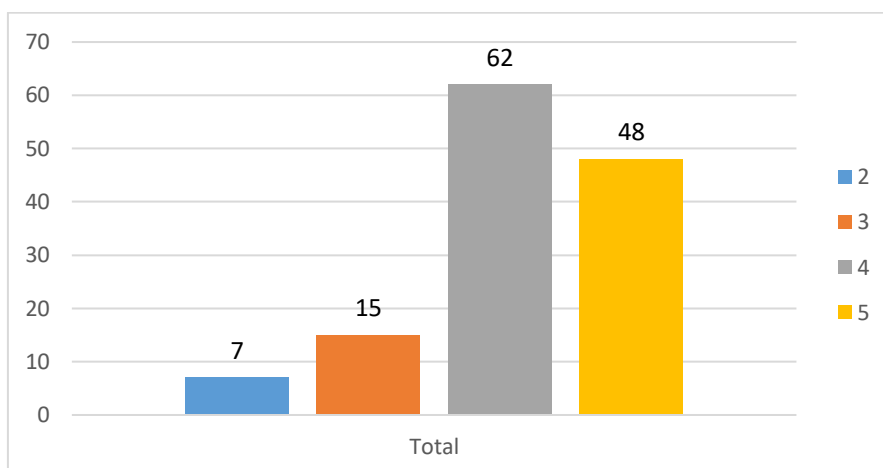
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	31	23%
Moderado acuerdo (4)	53	40%
Indiferente (3)	40	30%
Moderado desacuerdo (2)	8	6%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

25. La empresa me otorga permiso si lo solicito con algún motivo personal



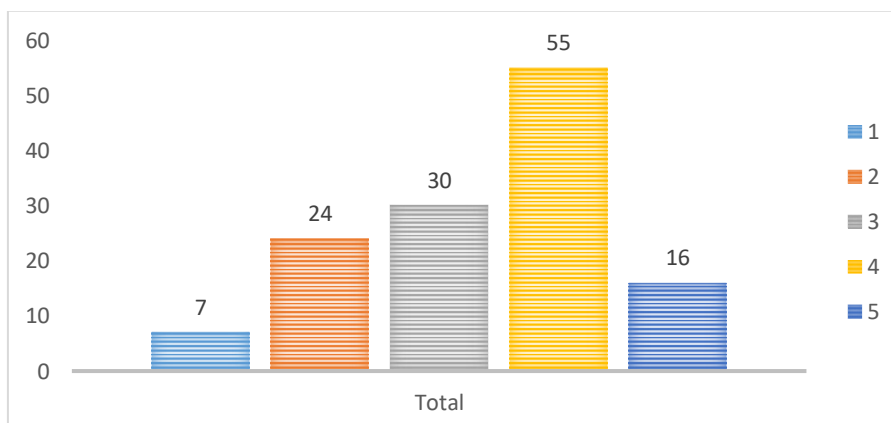
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	54	41%
Moderado acuerdo (4)	63	48%
Indiferente (3)	15	11%
Moderado desacuerdo (2)	0	0%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

26. Dentro de la empresa, soy capaz de lograr mis metas profesionales.



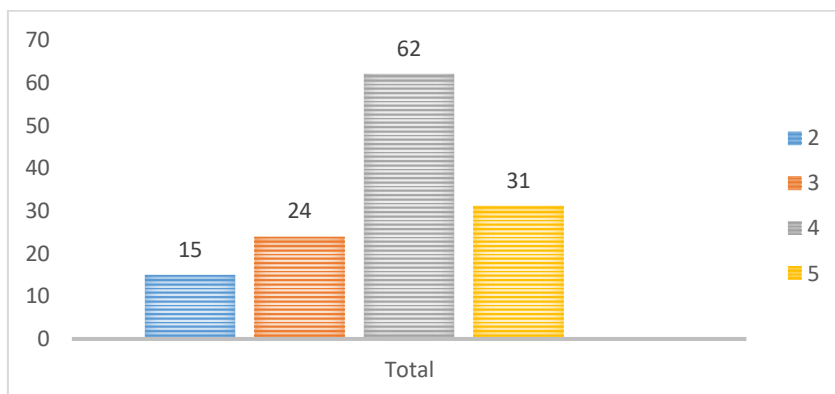
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	48	36%
Moderado acuerdo (4)	62	47%
Indiferente (3)	15	11%
Moderado desacuerdo (2)	7	5%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

27. Percibo un buen clima laboral dentro de la empresa.



Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	16	12%
Moderado acuerdo (4)	55	42%
Indiferente (3)	30	23%
Moderado desacuerdo (2)	24	18%
Total, desacuerdo (1)	7	5%
TOTAL	132	100%

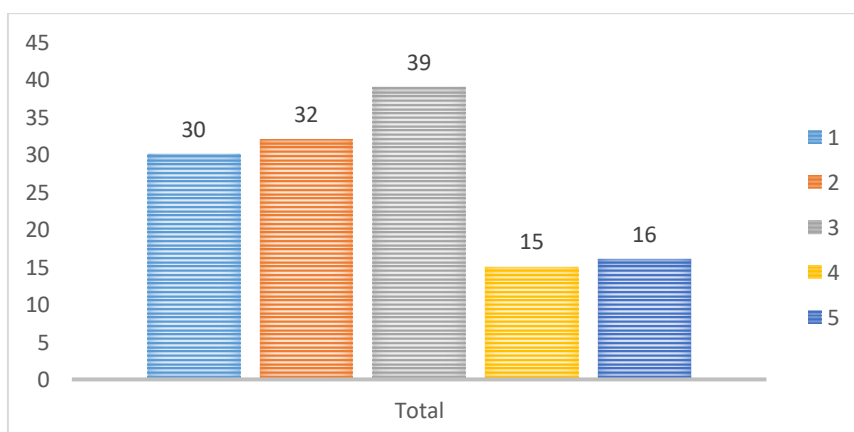
28. Estoy orgulloso de trabajar en esta Empresa.



Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	31	23%
Moderado acuerdo (4)	62	47%
Indiferente (3)	24	18%
Moderado desacuerdo (2)	15	11%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

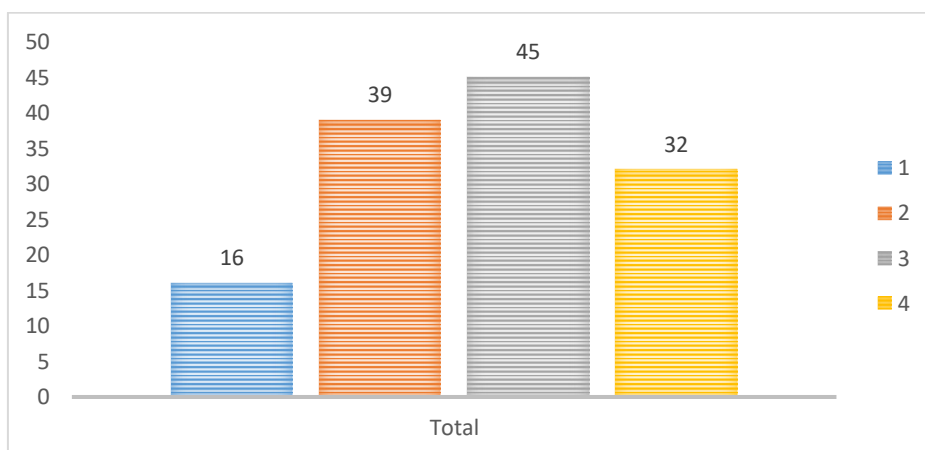
FACTOR MONETARIO

29. La organización me ofrece préstamos para capacitaciones externas que me sirven de para aumentar mi desarrollo profesional.



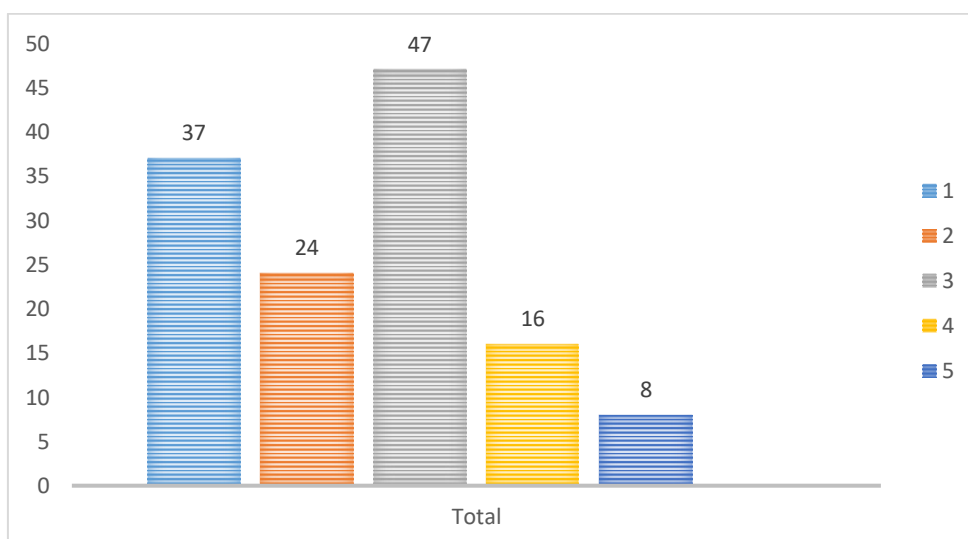
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	16	12%
Moderado acuerdo (4)	15	11%
Indiferente (3)	39	30%
Moderado desacuerdo (2)	32	24%
Total, desacuerdo (1)	30	23%
TOTAL	132	100%

30. Creo que mi salario es justo para mi papel en la empresa.



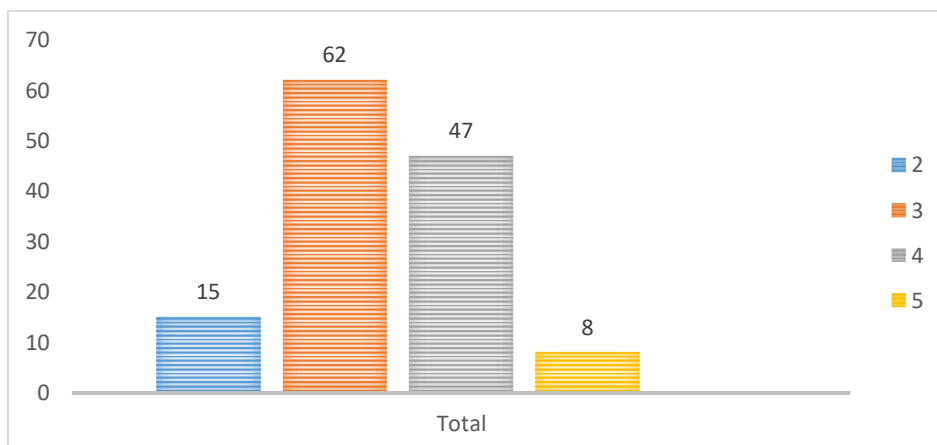
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	0	0%
Moderado acuerdo (4)	32	24%
Indiferente (3)	45	34%
Moderado desacuerdo (2)	39	30%
Total, desacuerdo (1)	16	12%
TOTAL	132	100%

31. La organización me ofrece algún seguro de vida.



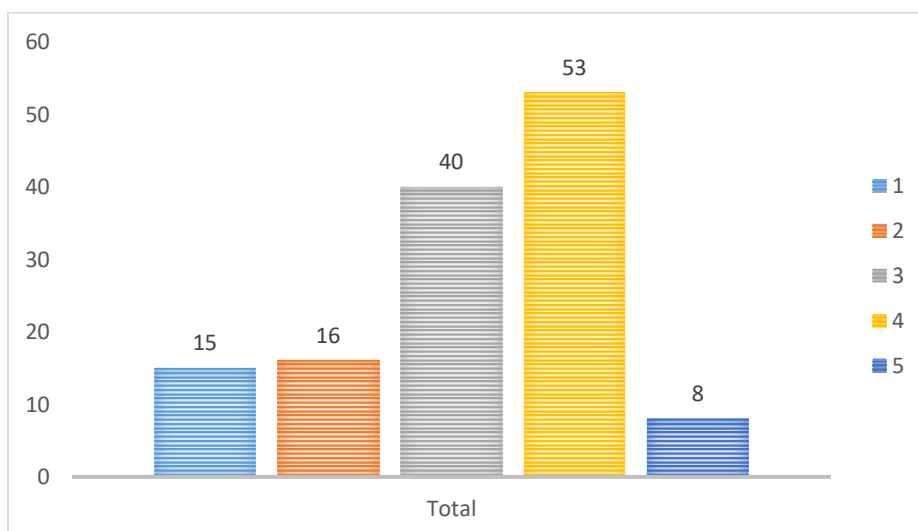
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	8	6%
Moderado acuerdo (4)	16	12%
Indiferente (3)	47	36%
Moderado desacuerdo (2)	24	18%
Total, desacuerdo (1)	37	28%
TOTAL	132	100%

32. La organización ofrece un salario acorde a su rubro de mercado.



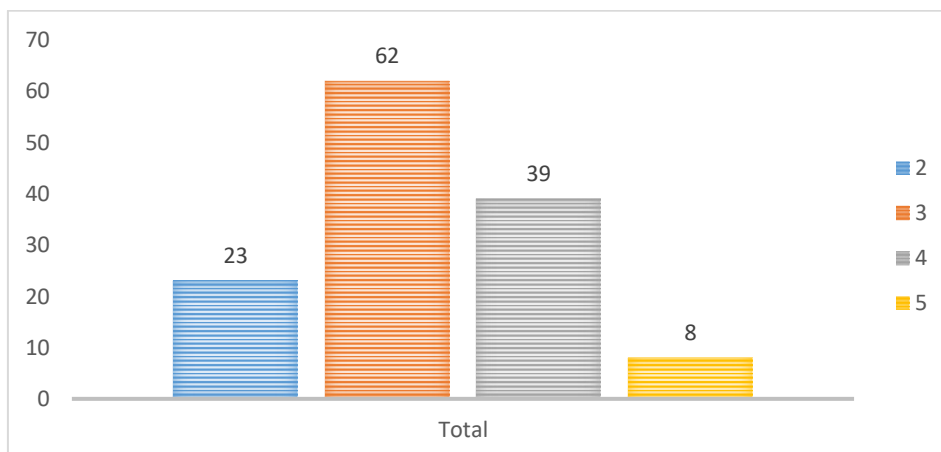
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	8	6%
Moderado acuerdo (4)	47	36%
Indiferente (3)	62	47%
Moderado desacuerdo (2)	15	11%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

33. La empresa me otorga aumentos salariales según el tiempo que lleve trabajando.



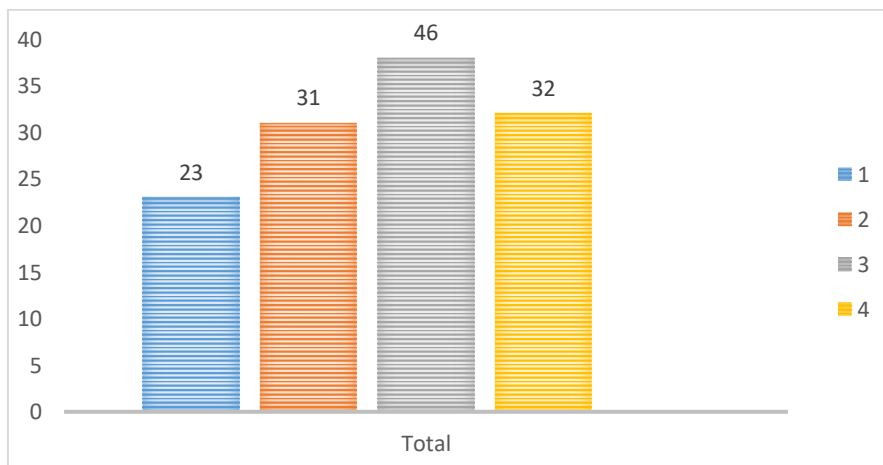
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	8	6%
Moderado acuerdo (4)	53	40%
Indiferente (3)	40	30%
Moderado desacuerdo (2)	16	12%
Total, desacuerdo (1)	15	11%
TOTAL	132	100%

34. Los beneficios que recibo son prácticos y satisfacen mis necesidades.



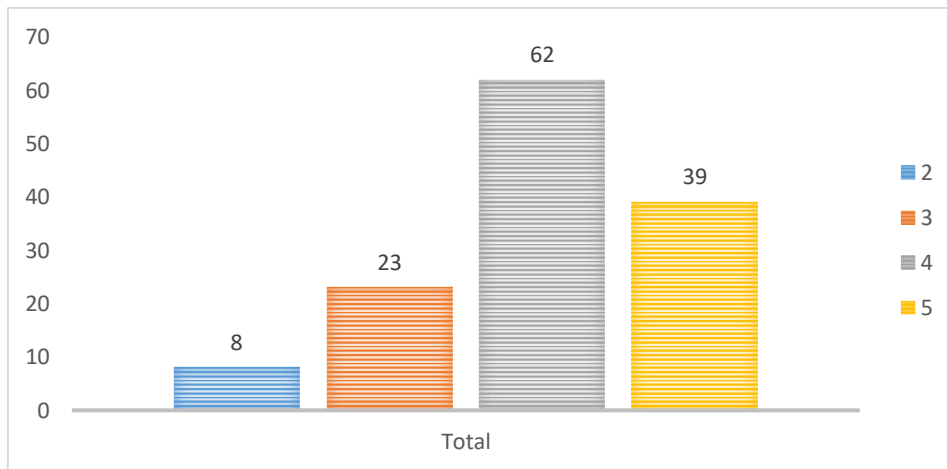
Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	8	6%
Moderado acuerdo (4)	39	30%
Indiferente (3)	62	47%
Moderado desacuerdo (2)	23	17%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

35. La empresa ofrece incentivos por metas propuestas en el trabajo.



Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	0	0%
Moderado acuerdo (4)	32	24%
Indiferente (3)	46	35%
Moderado desacuerdo (2)	31	23%
Total, desacuerdo (1)	23	17%
TOTAL	132	100%

36. Me gustaría tener más responsabilidades dentro de la empresa para tener un mayor beneficio económico.



Escala	Personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	39	30%
Moderado acuerdo (4)	62	47%
Indiferente (3)	23	17%
Moderado desacuerdo (2)	8	6%
Total, desacuerdo (1)	0	0%
TOTAL	132	100%

ANEXO 06: Correlación

			RETENCION DEL PERSONAL
Rho de Spearman	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coficiente de correlación	,366**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132