



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL
FACTOR HUMANO**

Percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de
producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en el futuro

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el grado académico de Maestro en Dirección Estratégica del Factor Humano

AUTORES

Andia Gonzales, Juan José Francisco (0000-0002-4748-4378)

Díaz Pérez, Róger (0009-0002-5499-1543)

Arroyo Calderón, Erick Janier Jall (0009-0007-8168-1432)

ASESOR

Guevara Montesinos, Wernher Omar (0000-0001-8698-7640)

Lima, 02 de abril de 2024

Dedicatoria

Juan:

A mi amada esposa Giovanna Alcca, por su amor, cariño y comprensión, siendo mi soporte y bastón siempre, sobre todo en estos últimos años de dificultad y enfermedad, a mis padres por su ejemplo de superación y a mi familia por estar siempre acompañándome y motivándome por mejorar cada día.

Roger:

A mi esposa Zulema Altez e hijas Alejandra y Aranza Díaz quienes han acompañado y fortalecido en todo este proceso de superación personal y profesional.

Janier:

A Dios por siempre estar a mi lado guiándome. A mi esposa Clara y a mis tres hijas, Nefy, Aldana y María Gracia que en todo momento me apoyaron y son mi soporte en momentos malos y buenos, enseñándome a ser una mejor persona cada día. A mis padres Víctor y Widad, por ser mi ejemplo para seguir, a mis hermanos Emir, Nataly y Lizbeth por su apoyo en todo momento.

Agradecimiento

A nuestro asesor Omar Guevara por su orientación y guía en el desarrollo de la presente investigación.

A la Universidad UPC por impartir sus conocimientos y experiencias a través de los distintos docentes que nos han acompañado en este camino

Resumen

El estudio abordó el objetivo de evaluar la percepción de los factores que contribuyen a la rotación del personal. La investigación fue básica, cuantitativa, utilizando un diseño no experimental de corte transversal. La población de interés incluyó a todos los operarios del área de producción, y se optó por una muestra censal, encuestando a 100 operarios seleccionados de manera representativa. El instrumento principal empleado fue un cuestionario que evaluó diferentes aspectos relacionados con la rotación de personal, remuneración, competencia del personal y condiciones de trabajo. La confiabilidad de los instrumentos se confirmó mediante valores aceptables: 0,714 para percepción de la rotación de personal, 0,765 para remuneración, 0,870 para competencia del personal y 0,760 para percepción de las condiciones de trabajo.

Los hallazgos sobre la rotación del personal son percibidos en un 66% como de acuerdo. La remuneración 48% con respuestas neutrales. Sin embargo, la mayoría (62%) percibe que el personal es competente, indicando habilidades adecuadas. Sobre las condiciones de trabajo, el 46% expresó opiniones neutrales.

En las conclusiones, se percibe un impacto significativo del 37,1% de los factores en la alta rotación. La percepción de competencia del personal ($p = 0,000$) y las condiciones de trabajo ($p = 0,002$) se identificaron como significativas. En contraste, la percepción de remuneración ($p = 0,264$), la edad ($p = 0,061$), el sexo ($p = 0,477$) y el tiempo en la empresa ($p = 0,084$) carecen de efectos significativos e influyentes.

Palabras clave: Percepción de rotación de personal; remuneración; personal competente; condiciones de trabajo.

Determine the factors that explain the high turnover rate in the production area of Alimencorp in order to reduce it in the future.

Abstract

The study addressed the objective of evaluating the perception of the factors that contribute to staff turnover. The research was basic, quantitative, using a non-experimental cross-sectional design. The population of interest included all operators in the production area, and a census sample was chosen, surveying 100 operators selected in a representative manner. The main instrument used was a questionnaire that evaluated different aspects related to staff rotation, remuneration, staff competence and working conditions. The reliability of the instruments was confirmed by acceptable values: 0.714 for perception of staff turnover, 0.765 for remuneration, 0.870 for staff competence and 0.760 for perception of working conditions.

The findings on staff turnover are perceived by 66% as in agreement. Remuneration 48% with neutral responses. However, the majority (62%) perceive that the staff is competent, indicating adequate skills. Regarding working conditions, 46% expressed neutral opinions.

In the conclusions, a significant impact of 37.1% of the factors on high turnover is perceived. Perception of staff competence ($p = 0.000$) and working conditions ($p = 0.002$) were identified as significant. In contrast, perception of remuneration ($p = 0.264$), age ($p = 0.061$), sex ($p = 0.477$) and time in the company ($p = 0.084$) lack significant and influential effects.

Keywords: Perception of personnel turnover; remuneration; competent personnel; working conditions.

E202110579_ ANDIA GONZALES, JUAN JOSE

FRANCISCO_Percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
3	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet Source	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	<1%
5	docplayer.es Internet Source	<1%
6	upc.aws.openrepository.com Internet Source	<1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Internet Source	<1%
8	repositorio.ucsg.edu.ec Internet Source	<1%

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Descripción del Problema.....	4
1.2. Definición del Problema.....	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivos generales	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
1.4. Hipótesis	6
1.4.1. Hipótesis General	6
1.4.2. Hipótesis Específicos.....	6
1.5. Justificación e Importancia del Proyecto.....	6
1.6. Limitaciones y Alcance	11
CAPÍTULO 2. VARIABLES E INDICADORES	14
2.1. Variables	14
2.1.1. Variable dependiente.....	14
2.1.2. Variables independientes.....	14
2.1.3. Operacionalización de variable	15
CAPÍTULO 3. MARCO TEÓRICO	17
3.1. Variable dependiente	17
3.2. Variables independientes.....	19
3.2.1. Remuneración.....	19

3.2.2. <i>Personal competente</i>	20
3.2.3. <i>Condiciones de trabajo</i>	22
3.2.4. <i>Edad</i>	24
3.2.5. <i>Sexo</i>	24
3.2.6. <i>Antigüedad laboral</i>	24
3.3. <i>Gestión de los recursos humanos en Alimencorp</i>	24
3.3.1. <i>Gestión del talento</i>	24
3.3.2. <i>Los Subsistemas de la gestión del talento humano</i>	25
3.3.3. <i>Factores claves en la gestión del talento humano</i>	28
3.3.4. <i>La gestión estratégica del talento en la creación de valor</i>	29
3.4. <i>Rotación de personal en Alimencorp</i>	30
3.4.1. <i>Tipos de rotación de personal</i>	30
3.4.2. <i>Ventajas y desventajas de la rotación de personal</i>	31
3.4.3. <i>Índice de rotación de personal</i>	31
3.4.4. <i>Factores que causan la alta rotación en Alimencorp</i>	32
3.5. <i>Estrategias de retención del personal</i>	35
3.5.1. <i>Factores de adaptabilidad</i>	36
3.5.2. <i>Compensaciones</i>	37
CAPÍTULO 4. <i>REVISIÓN DE LA LITERATURA</i>	39
4.1. <i>Resumen histórico</i>	40
4.2. <i>Metodología</i>	43
4.3. <i>Principales hallazgos</i>	45
CAPÍTULO 5. <i>ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA</i>	50
5.1. <i>Descripción de la Empresa</i>	50
5.1.1. <i>Valores de la Organización</i>	50

5.1.2. Misión...	50
5.1.3. Visión.....	51
5.1.4. Propuesta valor	51
5.1.5. Estructura organizacional general.....	51
5.1.6. Estructura organizacional del área de producción.....	52
5.1.7. Manual de organización y funciones de los operarios de producción.....	52
CAPÍTULO 6. METODOLOGÍA.....	57
6.1. Tipo de investigación	57
6.2. Enfoque de investigación.....	57
6.3. Nivel de investigación	57
6.4. Diseño de investigación.....	58
6.5. Población	59
6.6. Muestra	59
6.7. Técnicas de Recolección de Información.....	59
6.8. Instrumentos de Recolección de Información	61
6.9. Estadístico.....	62
CAPÍTULO 7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	64
7.1. Presentación.....	64
7.2. Análisis e interpretación por ítems	64
7.3. Análisis e interpretación rotación del personal.....	89
7.4. Análisis e interpretación de hipótesis	94
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES	106
PROPUESTAS	109
REFERENCIAS	124

ANEXOS	137
Anexo 1: Matriz de consistencia	137
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	138
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos	141
Anexo 5: Validación.....	143
Anexo 6: Base de datos SPSS.....	146

Lista de Tablas

Tabla 1 Rotación del personal de Producción en el año 2022.....	11
Tabla 2 Matriz de operacionalización	15
Tabla 3 Teoría que respalda a la variable factores del índice de rotación.....	40
Tabla 4 Conceptos de factores del índice de rotación	42
Tabla 5 Alcance de estudio de los artículos enfocados a la variable factores del índice de rotación.....	44
Tabla 6 Enfoque de la investigación.....	45
Tabla 7 Estructura Orgánica del área de Operaciones-Producción de la Empresa Alimencorp	52
Tabla 8 Escala de calificación de Evaluación de Desempeño.....	56
Tabla 9 Edad.....	64
Tabla 10 Sexo.....	65
Tabla 11 Tiempo que viene trabajando en la empresa	66
Tabla 12 Posee una buena percepción sobre la remuneración que percibe en la empresa.	67
Tabla 13 La escala remunerativa que tiene en la empresa es lo que se merece	68
Tabla 14 La empresa brinda incentivos económicos a todos los trabajadores	69
Tabla 15 La empresa otorga comisiones o bonos a los trabajadores destacados	70
Tabla 16 Cuando se cometen errores por parte del trabajador novato la empresa recurre a descuentos remunerativos a dicho trabajador.....	71
Tabla 17 En la empresa se considera la experiencia laboral del trabajador que ingresa.....	72
Tabla 18 La empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción.....	73

Tabla 19 Se toma en cuenta el nivel de conocimiento que cuenta el personal que recién ingresó a trabajar en la empresa	74
Tabla 20 En la empresa se práctica bastante el trabajo en equipo en los trabajadores.....	75
Tabla 21 En la empresa se considera importante la responsabilidad en el trabajo por parte del trabajador que ingresó recién.....	76
Tabla 22 En el área de producción de la empresa se cuenta con instalaciones de trabajo cómodos.....	77
Tabla 23 El área de producción cuenta con todos los recursos y materiales para que el trabajador que recién ingresó pueda desempeñarse con eficiencia	78
Tabla 24 La empresa realiza actividades de confraternidad con todos los trabajadores de la empresa.....	79
Tabla 25 En la empresa se cuenta con un buen clima organizacional.....	80
Tabla 26 La empresa deposita confianza en la capacidad que pueda tener el trabajador nuevo	81
Tabla 27 Está de acuerdo con la alta frecuencia de rotación de personal en su centro laboral.....	83
Tabla 28 Cree que el destino de rotación, cambio de área o lugar de trabajo aporta a su desarrollo profesional	84
Tabla 29 Cree que los niveles de rotación de personal son similares en otras empresas ...	85
Tabla 30 Cree que los niveles de rotación de personal son similares en todos los puestos de trabajo dentro la empresa.....	86
Tabla 31 Cuadro comparativo de competencia laboral de Alimencorp en Chilca y alrededores	87
Tabla 32 Frecuencia de la percepción de rotación del personal.....	89
Tabla 33 Frecuencia sobre percepción de remuneración.....	90

Tabla 34 Frecuencia sobre percepción de personal competente.....	91
Tabla 35 Frecuencia sobre percepción de las condiciones de trabajo	93
Tabla 36 Pseudo R cuadrado de los factores de la rotación del personal	94
Tabla 37 Estimaciones de los parámetros.....	95
Tabla 38 Pseudo R cuadrado de la percepción de remuneración en la rotación del personal	98
Tabla 39 Estimaciones de los parámetros.....	98
Tabla 40 Pseudo R cuadrado de percepción del personal competente en la rotación del personal.....	99
Tabla 41 Estimaciones de los parámetros.....	100
Tabla 42 Pseudo R cuadrado de la percepción de condiciones de trabajo en la rotación del personal.....	101
Tabla 43 Estimaciones de los parámetros.....	102
Tabla 44 Jefes responsables.....	111
Tabla 45 Cronograma de incremento salarial.....	122
Tabla 46 Cronograma de nivelación salarial	122

Índice de figuras

Figura 1 Organigrama de la empresa Alimencorp.....	51
Figura 2 Esquema correlacional causal	58
Figura 3 Edad	65
Figura 4 Sexo.....	66
Figura 5 Tiempo que viene trabajando en la empresa.....	67
Figura 6 Posee una buena percepción sobre la remuneración que percibe en la empresa .	68
Figura 7 La escala remunerativa que tiene en la empresa es lo que se merece	69
Figura 8 La empresa brinda incentivos económicos a todos los trabajadores.....	70
Figura 9 La empresa otorga comisiones o bonos a los trabajadores destacados	71
Figura 10 Cuando se cometen errores por parte del trabajador novato la empresa recurre a descuentos remunerativos a dicho trabajador.....	72
Figura 11 En la empresa se considera la experiencia laboral del trabajador que ingresa...	73
Figura 12 La empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción.....	74
Figura 13 Se toma en cuenta el nivel de conocimiento que cuenta el personal que recién ingresó a trabajar en la empresa	75
Figura 14 En la empresa se práctica bastante el trabajo en equipo en los trabajadores	76
Figura 15 En la empresa se considera importante la responsabilidad en el trabajo por parte del trabajador que ingresó recién.....	77
Figura 16 En el área de producción de la empresa se cuenta con instalaciones de trabajo cómodos.....	78
Figura 17 El área de producción cuenta con todos los recursos y materiales para que el trabajador que recién ingresó pueda desempeñarse con eficiencia	79

Figura 18 La empresa realiza actividades de confraternidad con todos los trabajadores de la empresa.....	80
Figura 19 En la empresa se cuenta con un buen clima organizacional	81
Figura 20 La empresa deposita confianza en la capacidad que pueda tener el trabajador nuevo	82
Figura 21 Está de acuerdo con la alta frecuencia de rotación de personal en su centro laboral.....	83
Figura 22 Cree que el destino de rotación, cambio de área o lugar de trabajo aporta a su desarrollo profesional	84
Figura 23 Cree que los niveles de rotación de personal son similares en otras empresas...	85
Figura 24 Cree que los niveles de rotación de personal son similares en todos los puestos de trabajo dentro la empresa.....	86
Figura 25 Frecuencia porcentual de percepción de rotación del personal.....	89
Figura 26 Frecuencia porcentual de percepción de remuneración	90
Figura 27 Frecuencia porcentual de percepción de personal competente	92
Figura 28 Frecuencia porcentual de percepción de condiciones de trabajo	93
Figura 29 Flujograma propuesto del procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal.....	120

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, como parte de la evolución y desarrollo del mercado, dentro de las organizaciones ha tomado mayor preponderancia la intervención de la gestión del capital humano, transformándose en una herramienta fundamental en el proceso al cumplimiento de los objetivos de toda empresa (Michael Page, 2015). Bajo la misma línea, VISMA (2022a) afirma que, el área de Recursos Humanos se ha convertido en una pieza clave como parte de la estrategia empresarial, por lo que las organizaciones esperan contar con personal competitivo y con experiencia. Por consiguiente, resulta crucial gestionar eficientemente la retención y rotación de los empleados y afianzar la marca empleadora.

El reconocimiento y valor de las personas sumado a la implementación de una gestión efectiva enfocada en su desarrollo cada vez es más relevante en las empresas, ya que de esta forma se asegura contar con un personal motivado y competente, los mismos que aportan al crecimiento sostenido y agregan el valor diferencial a la organización (Universidad de Ciencia Aplicadas [UPC], 2023).

Asimismo, según el *HR Systems Survey: 22nd Annual Edition el HR Data Analytics*, la gestión del capital humano y del reclutamiento tomarán importancia en el desarrollo de las actividades clave para toda empresa. Adicional a ello, una encuesta realizada por Computrabajo (2023), refiere que el 81.43% de las áreas de RR.HH. consideran necesario establecer estrategias relacionadas a la retención del personal, lo que permite inferir la trascendencia de los procesos del factor humano y su relación con los objetivos en las organizaciones. Sugano (2022) sostuvo que independiente al tamaño de la empresa, el enfrentamiento de problemáticas relacionadas a la gestión del recurso humano y su rotación de personal afecta en el buen funcionamiento de la organización. Si esta no se gestiona

efectivamente, representará un obstáculo para el alcance de las metas y consecución de los objetivos (QuestionPro, 2022; Adecco, 2021).

En este sentido, Ccollana (2015) precisa que “la gestión y el tratamiento de la rotación del personal en toda empresa representa un componente determinante en el progreso y crecimiento de la empresa” (p. 52). La situación de salida del personal y su reposición representa una acción muy poco productiva, ya que frente a la salida de un colaborador se tiene que reponer con un perfil determinado. Esta plaza no es productiva o efectiva mientras se ubica al candidato ideal para ocupar el cargo vacante (Capell, 2020).

Por lo descrito, y tomando como referencia el concepto que detalla Reyes (2005), se define a la rotación como la salida e ingreso de personal y su relación con el número general y total de la organización. Asimismo, citando a Chiavenato (2002), el impacto de una relación larga y duradera brinda como beneficio la mejora de la calidad tanto en las organizaciones como en los colaboradores. Por el contrario, la alta rotación del personal afirma VISMA (2022b), repercute de forma negativa en la disminución de la productividad, la marca empleadora y la consolidación de los equipos. Alineado a ello, Reyes (2005) refiere que las problemáticas principales de la rotación del personal son la poca eficiencia de las áreas de trabajo, los tiempos en la reposición del personal, el sobre costo que se asume en cubrir la posición y los tiempos del aprendizaje en la inducción al puesto de trabajo.

Por consiguiente, cuando el personal permanece en la organización por cortas etapas, no se logra desarrollar el sentido de pertenencia o la identidad corporativa, ya que el tiempo que estuvo vinculado a la empresa no fue el suficiente para gestionar e integrar a la persona a la cultura y valores de la organización.

Ahora bien, enfocando nuestra atención sobre la percepción de rotación de personal, es oportuno evaluar los factores claves que se relacionan con esta problemática. En relación

con ello, David Jiménez, Gerente de Selección y RPO de Adecco, recomienda centrar los esfuerzos en tres ámbitos claves: facilidad de adaptación a las nuevas tendencias para afirmar su marca empleadora, confeccionar un ambiente laboral saludable y; brindar equilibrio en la vida profesional y personal; y argumentando que una estrategia de retención no solo es ofertar una alta remuneración, sino brindar las condiciones necesarias al colaborador para desarrollar su potencial (Adecco, 2021).

De acuerdo con Chiavenato (2011) enfatiza que la rotación de personal genera costos primarios y secundarios que se manifiestan en la aplicación y desarrollo de los procesos que intervienen para reponer las vacantes desocupadas. Adicionalmente, según Sodexo (2017), indica que la contextualización de los costos por rotación del personal resulta ser alta, argumentando los diversos estudios que se han desarrollado sobre este fenómeno. Por ejemplo, *GNA Partners*, importante empresa que brinda servicios de recursos humanos detalla que, según el tipo de personal, el costo puede llegar a ser en el empleado nuevo del 30% a 50%; y en el caso del sector de producción 40% a 70% del salario anual del colaborador.

Según lo desarrollado en líneas anteriores, se puede evidenciar lo siguiente: La existencia de un alto índice de rotación de personal en las organizaciones y la importancia de investigar sobre la percepción de los factores que motivan al personal a retirarse de manera voluntaria.

CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

La alta rotación de los trabajadores en las organizaciones significa un problema muy serio y que, en su mayoría, no se le da mucha importancia, asimismo, la repetitiva contratación de personal significa un problema, teniendo un elevado costo en realizar la inducción y capacitación a los empleados nuevos, y en consecuencia un bajo rendimiento y productividad de los colaboradores (Hernández, 2011).

Para ello, se tiene que capacitar de forma adecuada y oportuna al trabajador que recién fue contratado, sin embargo, esto demanda dinero y tiempo, además cuando el trabajador se encuentra capacitándose no es eficiente al 100%, ocasionando a la empresa un costo durante su etapa de adaptación. Y si el trabajador no dura mucho tiempo trabajando en la empresa, ya sea por renuncia, despido y otros motivos ajenos a la empresa, se tendrá que convocar nuevo proceso para contratar y capacitar, significando nuevamente el costo (Herrera, 2008).

Según los últimos estudios, el Perú cuenta con uno de los indicadores de rotación laboral más altos en toda Latinoamérica, con un promedio de 20.7 %. en comparación del índice promedio de la región (10,9 %) (ElEconomista, 2019). Asimismo, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023) indica que la reducción de productividad en las organizaciones y la rotación de personal tiene mayor relación conforme la empresa es de mayor tamaño. Por lo tanto, existe una necesidad de realizar investigaciones sobre la percepción de los factores que provocan la rotación de las personas en las organizaciones

Observando de cerca la problemática del alto índice de rotación de personal que existe en el área de producción de la empresa Alimencorp, este comportamiento representa un obstáculo e impide que no se desarrolle la experiencia del personal que se necesita para

cumplir con sus funciones e influyendo en los costos y calidad del producto (QuestionPro, 2022).

Frente a la problemática presentada, realizamos la presente investigación para identificar los factores que influyen en la rotación del personal y sus posibles soluciones.

1.2. Definición del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en el futuro?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la percepción del factor remuneración que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro?

¿Cuál es la percepción del factor personal competente que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro?

¿Cuál es la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivos generales

Evaluar la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en el futuro

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Evaluar la percepción del factor remuneración que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro

2. Evaluar la percepción del factor personal competente que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro
3. Evaluar la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe un impacto en la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en el futuro.

1.4.2. Hipótesis Específicos

1. Existe un impacto en la percepción del factor remuneración que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro
2. Existe un impacto en la percepción del factor personal competente que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro
3. Existe un impacto en la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro.

1.5. Justificación e Importancia del Proyecto

El *Rendering* en Alimencorp se denomina la actividad del *rendering* sobre la reutilización de los residuos de animales que son desechados y que a través de su procesamiento logran ser aprovechados para la producción de un nuevo alimento. En este

sentido, es preciso explicar en qué consiste esta actividad y detallar en qué condiciones y factores representan ser pertinentes para la utilización de este tipo de producción de alimentos y que beneficios y ventajas se tienen sobre estas. En un estudio realizado, se aproxima que 50% de un animal no llega a ser comestible y, es en este punto que el *rendering* surge como oportunidad única de aprovechar aquello que posiblemente se ha desechado convirtiéndose en desperdicio, y que durante el proceso que se aplica en el *rendering*, “se logra recuperar la carne, hueso y grasa”, siendo estos residuos la materia prima o ingrediente de diversos productos (North American Renderers Association [NARA], 2022). Por otro lado, entre los subproductos que brinda el *rendering*, encontramos según Arehsa (2022), aquellos en base mamíferos y aves, cuya relación en los productos que se desarrollan dentro del Perú y las principales industrias del *rendering* son: Carne, huesos y vísceras; Plumas y Sangre.

La utilización más recurrente de estas materias primas radica en la “producción de alimentos para ganado, aves, acuicultura y mascotas” (Nájera, 2020). Es importante tomar en cuenta que, al ser un producto para el consumo de animales según el país, existen entes y agencias gubernamentales que regulan los procesos de alimentos y piensos, rubro en el que se desarrolla el *rendering*. En nuestro país, encontramos HACCP, SENASA, etc.; cuya función es fiscalizar y regular que se cumplan con los requisitos legales, sanitarios, y saludables.

La actividad del *rendering*, según NARA (2022) argumenta que entre los beneficios que ofrece es que resulta ser una actividad sostenible permitiendo proteger el medio ambiente y la reutilización de residuos, sumado que reduce los gases de efecto invernadero y del carbono cuidando de esta forma el medio ambiente y a su vez la apertura de oportunidades de trabajo, ayudando a familias y personas. Por otro lado, genera un ahorro en los costos por los precios económicos que se manejan al ser estos, residuos de animales.

Sin embargo, existen diferentes motivaciones que hacen atractiva la actividad del *rendering*, en definitiva, su valor radica en el aporte nutricional para los animales. Según Alcalde (2021), los aportes de proteínas recicladas representan en la industria avícola un factor importante, ya que la utilización de las harinas de carne y hueso y su inclusión en las dietas balanceadas propician un mejor desempeño en la digestibilidad del animal y brindan una fuente concentrada de energía, además que ofrecen altas tasas de crecimiento y mayor eficiencia alimenticia.

La aplicación del procesamiento a través del *rendering* consiste en la conversión de los desechos de origen animal en productos aptos para la alimentación animal. En la empresa Alimencorp (2022) se desarrollan los siguientes procesos: La recepción de materia prima: En esta etapa inicia el proceso donde el área recibe la materia prima, en estado idóneo para el procesamiento, la misma que es puesta en dinos y en luego es pesada. Por el lado del personal, existe un contacto con los residuos de forma directa y la percepción de olores que en algunos casos representa una incomodidad al colaborador. Es preciso detallar el tipo de materia prima que se emplea, cuya implicancia dentro de las condiciones en las que trabaja el colaborador de Alimencorp es de suma relevancia, ya que el ambiente que ofrece Alimencorp es peculiar (Alimencorp, 2022).

Según Sodexo (2015), argumenta dos factores que generan motivación en el personal en base a la teoría de Herzberg, donde se resalta en relación con el presente estudio el factor higiene, que se conceptualiza en brindar un entorno físico de trabajo adecuado y agradable, destacándose que ante el incumplimiento de este factor genera insatisfacción al colaborador reduciendo su nivel de motivación y adaptación. De acuerdo con Barragán et al. (2021), en su investigación a la empresa Alimencorp, precisa la utilización de la siguiente materia prima: residuos per cápita de aves, vacunos e hidrobiológicos. Llenado de digestores: los digestores que son hornos gigantes donde se produce la hidrólisis y puestas a

altas temperaturas eliminando todas las bacterias y microorganismos. Secado (se ejecuta el procesamiento de enfriamiento). La relación de ambos procesos mencionados (llenado de digestores y secado) tienen repercusión en el nivel de satisfacción de los trabajadores, ya que estas etapas afectan en el estrés térmico de los colaboradores.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015), conceptualiza el estrés térmico como el impacto de frío o calor en los colaboradores y su relación con las condiciones de trabajo, las actividades que realiza y el uso de su uniforme, siendo un factor importante que puede causar “irritabilidad, baja moral, ausentismo, interrupción de los procedimientos y comportamiento inseguro”. Según lo expuesto por 3M (2017) es una importante empresa a nivel nacional en el comercio de Equipos de Protección Personal.

Molienda: comprende los siguientes pasos: tamizado, envasado, cocido, estibación y almacenamiento. Todos estos subprocesos impactan directamente en los colaboradores, influyendo significativamente en su adaptación y permanencia en la empresa. Durante el tamizado y envasado se genera abundante polvo, el cual puede ser ingerido trayendo como consecuencia afectaciones a la salud, por lo que se debe usar el EPP adecuado (3M, 2017). Durante el cocido existen riesgos de pinzamientos y cortes, que son controlados con el uso constante de los guantes de seguridad. Durante la estibación y almacenamiento existe exposición a sacos pesados, los mismos que deben cargarse según el procedimiento y tener pesos estandarizados para minimizar su impacto en la salud del colaborador. Distribución: consiste en ubicar el producto en las instalaciones de los clientes finales. Ahora bien, es importante la mención de estos procesos ya que representan un alto nivel de influencia, por el ambiente y condiciones, que se presentan en cada etapa, siendo estos factores determinantes en la permanencia y adaptabilidad del personal (Vallejo, 2010).

En la actualidad, la rotación de personal es una problemática que enfrentan un gran número de organizaciones, pero con mayor relevancia en aquellas que desarrollan actividades de producción. Es de conocimiento que el aporte del recurso humano en los procesos operativos es de suma importancia y sobre todo en las organizaciones del rubro productivo. En este sentido, Rodrigo Yépez, gerente general de la reconocida empresa EULEN indica que, se requiere tomar medidas para potenciar su capacidad permitiendo desarrollar sus habilidades y competencias (Diario Gestión, 2019). En tal sentido, “es imprescindible analizar y evaluar: el ambiente laboral, la motivación y satisfacción del personal, y cuando existen problemas se genera inestabilidad laboral desencadenada y provoca la rotación del personal” (Valdizón, 2015, p.12).

Con mayor énfasis, según Christian Van Oordt, CEO de Cursalab, el personal operativo y de campo en la actualidad busca oportunidades para crecer y desarrollarse en su carrera, siendo este un factor importante a considerar validando que las políticas y beneficios deben fomentar la integración de las personas en la organización, brindar un ambiente agradable y oportunidades de crecimiento, y que por el contrario si estas son rígidas y desfasadas a las tendencias actuales provocan la salida del personal de este rubro (producción) (Toropova et al., 2021). De acuerdo con Parrales et al. (2021), en su investigación, concluyen que una gestión del talento humano asegura la eficiencia laboral.

Reconociendo las consecuencias de un elevado nivel de rotación de personal, es crucial realizar un análisis sobre el problema, ya que este fenómeno es resultado errores en la gestión y manejo dentro de la organización y que, por lo tanto, se requiere estudiar y analizar los motivantes que la generan, conllevando a establecer estrategias y acciones correctivas en el tiempo justo (Parrales et al., 2021).

Poniendo en contexto el panorama que afronta la empresa Alimencorp (2022) informó que, en su camino para cumplir con su objetivo de mejoramiento continuo, plantea

distintos indicadores que permitan graficar la eficiencia sobre los recursos. En este sentido, se presenta el indicador de rotación de personal del área de producción. Por cifras proporcionadas por Alimencorp indicó que la meta establecida por la empresa en el 2022 es de 10%, cuyo valor está acorde a la tendencia a nivel latinoamericano. En tal sentido, de forma empírica se realiza el análisis sobre los resultados obtenidos durante el año 2022, donde se observa que en promedio se alcanzó una tasa de rotación de personal de 12.40%, cuyo porcentaje está por encima del esperado, generando preocupación por las problemáticas que derivan de la alta rotación, siendo necesario tomar acción para disminuir el indicador.

Tabla 1
Rotación del personal de Producción en el año 2022

Meses												Anual
Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
14.73%	11.13%	15.04%	10.03%	12.57%	11.52%	14.68%	11.09%	11.35%	10.81%	11.26%	14.62%	12.40%

Nota. Datos proporcionados por Alimencorp (información privada, 2023) sobre la gestión de personal.

1.6. Limitaciones y Alcance

La presente investigación pretende evaluar la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación de personal del área de producción de Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro.

Para ello, empresa Alimencorp (información privada, 2023) estableció límites en los datos obtenidos en las entrevistas al personal y encuestas a los colaboradores, limitando los efectos a este grupo en estudio. Por consiguiente, la inferencia de la investigación no puede ser extendida en relación con otras organizaciones o instituciones por políticas de la empresa, sin embargo, precisa una visión global para otras organizaciones de sectores que realizan actividades similares.

Según la teoría de Hernández et al. (2014) detallan que la investigación está compuesta en aplicar los diversos procesos sistemáticos, críticos y empíricos, cuyo propósito

es analizar una situación o problema del cual se busca solucionar o en última instancia minimizar su impacto.

A razón de desarrollar una investigación, aparece dentro de sus características la definición sobre la metodología que se aplicará. En el dilema de tener claro cuál tipo se emplearía para su desarrollo, es fundamental analizar el problema que se tiene enfrente y los recursos disponibles.

En este sentido, según lo desarrollado por QuestionPro (2022), refrenda en su artículo: ¿Cuáles son los métodos de investigación cualitativa y cuantitativa? los métodos que se aplicarán permitirán recolectar datos e información, que según su característica y utilización nos ayudarán a encontrar el resultado de la investigación. Por lo tanto, se presenta por un lado el método de investigación cualitativa, donde se encuentra la relevancia de las diversas opiniones de un nicho de personas que poseen determinadas características o las comparten y que facilitan la información “No Numérica” necesaria para finiquitar la problemática. Por otro lado, se tiene el método cuantitativo, que, a diferencia del cualitativo, centra la atención en la recolección de datos, correlaciones y patrones que permiten ser considerados dentro de las estadísticas donde finalmente obtendremos en base a un análisis la confirmación de una teoría o hipótesis considerando en todo momento fuente de información numérica.

Para la presente investigación, con el propósito de evaluar la percepción de los factores que explican el nivel de rotación, surgió dentro de las posibilidades enfocar la atención en la aplicación de la metodología de investigación cuantitativa. En el desarrollo de esta investigación, la encuesta es considerada por excelencia una de las herramientas con mayor utilización. La aplicación de la encuesta según Hernández et al. (2014), implica recoger información y respuestas de un grupo de personas, quienes comparten determinadas características o tienen conocimiento sobre alguna situación, permitiendo de esta manera

explicar y determinar las razones por la cual existe en concreto una ocurrencia. En referencia al presente trabajo, se aplicó la encuesta a 100 personas del área de producción de la empresa Alimencorp quienes representan el total del personal del área en mención y vienen laborando a la fecha, con la intención de abarcar los datos estadísticos que nos brinden soporte en la dirección y gestión de la presente investigación.

CAPÍTULO 2. VARIABLES E INDICADORES

2.1. Variables

2.1.1. *Variable dependiente*

(y) Percepción de rotación de personal

2.1.2. *Variables independientes*

(x1) Edad

(x2) Sexo

(x3) Tiempo en la empresa

(x4) Percepción de remuneración

(x5) Percepción de personal competente

(x6) Percepción de condiciones de trabajo

2.1.3. Operacionalización de variable

La matriz de operacionalización está basada en Chiat y Panatik (2019) y Barbee et al. (2018) para factores de edad, sexo y antigüedad a laborar. Además, basado en Chiavenato (2009) para percepción de remuneración, personal competente y condiciones de trabajo, y basado en Katolina (2010) y Chiavenato (2009) para percepción de rotación del personal.

Tabla 2

Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	
Independientes	Edad	“La edad se refiere al periodo de tiempo transcurrido desde el nacimiento de un individuo hasta el momento presente” (Rodríguez et al., 2020, p. 273).	Se determina como el número de años cumplidos desde la fecha de nacimiento de un individuo hasta la fecha actual, obtenido de documentos oficiales de identificación.	Edad	Edad	A	Ordinal politómica a) Menor a 25 años b) De 26 a 35 años c) De 36 a 45 años d) De 46 a más
	Sexo	“El sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que distinguen a los individuos como masculinos o femeninos” (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2023, párr. 1).	Se autoidentifica como masculino o femenino según la preferencia del individuo, recopilado a través de formularios de autoidentificación de género.	Sexo	Sexo	B	Nominal dicotómica a) Femenino b) Masculino
	Antigüedad laboral	Refiere al periodo de tiempo que un individuo se ha dedicado a laborar en una organización, desempeñando un determinado puesto (UNITEC, 2021).	El tiempo transcurrido, en años o meses, desde la fecha de inicio del empleo actual hasta la fecha actual	Antigüedad laboral	Tiempo que viene trabajando en la empresa	C	Ordinal politómica a) Menor a 5 meses b) De 6 a 9 meses c) De 10 a 12 meses d) Mayor a 1 año
	Percepción de remuneración	Chiavenato (2009) son las compensaciones económicas y beneficios que una organización otorga a sus empleados como contraprestación por sus servicios, estas	Será medido en base a la percepción de los empleados sobre el valor, la equidad y la justicia de la compensación	Percepción de la escala salarial	Percepción sobre la remuneración Escala remunerativa	1 2	Escala ordinal politómica de tipo Likert

	remuneraciones deben ser justas y equitativas, que motiven a los trabajadores y contribuyan a su satisfacción laboral.	económica y los beneficios recibidos a cambio de su trabajo dentro de la organización.		Percepción de los incentivos económicos	3	1
			Percepción de los beneficios y compensaciones	Comisiones o bonos	4	De acuerdo 2
				Descuentos remunerativos	5	Ni de acuerdo ni desacuerdo 3
				Percepción de la experiencia laboral	6	Desacuerdo
Percepción de personal competente	Chiavenato (2009) son aquellos trabajadores que poseen las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar efectivamente sus funciones en una organización, destacando que es primordial que las empresas cuenten con personal competente para alcanzar el éxito.	Será medido en base a la percepción de los empleados que demuestran habilidades, conocimientos y capacidades necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones laborales	Percepción de los conocimientos y experiencia	Capacitaciones	7	
				Nivel de conocimientos	8	
				Percepción del trabajo en equipo	9	
				Responsabilidad en el trabajo	10	
Percepción de condiciones de trabajo	Chiavenato (2009) se refiere a los elementos y circunstancias ambientales en las cuales los trabajadores llevan a cabo sus tareas laborales, estas condiciones de trabajo comprenden ciertos factores como el entorno físico, la seguridad laboral, la ergonomía, las horas de trabajo, y otros aspectos relacionados con el ambiente laboral	Será medido en base a la percepción de los empleados como el conjunto de factores físicos, ambientales y organizacionales en el entorno laboral que pueden afectar el bienestar de los colaboradores	Percepción de los recursos y equipamiento	Percepción de las instalaciones de trabajo cómodas	11	
				Recursos y materiales	12	
			Percepción del ambiente laboral	Percepción de las actividades de confraternidad	13	
				Clima organizacional	14	
				Confianza en su capacidad	15	
Dependiente Percepción de rotación del personal	Es un fenómeno que involucra la entrada y salida de empleados dentro de una organización que puede manifestarse tanto de manera interna, mediante cambios de posición o departamento, como externa, a través de la salida de los trabajadores de la empresa, a su vez que las causas pueden ser diversas y pueden incluir factores como la insatisfacción laboral, inadecuación entre las expectativas del trabajador y la realidad laboral (Chiavenato, 2009; Katolina, 2010).	Será medido en base a la percepción que tienen los empleados y los miembros de la organización sobre la movilidad y la estabilidad laboral dentro de la empresa. Esta percepción se construye a partir de la frecuencia y visibilidad de las salidas de empleados en la empresa.	Percepción de la alta rotación	Percepción de la rotación de personal	16	
				Destino de rotación	17	
			Percepción de estabilidad laboral	Percepción de la rotación de personal fuera de la empresa	18	
Percepción de la rotación de personal dentro de la empresa	19					

CAPÍTULO 3. MARCO TEÓRICO

3.1. Variable dependiente

Percepción de la rotación del personal

Es un fenómeno que involucra la entrada y salida de empleados dentro de una organización que puede manifestarse tanto de manera interna, mediante cambios de posición o departamento, como externa, a través de la salida de los trabajadores de la empresa, a su vez, las causas pueden ser diversas y pueden incluir factores como la insatisfacción laboral, inadecuación entre las expectativas del trabajador y la realidad laboral (Katolina, 2010; Chiavenato, 2009).

La rotación de personal también puede afectar la eficiencia y el rendimiento del equipo, ya que los trabajadores restantes pueden tener que adaptarse a las nuevas condiciones y asumir responsabilidades adicionales (Dezi et al., 2020).

Asimismo, se considera la rotación de personal como un proceso en el que un trabajador deja su puesto y este debe ser ocupado por otro trabajador, esta rotación puede ser voluntaria o involuntaria, y puede tener diferentes causas y consecuencias para la empresa. Además, se puede deber diversas causas, como insatisfacción laboral, falta de oportunidades de desarrollo, entre otros factores, y puede afectar el rendimiento y la estabilidad organizacional (Al-Suraihi et al., 2021).

La rotación involuntaria se produce al despedir a un colaborador por alguna falta a las políticas internas, por un desempeño inapropiado o incumplimiento del reglamento de trabajo, entre otras causas, mientras que la rotación voluntaria ocurre cuando el colaborador opta por abandonar a la organización de forma completamente voluntaria (Masolak et al., 2023).

Por lo tanto, en relación a las posturas teóricas la rotación de personal puede ser considerada como un aspecto dinámico y multifacético en el ámbito laboral, la cual no se limita únicamente a las salidas de los trabajadores, sino que también abarca movimientos internos en la organización y que los diversos orígenes de la rotación, como la descontentamiento laboral o la ausencia de oportunidades de desarrollo, pueden resaltar a los directivos encargados de las corporaciones a abordar aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos en una óptima gestión de sus recursos humanos. Por ende, rotación del personal será medida en base a 2 dimensiones las cuales son:

Alta rotación: La alta rotación, también conocida como rotación de personal, se refiere a la frecuencia con la que los empleados ingresan y abandonan una organización en un período determinado. Puede ser indicativo de problemas como insatisfacción laboral, falta de desarrollo profesional, mal clima laboral o condiciones de trabajo desfavorables (Chiavenato, 2009), asimismo, es la frecuencia con la que los empleados abandonan una empresa en un periodo determinado (Katolina, 2010).

Estabilidad laboral: La estabilidad laboral se refiere a la seguridad y continuidad en el empleo que un trabajador experimenta dentro de una organización. Se manifiesta en términos de un contrato de trabajo estable, perspectivas claras de desarrollo profesional y una sensación de seguridad en cuanto a la permanencia en el puesto a largo plazo, (Chiavenato, 2009), asimismo, es la seguridad y confianza que un trabajador tiene de mantener su empleo a largo plazo (Katolina, 2010).

3.2. Variables independientes

3.2.1. *Percepción de remuneración*

Chiavenato (2009) son las compensaciones económicas y beneficios que una organización otorga a sus empleados como contraprestación por sus servicios, estas remuneraciones deben ser justas y equitativas, que motiven a los trabajadores y contribuyan a su satisfacción laboral, en este sentido las remuneraciones permiten atraer, retener y motivar a los colaboradores, contribuyendo al rendimiento y satisfacción laboral dentro de la organización.

De la misma manera, Onyekwelu et al. (2020) destacaron que es el conjunto de indemnizaciones económicas que un empleado recibe de su empleador como contraprestación por sus servicios, esta compensación no se limita únicamente al salario base, sino que incluye beneficios, bonificaciones y otros incentivos financieros

Consecutivamente, Silva et al. (2019) lo conceptualizan como el sistema integral que busca equidad y justicia en la distribución de ingresos entre los distintos niveles jerárquicos y roles dentro de la empresa.

En última instancia, Sardjana et al. (2019) manifestaron que la remuneración puede ser vista como un componente clave en la gestión de recursos humanos, influenciando el desempeño laboral, la lealtad y el compromiso de los trabajadores con la organización.

Por ende, se puede afirmar que las remuneraciones no solo representan un aspecto financiero, sino también es una herramienta estratégica clave que influye en la retención, motivación y desempeño de todo trabajador dentro de una organización, por ello, será considerable que los directivos o dueños de los diferentes negocios tengan en consideración de estos diversos componentes que es esencial para el diseño efectivo de políticas de

remuneración. Por ende, remuneración es medida por dos dimensiones, las cuales son (Chiavenato, 2009):

Escala salarial: La escala salarial es un sistema estructurado que establece los diferentes niveles de remuneración dentro de una organización en función de factores como la responsabilidad del puesto, la experiencia requerida y las habilidades necesarias. Su propósito es mantener la equidad interna y la competitividad externa en términos de compensación (Chiavenato, 2009), asimismo, es el rango de remuneraciones que una empresa establece para un puesto específico, considerando la experiencia, las habilidades y el nivel de responsabilidad del trabajador (Onyekwelu et al., 2020).

Beneficios y compensaciones: Los beneficios y compensaciones son las retribuciones adicionales ofrecidas por una organización a sus empleados, aparte del salario base. Estos pueden incluir prestaciones como seguro médico, tiempo libre remunerado, bonificaciones, opciones de acciones, entre otros, con el fin de mejorar la satisfacción laboral y retener talento (Chiavenato, 2009), también son las remuneraciones adicionales al salario que una empresa ofrece a sus empleados, como seguro médico, vacaciones pagadas, planes de pensiones, entre otros (Sardjana et al., 2019).

3.2.2. Percepción de personal competente

Chiavenato (2009) son aquellos trabajadores que poseen las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar efectivamente sus funciones en una organización, destacando que es primordial que las empresas cuenten con personal competente para alcanzar el éxito, es decir no solo abarca las habilidades técnicas, sino que también abarca las habilidades interpersonales, actitudes positivas y capacidad de adaptación, de esta manera un trabajador competente se caracteriza por tener un conjunto diverso de habilidades que va más allá de lo técnico.

Por su lado, Saputra et al. (2023) lo definen a los individuos que han adquirido una experiencia técnica y práctica relevante en su campo laboral, demostrando un dominio sólido de las tareas y responsabilidades asignadas.

Igualmente, Propianto y Suroso (2021) establecieron que la competencia del personal abarca también habilidades interpersonales, como la capacidad de comunicarse efectivamente, colaborar en equipo y resolver problemas de manera creativa, además de tener capacidad de adaptación a cambios y su disposición para aprender y crecer profesionalmente.

En cuanto a De Boer et al. (2021) afirmaron que son los trabajadores que exhiben actitudes proactivas, compromiso y ética laboral, contribuyendo positivamente al entorno de trabajo y al logro de los objetivos organizacionales.

Por ende, se puede reconocer que un personal competente contribuye significativamente al éxito de una organización, puesto que la combinación de sus habilidades técnicas, habilidades blandas y una actitud proactiva puede impulsar la eficiencia y la innovación en su entorno laboral, de tal modo que una gestión efectiva de personal competente involucra la ejecución de estrategias de desarrollo, reconocimiento y retención que contribuyan al logro de objetivos organizativos. La variable personal competente es medida por dos dimensiones las cuales son (Chiavenato, 2009):

Conocimientos y experiencia: Los conocimientos se refieren al conjunto de información, habilidades y comprensión que un individuo adquiere a lo largo de su vida académica y profesional. La experiencia, por su parte, representa la aplicación práctica de estos conocimientos en situaciones reales. Ambos aspectos son fundamentales para el desempeño efectivo en un puesto de trabajo y contribuyen al desarrollo profesional del individuo (Chiavenato, 2009), también son las habilidades y aptitudes que un trabajador

adquiere a través de la formación, la educación y el ejercicio profesional (Saputra et al., 2023).

Desempeño: El desempeño laboral se refiere a la manera en que un empleado realiza sus funciones y cumple con los objetivos establecidos por la organización. Se evalúa en función de criterios como la productividad, la calidad del trabajo, la puntualidad y la capacidad para trabajar en equipo. Un buen desempeño suele estar asociado con recompensas y oportunidades de desarrollo (Chiavenato, 2009), también es el nivel de eficacia y eficiencia con el que un trabajador realiza sus tareas y cumple con sus responsabilidades (Propianto & Suroso, 2021).

3.2.3. *Percepción de condiciones de trabajo*

Chiavenato (2009) se refiere a los elementos y circunstancias ambientales en las cuales los trabajadores llevan a cabo sus tareas laborales, estas condiciones de trabajo comprenden ciertos factores como el entorno físico, la seguridad laboral, la ergonomía, las horas de trabajo, y otros aspectos relacionados con el ambiente laboral, por ello se debe crear un ambiente laboral favorable que promueva la productividad y el bienestar de los trabajadores, desarrollando una gestión adecuada de las condiciones de trabajo y en efecto se mantenga un entorno laboral saludable y se logre alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficaz.

Por su lado, Zhang et al. (2020) revelaron que engloban el ambiente físico, incluyendo factores como la iluminación, la temperatura y la disposición del espacio de trabajo, con el objetivo de proporcionar un entorno cómodo y seguro.

Los autores Zhao et al. (2019) señalaron que las condiciones de trabajo abarcan la seguridad laboral, garantizando medidas y protocolos para prevenir accidentes y riesgos en

el lugar de trabajo, a su vez implica la ergonomía, que se centra en el diseño de espacios y mobiliario para promover la salud y prevenir lesiones musculoesqueléticas.

En último lugar, Toropova et al. (2021) manifestaron que involucra los aspectos temporales, como las horas de trabajo y la flexibilidad laboral, y que buscan equilibrar las necesidades de la empresa con el bienestar y la productividad de los trabajadores, dado que el ambiente laboral impacta directamente en la salud, la motivación y el rendimiento de los colaboradores.

En relación a lo expuesto por los autores, se puede establecer que las condiciones de trabajo no se limitan simplemente al entorno físico, sino que abarcan un amplio espectro de elementos que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores, no obstante la calidad del espacio físico, la seguridad laboral, la ergonomía y factores temporales, como las horas de trabajo, son consideraciones sumamente relevantes en una entidad, ya que las condiciones de trabajo no solo afectan la salud física de los colaboradores sino que también inciden en su bienestar psicológico, moral y, en consecuencia en su desempeño laboral. Por ende, las condiciones de trabajo, presenta dos dimensiones, las cuales son (Chiavenato, 2009):

Recursos y equipamiento: Los recursos y equipamiento en el contexto laboral son los activos físicos, tecnológicos y humanos proporcionados por la organización para apoyar la ejecución de las tareas y funciones de los empleados. Incluyen desde herramientas de trabajo hasta sistemas informáticos, instalaciones adecuadas y personal de apoyo necesario para realizar las labores de manera eficiente (Chiavenato, 2009), asimismo, son las herramientas, materiales y tecnología que una empresa proporciona a sus empleados para el desarrollo de sus funciones (Zhao et al., 2019).

Ambiente laboral: Se refiere al ambiente de trabajo en el que los colaboradores realizan sus quehaceres diarios y comprende el ambiente psicológico, físico y social.

Además, incluye elementos como las relaciones interpersonales, la cultura empresarial, la comunicación, el grado de satisfacción, la autonomía, el liderazgo y bienestar de los trabajadores en su lugar de trabajo (Chiavenato, 2009), también es el clima y atmósfera que se percibe en el lugar de trabajo, incluyendo las relaciones entre compañeros, el estilo de liderazgo y la cultura organizacional (Toropova et al., 2021).

3.2.4. Edad

“La edad se refiere al periodo de tiempo transcurrido desde el nacimiento de un individuo hasta el momento presente” (Rodríguez et al., 2020, p. 273).

3.2.5. Sexo

“El sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que distinguen a los individuos como masculinos o femeninos” (INE, 2023, párr. 1).

3.2.6. Antigüedad laboral

Refiere al periodo de tiempo que un individuo se ha dedicado a laborar en una organización, desempeñando un determinado puesto (Universidad Tecnológica de México [UNITEC], 2021).

3.3. Gestión de los recursos humanos en Alimencorp

3.3.1. Gestión del talento

La gestión del talento en los últimos ha tomado gran importancia y resultan relevantes para el futuro de toda empresa.

La tendencia en la operación de las empresas se inclina cada vez más sobre la intervención de la tecnología, en pro de la búsqueda de mejorar la efectividad y productividad por medio de la optimización de los recursos, el ahorro en tiempos operativos y eficiencia. En este sentido, para Christian Van Oordt, CEO de Cursalab, startup peruano

HR Tech, durante su entrevista a “Perú21”, refiere que el área de gestión del talento debe estar a la expectativa del cambio generacional (Perú21, 2023). Además, el CEO de Cursalab agrega que en numerosas empresas aún se continúa con la aplicación de políticas rigurosas, la escasez de oportunidades de promoción del personal y con líderes autoritarios quienes solo están interesados en los resultados. De acuerdo con Gamero (2012) en sus estudios, nos detalla que los efectos que derivan de un inadecuado manejo de los recursos humanos representan un problema afectando la productividad laboral, sobre todo en aquellas organizaciones de mayor tamaño, y del rubro industrial. Asimismo, Thomsonreuters (2022), precisa que, en los últimos años, las organizaciones vienen brindando mayor importancia a la búsqueda de los talentos, y profundizan su estrategia en conformar un equipo sólido por lo que redactan mecanismos que aseguren la estabilidad y retención, proyectando el desarrollo integral de sus competencias, las cuales se esperan maximizar en la operatividad de la organización, obteniendo eficiencia y mayo productividad.

3.3.2. Los Subsistemas de la gestión del talento humano

Su aporte y aplicación brinda mayores opciones en el éxito de la empresa bajo la premisa de contar con el personal idóneo frente un mercado que cada vez es más exigente (Chiavenato, 2002), consideramos relevantes la mención que nos hace aun cuando esta haya sido tomada en el año 2022. Asimismo, Chiavenato detalla Seis Subsistemas:

Admisión

El autor nos refiere en este subsistema, en el proceso de gestión como la inicial y donde se gestiona la inclusión de un colaborador, considerando como parte clave el reclutamiento distinguiéndose, según Pandapé (2023), importante empresa dedicada a los software de reclutamiento, donde se divide la fuente interna donde se considera al personal actual que labora en la empresa, la recontractación, base de datos ex trabajadores, o

practicantes dentro de la organización; y a su vez la fuente externa que refiere la búsqueda de candidatos fuera de la empresa, los mismos que se busca a través de portales de trabajo, redes sociales, agencias de contratación, eventos laborales. Ahora bien, según ESAN (2017), afirma que la selección de la persona idónea resulta ser paso crucial en las organizaciones ya que al contar con un capital humano competitivo aseguran resultados positivos.

Aplicación

Este subsistema que plantea Chiavenato se concentra en la aplicación de la descripción de cargos, donde se determina los requisitos, competencias y habilidades necesarias en la vacante y que aseguran que la persona aporte efectivamente según las expectativas, cuyo resultado se expone en la evaluación y seguimiento del desempeño. Asimismo, según Sodimac (2017), reconocida entre las mejores empresas para trabajar, considera que es importante gestionar efectivamente la evaluación del desempeño del personal, ya que ayudará a los líderes analizar y establecer estrategias en beneficios de la empresa y a su vez representa la oportunidad de identificar a los talentos. Chiavenato (2007), nos refiere que la evaluación del desempeño nos permitirá cuantificar de forma objetiva las cualidades y resultados que brinda el personal evaluado, permitiendo definir el grado de eficacia en las actividades y responsabilidades que le son asignadas al colaborador. Según SAP (s. f.), los beneficios de la realización de una correcta evaluación de desempeño, es la de generar una mayor motivación y compromiso del personal, permitiendo evaluar el nivel de competitividad de los colaboradores, y sobre todo proporciona información que nos ayudará a establecer estrategias para la gestión efectiva del capital humano.

Compensación

Chiavenato (2009) precisa que el subsistema de compensación es uno de los más importantes ya que es parte del proceso que se utiliza para incentivar al personal y se pueda satisfacer tanto las expectativas como recompensar su trabajo. Bajo esa premisa, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2022), precisa que la igualdad salarial, permite minimizar la discriminación del trabajo y su correcta valoración a efectos de asegurar un trabajo digno y decente a las personas. En este proceso se considera la remuneración y el paquete de beneficios que proporciona el empleador y resultando ser una parte fundamental para mantener motivado a los colaboradores, considerando adicional los objetivos y bonificaciones que podrían incluirse dentro del programa de remuneración. De acuerdo con Percy Marquina Feldman, director de *CENTRUM PUCP Business School*, refiere la importancia de gestionar efectivamente este proceso de compensaciones ya que las personas que perciben que existe justicia en su salario son más productivos y comprometidos con la organización (Marquina, 2023).

Desarrollo

Representa la gestión de brindar y nutrir de conocimientos al personal, permitiendo mejorar y desarrollar las competencias de los colaboradores las mismas que permitirán responder a las necesidades de la organización (CERTUS, 2023). No solo basta con la entrega de información, sino que a través de un proceso estratégico y con objetivos claros se pueda determinar a través de un diagnóstico de necesidades, la capacitación que se requiere brindar al personal y evaluar su avance y sobre todo los resultados. Asimismo, el gestionar el desarrollo de las competencias del personal, garantiza con mayor efectividad el mejoramiento en el rendimiento de las personas, incremento en la capacidad del colaborador

y la captación de conocimiento y puntos de referencia en futuras situaciones para afrontar y obtener éxito en la gestión.

Mantenimiento

El quinto subsistema representa la responsabilidad de las organizaciones en brindar las condiciones laborales idóneas a su personal para que sus actividades sean eficaces y propiciar un clima laboral óptimo. Según detalla Chiavenato (2009) es necesario proporcionar un ambiente de trabajo, psicológico y social agradable. Asimismo, gestionar a las personas eficazmente para garantizar relaciones amigables. Parte de los resultados efectivos en el mantenimiento del personal, este representa un resultado a mediano y largo plazo.

Monitoreo

En el último subsistema, Chiavenato (2009) define como el proceso de gestión de un banco de datos donde se encuentra compuesta sobre la información en las diversas operaciones, actividades y resultados que representan los antecedentes en la gestión que se viene aplicando para marcar una referencia que permite tomar decisiones a las empresas.

3.3.3. Factores claves en la gestión del talento humano

Según Fegley (2006), se recomienda la aplicación de siguientes actividades claves: Distribuir y asegurar la ubicación del talento humano competente en todos los niveles de la organización, gestionar y desarrollar una cultura organizacional que garantice el sentido de pertenencia y evaluar y garantizar una efectiva evaluación del desempeño del personal para identificar los talentos potenciales y crear condiciones adecuadas para su desarrollo.

Asimismo, Aponte (2006), nos refiere que el sistema de administración de personal interviene de forma directa a través de las relaciones, políticas, procedimientos con el fin de

mejorar el desempeño en las labores de los colaboradores como parte de la estrategia para propiciar un desarrollo integral en todos sus niveles. Adicional, plantea un conjunto de actividades que son características en procesos administrativos pero que relacionándolo a través de la gestión del talento garantiza efectividad en su aplicación.

Asimismo, la Planificación: Planificación de programas laborales y reposición del personal, Organización: Gestión efectiva del reclutamiento, selección y aplicación y vigilancia de políticas de Seguridad y Salud en el trabajo, Coordinación: Motivar la integración, comunicación y sociabilidad en las diversas áreas de la organización. Dirección: Generar sinergia a través de un óptimo clima laboral, brindando las condiciones y recursos para el desarrollo del talento humano. Control: Desarrollar y garantizar la objetividad de la Evaluación del desempeño, el cumplimiento y aplicación del reglamento interno de trabajo (Chiavenato, 2009).

Según lo descrito por los autores en líneas anteriores, es de suma importancia desarrollar una estrategia en la gestión de los talentos dentro de toda organización, siendo como columna o pilar, el análisis de la situación en las que radican y sobre ello implementar y aplicar metodologías a través de estrategias que nos brinden seguridad de éxito para la gestión de las personas, el desarrollo del sentido de pertenencia y la retención del personal (Ayodele et al., 2020).

3.3.4. La gestión estratégica del talento en la creación de valor

De acuerdo con Gutiérrez (2021), se afirma que el talento cada día genera mayor valor y competitividad en las organizaciones. Asimismo, propone 4 factores determinantes que justifican su posición: la volatilidad y cambios constantes en el mercado, la relevancia del recurso humano dentro del éxito del negocio, adaptación a las nuevas tendencias y la tecnología y su relación cada vez más importante en las organizaciones.

3.4. Rotación de personal en Alimencorp

Según Chiavenato (1999), la rotación de personal es el resultado de ciertos fenómenos causados por factores intrínsecos y extrínsecos de la organización. Asimismo, Orozco (2013) infiere que la rotación se relaciona al cambio de colaboradores dentro de una organización y el promedio del número de personas de un determinado periodo. Nuestra investigación se ocupará de ver los tipos, ventajas, desventajas e índice de rotación del personal en Alimencorp.

3.4.1. Tipos de rotación de personal

La rotación de personal podría expresarse en interna o externa, voluntaria e involuntaria, funcional o disfuncional y evitable o inevitable (Chiavenato, 2017; Hom et al., 2020). Por otro lado, Espinoza (2013) precisa la existencia del tipo interna y externa. En la presente investigación nos ocuparemos de ver sobre todo dos tipos diferentes de rotación de personal, que se visualiza en mayor medida en nuestra empresa de estudio.

La rotación de personal interna

Es el cambio de posición, traslado o promoción de un colaborador dentro de la organización. Esta variación puede darse si y sólo si los trabajadores han podido hacer crecer sus conocimientos, asimilar nuevas competencias, por ende, asumir nuevas responsabilidades; relacionándose mayormente en el crecimiento profesional (Robbins & Judge, 2013).

La rotación de personal externa

Es la que observamos en mayor medida en nuestro caso de estudio, y sucede cuando los colaboradores dan por concluida la relación contractual, migrando a una nueva organización. Es preciso señalar que, según Macario, (2018) que la rotación externa se

manifiesta mayormente en la rotación precoz, es decir, aquellos colaboradores que se retiran de la empresa antes de cumplir un año. Espinoza (2013), menciona el suceso de la rotación externa bajo las siguientes situaciones: Renuncia voluntaria del colaborador, despido, deficiencia en la selección, jubilación, por incapacidad permanente y fallecimiento del trabajador.

3.4.2. *Ventajas y desventajas de la rotación de personal*

Ventajas de la rotación de empleados

Nuevos impulsos, la inclusión de nuevos colaboradores inyecta en la empresa ideas y perspectivas innovadoras, lo que puede generar un efecto propositivo en la organización. Oportunidades de ascenso, se da cuando hay una salida de un trabajador y este puesto puede ser ocupado por otro que previamente ha sido evaluado para asumir este nuevo cargo. Transferencia de conocimientos, las personas que se incorporan, vienen con experiencias y conocimiento enriquecedores que serán compartidos en su nueva empresa (Narváez, 2014).

Desventajas de la rotación de personal

Las desventajas que mayormente observamos en la empresa de estudio son las siguientes: Pérdida de competencia, se pierde experiencia y conocimiento muy valioso y útil para la organización. Cambios estructurales, los puestos clave al retirarse de la empresa, conllevan a un ambiente de incertidumbre. Esfuerzos y costes elevados, al contratar nuevo personal se asumen sobrecostos y también tiempo. Falta de motivación: Las personas que expresan retirarse de la compañía suelen ser menos productivos en el último periodo de permanencia (Narváez, 2014).

3.4.3. *Índice de rotación de personal*

Es la relación entre el número de reposición del personal y las salidas, comparándolas con el número total de personas del periodo en evaluación. Según Sodexo (2022), precisa

que el Perú cuenta con uno de los índices más altos a nivel de Latinoamérica, ascendiendo a un promedio general del 20%, independientemente del tamaño de la empresa, Ahora bien, tomando como precedente el objetivo establecido por la empresa Alimencorp, el indicador exigido como máximo es del 10% durante cada mes.

En Alimencorp medimos la rotación de personal con la siguiente fórmula:

$$IRP = ((A+D) / 2) / ((Nro. Inicio + Nro. Final) / 2)$$

A= Altas

D= Bajas

Nro. Inicio= Número de empleados al inicio del periodo de evaluación

Nro. Final= Número de empleados al Final del periodo de evaluación

3.4.4. Factores que causan la alta rotación en Alimencorp

De acuerdo con Chiavenato (2007), refiere que las causas de la rotación de personal se reflejan bajo dos fenómenos: interno y externo. Internos: En línea a lo que se puede evaluar dentro de la organización se presenta las siguientes:

i) Escala salarial de la empresa: Se refiere al reconocimiento que la organización brinda a su personal en contraprestación de sus servicios en el puesto en el que se desempeña, siendo un factor importante en la estrategia y gestión de los recursos humanos (Llanos, 2022). La importancia de establecer una escala y política salarial en conjunto de un plan de incentivo radica en generar equidad entre lo que se trabaja y lo que se obtiene, entre el esfuerzo y la recompensa. El correcto manejo de este factor precisa Álvarez y Niquén (2019) permitirá generar un ambiente adecuado dentro de la organización, en consecuencia, un óptimo clima laboral, lo que conlleva a retener al personal y a su vez mejorar la marca empleadora y la atracción de candidatos competentes. El personal del área de producción, a

la fecha cuenta con una Remuneración Mínima Vital (RMV), la misma que será comparada con las empresas de la zona.

ii) Línea de carrera: Se refiere a la oportunidad de crecimiento profesional que proporciona la organización. De acuerdo con las tendencias, ESAN (2018), enfatiza que establecer y desarrollar un plan de crecimiento al personal es de suma importancia, ya que resulta ser un componente clave en la estrategia de atraer y retener al personal. Asimismo, según Diario Gestión (2014), en un estudio hecho por *Aptitus* resalta que los principales motivos de salida de personal se debían a que no contaban con una línea de carrera (53%), y en los casos que sí había línea de carrera, la aplicación inadecuada llega hasta el 51% de retiro del personal por este motivo.

iii) Ambiente físico de trabajo: El entorno físico del trabajo tiene efectos favorables o desfavorables en el ambiente de trabajo, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2013), argumenta que pudiendo afectar el bienestar mental de los colaboradores. El nivel de iluminación, el orden y limpieza, la temperatura, exposición al riesgo y otros factores influyen en la comodidad y el estado de ánimo del trabajador, lo que hace que el entorno físico sea un factor importante en la satisfacción y desempeño laboral (Cabana, 2020).

El personal de producción en Alimencorp está expuesto a singulares espacios de trabajo como son la exposición al sol y a olores fuertes expedidos por la materia prima.

iv) Política de reclutamiento y selección del personal, Castellano (2013) detalla que su objetivo es proporcionar una persona a un puesto definido y que su incorporación obedece a que se encuentra apta para ocupar el cargo al que fue contratada poniendo en práctica sus habilidades y competencias. Sugano (2022), precisa que un correcto procedimiento y política de reclutamiento y selección propicia una mejor marca empleadora y ayuda en la gestión de retención del personal.

v) Programas de actividades para el bienestar del personal, Diener et al. (2020) en su artículo “Emociones positivas en el trabajo”, afirma que las claves para generar un buen ambiente laboral y mantener motivado al personal es contar con líderes formativos, facilitar los recursos necesarios y adecuados, desarrollar los talleres de manejo de estrés. Asimismo, Lleren y Pabón (2022), recomienda al término de su investigación que, habiendo confirmado la relación entre el bienestar laboral y la satisfacción del personal, se requiere desarrollar estrategias que promuevan mantener un colaborador satisfecho, brindando equilibrio entre su vida personal y laboral, y que ello conlleva a una mayor productividad y en una menor rotación del personal

a) Externos

i) Ofertas de trabajo: Se refiere al incremento de empresas del rubro y la competencia para contar con los talentos más valiosos. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023) a finales de marzo del año 2023, ha habido un incremento del 11.40% de empresas activas del rubro manufacturero, el mismo en el que se ubica Alimencorp. En consecuencia, existen mayor número de ofertas de trabajo y por lo tanto crecimiento en la competencia de empleadores.

ii) Aspectos económicos: Ante el crecimiento del sector manufacturero en el Perú, las empresas de este sector han aumentado su oferta laboral, generando una competencia entre las empresas por captar a los talentos más valiosos. Solo en Lima hubo un incremento en el ingreso promedio mensual en el primer trimestre comparado con el 2022 de S/1460 a S/1735 (ComexPerú, 2023).

iii) Aspectos personales: Otras de las causas de la salida del personal en Alimencorp, son los motivos personales. Según Lozano (2021), directora de Recursos Humanos en una

importante empresa alimentaria de América Latina, considera que los colaboradores se retiran de la empresa para asistir a un familiar delicado de salud o fallecimiento.

3.5. Estrategias de retención del personal

Es importante establecer y desarrollar estrategias para retener al personal por motivo que ayuda a controlar las salidas de los recursos humanos no deseados ejecutando distintas metodologías que propicien su permanencia en la empresa (Alvarado et al., 2017). Sumado a ello, Pamela Escalante Díaz, Gerente de Gestión Humana de BDO Perú, precisa que los factores principales que motivan al personal a cambiar de empleador se deben a las pocas oportunidades de crecimiento profesional, bajo nivel de motivación y la poca identidad para con la organización; sugiriendo, por lo tanto, la implementación de un plan de retención que, enfocado en el sentido de pertenencia, el reconocimiento al personal y brindar incentivos (no necesariamente monetarios).

Entre las estrategias a considerar, Sodexo (2022), importante empresa a nivel nacional recomienda centrar las acciones de retención en los siguientes factores:

Ofrecer la alimentación a los empleados brinda diversos y numerosos beneficios desde la perspectiva humana, por ejemplo, según Muñoz (2019), puede llegar mejorar las relaciones entre los equipos hasta 40%, mejora en un 40% el compromiso y nivel satisfacción del personal; y por el lado del empleador mejora la productiva hasta un 23%.

Ofrecer préstamos laborales o adelantos de planilla: De acuerdo al Instituto de Investigación para el Desarrollo (IRD) precisa que el 70% de familias peruanas sufren del estrés financiero ya tienen problemas para afrontar sus compromisos de pagos (RPP, 2022). En consecuencia, es necesario brindar oportunidades de financiamiento, las mismas que permitan al personal encontrar el equilibrio entre su capacidad de pago y sus gastos. Apostarle al desarrollo profesional: De acuerdo a un estudio realizado por Bumeran, sobre

los principales motivos de renuncia del personal, se destaca con 39% la ausencia de oportunidad de crecimiento (Llanos, 2022).

Brindar el reconocimiento y valorar los esfuerzos del personal es una estrategia efectiva para motivar al personal y desarrollar su sentido de pertenencia, ya que se sienten apreciados por su aporte y contribución es valioso y por lo tanto buscarán el mejoramiento continuo para su crecimiento (Krowdy, 2023).

3.5.1. Factores de adaptabilidad

Los factores pertinentes que influyen en la adaptación a las condiciones de trabajo, de acuerdo a Vallejo (2010), son: Ambiente en el que trabaja el personal, se refiere al nivel de iluminación, a los rasgos físicos del ambiente de trabajo, el nivel de temperatura y los riesgos a los que están expuestos

Las características de las funciones: Se considera la exigencia tanto al número de tareas y como el mental, referenciando el nivel de responsabilidad que asume.

Las políticas y generalidades de la organización: Se toma en cuenta los distintos procesos que exige la organización y su metodología, el nivel de confianza que se brinda y la gestión de liderazgo que se ejerce.

Asimismo, el autor recomienda las siguientes actividades:

Contar con una política de reclutamiento y selección, la misma que fomente y garantice la imparcialidad e integridad en la contratación del personal, certificando la inclusión de las personas más competentes para los cargos requeridos y asegurando su adaptación y la permanencia en el puesto (Aguilar, 2020).

Establecer un programa de inducción al nuevo personal que proporcione la información necesaria para su integración a la cultura organizacional y su adecuación a los

procesos y políticas que se desarrollan y aplican dentro de la empresa. La aplicación de un protocolo de entrenamiento relacionado a las responsabilidades y funciones (Lozada, 2016).

Propiciar un ambiente amigable priorizando la comunicación y trabajo en equipo, ejerciendo un adecuado estilo de liderazgo y gestionando el desarrollo de las personas, dando valor y reconocimiento a su aporte dentro de la organización.

3.5.2. *Compensaciones*

Para Recursos Humanos, las compensaciones es un tema intrincado ya que no solo se relaciona al pago de sueldos fijos o en el desarrollo de una escala salarial, por el contrario, este factor es más amplio, ya que permite satisfacer las necesidades de los empleados y contribuye en generar un entorno laboral más feliz (BUK, 2022). De acuerdo a Bedodo y Giglio (2006), se conceptualiza a las compensaciones como la retribución que los trabajadores perciben en contraprestación al desempeño de sus funciones al puesto encomendado. La relevancia de considerar las compensaciones se traslada a los beneficios que generan en su aplicación efectiva y justa. De las que podemos destacar, serían las siguientes: Un ambiente laboral sano, mayor productividad, eficiencia en las actividades, mejorar la marca empleadora y promover el sentido de pertenencia (BUK, 2022).

Tipos de compensaciones:

La asignación de compensaciones puede ser monetaria y no monetaria, siendo estos factores que intervienen y dinamizan el mercado laboral con el fin de atraer al mejor talento humano, gestionando la retención del personal y su nivel de satisfacción (Bedodo & Giglio, 2006).

Monetaria

En el panorama laboral, las compensaciones se refieren al pago monetario por el trabajo realizado de un empleado, esto tiene relación con el salario, bonificaciones, etc. Asimismo, la empresa al ofrecer una remuneración acorde o por encima del mercado, se convierte en un referente de su entorno y atractiva para los talentos disponibles (Caldera & Giraldo, 2013).

No monetaria

De Acuerdo a Fuchs y Sugano (2009), concluyen en su investigación que la remuneración del personal es un factor relevante, pero precisan que no es determinante en la retención del personal.

Las empresas, como parte estratégica de la gestión del talento, implementan diversos programas no monetarios los cuales contribuyen en gran medida en la retención de los empleados en una organización. Varios de estos planes no implican altos costos, por el contrario, pueden conseguirse a través de convenios, alianzas u otros mecanismos accesibles para la empresa. Así, por ejemplo, pueden implantarse los siguientes beneficios: Flexibilidad en los horarios laborales, desarrollo de línea de carrera, espacios de descanso y recreación del personal, talleres de manejo del estrés, entre otros (Sodexo, 2022)

CAPÍTULO 4. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En primer lugar, se procedió con la recopilación y análisis exhaustivo de investigaciones y estudios que abordan sobre los factores de índice de rotación. Para este propósito, se utilizó una muestra de 32 documentos científicos recopilados de las bases de datos Scopus y WOS. Estos estudios se centran en explorar los factores de índice de rotación. Además, se llevó a cabo una base de datos sobre los cuartiles asignados a las revistas empleadas para el presente trabajo, además se rescató el tipo de estudio, las teorías empleadas, los temas abordados, los hallazgos y las conclusiones principales de los artículos científicos.

Cabe destacar que todos los documentos redactados en inglés proporcionan contribuciones valiosas tanto para el objetivo general como para los objetivos específicos del estudio. En consecuencia, se llevó a cabo un análisis estructurado que consideró las premisas teóricas, la metodología empleada y los hallazgos significativos de las variables investigadas. Este análisis se ejecutó con el fin de establecer una base metodológica sólida para la investigación y examinar los resultados significativos presentados en las revistas por distintos autores.

No obstante, algunos artículos científicos examinados se enfocaron en la investigación de bases teóricas de índice de rotación, mientras que otros se dedicaron a describir investigaciones específicas sobre los factores que intervienen en ello y la importancia de los factores como clima organizacional, satisfacción organizacional, comportamiento organizacional y otros componentes relevantes para la retención de talento humano en diversas organizaciones. Este análisis se llevó a cabo mediante una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos años. Adicionalmente, se realizó un metaanálisis como parte de la revisión, ya que se abordaron conceptualizaciones

proporcionadas por los distintos autores, donde se evaluó la metodología empleada, las revisiones de literatura y se detallaron los principales hallazgos conseguidos en relación a factores de índice de rotación.

4.1. Resumen histórico

Las fuentes teóricas de los siguientes autores, sobre los factores del índice de rotación que se basa en la Teoría del Compromiso Organizacional, la cual se centra en el grado de compromiso que los empleados sienten hacia la organización, por lo que se sugiere que aquellos que tienen un alto nivel de compromiso son menos propensos a abandonar la empresa, como se detalla en la siguiente tabla 3:

Tabla 3

Teoría que respalda a la variable factores del índice de rotación

Teoría del Compromiso Organizacional
Es un marco conceptual que se enfoca en la conexión afectiva, normativa y de continuidad que los empleados pueden tener con su organización, el cual fue desarrollado por Meyer y Allen. Li et al. (2020); McDermid et al. (2020); Park y Ko (2020); Ivanova (2019); Yoon (2020); Barbee et al. (2018); Vatwani y Hill (2018)

Nota. Elaborado en relación a la base de datos de Scopus

Asimismo, el estudio también exploró las perspectivas de otros autores que ofrecen una sobre el concepto concerniente con la variable de factores del índice de rotación.

De acuerdo a Diener et al. (2020) los factores que influyen en el índice de rotación, también es conocido como tasa de rotación de empleados, son diversos y comprenden aspectos relacionados con la satisfacción laboral, el entorno de trabajo y la relación entre los empleados y la organización. El costo humano y financiero de la rotación laboral ha llevado a una atención significativa, donde se examina la profundidad de una variedad de componentes que influyen en la decisión de los empleados de permanecer o abandonar una empresa (Vizano et al., 2021). Asimismo, Chiat y Panatik (2019) señalan que la desventaja

de los factores del índice de rotación es que puede generar la pérdida de talento, la disrupción en la continuidad operativa y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. Siendo los factores que contribuyen al índice de rotación son multifacéticos e incluyen el clima laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, la compensación y beneficios, el equilibrio entre trabajo y vida, las relaciones con la gerencia, la estabilidad de la empresa, la cultura organizacional y el reconocimiento/recompensas (Belete, 2018; Carver & Darling, 2019).

En tal sentido, se ha identificado la importancia del clima laboral, que envuelve la calidad de las relaciones interpersonales y el apoyo de la dirección (Li et al., 2019). El desarrollo profesional también juega un papel crucial, ya que los empleados valoran las oportunidades de crecimiento y aprendizaje (Chung et al., 2021). La compensación y beneficios competitivos son determinantes en la retención, al igual que el equilibrio entre trabajo y vida personal (Ayodele et al., 2020). Las relaciones con la gerencia, el liderazgo efectivo y la estabilidad y proyección de la empresa también figuran como factores clave (Hussain & Xian, 2019). La cultura organizacional y la alineación de valores son elementos que pueden afectar la satisfacción de los empleados y, por ende, su permanencia en la organización (Ma et al., 2022; Santhanam & Srinivas, 2019). La falta de reconocimiento y recompensas por el desempeño destacado es otro factor que contribuye a la insatisfacción laboral y, por ende, a la rotación (Ramlawati et al., 2021; Shah et al., 2020). En suma, Cao et al. (2021) mencionan que la comprensión de estos factores se ha convertido en un enfoque esencial para las organizaciones, ya que les permite desarrollar estrategias informadas para mejorar la retención de talento y crear entornos laborales más saludables y productivos.

Por ende, las nociones tradicionales sobre rotación deben ser mejoradas incitando a optimizar la satisfacción laboral de los colaboradores, el compromiso organizacional y

evaluar la percepción del liderazgo (Hernández et al., 2022; Minor et al., 2019). De tal modo, deben ser examinados dichos factores, para comprender las razones detrás de la rotación, además de proporcionar a las empresas estrategias informadas para fortalecer la retención de talento y tener ambientes laborales estables y productivos (Setyorini et al., 2023).

La tabla 4 muestra los factores del índice de rotación que han propuesto diferentes autores. Por ende, se expone que el índice de rotación es un problema en el sector empresarial que buscan dar a conocer los factores que influyen en la permanencia del colaborador.

Tabla 4
Conceptos de factores del índice de rotación

Autor(es)	Año	Concepto
Carver-Thomas & Darling-Hammond	2019	El índice de rotación en el ámbito laboral es influenciado por diversos factores que impactan directamente en la permanencia de los empleados en una organización.
Belete	2018	Los factores que se incluyen es la satisfacción laboral, donde el grado de contento y realización en el trabajo puede ser determinante.
Barbee et al.	2018	Uno de los factores importantes es el compromiso organizacional, el cual juega un papel crucial, abordando la conexión emocional y normativa que los empleados sienten hacia la empresa.
Ayodele et al.	2020	La comprensión y gestión efectiva de estos factores son esenciales para desarrollar estrategias que fomenten la retención de talento y creen ambientes laborales positivos y productivos.
Chiat & Panatik	2019	Son elementos o condiciones que influyen en la frecuencia con la que los empleados abandonan una organización, estos factores pueden variar y ser multifacéticos, afectando la decisión de los empleados de permanecer en su puesto de trabajo o buscar oportunidades en otro lugar.

Los factores del índice de rotación se refieren a las condiciones o elementos que afectan la frecuencia con la que los empleados de una organización deciden dejar sus puestos de trabajo. Estos factores son diversos y abarcan aspectos como la satisfacción laboral, la conexión emocional con la organización, la compensación y beneficios, las oportunidades de desarrollo profesional, la calidad de las relaciones con la gerencia, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la estabilidad financiera de la empresa y la cultura organizacional. Dichas definiciones se reflejan en la tabla 4 donde se concentran los siguientes fundamentos de los factores del índice de rotación:

De tal modo se afirma que: son los elementos que influyen en la decisión de los trabajadores de quedarse o buscar oportunidades en otro lugar.

Por tanto, la comprensión de estos factores es fundamental para que se implementen estrategias efectivas de retención de talento y crear un ambiente laboral positivo y motivador dentro de una organización.

4.2. Metodología

En base a los artículos revisados, se observa que la mayoría de ellos emplea un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional. Esto se puede observar en el trabajo de Chung et al. (2021) donde manejaron un estudio de enfoque cuantitativo y correlacional, además trabajaron con una muestra de 120 trabajadores de una empresa en India, a fin de medir su percepción sobre porque optan por renunciar a la organización y deciden irse a otras. En el cual usaron preguntas para medir la satisfacción de los colaboradores con la Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota (MJS). En caso de Choi y Shin (2022) utilizaron el cuestionario de Evaluación de Trabajo General para medir la satisfacción de los colaboradores, a fin de reducir la tasa de índice de rotación de personal en una fábrica, donde tomó como muestra a 80 trabajadores, con un análisis cuantitativo y de tipo descriptivo.

Por su lado, Shah et al. (2020) utilizó la Escala de Equilibrio Trabajo-Vida de Kalliath y Brough como instrumento y una entrevista, siendo valiosos para evaluar la percepción de los colaboradores sobre su equilibrio entre trabajo y vida personal, a fin de que tengan un buen rendimiento laboral y no se fomente la rotación en la empresa. Se empleó un enfoque mixto y fue correlacional y bajo un diseño no experimental.

A continuación, se expone el enfoque de los estudios conseguidos relacionados con factores del índice de rotación, el cual se aprecia en la siguiente tabla 5:

Tabla 5

Alcance de estudio de los artículos enfocados a la variable factores del índice de rotación

Enfoque de estudio	Total de artículos	% de Artículos
Cuantitativo	16	50%
Cualitativo	13	41%
Mixto	3	9%
Total	32	100%

Nota. Elaborado en relación a la base de datos Scopus.

Con el propósito de identificar la metodología empleada, se hizo referencia al trabajo de Fu et al. (2022), quienes desarrollaron un estudio cuantitativo para analizar los enfoques de rotación de colaboradores. Asimismo, la investigación de Ayodele et al. (2022) trabajó un estudio de tipo cuantitativo, demostrando un enfoque positivista, además en la mayoría de estudios se realizaron encuestas a fin de conocer la percepción de los colaboradores, siendo en su mayoría estudios correlacionales y en pocos casos se emplearon trabajos de tipo explicativo.

Por tanto, se ha desarrollado una tabla detallada donde se especifican las orientaciones de cada estudio. Dado que la mayoría de los estudios se centran en métodos cuantitativos, los cuales resultan importantes por tener contenidos numéricos de porcentajes en relación al tema, en comparación de las cualitativas donde solo describen a la variable utilizando en ciertos casos entrevistas y muy pocos fueron seleccionados de trabajos de

enfoque mixto, dado que resultó un poco más escaso este tipo de metodología aplicada en los artículos científicos de dicha temática investigada. De esta manera, se presenta la siguiente tabla 6 sobre los enfoques de estudio:

Tabla 6

Enfoque de la investigación

Cuantitativo	Cualitativo	Mixto
Diener et al., (2020); Vizano et al., (2021); Choi & Shin (2022); Setyorini et al. (2023); Fu et al. (2022); Santhanam & Srinivas (2019); Romaiha et al., (2023); Ramlawati et al. (2021); McDermid et al. (2020); Park & Ko (2020); Minor et al. (2019); Matsuo et al. (2021); Ma et al. (2022); Hussain & Xian (2019); Chung et al. (2021); Hernández-Urcera et al. (2022)	Chiat & Panatik (2019); Carver & Darling (2019); Cao et al. (2021); Belete (2018); Barbee et al. (2018); Kurniawaty et al. (2019); Li et al. (2020); Li et al. (2019); McCarthy et al. (2019); Wang et al. (2022); Yoon et al. (2020); Zhao et al. (2022); Suraiho et al. (2021)	Vatwani & Hill (2018); Shah et al. (2020); Ayodele et al. (2020)

Nota. Elaborado en relación a la base de datos Scopus.

De acuerdo a la tabla 6 se manifiesta que la mayoría de estudios adoptan un enfoque cuantitativo, en segundo lugar, con 13 artículos están los del enfoque cualitativo; mientras que un reducido número de autores optó por trabajar bajo un enfoque mixto. Esta tendencia puede indicar por la preferencia de los investigadores hacia el uso de encuestas y representaciones numéricas como herramientas fundamentales para llevar a cabo sus estudios sobre el tema investigado.

4.3. Principales hallazgos

Entre los resultados comunes se destaca la importancia crítica de la satisfacción laboral, donde un nivel insatisfactorio puede desencadenar la rotación. Además, el compromiso organizacional emerge como un factor crucial, ya que los empleados con un fuerte apego emocional y lealtad tienden a mostrar una menor propensión a abandonar sus puestos (Carver & Darling, 2019; Fu et al., 2022). La calidad del liderazgo y las

oportunidades de desarrollo profesional también se identifican como factores significativos, afectando la retención de talento (Minor et al., 2019). La percepción de la cultura organizacional, la equidad en la compensación y beneficios, y la conciliación entre trabajo y vida personal también se destacan como elementos determinantes. Estos hallazgos subrayan la necesidad de enfoques integrales en la gestión de recursos humanos para abordar la complejidad de la rotación de los trabajadores (Carver & Darling, 2019; Belete, 2018).

No obstante, se aborda que muchas empresas están respondiendo a estos hallazgos implementando políticas y prácticas centradas en mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados (Matsuo et al., 2021). Estrategias como el desarrollo profesional continuo, programas de bienestar, y la promoción de una cultura laboral positiva están siendo adoptadas con mayor frecuencia para abordar estos factores y fomentar la retención de empleados en un entorno competitivo y dinámico (Li et al., 2020).

Cabe destacar que, frente a los desafíos que presenta el índice de rotación en empresas, las organizaciones han implementado una variedad de estrategias para retener y fomentar el compromiso de sus empleados (Shah et al., 2020). En primer lugar, se ha observado un fuerte énfasis en mejorar la satisfacción laboral a través de encuestas y retroalimentación constante, permitiendo a las empresas abordar áreas problemáticas y mejorar el entorno laboral. Además, el desarrollo profesional se ha convertido en una prioridad, con la oferta de oportunidades de crecimiento, capacitación y planes de carrera bien estructurados. La flexibilidad laboral, incluyendo políticas de trabajo remoto y horarios flexibles, ha ganado prominencia para adaptarse a las cambiantes expectativas de los empleados (Li et al., 2019). Las empresas también están revisando y ajustando sus políticas de compensación y beneficios para mantenerse competitivas en el mercado laboral (Cao et al., 2021). La atención al bienestar, con programas que abordan la salud física y mental, se

ha vuelto esencial para promover un ambiente de trabajo saludable (Belete, 2018). Por último, se vienen implementando constante evaluación y mejora de la cultura organizacional, junto con la implementación de procesos de feedback continuo, están siendo prioritarias para fomentar una conexión más profunda entre los empleados y la empresa (Ayodele et al., 2020).

Por consiguiente, según lo documentado en varios artículos especializados como de Hussain y Xian (2019) en sus resultados hallaron que la rotación de personal refleja una problemática recurrente en diversas empresas, donde destacan una serie de factores influyentes en la rotación de personal, que van desde la falta de desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento, hasta la insatisfacción con la cultura organizacional. Por su lado, Cao et al. (2021) tuvieron como hallazgo que la tendencia observada indica que la percepción del liderazgo y la falta de reconocimiento pueden desempeñar un papel determinante en la decisión de los empleados de abandonar una organización. Asimismo, se evidencia que la implementación de programas efectivos de retención del talento y estrategias que fomenten un ambiente laboral positivo pueden contrarrestar significativamente la rotación de personal (Minor et al., 2019; McDermid et al., 2020). En conclusión, la comprensión de estos hallazgos proporciona a las empresas una base sólida para abordar los desafíos asociados con la rotación de personal y trabajar hacia la creación de entornos laborales más satisfactorios y estables.

Por otro lado, en las investigaciones se abordan como hallazgo que la remuneración tiene un impacto en la rotación de personal, por ello indican que la insatisfacción salarial representa un factor significativo en la decisión de los empleados de abandonar una empresa, destacando la importancia de establecer políticas de compensación competitivas (Carver & Darling, 2019; Fu et al., 2022; Vizano et al., 2021). Además, se observa que la percepción

de equidad salarial en las empresas y la falta de transparencia en la estructura de remuneración contribuyen a la insatisfacción laboral y, por ende, a un aumento en la rotación de personal (Ma et al., 2022). Por tanto, conexión directa entre la compensación y la retención del talento es subrayada, resaltando la necesidad de estrategias que alineen la remuneración con el valor y el desempeño de los empleados (Choi & Shin, 2022; Chung et al., 2021; Kurniawaty et al., 2019). Dichos resultados en la mayoría de investigaciones enfatizan la importancia de un enfoque integral en la gestión de recursos humanos, donde la remuneración justa y competitiva se posiciona como un elemento clave para mitigar la rotación de personal y promover la estabilidad laboral (Park & Ko, 2020; Suraihi et al., 2021).

Seguidamente, según los descubrimientos de los artículos se halla la influencia del personal competente en la rotación laboral, donde destacan la importancia estratégica de contar con equipos altamente competentes para reducir la tasa de rotación (Zhao et al., 2022). Se ha constatado que la presencia de talento calificado no solo eleva el rendimiento organizacional, sino que también actúa como un factor clave para retener empleados (Chung et al., 2021). La investigación Hernández et al. (2022) señala que la falta de oportunidades para el desarrollo profesional y la percepción de estancamiento pueden contribuir a la pérdida de personal competente en las empresas. Además, en los hallazgos de Setyorini et al. (2023) sugieren que la implementación de programas de capacitación continua y estrategias de desarrollo personalizado puede ser fundamental para fomentar la lealtad y compromiso de los empleados altamente competentes, contrarrestando así los efectos negativos de la rotación. Por esto, los estudios abordan la necesidad de una gestión integral del talento que no sólo atraiga a profesionales competentes, sino que también se esfuerce por retenerlos a través de oportunidades de crecimiento y desarrollo continuo (Wang et al., 2022; Belete, 2018).

Por último, en los distintos artículos que abordan en el tema se han encontrado el impacto que existe de las condiciones de trabajo en la rotación de personal, donde resaltan la relevancia crítica de un entorno laboral favorable para la retención de personal en las diversas empresas grandes y pequeñas de diferentes sectores (Kurniawaty et al., 2019). Igualmente, los hallazgos indican que factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de equilibrio entre vida laboral y personal, y la ausencia de un ambiente laboral saludable están directamente asociados con tasas más altas de rotación de personal (Choi & Shin, 2022). La insatisfacción con las condiciones laborales emerge como un impulsor significativo de la decisión de los empleados de buscar oportunidades en otros lugares (Ma et al., 2022). Además, los estudios sugieren que la promoción de prácticas laborales flexibles, el apoyo al bienestar emocional y la creación de un clima organizacional positivo son elementos esenciales para contrarrestar los efectos negativos de las condiciones de trabajo desfavorables en la retención de talento (Chiat & Panatik, 2019; McCarthy et al., 2020; Romaiha et al., 2023) Por esta razón, recalcan la importancia de que las empresas logren abordar proactivamente las condiciones laborales para promover la estabilidad y la satisfacción de los colaboradores en su centro laboral (Suraihi et al., 2021; Matsuo et al., 2021).

CAPÍTULO 5. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

5.1. Descripción de la Empresa

Alimencorp es una empresa peruana líder en el rubro del *rendering* y especialista en la elaboración de harinas proteicas de origen animal con altos estándares de calidad, siendo una alternativa de solución nutricional para la industria de la crianza intensiva y cuidando el medio ambiente (Alimencorp, 2023).

Asimismo, su local productivo se encuentra ubicado en Chilca. Alimencorp, cuenta con todas las exigencias legales y habilitaciones correspondientes para su operación. Adicionalmente, ha logrado diversas certificaciones que avalan la calidad de su producto como son: ISO 9001:2015, HACCP y prerrequisitos (Barragán et al.,2021).

La empresa Alimencorp identificó que el valor de la crianza intensiva en nuestro país cada vez es más importante, siendo pioneros y gestores en el desarrollo de harinas proteicas con alto valor nutricional (Alimencorp, 2023). Los productos que ofertan son los siguientes: Proteika, Haricar y Plumas Hidrolizadas.

5.1.1. Valores de la Organización

Parte de la visión que posee la empresa Alimencorp, esta se enfoca en la gestión de personas y el desarrollo de los talentos humanos. Por ello, se busca que nuestros colaboradores tomen importancia en inculcar y desplegar los siguientes valores: Innovación, Compromiso, Mejoramiento Continuo, Responsabilidad e Integridad

5.1.2. Misión

“Brindar soluciones innovadoras de alto desempeño para la nutrición animal”
(Alimencorp, 2023).

5.1.3. Visión

“Ser una empresa líder e innovadora en brindar soluciones nutricionales a nivel nacional e internacional” (Alimencorp, 2023).

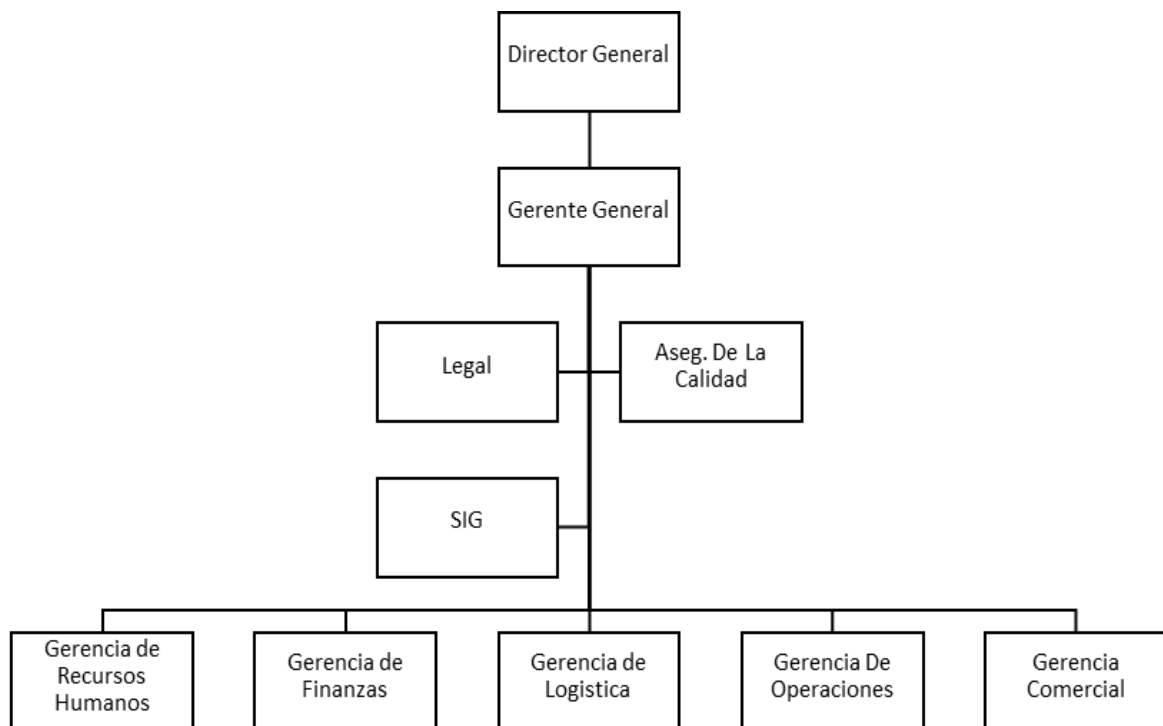
5.1.4. Propuesta valor

- Efectividad
- Inocuidad
- Estandarización
- Trazabilidad

5.1.5. Estructura organizacional general

Figura 1

Organigrama de la empresa Alimencorp



Nota. Empresa Alimencorp.

5.1.6. Estructura organizacional del área de producción

La actividad y giro principal que desarrolla la empresa Alimencorp, radica en los procesos operativos y producción, en este sentido, se destaca la gerencia de operaciones como principal pilar dentro de la organización, siendo el área de producción a la cual nos centraremos.

Tabla 7

Estructura Orgánica del área de Operaciones-Producción de la Empresa Alimencorp

	Planner de Operaciones
	Jefe de Producción
Gerente de Operaciones	Supervisor de Producción
	Encargado de Área
	Operador de Maquinaria
	Operario de Producción

5.1.7. Manual de organización y funciones de los operarios de producción

El manual de organización y funciones de los operarios de producción está estructurado según se detalla:

Datos Generales

Cargo: Operario de Producción

Área: Producción

Gerencia: Operaciones

Reporta a: Encargado de área y Supervisor de producción

Funciones Generales

1. Recepción adecuada de herramientas solicitadas a almacén.
2. Almacenar de manera ordenada y limpia los insumos para la producción (Antioxidante)
3. Coordinar con el encargado de Digestores: vacaciones, cambios de turno y/o permiso
5. Comunicar al encargado de secado Digestores cualquier incidencia o fallo de equipo.

Funciones Específicas

1. Participación de charla de seguridad de 10 minutos
2. Mantener orden y limpieza del área
3. Cumplir con los estándares de Procesos, Calidad, Seguridad y Medio ambiente.
4. Realizar el traslado de la materia prima e insumos al transportador helicoidal alimentador a los digestores
5. Coordinar con el encargado y/o supervisor de tareas a realizar en el área.
6. Realizar inspección visual y sensorial de la materia prima e informar a su jefe inmediato cualquier contaminante
7. Uso adecuado constante de EPP 's durante jornada laboral.
8. Identificación de harina procesada y llevada a la siguiente área.
9. Verificación de cantidad adecuada de harina procesada saliente de secador hacia molino

10. Suministrar la porción de harina requerida para la etapa de molienda de acuerdo con la capacidad de carga de los TH alimentadores de los molinos.

11. Medición de bactericida y antioxidante utilizado en los diversos productos procesados.

12. Apilamiento correcto en el almacén de producto terminado.

13. Identificación del correcto suministro de bactericidas y/o antioxidante a los diferentes productos elaborados

Prohibiciones

Se brinda el detalle de las actividades que no están permitidas y el uso de herramientas que se les permite dentro de planta

- Ingresar a los espacios con restricción.
- Uso de equipo celular
- Uso de Aretes, Anillos, alhajas
- Ingresar a otras áreas donde no pertenecen (por motivo de evitar la contaminación cruzada)

Relaciones internas

Los operarios de producción tienen como objetivo brindar soporte de forma operativa y el suministro de materia prima en los distintos procesos, por ello, mantienen constante comunicación con las diversas áreas para el cumplimiento de sus funciones, siendo los puestos principales con los que se relaciona de manera relevante:

- Encargados de área
- Asistente de Producción
- Supervisor de producción

- Analista de Bienestar de Social

Relaciones externas

Los operarios de producción como parte de su desarrollo y proceso para potenciar sus habilidades interactúan con los diversos exponentes que brindan charlas, talleres y capacitaciones, así como diversas entidades de auditorías y entes fiscalizadores para la medición de distintos controles, con los que se relaciona de manera relevante:

- Proveedores de suministros
- Entidades educativas
- Entidades de auditoría interna y externa
- Entidades fiscalizadoras y gubernamentales

Formación profesional

La persona que se desempeñe como operario de producción debe contar como mínimo el nivel de primaria completa.

Experiencia

Para ocupar la vacante de Operario de producción no se exige experiencia.

Competencias necesarias

Las competencias necesarias para desempeñarse como operario de producción son: saber trabajar en equipo, saber respetar las normas de seguridad, ser responsable y saber cumplir sus tareas en el tiempo.

Evaluación de Desempeño

Se realiza de acuerdo con el estado de contratación del colaborador:

- Contratación indeterminada: Su evaluación se aplicará de forma semestral.

- Contratación a plazo fijo: Se le realizará su evaluación previa a la culminación de su contrato, el mismo que será influyente para determinar su continuidad.

Los indicadores laborales se distribuyen en:

- a. Competencias funcionales (peso de 25%): Hábitos y conocimientos aprendidos que la persona aplica y desarrolla favorablemente.
- b. Competencias comportamentales (peso de 50%): Comportamientos que demuestra el trabajador en su desempeño laboral y a las normas laborales.
- c. Competencias conductuales (peso de 25%): Formas de ser y comportamiento frente a sus relaciones interpersonales en el grupo.

Las escalas por aplicar en el resultado son las siguiente:

Tabla 8

Escala de calificación de Evaluación de Desempeño

Calificación	Puntaje
Deficiente	0 - 49
Regular	50 - 64
Bueno	65 - 84
Muy Bueno	85 - 100

Nota. Empresa Alimencorp

CAPÍTULO 6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo de investigación

La investigación se orienta hacia el tipo básico, ya que se centra en la comprensión teórica de modelos, principios y conceptos existentes para contrastarlos con la realidad específica del alto índice de rotación en el área de producción de la empresa Alimencorp. El propósito es generar nuevos conocimientos y contrastar las teorías que contribuyan a entender los factores que explican un fenómeno y, por ende, desarrollar estrategias efectivas para reducir la rotación en el futuro (Hernández & Mendoza, 2018).

6.2. Enfoque de investigación

Se optará por un enfoque cuantitativo en esta investigación, ya que implica la utilización de la información recopilada para realizar mediciones numéricas de los datos. De esta manera, se respaldaron los resultados a través de un análisis estadístico (Hernández et al., 2014). En otras palabras, se cuantificarán y medirán los datos obtenidos sobre los factores o dimensiones que explican el elevado índice de rotación en el área de producción de la empresa Alimencorp. Este análisis numérico se llevará a cabo con el objetivo de obtener resultados sólidos y proporcionar bases para prever comportamientos futuros y desarrollar estrategias efectivas para reducir la rotación en el futuro.

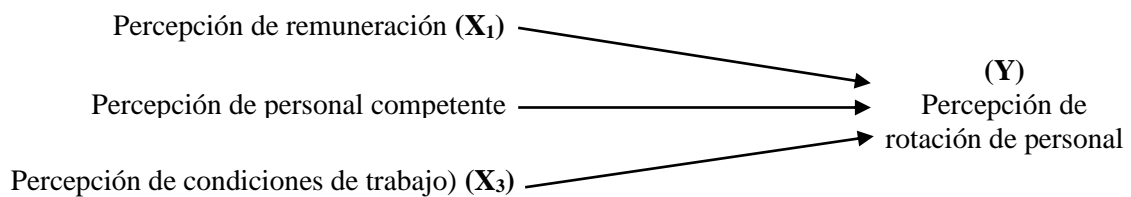
6.3. Nivel de investigación

La investigación adoptará un nivel correlacional causal, buscando evaluar la relación de impacto entre los factores identificados en el alto índice de rotación en el área de producción de la empresa Alimencorp. Según la perspectiva de (Hernández & Mendoza 2018; Hernández et al., 2014), el nivel correlacional causal busca evaluar el grado de

asociación, causalidad o impacto entre dos o más variables. Los factores de interés incluyen las variables independientes; (X_1) percepción de remuneración, (X_2) percepción de personal competente, y (X_3) percepción de condiciones de trabajo (Chiavenato, 2009) y (X_4) edad, (X_5) sexo y (X_6) antigüedad laboral (Barbee et al., 2018; Chiat & Panatik, 2019). A través de técnicas estadísticas, se analizará el grado de asociación, causalidad o impacto entre estos factores para comprender cómo contribuyen a la problemática de la variable dependiente (Y) rotación del personal en el contexto específico de la empresa. Este análisis proporcionará una base sólida para desarrollar estrategias efectivas destinadas a reducir la rotación en el futuro. El esquema de investigación se aprecia en la figura 2:

Figura 2

Esquema correlacional causal



Nota. Adaptado de Hernández et al. (2014) y Hernández y Mendoza (2018) variable independiente (X_1, X_2, X_n) y variable dependiente (Y) percepción de rotación de personal.

6.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación seleccionado para este estudio sobre los factores que explican el elevado índice de rotación en el área de producción de la empresa Alimencorp, es no experimental. Esto implica que se llevará a cabo una observación, análisis y medición de las variables en su entorno natural, sin modificar de manera intencional su impacto en otras variables (Hernández & Mendoza, 2018). Además, se caracterizará como transeccional

o transversal, lo que significa que la recopilación de datos y su medición se realizarán en un solo momento (Hernández et al., 2014). En este contexto, se recolectarán respuestas y datos relativos a los factores: (X₁) percepción de remuneración, (X₂) percepción de personal competente, y (X₃) percepción de condiciones de trabajo (Chiavenato, 2009) y (X₄) edad, (X₅) sexo y (X₆) antigüedad laboral (Barbee et al., 2018; Chiat & Panatik, 2019), que explican la percepción de rotación del personal en el área de producción, en un único momento para llevar a cabo el análisis necesario.

6.5. Población

Para Arias et al. (2022) la población son los casos, definida, limitada y sobre todo tiene que ser accesible, para poder ser aplicado a la muestra en estudio, cumpliendo con una cierta característica y están predeterminados. La población en este estudio la conforman los operarios del área de producción que son 100 operarios.

6.6. Muestra

Bernal (2017) precisa que es la proporción seleccionada de una población, quienes poseen determinadas características homogéneas, permitiendo ser generalizados a toda la población. La muestra de estudio la conforman los operarios del departamento de producción que son 100 operarios. Cuando se elige a toda la población para ser la muestra es conocido como un censo, para Martínez (2021) precisa que el censo es cuando toda la población es parte de la muestra, por ser considerada accesible.

6.7. Técnicas de Recolección de Información

La técnica empleada para analizar los factores que contribuyen al elevado índice de rotación en el área de producción de la empresa Alimencorp se basa en una encuesta

diseñada específicamente para este propósito. La encuesta es utilizada como técnica de investigación para recopilar los datos mediante preguntas o interrogantes que se realizan a la muestra. El fin de esta técnica es reunir datos o información sistemática y estructurada acerca de las opiniones, percepciones, actitudes, experiencias u otras características (Hernández & Mendoza, 2018). Al respecto, la encuesta de medición de la percepción de rotación de personal consta de 15 reactivos distribuidos en tres factores claves: remuneración, personal competente y condiciones de trabajo, las cuales son:

Para la variable de percepción de remuneración en base a dos dimensiones, se abordan aspectos relacionados con la percepción sobre la remuneración (ítems 1), la escala remunerativa (ítems 2), percepción de los incentivos económicos (ítems 3), las comisiones o bonos (ítems 4) y los descuentos remunerativos (ítems 5) (Chiavenato, 2009).

La variable de percepción de personal competente en base a dos dimensiones evalúa factores como la percepción de la experiencia laboral (ítem 6), las capacitaciones (ítem 7), el nivel de conocimientos (ítem 8), percepción del trabajo en equipo (ítem 9) y la responsabilidad en el trabajo (ítem 10) (Chiavenato, 2009).

La tercera variable en base a dos dimensiones mide, la percepción de condiciones de trabajo, considera ítems relacionados con instalaciones de trabajo cómodas (ítem 11), recursos y materiales (ítem 12), percepción de las actividades de confraternidad (ítem 13), clima organizacional (ítem 14) y confianza en su capacidad (ítem 15) (Chiavenato, 2009).

La escala de medición utilizada clasifica mediante la escala ordinal tipo Likert se estructura con las opciones: 1 (De acuerdo), 2 (Ni de acuerdo ni desacuerdo) y 3 (Desacuerdo). Una "escala" en el contexto de la investigación y la medición se refiere a un conjunto de ítems o categorías organizadas de manera estructurada para cuantificar o

cualificar un fenómeno específico. Estas escalas se utilizan para asignar valores o categorías a las respuestas de los participantes en un estudio, permitiendo así la cuantificación y comparación de datos (Ramírez, 2019).

Este cuestionario se ha diseñado con base en la experiencia y metodología propuesta por los autores de las variables independientes y dependiente: (X₁) percepción de remuneración, (X₂) percepción de personal competente, y (X₃) percepción de condiciones de trabajo (Chiavenato, 2009) y (X₄) edad, (X₅) sexo y (X₆) antigüedad laboral (Barbee et al., 2018; Chiat & Panatik, 2019) y (Y) percepción de rotación del personal (Chiavenato, 2009), adaptándose específicamente a la realidad y necesidades de los colaboradores del área de producción en Alimencorp.

6.8. Instrumentos de Recolección de Información

Los instrumentos utilizados para evaluar la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp y para buscar formas de reducirlo en el futuro se han adaptado específicamente para este propósito. Un "cuestionario" se refiere a la herramienta o medio específico que se utiliza para recopilar datos o información en un estudio de investigación (Niño, 2019). En este contexto, se ha diseñado un cuestionario operacional que explica a la variable de percepción de rotación de personal, la cual se conceptualiza como la consecuencia de reponer a los empleados que se retiran de la organización (Chiavenato, 2009).

El cuestionario de medición consta de 3 ítems (a, b y c), que son: (X₄) edad, (X₅) sexo y (X₆) antigüedad laboral (Barbee et al., 2018; Chiat & Panatik, 2019), y luego de 15 ítems conformado por: (X₁) percepción de remuneración (1,2,3,4,5 ítems), (X₂) percepción de personal competente (6,7,8,9,10 ítems), y (X₃) percepción de condiciones

de trabajo (11,12,13,14,15 ítems) (Chiavenato, 2009), y finalmente, (Y) percepción de rotación del personal (Chiavenato, 2009) (16,17,18,19 ítems). Este cuestionario se aplicó para obtener percepciones y evaluaciones detalladas de los empleados en relación con la rotación de personal en el área de producción. Los resultados recopilados proporcionaron información valiosa para identificar áreas de mejora e implementar estrategias efectivas con el objetivo de reducir el índice de rotación en el futuro.

6.9. Estadístico

Los datos recopilados fueron sometidos a un análisis detallado que abarcó tanto la estadística descriptiva como la inferencial, con el objetivo de comprender los factores que explicaban el alto índice de rotación en el área de producción de la empresa Alimencorp.

En la fase de análisis descriptivo, se emplearon diversas técnicas como tablas de frecuencia y gráficos porcentuales. Estas herramientas permitieron comprender la distribución de las respuestas de los empleados en relación con los factores asociados con la rotación del personal.

En cuanto al análisis inferencial, se utilizó la regresión logística ordinal (RLO) para evaluar las hipótesis causales planteadas, considerando que las variables fueran categóricas de tipo ordinal. También se realizó la contrastación de hipótesis se llevó a cabo con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, y la magnitud del efecto de la variable independiente sobre la dependiente se determinó mediante estadísticos como Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden (Díaz, 2022; Hernández & Mendoza, 2018).

Las variables en consideración fueron: (X_1) percepción de remuneración, (X_2) percepción de personal competente, y (X_3) percepción de condiciones de trabajo (Chiavenato, 2009) y (X_4) edad, (X_5) sexo y (X_6) antigüedad laboral (Barbee et al., 2018;

Chiat & Panatik, 2019) y (Y) percepción de rotación del personal (Chiavenato, 2009). Los participantes marcaron sus respuestas en una escala de evaluación que incluía "De acuerdo" (3), " Ni de acuerdo ni desacuerdo" (2) y "Desacuerdo" (1). El análisis resultante proporcionó una comprensión profunda de los factores que contribuyen a la alta rotación en el área de producción de Alimencorp.

CAPÍTULO 7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

7.1. Presentación

Luego de haber aplicado el instrumento de investigación a los trabajadores de la empresa Alimencorp, para evaluar la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación para efectos de reducirlas en el futuro, se obtuvieron los siguientes resultados.

7.2. Análisis e interpretación por ítems

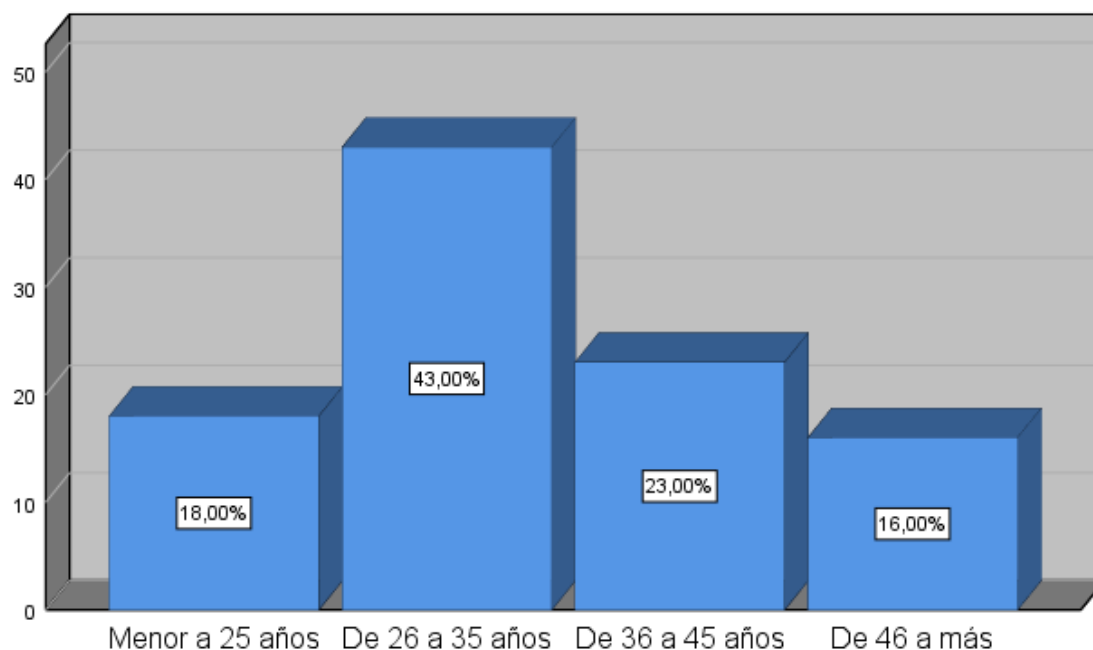
Tabla 9

Edad

Rango de Edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 25 años	18	18,0
De 26 a 35 años	43	43,0
De 36 a 45 años	23	23,0
De 46 a más	16	16,0
Total	100	100,0

Figura 3

Edad



De la encuesta realizada a 100 trabajadores del área de producción en la empresa Alimencorp; en la tabla 9 y figura 3, donde podemos apreciar que el 23% manifiestan que tienen una edad de 36 a 45 años; mientras que el 18% manifiestan que tienen una edad menor a 25 años; asimismo el 43% señalan que tienen una edad de 26 a 35 años y 16% son de 46 a más años.

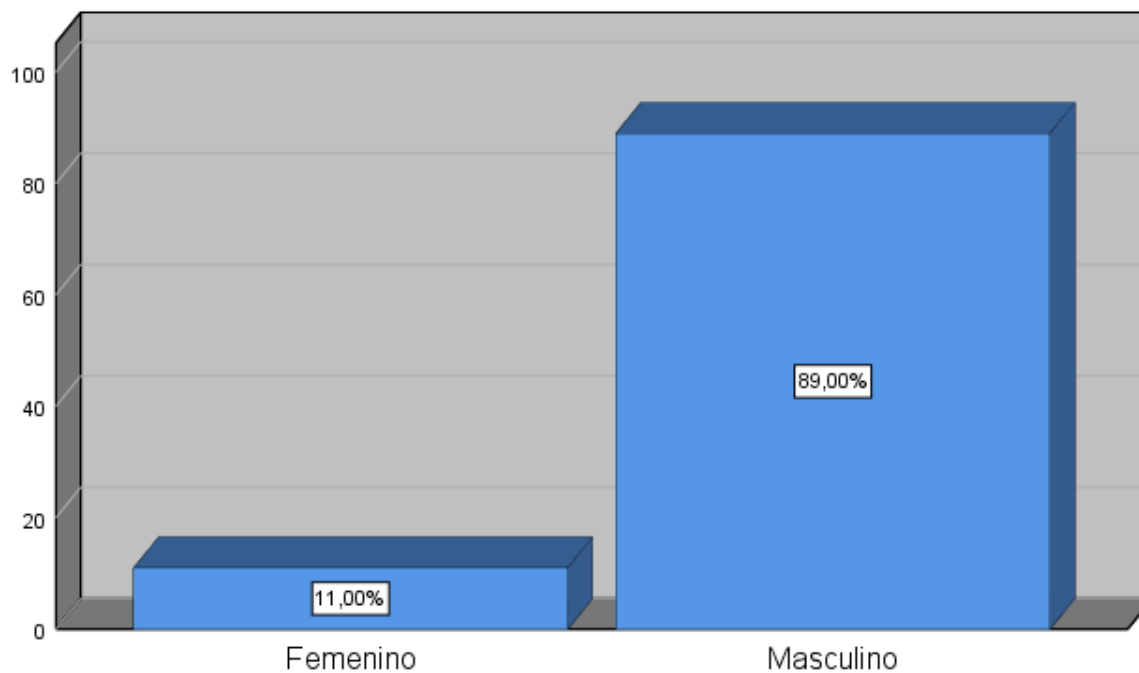
Tabla 10

Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	11	11,0
Masculino	89	89,0
Total	100	100,0

Figura 4

Sexo



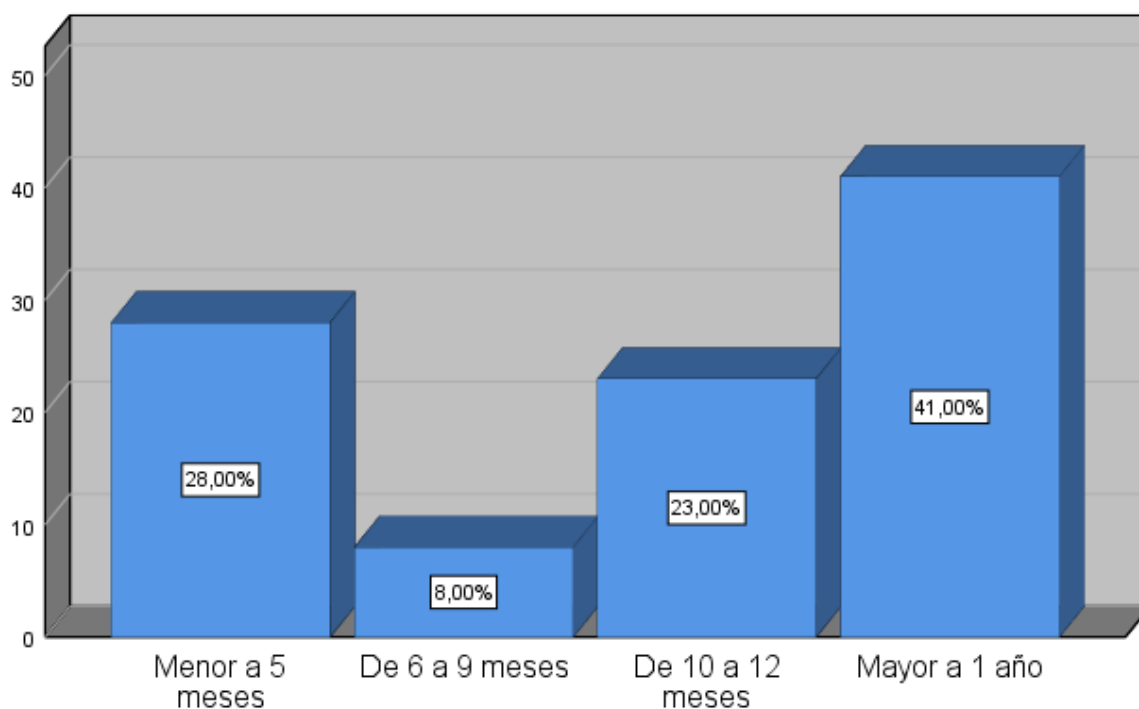
Del estudio realizado, se puede apreciar en la tabla 10 y figura 4 que el 89% pertenecen al sexo masculino, mientras que solo el 11% son del sexo femenino.

Tabla 11

Tiempo que viene trabajando en la empresa

Rango de Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 5 meses	28	28,0
De 6 a 9 meses	8	8,0
De 10 a 12 meses	23	23,0
Mayor a 1 año	41	41,0
Total	100	100,0

Figura 5
Tiempo que viene trabajando en la empresa



De acuerdo con la tabla 11 y figura 5, se puede observar que el 41% manifiestan que vienen trabajando un tiempo mayor a 1 año; mientras que el 28% señalan que trabajan un tiempo menor a 5 meses; el 8% laboran un tiempo de 6 a 9 meses; y el 23% señalan que laboran de 10 a 12 meses.

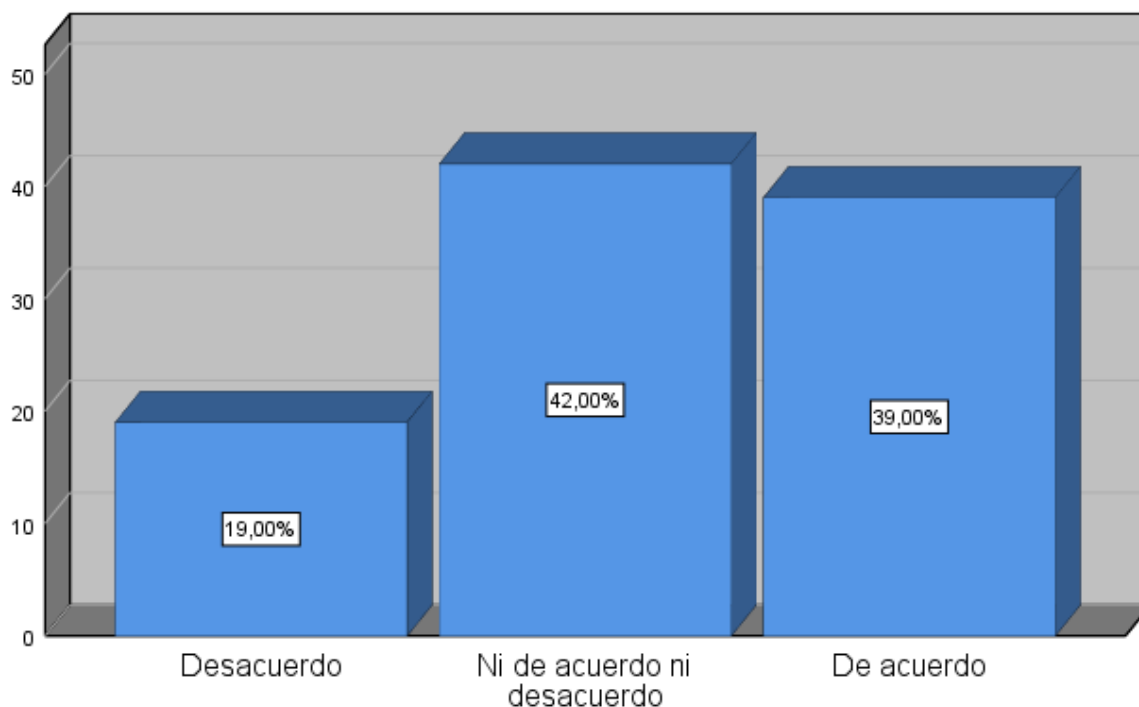
Tabla 12

Posee una buena percepción sobre la remuneración que percibe en la empresa

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	19	19,0
Ni De acuerdo ni en Desacuerdo	42	42,0
De acuerdo	39	39,0
Total	100	100,0

Figura 6

Posee una buena percepción sobre la remuneración que percibe en la empresa



En base a la tabla 12 y figura 6, se puede divisar que el 42% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la remuneración que percibe en la empresa; el 39% manifiestan que están de acuerdo; y el 19% indican que se encuentran en desacuerdo.

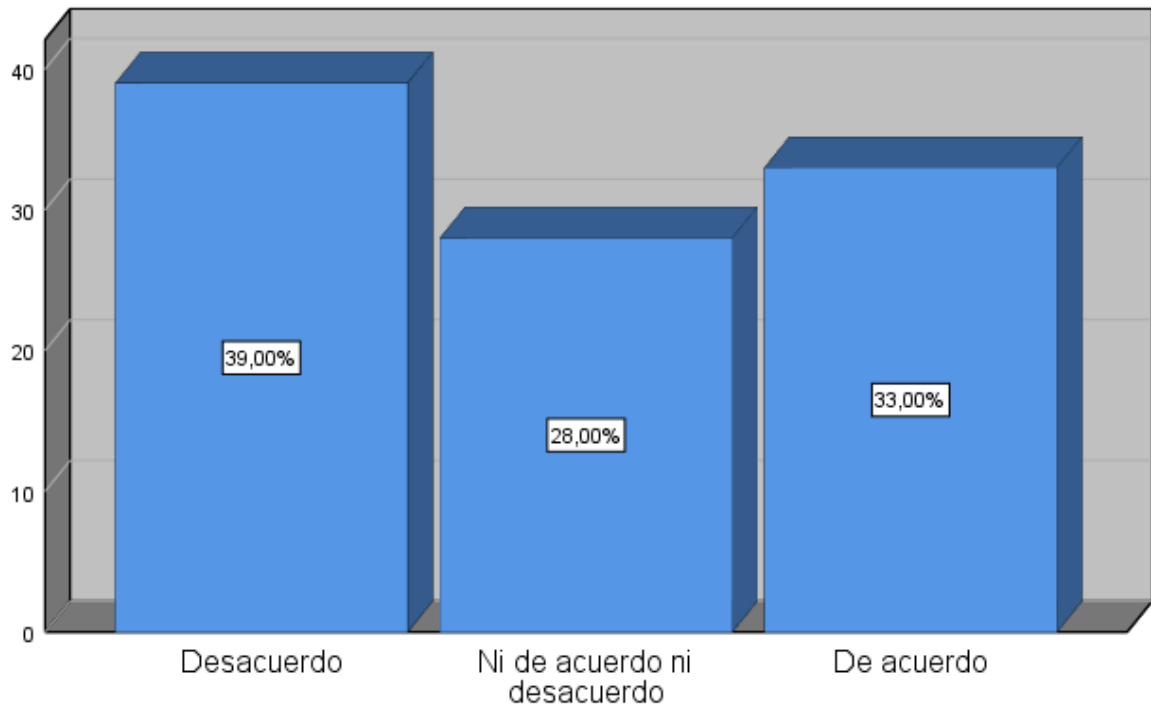
Tabla 13

La escala remunerativa que tiene en la empresa es lo que se merece

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	39	39,0
Ni De acuerdo ni en Desacuerdo	28	28,0
De acuerdo	33	33,0
Total	100	100,0

Figura 7

La escala remunerativa que tiene en la empresa es lo que se merece



Según la tabla 13 y figura 7, se puede evidenciar que el 28% precisa está ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la escala remunerativa que tiene en la empresa, el 33% manifiestan que están de acuerdo; y el 39% indican que se encuentran en desacuerdo.

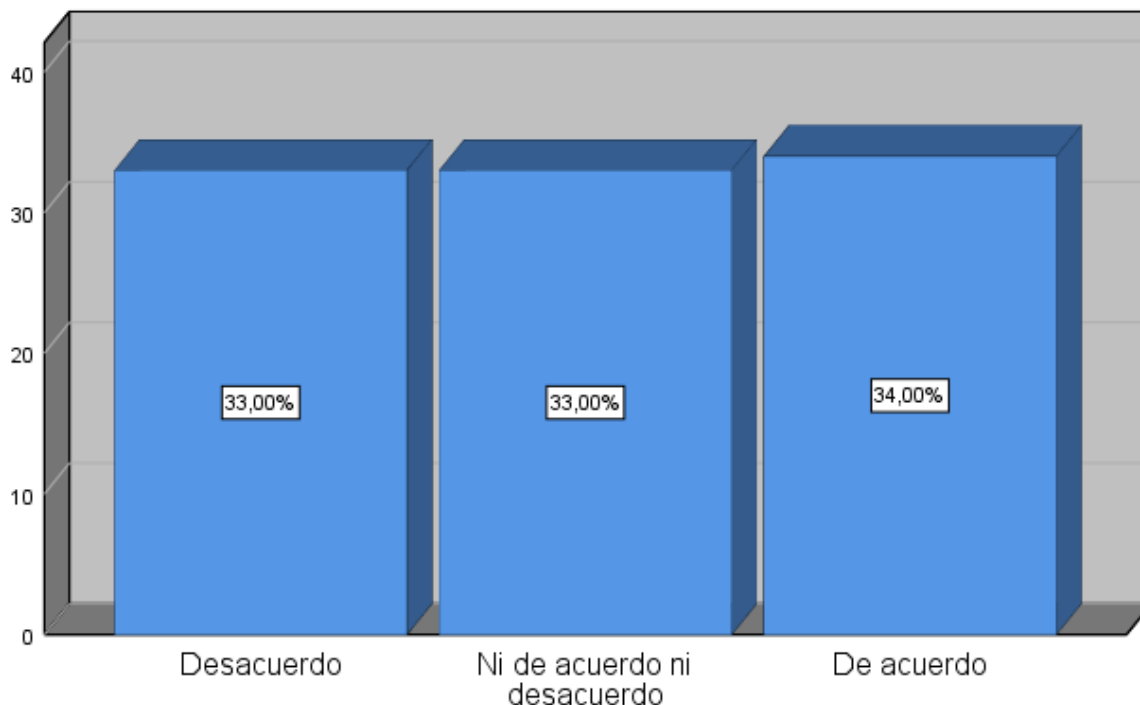
Tabla 14

La empresa brinda incentivos económicos a todos los trabajadores

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	33	33,0
Ni De acuerdo en ni Desacuerdo	33	33,0
De acuerdo	34	34,0
Total	100	100,0

Figura 8

La empresa brinda incentivos económicos a todos los trabajadores



En la tabla 14 y figura 8, se puede apreciar que el 33% refiere estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en relación a los incentivos económicos que brinda la empresa al personal de producción; el 34% manifiestan que estar de acuerdo; y el 33% indican que se encuentran en desacuerdo.

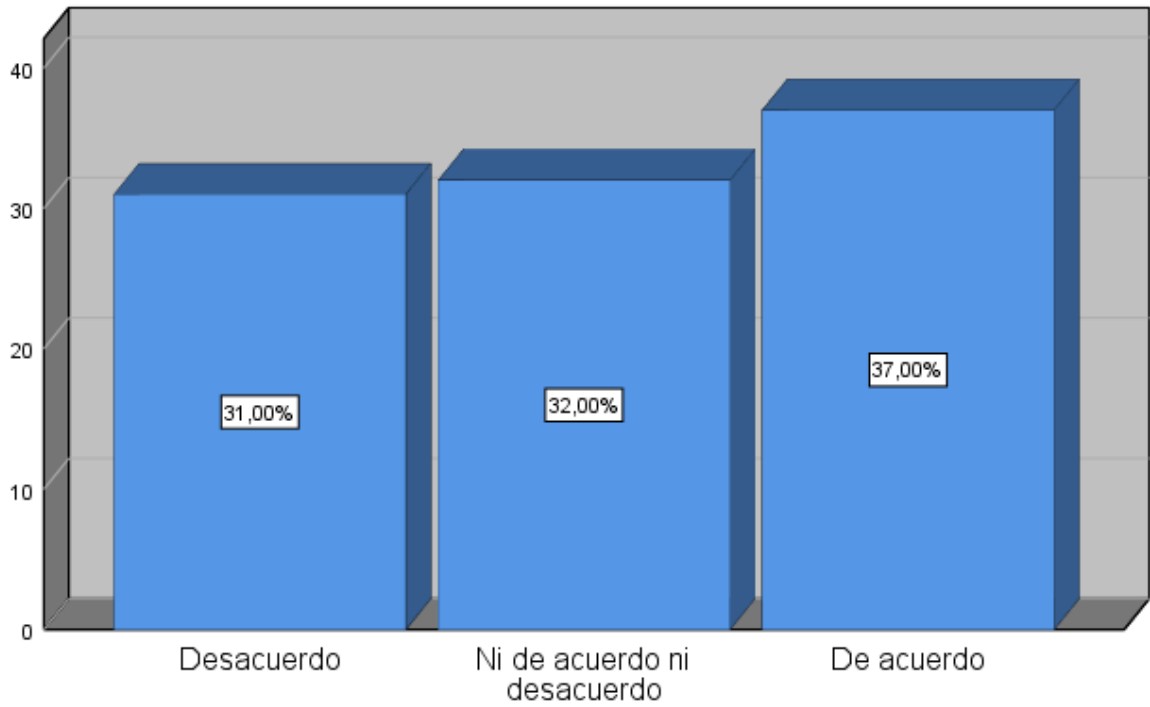
Tabla 15

La empresa otorga comisiones o bonos a los trabajadores destacados

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	31	31,0
Ni De acuerdo en ni Desacuerdo	32	32,0
De acuerdo	37	37,0
Total	100	100,0

Figura 9

La empresa otorga comisiones o bonos a los trabajadores destacados



Según la tabla 15 y figura 9 se puede visualizar que el 32% dan su apreciación de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre el otorgamiento de comisiones o bonos a los trabajadores destacados, pero el 37% manifiestan que están de acuerdo; y el 31% indican que se encuentran en desacuerdo.

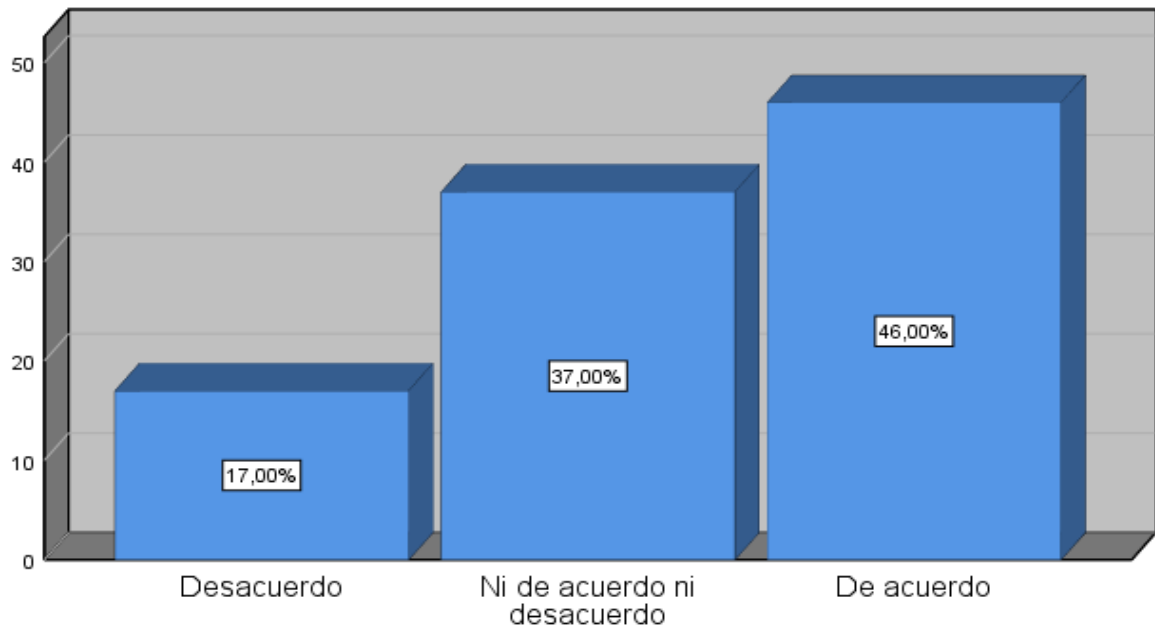
Tabla 16

Cuando se cometen errores por parte del trabajador novato la empresa recurre a descuentos remunerativos a dicho trabajador

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	17	17,0
Ni De acuerdo en ni Desacuerdo	37	37,0
De acuerdo	46	46,0
Total	100	100,0

Figura 10

Cuando se cometen errores por parte del trabajador novato la empresa recurre a descuentos remunerativos a dicho trabajador



De acuerdo a la tabla 16 y figura 10, se puede observar que la política de descuentos remunerativos a trabajadores novatos que cometen errores muestra que la mayoría de los encuestados (46%) está de acuerdo con la política. Esto sugiere que los encuestados consideran que la política es justa y que puede motivar a los trabajadores novatos. El 37% de los encuestados ni están de acuerdo ni en desacuerdo con la política y el 17% de los encuestados están desacuerdo con la política.

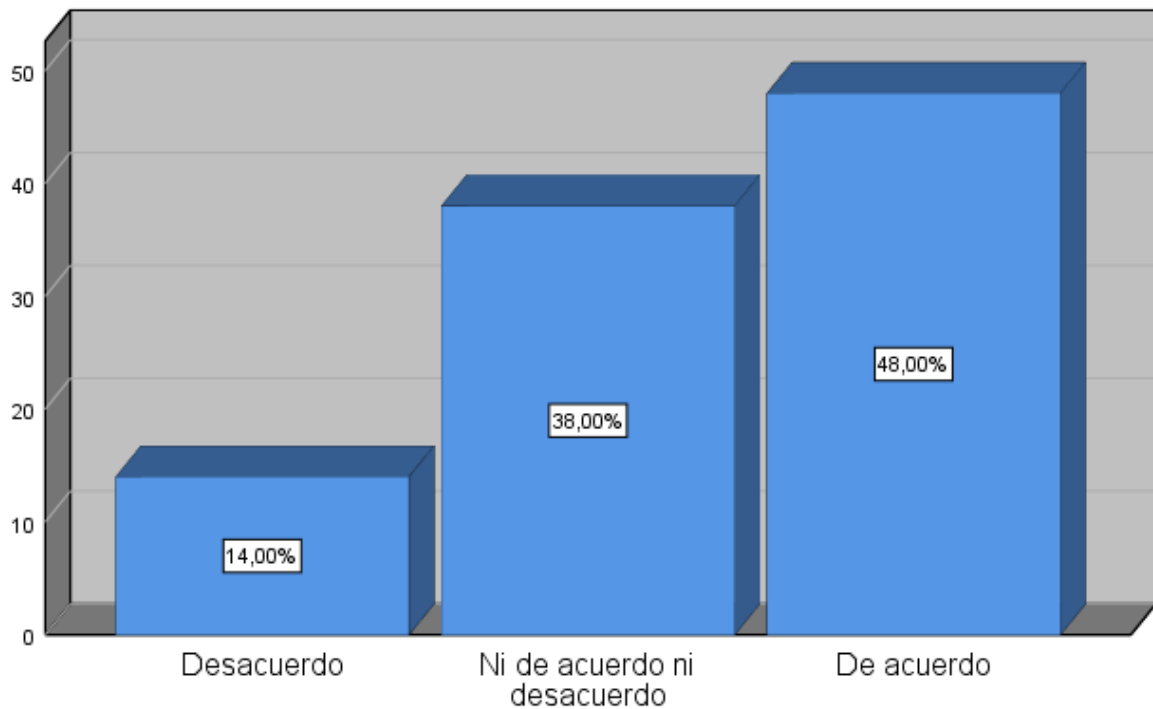
Tabla 17

En la empresa se considera la experiencia laboral del trabajador que ingresa

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	14	14,0
Ni De acuerdo en ni Desacuerdo	38	38,0
De acuerdo	48	48,0
Total	100	100,0

Figura 11

En la empresa se considera la experiencia laboral del trabajador que ingresa



En la tabla 17 y figura 11, se puede apreciar que el 48% manifiesta estar de acuerdo sobre el reconocimiento y valoración de la experiencia laboral que recibe el nuevo personal; el 38% se precisa estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el 14% refiere estar en desacuerdo.

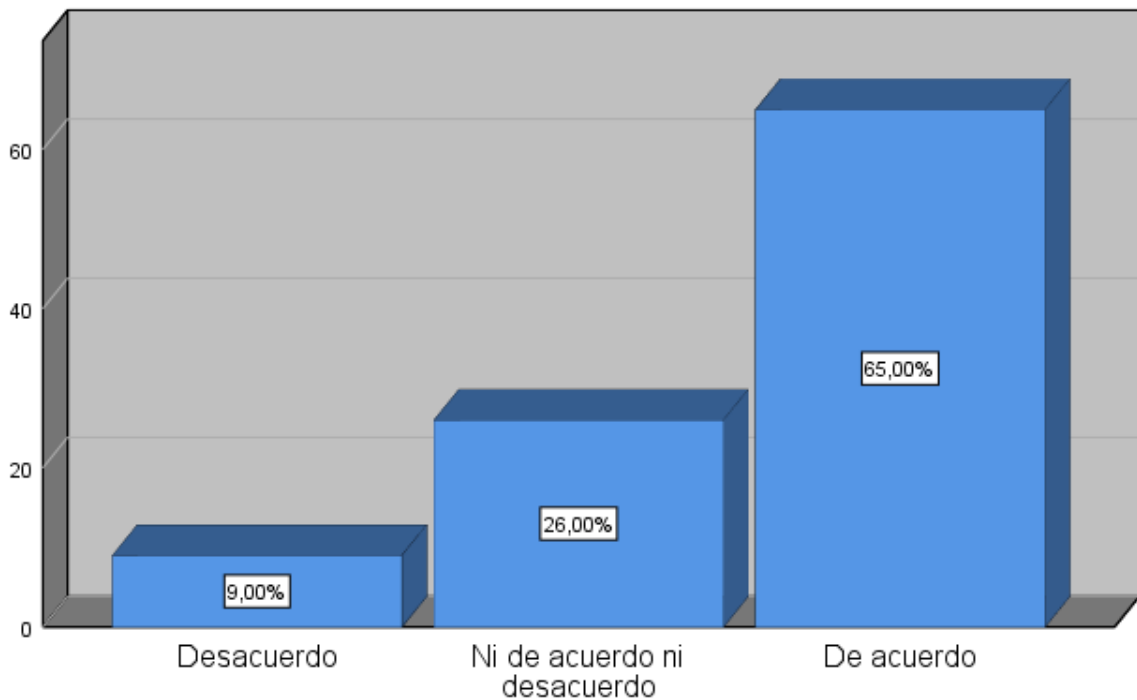
Tabla 18

La empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	9	9,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	26	26,0
De acuerdo	65	65,0
Total	100	100,0

Figura 12

La empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción



Según la tabla 18 y figura 12, se puede divisar que el 65% señalan que se encuentran de acuerdo cuando se les consulta si la empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción; el 26% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que solo el 9% están en desacuerdo con que la empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción.

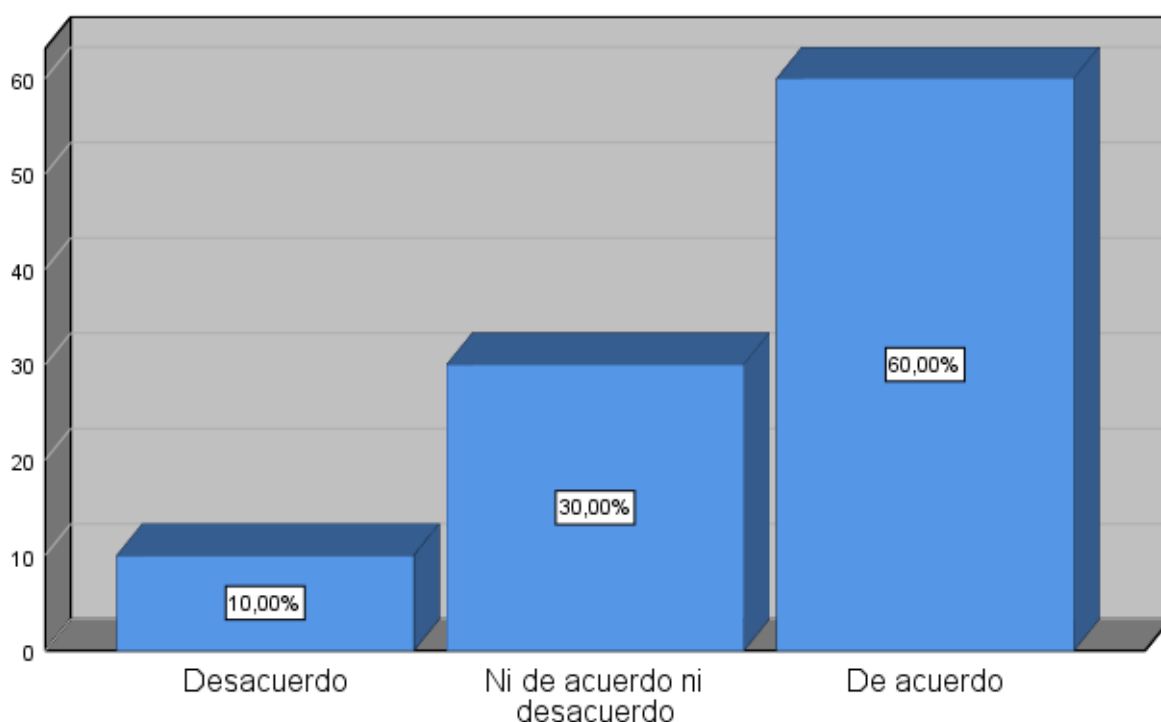
Tabla 19

Se toma en cuenta el nivel de conocimiento que cuenta el personal que recién ingresó a trabajar en la empresa

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	10	10,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	30	30,0
De acuerdo	60	60,0
Total	100	100,0

Figura 13

Se toma en cuenta el nivel de conocimiento que cuenta el personal que recién ingresó a trabajar en la empresa



Se puede constatar en la tabla 19 y figura 13, que el 60% señalan que se encuentran de acuerdo en que se toma en cuenta el nivel de conocimiento que posee el nuevo personal; el 30% manifiestan que estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el 10% señalan que se encuentran en desacuerdo.

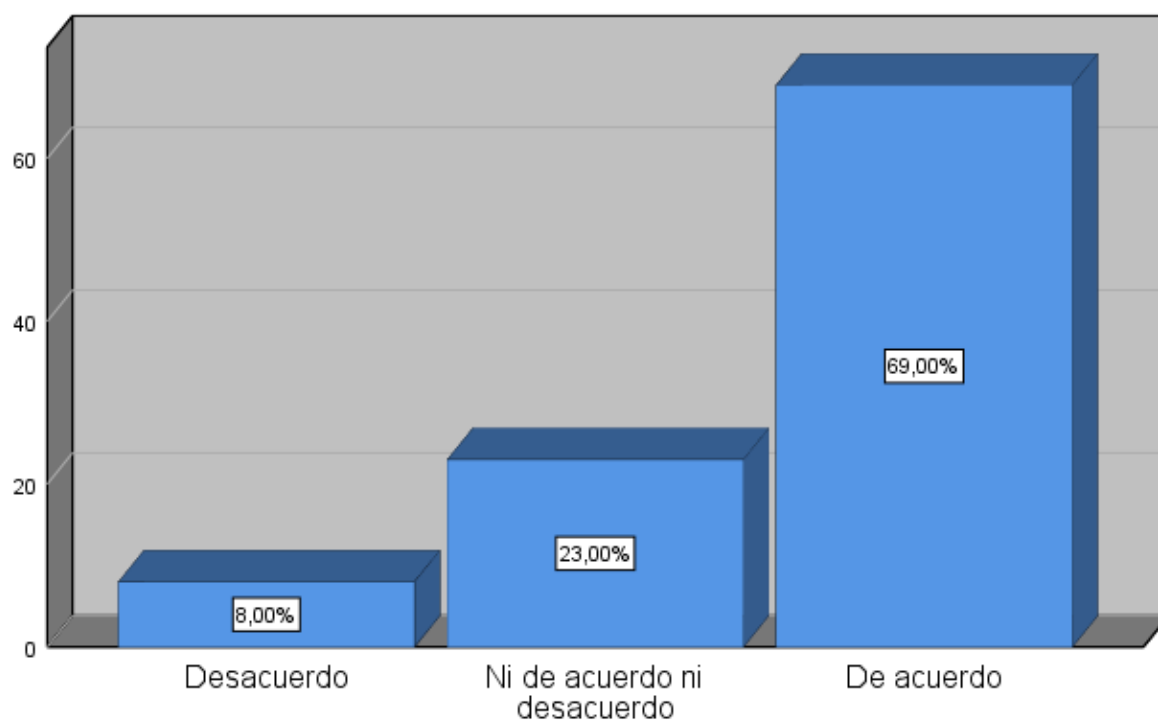
Tabla 20

En la empresa se práctica bastante el trabajo en equipo en los trabajadores

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	8	8,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	23	23,0
De acuerdo	69	69,0
Total	100	100,0

Figura 14

En la empresa se práctica bastante el trabajo en equipo en los trabajadores



En la tabla 20 y figura 14, se evidencia que el 69% considera que si se práctica y promueve el trabajo en equipo; el 23% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 8% manifiesta que se encuentran en desacuerdo.

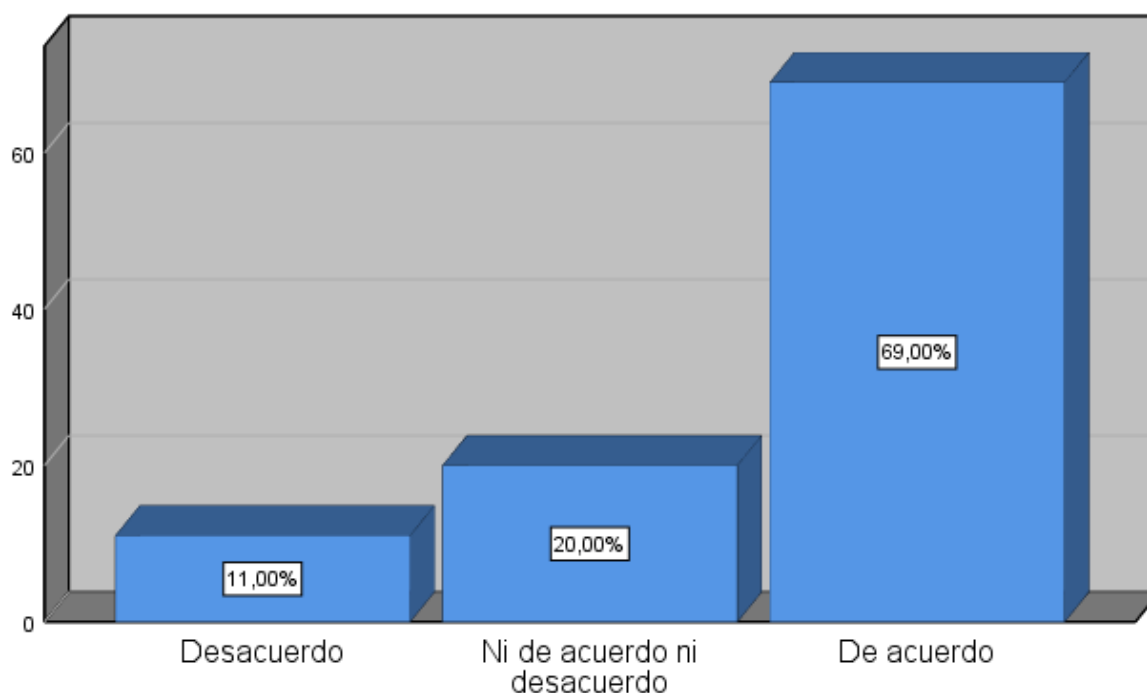
Tabla 21

En la empresa se considera importante la responsabilidad en el trabajo por parte del trabajador que ingresó recién

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	11	11,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	20,0
De acuerdo	69	69,0
Total	100	100,0

Figura 15

En la empresa se considera importante la responsabilidad en el trabajo por parte del trabajador que ingresó recién



Según la tabla 21 y figura 15, se recoge entre los resultados que el 69% de encuestados señalan estar de acuerdo precisando que si se considera importante la responsabilidad en el trabajo por parte nuevo colaborador; el 20% indica que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 11% manifiestan que se encuentra en desacuerdo.

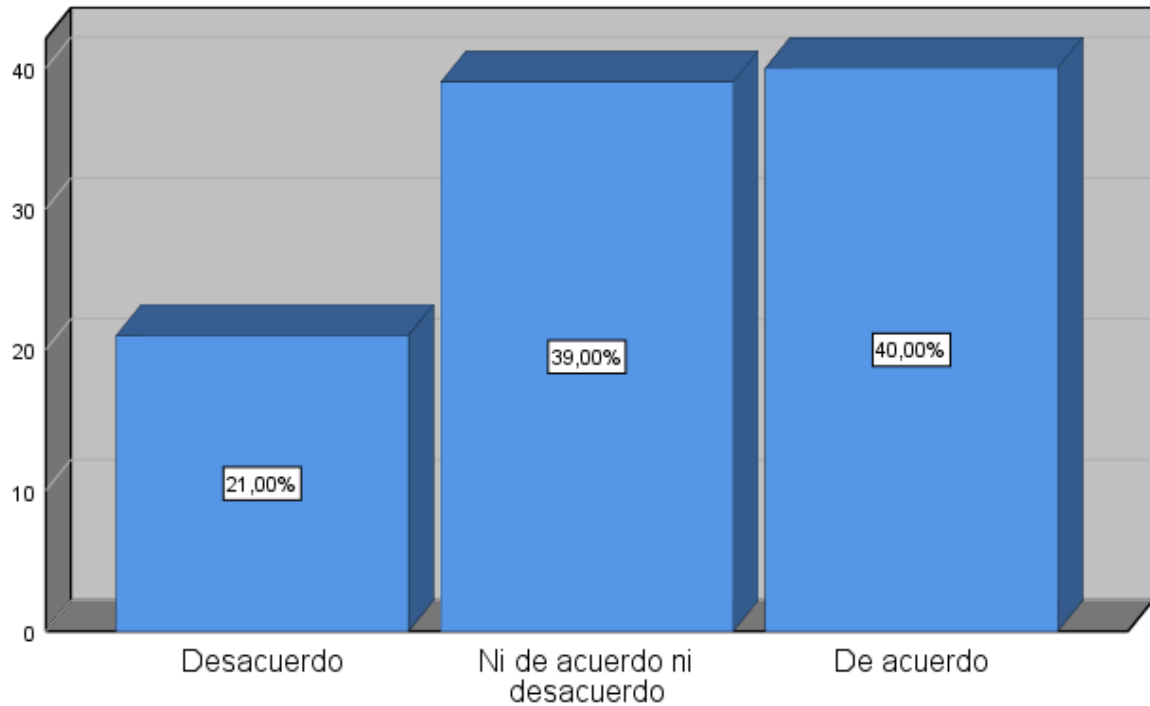
Tabla 22

En el área de producción de la empresa se cuenta con instalaciones de trabajo cómodos

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	21	21,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	39	39,0
De acuerdo	40	40,0
Total	100	100,0

Figura 16

En el área de producción de la empresa se cuenta con instalaciones de trabajo cómodos



En base a los resultados mostrados en la tabla 22 y figura 16, el 40% considera que la empresa proporciona ambientes cómodos para trabajar, el 39% indica que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 21% manifiestan que se encuentra en desacuerdo.

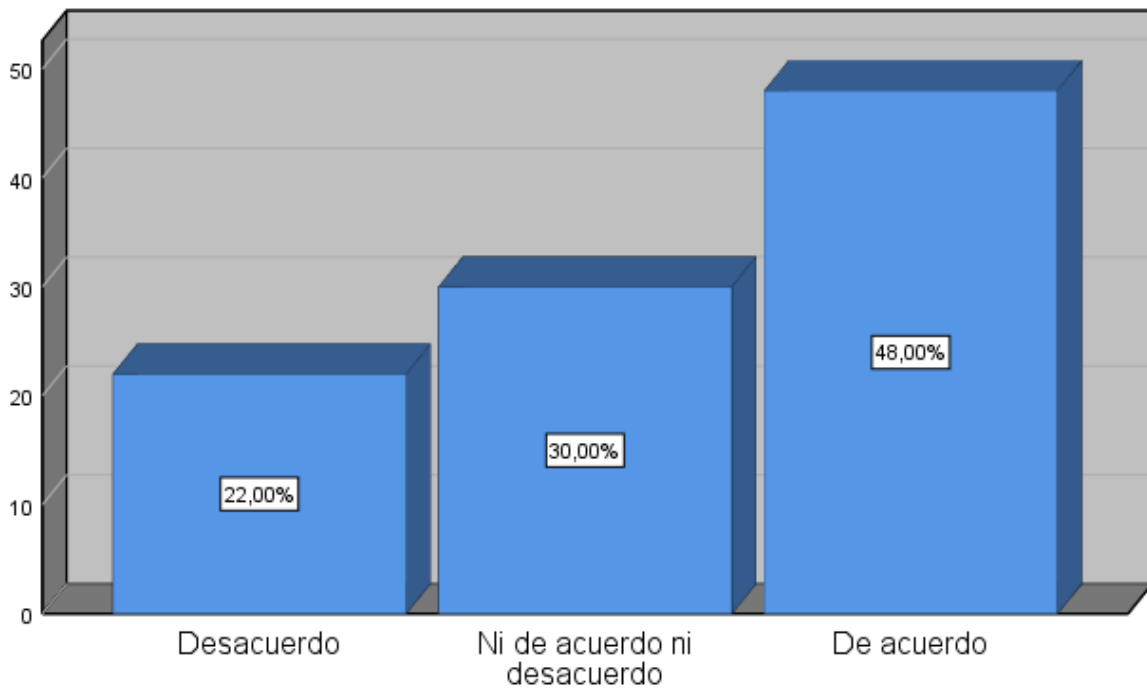
Tabla 23

El área de producción cuenta con todos los recursos y materiales para que el trabajador que recién ingresó pueda desempeñarse con eficiencia

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	22	22,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	30	30,0
De acuerdo	48	48,0
Total	100	100,0

Figura 17

El área de producción cuenta con todos los recursos y materiales para que el trabajador que recién ingresó pueda desempeñarse con eficiencia



Según la tabla 23 y figura 17, el 48% señalan que se encuentran de acuerdo en que el área de producción cuenta con todos los recursos y materiales para que el nuevo colaborador pueda desempeñarse con eficiencia, el 30% indica que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 22% manifiestan que se encuentra en desacuerdo.

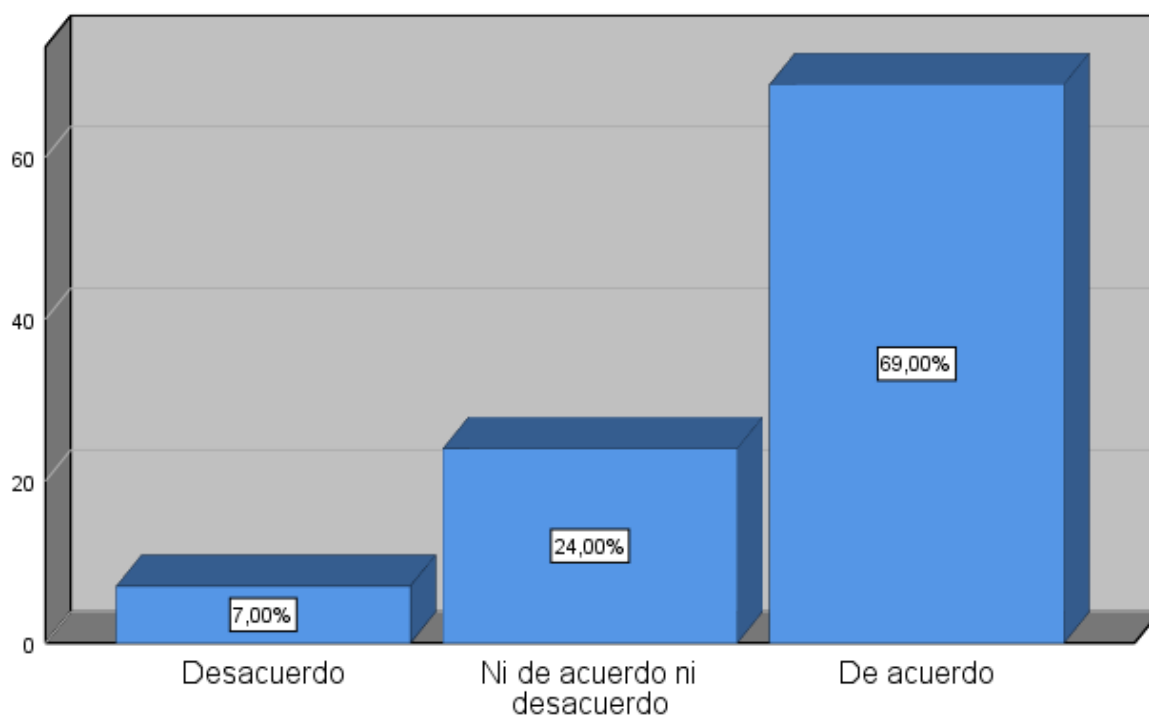
Tabla 24

La empresa realiza actividades de confraternidad con todos los trabajadores de la empresa

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	7	7,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	24	24,0
De acuerdo	69	69,0
Total	100	100,0

Figura 18

La empresa realiza actividades de confraternidad con todos los trabajadores de la empresa



Se puede apreciar en la tabla 24 y figura 18, que el 69% señalan que se encuentran de acuerdo en que la empresa realiza actividades de confraternidad con todos los trabajadores de la empresa, asimismo el 24% manifiestan que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 7% manifiestan que se encuentra en desacuerdo.

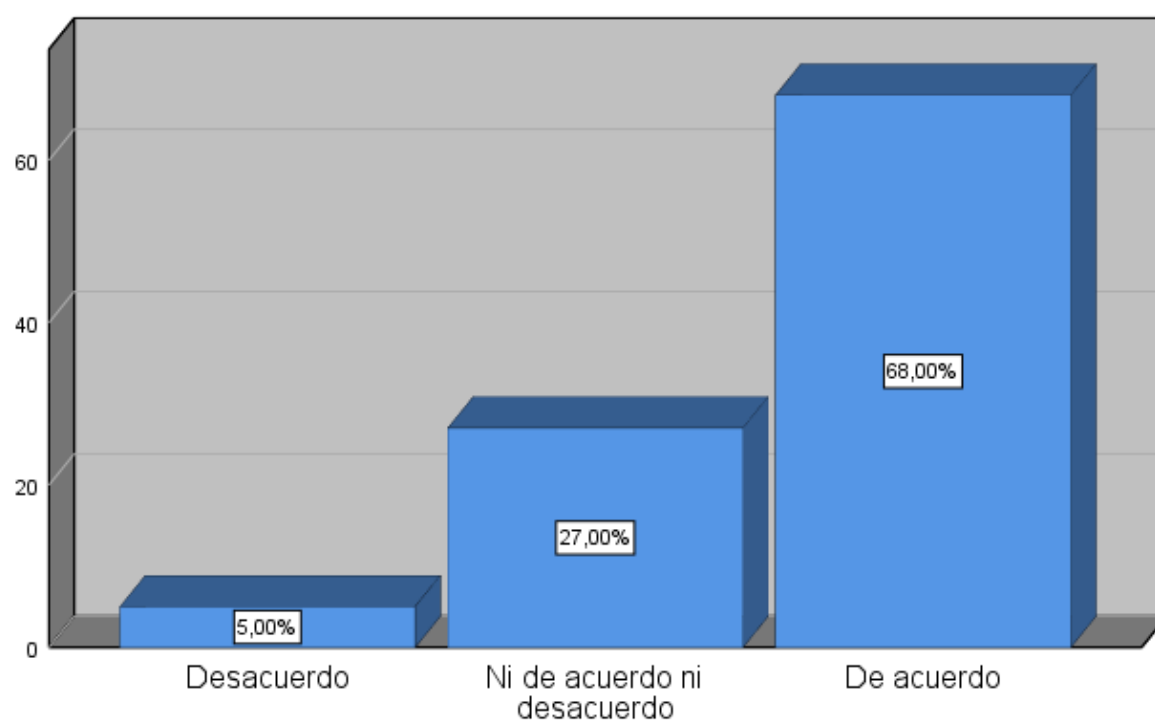
Tabla 25

En la empresa se cuenta con un buen clima organizacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	5	5,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	27	27,0
De acuerdo	68	68,0
Total	100	100,0

Figura 19

En la empresa se cuenta con un buen clima organizacional



Según la tabla 25 y figura 19, el 68% señala estar de acuerdo en que la empresa posee un buen clima organizacional, asimismo el 27% manifiestan que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5% manifiestan que se encuentra en desacuerdo.

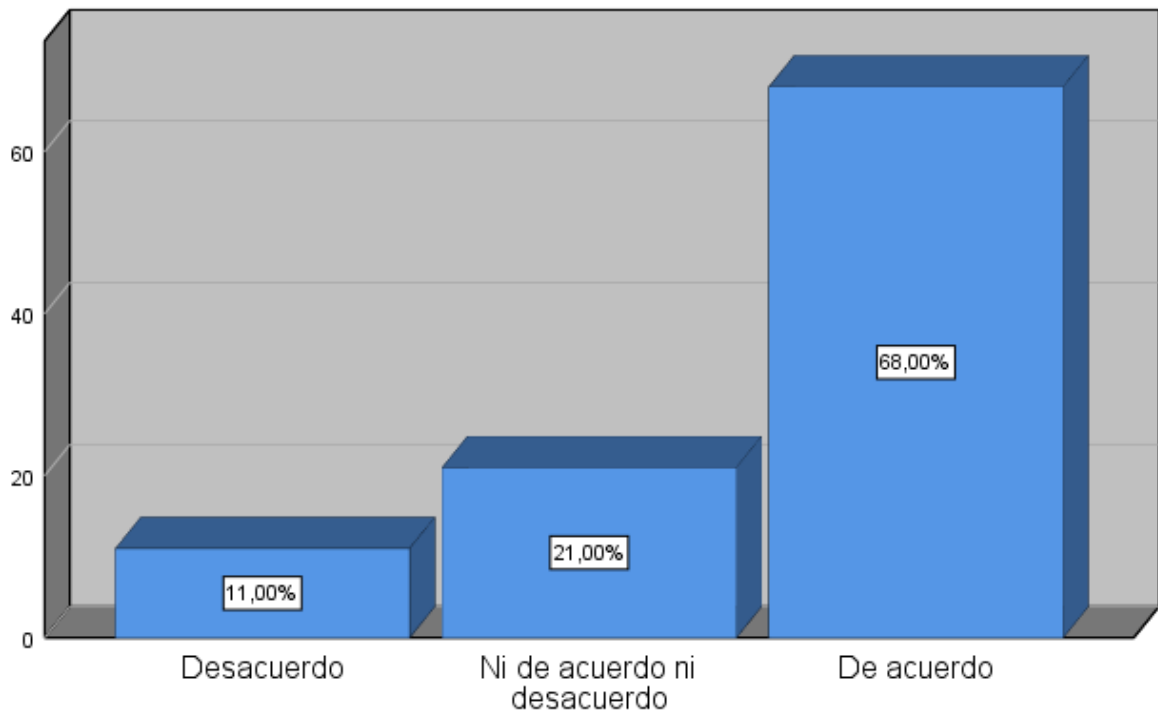
Tabla 26

La empresa deposita confianza en la capacidad que pueda tener el trabajador nuevo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	11	11,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	21,0
De acuerdo	68	68,0
Total	100	100,0

Figura 20

La empresa deposita confianza en la capacidad que pueda tener el trabajador nuevo



De acuerdo a la tabla 26 y figura 20, el 68% señala que se encuentran de acuerdo en que la empresa deposita confianza en la capacidad que pueda tener el trabajador nuevo, asimismo el 21% manifiestan que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el 11% manifiestan que se encuentra en desacuerdo.

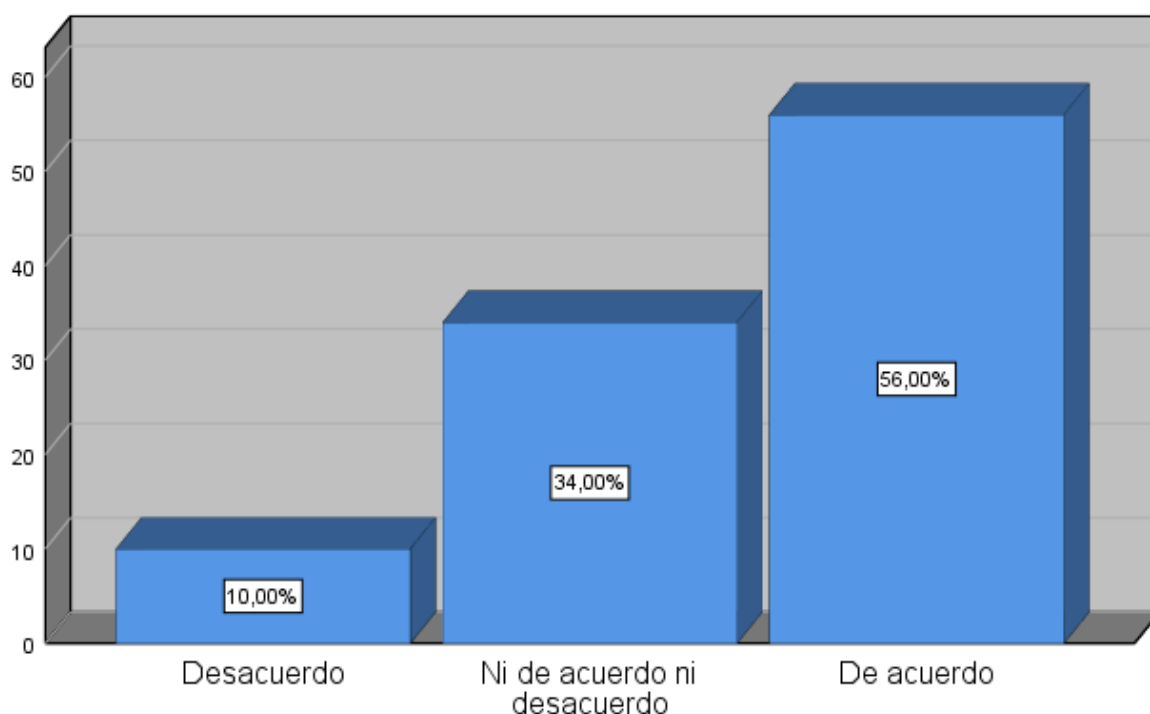
Tabla 27

Está de acuerdo con la alta frecuencia de rotación de personal en su centro laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	10	10,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	34	34,0
De acuerdo	56	56,0
Total	100	100,0

Figura 21

Está de acuerdo con la alta frecuencia de rotación de personal en su centro laboral



De acuerdo a la tabla 27 y figura 21, el 56% señala que se encuentran de acuerdo con la alta frecuencia de rotación de personal en su centro laboral, asimismo el 34% manifiestan que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el 10% manifiestan que se encuentra en desacuerdo.

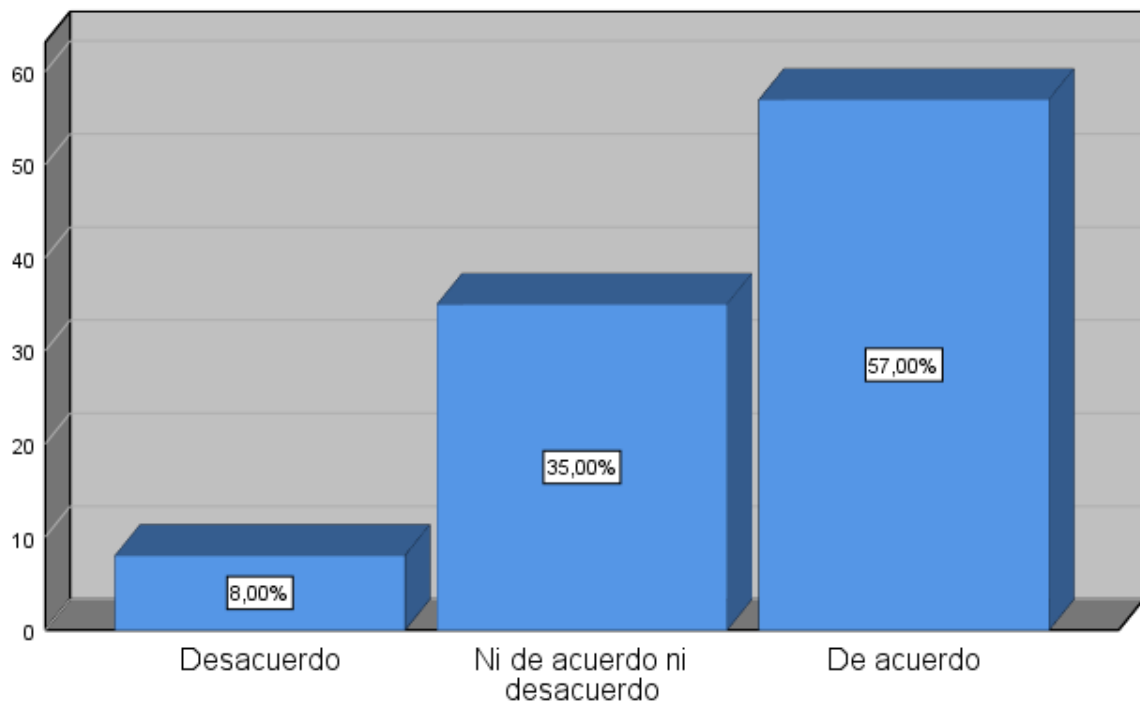
Tabla 28

Cree que el destino de rotación, cambio de área o lugar de trabajo aporta a su desarrollo profesional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	8	8,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	35	35,0
De acuerdo	57	57,0
Total	100	100,0

Figura 22

Cree que el destino de rotación, cambio de área o lugar de trabajo aporta a su desarrollo profesional



De acuerdo a la tabla 28 y figura 22, el 57% señala que se encuentran de acuerdo con el destino de rotación, cambio de área o lugar de trabajo que aporta a su desarrollo profesional, asimismo el 35% manifiestan que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el 8% manifiestan que se encuentra en desacuerdo.

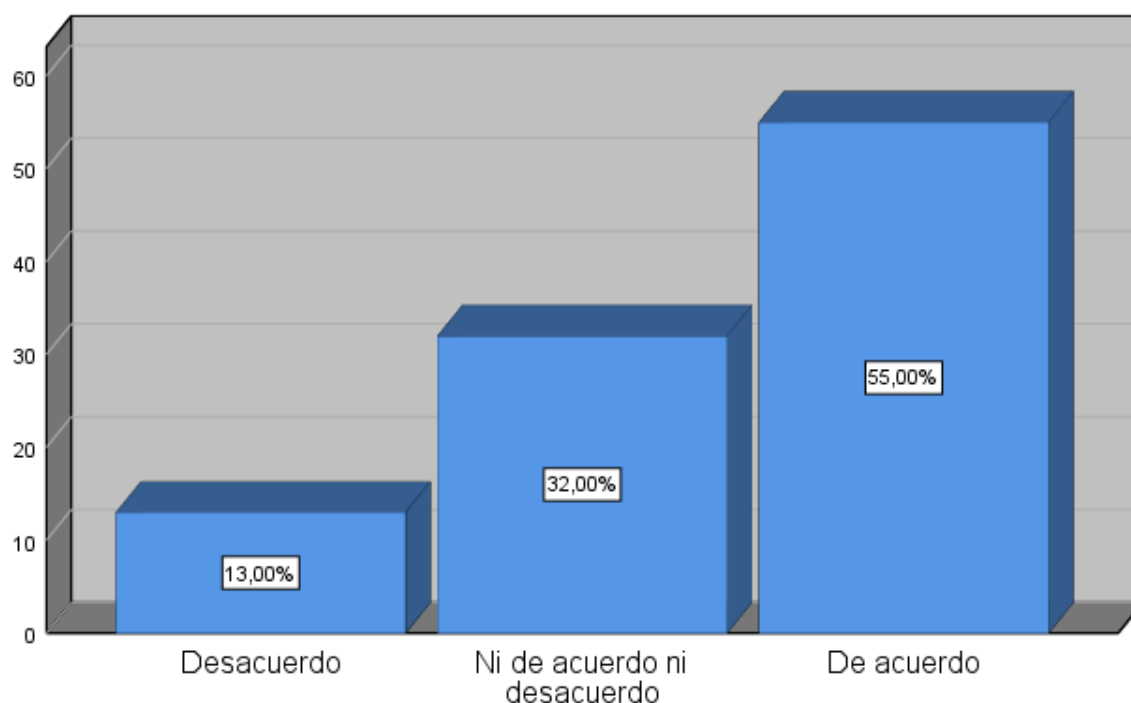
Tabla 29

Cree que los niveles de rotación de personal son similares en otras empresas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	13	13,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	32	32,0
De acuerdo	55	55,0
Total	100	100,0

Figura 23

Cree que los niveles de rotación de personal son similares en otras empresas



De acuerdo a la tabla 29 y figura 23, el 55% señala que se encuentran de acuerdo con los niveles de rotación de personal son similares en otras empresas, asimismo el 32% manifiestan que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el 13% manifiestan que se encuentra en desacuerdo.

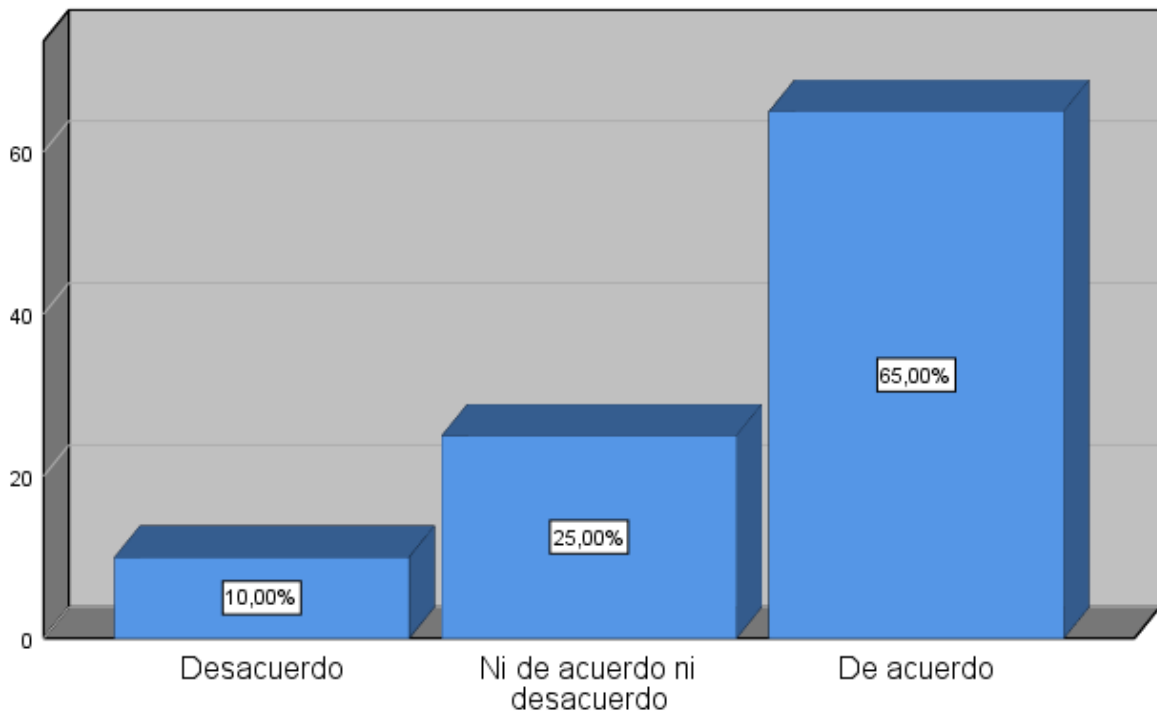
Tabla 30

Cree que los niveles de rotación de personal son similares en todos los puestos de trabajo dentro la empresa

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	10	10,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	25	25,0
De acuerdo	65	65,0
Total	100	100,0

Figura 24

Cree que los niveles de rotación de personal son similares en todos los puestos de trabajo dentro la empresa



De acuerdo a la tabla 30 y figura 24, el 65% señala que se encuentran de acuerdo con los niveles de rotación de personal que son similares en todos los puestos de trabajo dentro la empresa, asimismo el 25% manifiestan que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el 10% manifiestan que se encuentra en desacuerdo.

Por otro lado, de acuerdo con el estudio realizado en las empresas que se ubican en el distrito de Chilca y aledaños, las cuales representan una competencia para Alimencorp por el reclutamiento de personal, donde se puede evidenciar la propuesta salarial, los beneficios que se ofrece y factores importantes a considerar dentro del mercado laboral y su influencia en la decisión de las personas para incorporarse a una organización.

Tabla 31

Cuadro comparativo de competencia laboral de Alimencorp en Chilca y aledaños

Empresa	Básico	Alimentación	Movilidad	Horario	Bonificación
Alimencorp	1,025.00	SI	NO (Se ubica cerca al Chilca)	L-D De 7 a 7 rotativos	Bono Semanal por desempeño
SSAYS	1,025.00	SI	SI	L-D 3 turnos de 8hrs	NO
Arca Continental	1,025.00	SI	SI	L-D 3 turnos de 8hrs L-D	Bono trimestral por desempeño y vale mensual
EULEN	1,025.00	SI	SI	De 7am a 4pm	NO
Yugocorp	1,025.00	NO	SI	L-S De 7am a 4pm L-S	NO
Grupo DN	1,025.00	NO	SI	De 7am a 4pm L-S	NO
Yobel SCM	1,025.00	NO	SI	De 7am a 4pm	NO

Se puede evidenciar que la remuneración promedio que se ofrece es la Remuneración Mínima Vital RMV (1,025.00), solo encontrando a la empresa Yobel SCM que ofrece un sueldo superior (S/ 1,100.00). Asimismo, entre los beneficios más atractivos encontramos la

Alimentación cubierta por la empresa, donde se puede evidenciar que Alimencorp junto a SSAYS, Arca Continental y EULEN; si lo brindan. Otro aspecto que considerar es la ubicación de la empresa, donde Alimencorp se encuentra a 5 minutos del pueblo de Chilca, permitiendo llegar caminando o en movilidad propia (bicicleta, moto o auto), por lo que no se brinda algún tipo de movilidad de acercamiento, no siendo necesario por la proximidad al pueblo. Por el contrario, las demás empresas se encuentran en zonas muy alejadas, por lo que surge la necesidad de brindar movilidad de acercamiento para su llegada a la empresa, siendo importante considerar que dicho traslado ocupa tiempo de los colaboradores debiendo ellos estar en los puntos establecidos de recojo y horarios determinados. Por otro lado, encontramos como factor importante los horarios, encontrando diversidad en este aspecto, ya que Alimencorp establece un horario rotativo de 12 horas de lunes a Domingo, por motivo de las propias operaciones, SSAYS y Arca Continental cuentan con horarios rotativos de 8 horas de lunes a Domingo y las demás empresas en horarios de 7:00am a 16:00pm de lunes a sábado. Y por último las bonificaciones o incentivos que se brinda al personal, se pudieron indagar que la empresa Alimencorp, brinda bonos semanales por cumplimiento de las políticas internas, la empresa Arca Continental, brinda bonificaciones trimestrales y vales de consumo mensual, y la demás empresa no brindan bonificaciones más allá de las exigidas por ley.

7.3. Análisis e interpretación rotación del personal

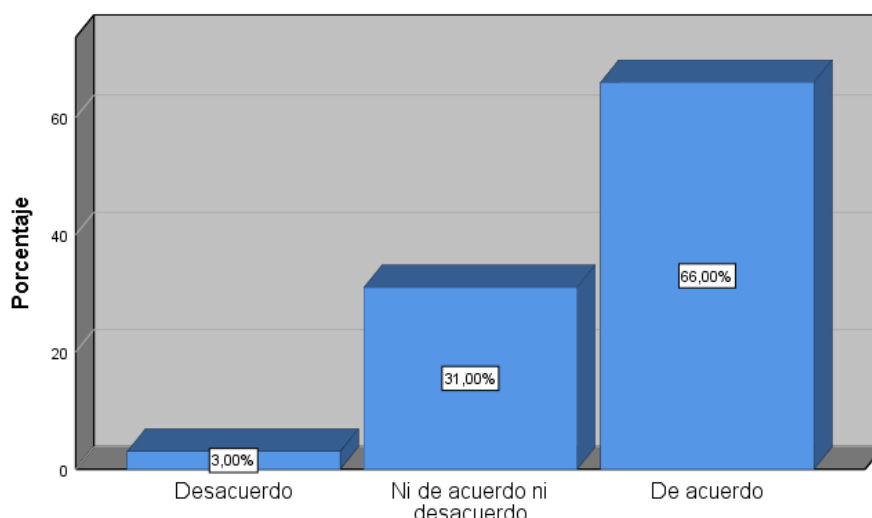
Tabla 32

Frecuencia de la percepción de rotación del personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	3	3,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	31	31,0
De acuerdo	66	66,0
Total	100	100,0

Figura 25

Frecuencia porcentual de percepción de rotación del personal



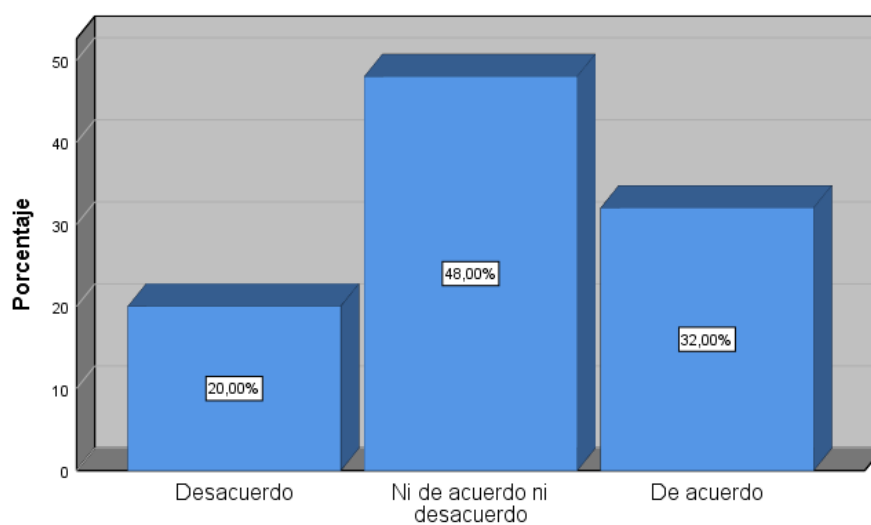
Los resultados de la encuesta de la tabla 32 y figura 25 sobre la percepción de rotación del personal del área de producción en la empresa Alimencorp muestran que la mayoría de los encuestados (66%) perciben que se encuentran de acuerdo con la frecuencia de rotación del personal, como lo precisa Aguilar (2020) para realizar una óptima rotación de personal se debe contar con políticas fomento y garantice la imparcialidad e integridad en la asignación del puesto. El 31% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la frecuencia de rotación del personal. La rotación permite a la empresa incorporar nuevos talentos y perspectivas, lo que puede ayudar a la empresa a innovar y crecer. El 3%

de los encuestados están en desacuerdo con la frecuencia de rotación del personal. Estos empleados consideran que la rotación es demasiado alta y que está afectando negativamente a la empresa. La rotación genera una pérdida de conocimiento y experiencia, lo que puede dificultar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Tabla 33
Frecuencia sobre percepción de remuneración

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	20	20,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	48	48,0
De acuerdo	32	32,0
Total	100	100,0

Figura 26
Frecuencia porcentual de percepción de remuneración



Los resultados de la encuesta en la tabla 33 y figura 26 sobre la percepción de remuneración del personal del área de producción en la empresa Alimencorp muestran que la mayoría de los encuestados (48%) se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con la remuneración que reciben, como precisa Bedodo y Giglio (2006) la remuneración es la

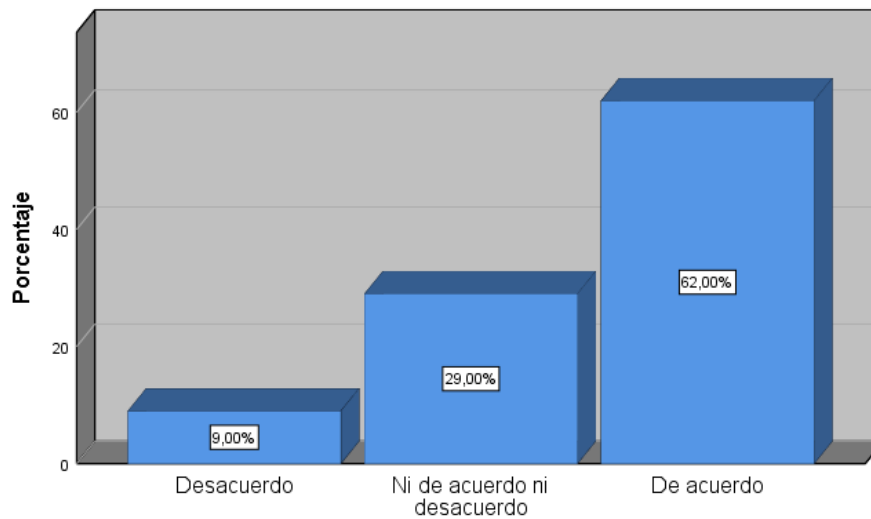
retribución que los trabajadores perciben en contraprestación al desempeño de sus funciones el cual debe ser justa y de acorde al mercado laboral. Esto sugiere que la remuneración es un tema que no genera un consenso claro entre los empleados del área de producción. El 32% de los encuestados están de acuerdo con la remuneración que reciben. Estos empleados consideran que la remuneración es adecuada y que les permite vivir cómodamente. La remuneración les permite cubrir sus necesidades básicas, ahorrar para el futuro y disfrutar de actividades recreativas. El 20% de los encuestados están en desacuerdo con la remuneración que reciben. Estos empleados consideran que la remuneración es insuficiente y que no está acorde con el esfuerzo y las responsabilidades que tienen. La remuneración no les permite cubrir sus necesidades básicas o que no les permite ahorrar para el futuro.

Tabla 34
Frecuencia sobre percepción de personal competente

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	9	9,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	29	29,0
De acuerdo	62	62,0
Total	100	100,0

Figura 27

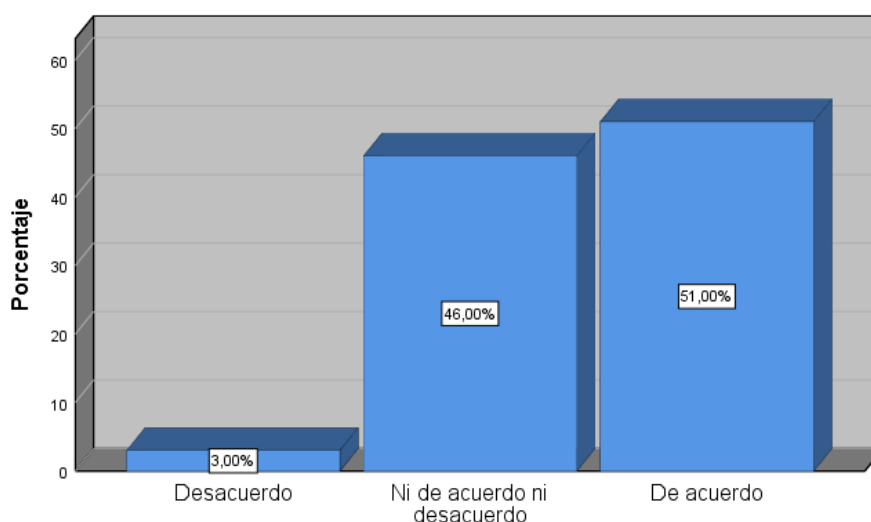
Frecuencia porcentual de percepción de personal competente



Los resultados de la encuesta en la tabla 34 y figura 27 sobre la percepción de la competencia del personal del área de producción en la empresa Alimencorp muestran que la mayoría de los encuestados (62%) perciben que el personal es competente, como lo precisa Álvarez y Velarde (2018) los colaboradores buscan tener capacidad de ser competentes y tener poder para solucionar problemas. Esto sugiere que los empleados del área de producción tienen las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva. El 29% de los encuestados ni están de acuerdo ni en desacuerdo con que el personal sea competente. Esto sugiere que los empleados tienen opiniones mixtas sobre la competencia del personal. En general, los resultados de la encuesta sugieren que la empresa Alimencorp tiene un personal competente en su área de producción. El 9 % de los encuestados están en desacuerdo con que el personal sea competente, como precisa Daft (2006) el personal competente debe ser un líder siendo empático e inspirando a los demás compañeros mediante el ejemplo. Estos empleados consideran que el personal no tiene las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva. El personal no está adecuadamente capacitado o que no tiene la experiencia necesaria.

Tabla 35*Frecuencia sobre percepción de las condiciones de trabajo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	3	3,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	46	46,0
De acuerdo	51	51,0
Total	100	100,0

Figura 28*Frecuencia porcentual de percepción de condiciones de trabajo*

Los resultados de la encuesta en la tabla 35 y figura 28 sobre las percepciones de las condiciones de trabajo del área de producción en la empresa Alimencorp muestran que la mayoría de los encuestados (51%) perciben que las condiciones de trabajo son buenas, como lo afirma Álvarez y Niquén (2019) la necesidad de seguridad laboral es vital para los colaboradores. Esto sugiere que los empleados del área de producción están satisfechos con las condiciones en las que trabajan. El 46% de los encuestados ni están de acuerdo ni en desacuerdo con que las condiciones de trabajo sean buenas. Esto sugiere que los empleados tienen opiniones mixtas sobre las condiciones de trabajo. En general, los resultados de la encuesta sugieren que la empresa Alimencorp tiene buenas condiciones de trabajo en su área

de producción. Sin embargo, es importante que la empresa siga invirtiendo en la mejora de las condiciones de trabajo para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados. El 3% de los encuestados están en desacuerdo con que las condiciones de trabajo sean buenas, como lo precisa Vallejo (2010) el ambiente laboral debe estar iluminado, nivel de temperatura adecuada y no debe existir riesgos físicos. Estos empleados consideran que las condiciones de trabajo son deficientes, los cuales podrían ser mejorados.

7.4. Análisis e interpretación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe un impacto en la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en el futuro

H₁: Existe un impacto en la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en el futuro

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Tabla 36

Pseudo R cuadrado de los factores de la rotación del personal

gl	Sig.
Cox y Snell	,287
Nagelkerke	,371
McFadden	,228

Nota. Función de enlace: Logit.

En lo que respecta a la tabla 36, prueba del pseudo R cuadrado, se observa que los factores asociados tienen un efecto significativo en la percepción de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp. El coeficiente de Nagelkerke señala que los factores asociados tienen un efecto de 37,1% en la percepción de rotación de personal.

Tabla 37
Estimaciones de los parámetros

Efecto	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	96,169	,000	1	,000
(x1) Edad	20,999	4,282	1	,061
(x2) Sexo	11,774	,514	1	,477
(x3) Tiempo en la empresa	23,721	5,445	1	,084
(x4) Remuneración	16,907	3,736	1	,264
(x5) Personal competente	15,068	23,960	1	,000
(x6) Condiciones de trabajo	13,955	15,975	1	,002

La tabla 37 proporciona información sobre los efectos y criterios de ajuste del modelo, así como pruebas de la razón de verosimilitud para diferentes factores que explican la percepción del personal rotación del personal. Las cuales son:

Efectos e intersección:

El modelo incluye una intersección con un logaritmo de la verosimilitud de 96,169 y la chi-cuadrado asociada es estadísticamente significativa ($p < 0,05$). Esto indica que hay efectos significativos en el modelo que no pueden explicarse sólo por el azar. Por ende, con una significancia ($,000 < 0,05$) se rechaza la (Hipótesis nula) y se acepta la hipótesis de investigación que comprueba que si existe un impacto en la percepción de los factores que

explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en futuro.

(x1) edad:

El efecto del factor edad (x1) tiene un logaritmo de verosimilitud de 20,999 y una chi-cuadrado de 4,282 con 1 grado de libertad. Sin embargo, la prueba de significancia es no significativa ($p = ,061$), lo que sugiere que la variable edad puede no ser un predictor significativo de la rotación del personal.

(x2) sexo:

El factor sexo (x2) tiene un logaritmo de verosimilitud de 11,774 y una chi-cuadrado de ,514 con 1 grado de libertad. Sin embargo, la prueba de significancia es no significativa ($p = ,477$), lo que sugiere que la variable edad puede no ser un predictor significativo de la rotación del personal.

(x3) tiempo en la empresa:

El factor tiempo en la empresa (x3) tiene un logaritmo de verosimilitud de 23,721 y un chi-cuadrado de 5,445 con 1 grado de libertad. La prueba de significancia es no significativa ($p = ,264$), sugiriendo que la remuneración puede no ser un predictor significativo de la rotación del personal.

(x4) remuneración:

El factor percepción de remuneración (x4) tiene un logaritmo de verosimilitud de 16,907 y un chi-cuadrado de 3,736 con 1 grado de libertad. La prueba de significancia es no

significativa ($p = ,084$), sugiriendo que la remuneración no puede ser un predictor significativo de la percepción de rotación del personal.

(x5) personal competente y (x6) condiciones de trabajo:

Los factores, percepción del personal competente (x5) y percepción de las condiciones de trabajo (x3), muestran efectos significativos, con logaritmos de verosimilitud de 15,068 y 13,955, respectivamente. Ambas variables son significativas ($p < 0,05$), indicando que tanto el personal competente como las condiciones de trabajo son factores influyentes de la percepción de la rotación del personal.

En suma, la percepción de competencia del personal y las condiciones de trabajo son factores significativos e influyentes en la percepción de la rotación del personal, mientras que la percepción de remuneración, edad, el sexo y el tiempo en la empresa pueden no tener una asociación significativa. Estos resultados se basan en las pruebas de razón de verosimilitud realizadas en el modelo. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde si existe un impacto en la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe un impacto en la percepción del factor remuneración que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro.

H_i: Existe un impacto en la percepción del factor remuneración que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro

Tabla 38

Pseudo R cuadrado de la percepción de remuneración en la rotación del personal

	gl	Sig.
Cox y Snell		,037
Nagelkerke		,047
McFadden		,025

Nota. Función de enlace: Logit.

En lo que respecta a la tabla 38, prueba del pseudo R cuadrado, se observa que el factor remuneración no tiene un efecto significativo en la percepción de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp.

Tabla 39

Estimaciones de los parámetros

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Rotación_persona l = 1]	-4,152	,709	34,320	1	,000	-5,541	-2,763
[Rotación_persona l = 2]	-1,293	,429	9,069	1	,003	-2,134	-,451
Ubicación [Remuneración=1]	-,705	,632	1,245	1	,264	-1,943	,533
	-,960	,518	3,436	1	,064	-1,976	,055
	0	.	.	0	.	.	.

Nota. Función de enlace: Logit.

En la tabla 39 se observa que no existe un efecto del factor percepción de remuneración en la rotación del personal, donde no es significativo en el nivel de acuerdo (2) con $p= 0,064$. Asimismo, teniendo la significancia de 0,064 y el coeficiente de Nagelkerke se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula, por lo que: No existe un impacto de 0,047% del factor percepción de remuneración que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe un impacto en la percepción del factor personal competente que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro

H_i: Existe un impacto en la percepción del factor personal competente que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro

Tabla 40

Pseudo R cuadrado de percepción del personal competente en la rotación del personal

gl	Sig.
Cox y Snell	,213
Nagelkerke	,275
McFadden	,161

Nota. Función de enlace: Logit.

En lo que respecta a la tabla 40, prueba del pseudo R cuadrado, se observa que el factor percepción del personal competente tiene un efecto significativo en la percepción de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp. El coeficiente de Nagelkerke señala que el factor personal competente tiene un efecto de 27,5% en la percepción de rotación de personal.

Tabla 41
Estimaciones de los parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Rotación_personal = 1]	-5,014	,814	37,903	1	,000	-6,611	-3,418
	[Rotación_personal = 2]	-1,435	,322	19,860	1	,000	-2,067	-,804
Ubicación	[Personal_competente=1]	-3,682	,935	15,491	1	,000	-5,515	-1,848
	[Personal_competente=2]	-1,384	,489	7,994	1	,005	-2,343	-,425
	[Personal_competente=3]	0	.	.	0	.	.	.

Nota. Función de enlace: Logit.

En la tabla 41 se observa que existe un efecto del factor percepción del personal competente en la rotación del personal, donde es significativo en el nivel de acuerdo (1) con $p=0,000$, es decir si el factor percepción del personal competente es de acuerdo, la rotación del personal será de acuerdo con $p=0,000$. Asimismo, teniendo la significancia de 0,000 y el coeficiente de Nagelkerke se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, por lo que: Existe un impacto de 27,5% del factor percepción del personal competente que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe un impacto en la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro

H₁: Existe un impacto en la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro

Tabla 42

Pseudo R cuadrado de la percepción de condiciones de trabajo en la rotación del personal

gl	Sig.
Cox y Snell	,148
Nagelkerke	,191
McFadden	,108

Nota. Función de enlace: Logit.

En lo que respecta a la tabla 42, prueba del pseudo R cuadrado, se observa que el factor condiciones de trabajo tiene un efecto significativo en la percepción de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp. El coeficiente de Nagelkerke señala que el factor condiciones de trabajo tiene un efecto de 19,1% en la percepción de rotación de personal.

Tabla 43*Estimaciones de los parámetros*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Rotación_personal = 1]	-4,741	,788	36,208	1	,000	-6,286	-3,197
	[Rotación_personal = 2]	-1,422	,354	16,169	1	,000	-2,115	-,729
Ubicaci ón	[Condiciones_trabajo=1]	-4,216	1,344	9,840	1	,002	-6,851	-1,582
	[Condiciones_trabajo=2]	-1,273	,460	7,670	1	,006	-2,174	-,372
	[Condiciones_trabajo=3]	0	.	.	0	.	.	.

Nota. Función de enlace: Logit.

En la tabla 43 se observa que existe un efecto del factor percepción de las condiciones de trabajo en la rotación del personal, donde es significativo en el nivel de acuerdo (1) con $p=0,002$ y en el nivel de acuerdo (1) con $p=0,000$, es decir si el factor percepción de las condiciones de trabajo es de acuerdo la rotación del personal será de acuerdo con $p=0,000$. Asimismo, teniendo la significancia de 0,000 y el coeficiente de Nagelkerke se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, por lo que: Si existe un impacto de 19,1% del factor percepción de las condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que, con un p-valor de 0,000 existe un impacto de 37,1% en la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro. Asimismo, la percepción competencia del personal con un ($p = 0,000$) y la percepción de las condiciones de trabajo con un ($p = 0,002$) son factores significativos en la percepción de la rotación del personal, mientras que la percepción remuneración con un ($p = 0,264$), la edad con un ($p = 0,061$), el sexo con un ($p = 0,477$) y el tiempo en la empresa con un ($p = 0,084$) no tienen efecto significativo. El factor de mayor relevancia para la percepción de rotación del personal es la percepción de personal competente con un efecto de 27,5% y por último el factor de menor relevancia es la percepción de las condiciones de trabajo con un efecto de 19,1% sobre la rotación del personal en la empresa Alimencorp.

2. Se concluye que, con un p-valor de 0,264 no existe un impacto del factor percepción de remuneración que en el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro. Asimismo, la percepción remuneración por parte de los empleados muestra que más de la mitad de los encuestados (48%) se encuentran en la categoría "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Esto indica una falta de consenso claro entre los empleados sobre la adecuación de su remuneración. Por ende, la falta de remuneración competitiva incide en la salida del personal del área de producción en la empresa Alimencorp. De los resultados hallados el 32% señala que poseen una percepción de acuerdo sobre la remuneración que percibe en la empresa, y el 20% manifiesta que está en des acuerdo con la remuneración. Asimismo, se evidencia que los trabajadores se encuentran descontentos con el importe salarial que perciben actualmente, toda vez que en el país el nivel de vida cada vez es mayor y el salario básico, ya no es suficiente para cubrir

las necesidades que tienen las personas y más en aquellos trabajadores que tienen hijos y familias que dependen de ellos.

3. Se concluye que, con un p-valor de 0,000 existe un impacto de 27,5% del factor percepción del personal competente que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro. Asimismo, la percepción de competencia del personal por parte de los empleados muestra que la mayoría de los encuestados (62%) están de acuerdo en que el personal es competente considerando que sus colegas poseen las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus funciones de manera efectiva.

4. Se concluye que, con un p-valor de 0,002 existe un impacto de 19,1% del factor percepción de condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducirlas en el futuro. Asimismo, la percepción de las condiciones de trabajo por parte de los empleados el (51%) está de acuerdo en que las condiciones de trabajo son buenas, pero, un 46% indicaron “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con que las condiciones de trabajo sean buenas. La falta de condiciones de trabajo no favorece la permanencia del personal provocando un alto índice de rotación de personal en el área de producción en la empresa Alimencorp. La empresa tiene que brindar a sus colaboradores las condiciones adecuadas para poder desempeñarse con eficiencia y no pierdan el tiempo en cosas que no suman para la empresa; contar con la infraestructura adecuada es importante, seguido de las herramientas y equipos que se encuentren óptimos y en buenas condiciones para realizar los trabajos que sean necesarios en el área de producción. Asimismo, podemos afirmar según las encuestas realizadas que tenemos un buen ambiente laboral dentro de la organización (clima organizacional), por ello es de suma importancia que los trabajadores se encuentren motivados a la hora de realizar sus actividades cotidianas,

siendo necesario fortalecer las relaciones armoniosas las cuales se verán reflejadas en el desempeño de cada trabajador. La empresa tiene que prestar mayor importancia en aquellos trabajadores que tienen poco tiempo dentro de la organización, que puedan tener mayor comunicación sobre las dudas y necesidades que tienen cuando se encuentran laborando en el área de producción, ya que, si no se resuelven a tiempo, estos trabajadores toman la decisión de renunciar al puesto de trabajo, es ahí donde se incrementa la rotación de personal. Considerando que los trabajadores son lo más valioso para la empresa, retener aquellos trabajadores que son pieza importante dentro del área de producción, a través de motivaciones, incentivos económicos, capacitaciones permanentes; de esta manera el personal se sentirá identificado y comprometido con la empresa, además el trabajador debería estar cómodo, contento, a gusto, y de esta manera no experimentará que está trabajando por obligación.

RECOMENDACIONES

Considerando la información proporcionada sobre la percepción de la rotación del personal en la empresa Alimencorp, y tomando en cuenta los factores clave identificados, se presenta una recomendación al gerente general que aborda los aspectos fundamentales para mejorar la retención y reducir la rotación del personal: Se recomienda la adopción de un enfoque integral de gestión del talento que aborde no solo los factores individuales la competencia del personal y las condiciones de trabajo, sino también la interconexión y sinergia entre estos elementos. Algunas acciones específicas son: Implementar encuestas periódicas y mecanismos de retroalimentación para comprender las necesidades y expectativas de los empleados. Esto permitirá ajustar las estrategias de retención de personal según las percepciones y sugerencias directas de los empleados. Mantener una comunicación clara y transparente con los empleados sobre los cambios y mejoras implementadas. La transparencia puede generar confianza y fortalecer la conexión entre la empresa y el personal. Asimismo, fomentar oportunidades de desarrollo interno, proporcionando vías claras para la progresión profesional dentro de la empresa. Esto contribuye a la retención al ofrecer perspectivas de crecimiento a largo plazo.

Dado que el factor percepción del personal competente emerge como el de mayor relevancia con un impacto del 27,5%, se recomienda al gerente de desarrollo del talento humano, desarrollar una revisión detallada de las habilidades, destrezas y experiencia del colaborador, para identificar la línea de carrera, para mayor competitividad y desarrollo laboral o profesional. Asegurarse de que los colaboradores estén alineados con las expectativas del personal y con los estándares del mercado, podría contribuir significativamente a la reducción de la rotación. Al analizar detenidamente las habilidades y destrezas de un colaborador, se puede determinar de manera precisa qué roles y

responsabilidades son más adecuados para él o ella. Esto no solo maximiza el potencial de cada empleado, sino que también mejora su satisfacción laboral al asegurarse de que estén trabajando en áreas donde pueden sobresalir y crecer. Además, la experiencia de los colaboradores es un activo invaluable que puede ser capitalizado mediante una revisión detallada. Reconocer y valorar la experiencia acumulada no solo ayuda a construir un ambiente laboral enriquecedor donde se promueva el aprendizaje continuo, sino que también permite identificar áreas donde se pueden aplicar conocimientos especializados para mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo. Cuando los colaboradores se sienten valorados y alineados con las expectativas del personal y los estándares del mercado, están más motivados para contribuir al éxito de la empresa. Esta alineación también fortalece el sentido de pertenencia y compromiso, lo que a su vez puede conducir a una reducción significativa de la percepción de rotación de personal.

Se recomienda al gerente de bienestar laboral que para la percepción del factor condiciones de trabajo, se debe invertir en programas de desarrollo profesional y capacitación para fortalecer las habilidades y competencias del personal. Esto no solo beneficia a la empresa en términos de retención, sino que también mejora la calidad del trabajo. Asimismo, aplicar e implementar un programa para acceder al Convenio de estudios con SENATI, brindando oportunidades de capacitar al personal y dar el soporte académico a los operarios para formarse a través del patrocinio que ofrece esta institución. También, elaborar un programa de reconocimiento a los trabajadores cuya permanencia sea mayor o igual a doce meses en la organización y de forma subsiguiente con la celebración y otorgamiento de un diploma por cada aniversario laboral. Asimismo, diseñar un entorno de trabajo favorable y seguro, ya que puede tener un impacto directo en la reducción del ausentismo. Al abordar aspectos como la seguridad en el trabajo, se pueden prevenir

accidentes y lesiones, lo que a su vez disminuirá las ausencias laborales y contribuirá a la continuidad operativa. Asimismo, realizar una encuesta más detallada entre los empleados para identificar áreas específicas de mejora en las condiciones de trabajo. Esto permitirá obtener retroalimentación directa y abordar problemas específicos que puedan contribuir a la insatisfacción laboral y promover un ambiente de trabajo positivo mediante la implementación de programas de bienestar emocional, actividades recreativas y eventos que fortalezcan la cultura organizacional.

PROPUESTAS

1. Se propone la implementación de una política de reclutamiento y selección según se detalla:

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

Recursos Humanos contribuye en **ALIMENCORP SAC** como un área de soporte, por ello busca definir y precisar las etapas que comprenden el proceso de reclutamiento y selección de personal, con el objetivo de seleccionar a la persona idónea según el perfil establecido, quien cumple con los requerimientos, competencias y experiencias definidas en la descripción del puesto.

1.2. Objetivos específicos

- Realizar el seguimiento y control de las contrataciones en Alimencorp S.A.C.
- Identificar y definir los objetivos, requisitos, competencias y experiencias según las expectativas del área.
- Maximizar el nivel de atracción de candidatos calificados bajo las métricas establecidas.
- Definir los pasos para contratar al candidato.
- Proponer al mejor candidato
- Promover un reclutamiento descentralizado y objetivo
- Promover el crecimiento del personal dentro de la organización a través de las distintas metodologías que impulsen su desarrollo.

2. ALCANCE

Este procedimiento exige su cumplimiento obligatorio y uso en todas las escalas jerárquicas de la organización, pudiendo ser un vacante de carácter temporal y/o indefinido.

3. DEFINICIONES

- Reclutamiento de personal: Refiere de la aplicación de un procedimiento con el propósito de atraer la mayor cantidad de postulantes con las capacidades y

competencias requeridas según el puesto. Se requiere de la publicación y la oferta en el mercado laboral referenciando los requisitos, competencias y experiencias a requerir para ser contratado, iniciando la búsqueda y recepción de solicitudes.

- Selección de personal: Es posterior al reclutamiento, donde se aplican determinadas metodologías y análisis de las solicitudes, calificando a la(s) persona(s) que están aptas para ocupar la(s) vacante(s).
- Descripción de Cargo: La descripción de un cargo es la documentación que define el objetivo del puesto, los requisitos, competencias y experiencias, las mismas que se requiere para cumplir con sus funciones y tareas de forma idónea y las condiciones en las que desarrollará sus actividades.
- Entrevista: Reunión entre postulante y entrevistador, donde un entrevistador desarrolla y aplica estrategias para calificar las competencias, requisitos de los candidatos al cargo.
- Fuente Interna: Es la búsqueda de candidatos que pertenecen a la organización.
- Contratación de personal: Es la integración de las funciones de reclutamiento y selección
- Promoción interna: Es el movimiento de un colaborador que asume un nuevo cargo pudiendo ser este de mayor rango o del mismo nivel jerárquico.
- Evaluación del Desempeño: Es la aplicación de un instrumento que cuantifica objetivamente las cualidades y resultados del personal evaluado, permitiendo definir el grado de eficacia de la persona frente a las actividades y responsabilidades asignadas.
- Capacitación: Representa la gestión de brindar y nutrir de conocimientos al personal, permitiendo mejorar y desarrollar las competencias de los colaboradores las mismas que permitirán responder a las necesidades de la organización
- Entrenamiento: Es la acción de proporcionar conocimientos y habilidades que propicien el mejoramiento de las competencias y el desarrollo eficiente de las actividades relacionadas a la enseñanza formal y la práctica in situ.
- Competencia: Se refiere a los conocimientos, habilidades, y destrezas que desarrolla y ejecuta las personas dentro del entorno laboral y las tareas que desempeña.

4. RESPONSABILIDADES

Tabla 44

Jefes responsables

Jefe SIG	Responsable de aprobar el procedimiento
Jefe de Recursos Humanos	Responsable de la revisión y aplicación del procedimiento.
Analista de Recursos Humanos	Responsable de la elaboración y apoyo en la aplicación del cumplimiento del procedimiento
Jefes de Áreas	Responsables de aplicación del procedimiento
Gerencia General	Responsable de aprobar excepciones

5. DESARROLLO

5.1. CRITERIOS GENERALES

ALIMENCORP SAC, fomenta y garantiza una política imparcial e íntegra de reclutamiento, selección y contratación del personal, asegurando la inclusión de las personas más competentes para los cargos requeridos. Queda proscrito que los colaboradores de la organización tomen la decisión de manera indeliberada y subjetiva sobre el inicio de una relación laboral con ALIMENCORP SAC. Será obligatorio y necesario, sin excepción, desarrollar y efectuar el presente proceso contando con la previa aprobación del área de Recursos Humanos para el inicio de dicha relación.

5.2. NORMATIVAS

La dotación de un puesto deberá cumplir con las siguientes normativas:

- El presente proceso estará acreditado por registro SGC-RH-R-008 denominado “REQUERIMIENTO DE PERSONAL”, en el cual se debe consignar la descripción de cargo de la vacante a cubrir (Según lo detallado en el Registro SGS-RH-R-019 “Descripción de Cargo)
- Toda provisión de puesto se realizará mediante un proceso de reclutamiento y selección, pudiendo ser ésta a través de reclutamiento externo o interno.
- Los requerimientos de personal que considere el incremento en la dotación deben presentarse a Recursos Humanos previa aprobación de la Gerencia General. En caso se requiera la inclusión de un nuevo puesto, será necesario presentar adicional al requerimiento, la nueva estructura del área (organigrama), la misma que deberá contar con la aprobación de la Gerencia General.
- El jefe directo del cargo a cubrir participará en el proceso de selección definiendo el perfil requerido, en las entrevistas y en la selección final del candidato.
- Se establece los siguientes requisitos mínimos de ingreso, siendo exigibles para todos los puestos que se requiera cubrir:
 - o Nivel de Educación Formal: Estará sujeta a la exigencia de los requisitos de acuerdo a la descripción del cargo.
 - o Edad: Ser Mayor de Edad (contar con mínimo 18 años)
 - o Nacionalidad: Se priorizará la contratación de personas de nacionalidad peruana, sin embargo, será válido la contratación de personal de nacionalidad extranjera en una proporción máxima del 20 % de la dotación total de la organización, según ley.
 - o Parentesco: Se permitirá la postulación a ALIMENCORP de las personas que posean alguna relación o parentesco con colaboradores que labores en ALIMENCORP, con previa aprobación del jefe directo al cargo.
 - o Trayectoria Laboral: El nivel de experiencia estará sujeta a la exigencia de los requisitos de acuerdo a la descripción del cargo. En caso de

personal que haya laborado con anterioridad, este podrá participar del proceso previa aprobación del jefe directo al cargo. No se permitirá postular a extrabajadores de ALIMENCORP, desvinculados por motivos del NO cumplimiento del “Reglamento Interno de Trabajo”.

El área de Recursos Humanos serán los únicos responsables de la gestión de contratación de los candidatos para los cargos vacantes con el fin de asegurar el correcto cumplimiento de las políticas

5.3. ETAPAS DEL PROCESO

El proceso comprende las siguientes etapas:

1. Solicitud de Requerimiento de Personal

Se dará inicio al procedimiento cuando se determine la necesidad de contratar, siendo las causales: cambio o ampliación de actividad, desvinculación del personal que se requiere su reposición, jubilación, incapacidad.

En el caso de que el cargo sea un Nuevo Puesto, al no poseer una referencia previa sobre el perfil y tareas que van anexas al mismo ni las competencias requeridas, se establecerá una mesa de trabajo para definir el objetivo del puesto, las características y las competencias que se prevén necesarias, estableciendo de esta forma su descripción de cargo.

El área que requiera la contratación personal tiene la obligación de formalizar su requerimiento presentando el registro SGC-RH-R-008 “SOLICITUD DE REQUERIMIENTO DE PERSONAL”, cuyo documento detalla los requisitos, el perfil, las competencias, las funciones y tareas que se aplicará en el puesto. Asimismo, deberá contar con las firmas del solicitante, la aprobación de su gerencia y finalmente la aceptación de Recursos Humanos.

En caso se requiera la inclusión de un nuevo puesto, será necesario presentar adicional al requerimiento, la nueva estructura del área (organigrama), la misma que deberá contar con la aprobación de la Gerencia General.

Recursos Humanos validará la solicitud asegurando que exista vacante para el puesto, evaluando la planificación establecida y el presupuesto definido.

2. Búsqueda y reclutamiento de los candidatos

2.1 Difusión de la oferta de empleo

Consiste en ejecutar distintas estrategias para la búsqueda de perfiles, pudiendo ser difundida la oferta de trabajo en:

- Portales de oferta de trabajo.
- Redes sociales.
- Bolsas de empleo de Universidades e Institutos:
- Ferias de empleo.
- Página de empleo de la compañía.
- Personal que haya realizado sus prácticas en ALIMENCORP SAC.
- Referencias de los mismos trabajadores de ALIMENCORP SAC. (contactos, recomendaciones).
- Base de Datos, comprendida por los CVs que se han presentado y entregados por los postulantes.

2.2. Fuentes de Reclutamiento

2.2.1 Reclutamiento Interno

Consiste en cubrir la vacante disponible con personal de la misma organización y hace referencia a la promoción o ascenso de los colaboradores

Este reclutamiento da la oportunidad al personal de ALIMENCORP SAC de postular a los cargos vacantes, posibilitando su crecimiento profesional y permitiendo su desarrollo dentro de la misma organización.

Los requisitos exigidos son:

- El tiempo mínimo que exige el puesto dentro de la organización.
- Poseer mínimo la calificación de "Bueno" en su evaluación de desempeño.
- Para la aplicación o postulación a través del reclutamiento interno el colaborador deberá contar con la aprobación de su jefatura directa la misma que será por medio de un correo de Promoción y/o Ascenso, el cual debe ser enviado al área de Recursos

Humano, consignando el nombre del colaborador, puesto actual y puesto al que postula.

El correo que presentar debe contener lo siguiente:

- Actitud
- Conducta
- Conocimientos
- Habilidades
- Estadística del desempeño del trabajador.

En caso el colaborador quede seleccionado y no cumpla con el requisito de estudios o nivel académico que exija el puesto, se aplicará una carta de compromiso por parte del postulante y de la jefatura directa al cargo para la gestión del cumplimiento del requisito según el plazo que se establezca, la misma que deberá ser aprobada por la gerencia general.

2.2.2. Reclutamiento Externo

Es la búsqueda del recurso humano fuera de la organización, estando la persona en la búsqueda de trabajo de forma activa o pasiva.

3. Recepción de Currículos

Desde la fecha de publicación y difusión de la oferta de empleo, se reciben todos los currículos y solicitudes de candidatos que postulan a la vacante disponible.

4. Análisis y preselección de candidatos

Se clasifica los currículos recibidos bajo las siguientes categorías:

- a) El CV cumple con todos los requisitos
- b) Al CV le falta información, o no está actualizado. Se deberá comunicar al postulante para que envíe su CV nuevamente.
- c) El CV no cumple con los requisitos.

Posterior al análisis de los Currículos recibidos, se determinará la situación de los postulantes:

- Candidato Preseleccionado: Candidato que cumple con los requisitos y sus pretensiones se ubican dentro del presupuesto de la vacante.

- **Candidato Descartado:** Candidato no cumple con los requisitos o sus pretensiones se ubican fuera del presupuesto de la vacante

Recursos Humanos presentará a los candidatos preseleccionados al jefe directo de la vacante a ocupar, quien según su evaluación dispondrá de los candidatos que pasan a etapa de entrevista a quienes se les denominará como finalistas y los candidatos que quedarán descartados.

Recursos Humanos procederá a comunicarse con los candidatos finalistas para convocarlos a entrevista, según la fecha y horario que se coordine con la jefatura directa de la vacante.

El proceso de comunicación al candidato finalista para invitación a entrevista es el siguiente:

- Envío de invitación a entrevista por medio de Correo o WhatsApp
- Llamada al candidato finalista confirmando la recepción de invitación.
- El candidato finalista deberá confirmar su asistencia.

5. Entrevista

La entrevista de trabajo es la etapa del proceso de selección donde el entrevistador valida y analiza a detalle al candidato finalista comprobando el nivel de adecuación al puesto.

Los candidatos Finalistas al puesto de nivel administrativo, a su llegada a la empresa deberán rellenar el registro SGC-RH-R-009 Ficha de datos de postulación.

Previo a la entrevista, se deberá realizar un recorrido por las instalaciones y los ambientes del área de producción, teniendo el candidato la oportunidad de visualizar las condiciones y entorno en las que laborará, siendo este factor determinante, por el tipo de materia prima y la exposición a los distintos riesgos

Entrevista se desarrollará con la participación de:

- Jefe Directo al cargo vacante
- Jefe o Analista de Recursos Humanos
- Candidato finalista.

Durante la entrevista se deberá cotejar los antecedentes profesionales y laborales. Asimismo, se realizará las consultas respectivas relacionadas a las condiciones y ambiente de trabajo, validando que el colaborador cuenta con la disponibilidad de adecuarse al ambiente físico del área de producción.

Los candidatos que cumplan con los requerimientos definidos para el puesto continuarán en el proceso.

6. Selección de candidato

La elección del candidato que ocupará la vacante se definirá en reunión entre el jefe directo de la vacante disponible y Recursos Humanos, donde se deberá considerar las competencias y el nivel de experiencias del candidato. Es preciso definir que la decisión de la selección del candidato será de parte del jefe directo, siendo el responsable de determinar al postulante más calificado para la vacante, siendo apoyado por Recursos Humanos. En caso de elección por fuente interna, se informará a la jefatura del colaborador seleccionado sobre los resultados del proceso, coordinando la disponibilidad para que este asuma el nuevo cargo. Es preciso definir que de no cumplir el colaborador con el nivel educativo exigido para la vacante se podrá emitir un informe detallando un plan de estudios que deberá comprometer el colaborador para que cumpla con el requisito en mención. Los plazos para el cumplimiento del nivel educativo estarán en función al nivel exigido del cargo definido en la descripción de cargo y validando la situación académica del colaborador.

Previo a la emisión del informe, se solicitará al colaborador presentar una carta de compromiso a cumplir el nivel académico exigido, donde se detalle lo siguiente:

- Situación académica actual del colaborador
- Nivel exigido del cargo definido en la descripción de cargo
- Compromiso a cumplir el nivel exigido al cargo y envío de reporte o avance educativo de forma trimestral
- Plan de estudios para el cumplimiento del requisito indicando:
 - Nombre de la Carrera, cursos, diplomado, etc.
 - Duración
 - Malla curricular

Recursos Humanos recibirá la carta de compromiso y procederá a emitir el informe, el mismo del que se solicitará la aprobación de la Gerencia General, consignando los siguientes datos:

- Situación académica actual del colaborador
- Nivel exigido del cargo definido en la descripción de cargo
- Plan de estudios para el cumplimiento del requisito indicando:
 - Nombre de la Carrera, cursos, diplomado, etc.
 - Duración
 - Malla curricular

Recursos humanos realizará el seguimiento a través de la jefatura directa del cargo vacante que acepta al colaborador seleccionado, y el compromiso de realizar el seguimiento sobre la aplicación del plan de estudios.

Se presentará como anexo la carta de compromiso por parte del colaborador

La Gerencia General será la única que apruebe la selección de un colaborador que no cumpla el requisito de nivel educativo o académico. En caso de no aprobar la gerencia general el informe presentado, se hará de comunicación al colaborador y a la jefatura directa del cargo vacante para realizar una reunión y seleccionar a la siguiente persona con mayor puntaje o en caso de no seleccionar a ninguno de los finalistas, se volverá a la etapa de “Recepción de Currículos”.

Una vez seleccionado al candidato, se realizará las siguientes actividades

1. Realizar la validación de Antecedentes y Referencia (en caso de requerir de él (los) candidato (s) que continúen en el proceso.
2. En caso de no existir observación se realizará la llamada de Confirmación al o los candidatos seleccionados.
3. Exámenes Médicos de Ingresos: El examen ocupacional de ingreso se llevará a cabo en un centro médico autorizado.

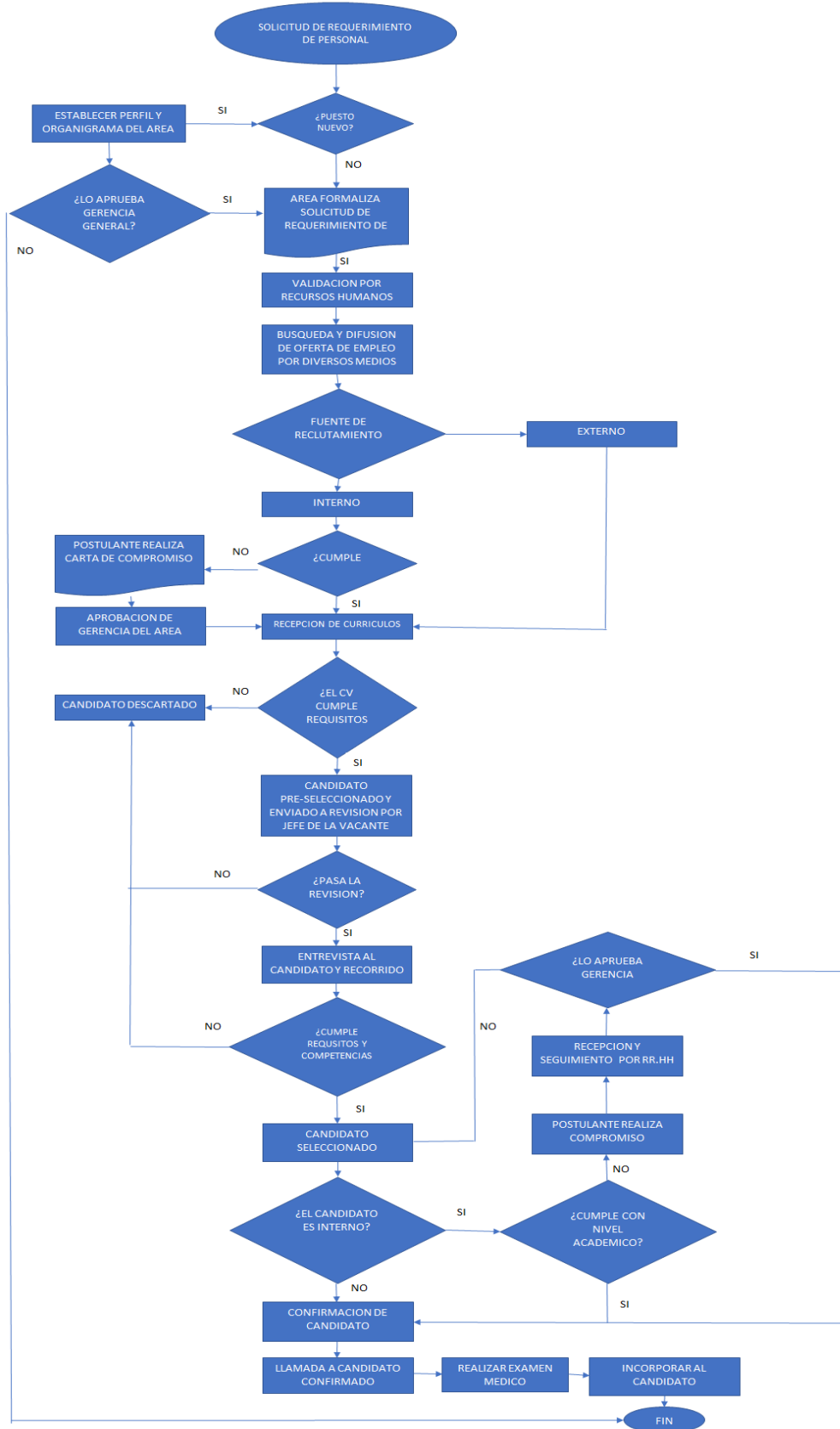
7. Incorporación del candidato seleccionado

Para el **personal operativo** que efectúe labores en el área de producción debe presentar:

- Currículum vitae actualizado con fotocopia de certificados de estudios. En el caso de no poseer sus certificados de estudios, deberá aplicar el examen de evaluación de conocimientos básicos (nota de aprobación mínima: 12 puntos)
- Fotocopia de DNI esposa o conviviente e hijos (En caso aplique)
- Fotocopia de DNI del postulante
- Fotocopia de DNI esposa o conviviente e hijos (En caso aplique)
- Recibo de servicios básicos de su domicilio actual (copia) o declaración jurada domiciliaria.
- Fotocopia de partida de matrimonio o Reconocimiento de unión de hecho notarial.
- CERTIJOVEN o CERTIADULTO
- Carné de sanidad vigente (Según la Medida de control necesario calificado del puesto).

Figura 29

Flujograma propuesto del procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal



2. Se recomienda a la empresa Alimencorp, establecer una alianza estratégica con el Banco de Crédito del Perú, quienes a la fecha vienen firmando contratos con determinadas empresas según evaluación para ofrecer a sus colaboradores créditos a tasas preferenciales las mismas que son menores a las del mercado (BCP, 2023).

Entre las características que se detallan para el beneficio de los colaboradores es el siguiente:

¿Qué es un préstamo por convenio? Es un préstamo en que las cuotas se debitan directamente de la cuenta del colaborador. Está dirigido a trabajadores de aquellas empresas que hayan firmado un contrato con el banco (BCP, 2023).

- Tasas Preferenciales: La obtención de tasas atractivas y preferenciales a todos los trabajadores de la empresa que tengan su cuenta sueldo con el Banco BCP.
- Desembolso directo en su cuenta sueldo
- Pago automático de tus cuotas: Se realizará la retención de la cuota de forma directa de la cuenta sueldo.
- Crédito en 24 hrs.: Plazos muy cortos de otorgamiento de créditos.
- Tipo de créditos: Libre disponibilidad, compra de deuda y reenganche desde el 2do mes.
- Fácil accesibilidad: Los colaboradores podrán acceder desde su celular móvil o de la página web del banco, a realizar la solicitud del crédito por convenio, sin necesidad de una aprobación previa de la empresa, pudiendo realizar la transacción de forma rápida y confiable.

3. Al jefe de Recursos Humanos, aplicar a los beneficios educativos que se cuenta con las distintas entidades aseguradoras, contribuidoras, proveedores, entre otros, quienes brindan capacitaciones, cursos y talleres a cero costos, permitiendo nutrir de

conocimiento a los colaboradores de producción, asegurando su desarrollo y futuro crecimiento dentro de la organización.

4. Se propone establecer un cronograma de incremento salarial, el mismo que obedece a la aplicación de la escala remunerativa vigente en relación con el puesto de operario de producción y de la evaluación y aporte que brindar cada colaborador, el cual detallamos a continuación.

Tabla 45
Cronograma de incremento salarial

	Mínimo	Medio	Máximo
Operario de Producción	RMV	+10%	+15%

El nuevo colaborador tendrá el siguiente cronograma de nivelación salarial:

Tabla 46
Cronograma de nivelación salarial

Inicio de relación contractual	RMV
01 Año de permanencia	+10%
02 Año de permanencia	+15%
03 Año de permanencia	+15%

Es preciso detallar que la continuidad de cada colaborador se definirá a través de la renovación de los contratos, previa evaluación de desempeño.

5. Proponemos la apertura e implementación del programa Online de Capacitación Empresarial brindado por SENATI, el mismo que no generaría costos, ya que la empresa a la fecha cuenta con este beneficio.

A través de este programa los operarios tendrían la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y fortalecer los ya obtenidos con el objeto de contribuir y aportar significativamente en los resultados de la empresa.

6. Proponemos también, elaborar e implementar un programa de reconocimiento para aquellos colaboradores cuya permanencia en la empresa Alimencorp sea mayor a un año, celebrando de manera anual su aniversario laboral. Esta gestión permitirá hacer que el colaborador se sienta motivado y valorado en su centro laboral.

REFERENCIAS

- 3M. (2017, 1 de julio). *Estrés térmico. Protección y Seguridad Industrial*. Recuperado el 1 de septiembre de 2023, de https://www.3m.com.pe/3M/es_PE/epp-la/soporte-EPP/tips-seguridad-industrial/proteccion-estres-termico/
- ADECCO. (2021, 2 de febrero). *Conoce los tipos de recursos humanos que existen y cuál es el adecuado para tu empresa. Tipos de Recursos Humanos*. Recuperado el 15 de septiembre de 2023, de <https://www.adecco.com.pe/rrhh/tipos-recursos-humanos/>
- Aguilar, R. (2020). *El proceso de selección y reclutamiento de personal y su impacto en la Tasa de Rotación de Personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lima Sur durante los años 2015 -2018* [Tesis Maestría]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Repositorio institucional de la UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653193/Aguilar_MR.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Alcalde, S. (2021, 27 de septiembre). *Subproductos de origen animal en la nutrición avícola*. Recuperado el 15 de septiembre de 2023, de <https://actualidadavipecuaria.com/subproductos-de-origen-animal-en-la-nutricion-avicola/>
- Alimencorp. (2022). *Estudios sobre el uso de fuente de proteína animal proteika en la formulación de dietas de gallinas de postura*. Recuperado el 10 de julio de 2023, de <https://www.alimencorp.pe/investigacion.html>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of*

Business and Management Research, 6(3), 1–10.

<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>

Alvarado, L., Campos, H., & Varillas, R. (2017). *Diseño de un Programa de Retención de Talento Dirigido a los Asesores de Negocios de una Entidad de Microfinanzas* [Tesis de maestría, Universidad Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional de la UPC. <http://hdl.handle.net/10757/625935>

Álvarez, S., & Niquén, T. (2019). *Diseño de estructura salarial para una empresa de construcción del rubro inmobiliario* [Tesis de maestría]. Universidad de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Repositorio Institucional de la UPC. <http://hdl.handle.net/10757/623131>

Aponte, J. C. (2006). *Administración de Personal enfoque hacia la calidad*. ECOE.

Arehsa R. (2022). *¿Qué es rendering?* Recuperado el 21 de agosto del 2022, de <https://www.arehsa.com/que-es-rendering/>

Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

Ayodele, O. A., Chang-Richards, A., & González, V. (2020). Factors affecting workforce turnover in the construction sector: A systematic review. *Journal of construction engineering and management*, 146(2), 311-319. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001725](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001725)

Barbee, A., Rice, C., Antle, B. F., Henry, K., & Cunningham, M. R. (2018). Factors affecting turnover rates of public child welfare front line workers: Comparing cohorts of title

IV-E program graduates with regularly hired and trained staff. *Journal of Public Child Welfare*, 12(3), 354-379. <https://doi.org/10.1080/15548732.2018.1457589>

Barragán, S., Burga, H., & Garro, G. (2021). *Propuesta de integración vertical hacia atrás de la empresa Alimencorp para lograr un crecimiento sostenido y mejorar su rentabilidad* [Tesis de maestría]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Repositorio Académico de la UPC. <http://hdl.handle.net/10757/654981>

BCP (2023). *Crédito por convenio*. Recuperado el 05 de octubre de 2023, de <https://www.viabcp.com/creditos/credito-efectivo/credito-convenios>

Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* [Tesis de licenciatura]. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales. Santiago, Chile. Repositorio Académico UC. http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2006/bedodo_v/sources/bedodo_v.pdf

Belete, A. K. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1-7. <http://dx.doi.org/10.4172/2169-026X.1000253>

Bernal, C. (2017). *Metodología de la investigación*. Prentice Hall.

BUK. (2022, 30 de noviembre). *¿Por qué es importante contar con un ambiente laboral saludable en tu empresa?*. Recuperado el 01 de setiembre de 2023, de <https://www.buk.pe/blog/por-que-es-importante-contar-con-un-ambiente-laboral-saludable-en-las-empresas>

Cabana, D. H. (2020). *Riesgos físico-ambientales en el trabajo y la satisfacción laboral del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Administrativas.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/24e2ddea-ada6-4fd9-9c10-1bbcf89932db/content>

- Caldera, E., & Giraldo L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la Empresa de Servicios Temporales S & A Servicios y Asesorías S.A.* [Tesis de licenciatura]. Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Administrativas. Medellín, Colombia. Repositorio Académico de la UM. <http://hdl.handle.net/11407/186>.
- Cao, J., Jia, Z., Zhu, C., Li, Z., Liu, H., Li, F., & Li, J. (2021). Nurses' turnover intention and associated factors in general hospitals in China: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1613-1622. <https://doi.org/10.1111/jonm.13295>
- Capell, J. (2020). La rotación de personal, un reto pendiente para muchas empresas. *Capital Humano*, 349, 271-274. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472055>
- Carver-Thomas, D., & Darling-Hammond, L. (2019). The trouble with teacher turnover: How teacher attrition affects students and schools. *Education policy analysis archives*, 27(36). <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3699>
- Castellano, F. (2013). *Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería* [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/305056>
- CERTUS. (2023, 25 de mayo). *Cómo optimizar la gestión de recursos humanos en tu empresa*. Recuperado el 10 de setiembre de 2023, de

<https://www.certus.edu.pe/blog/como-optimizar-la-gestion-de-recursos-humanos-en-tu-empresa/>

Ccollana, Y. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 6(1), 50-59.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1734/sme_v6n1_art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ComexPerú. (2023, 28 de abril). *Día del trabajo 2023: ¿Cómo se encuentra la situación actual en el Perú?*. Recuperado el 04 de setiembre de 2023, de <https://www.comexperu.org.pe/articulo/dia-del-trabajo-2023-como-se-encuentra-la-situacion-actual-en-el-peru>

Computrabajo. (2023, 14 de junio). *Estudio de mercado: ¿a qué se enfrentan las empresas?* Recuperado el 15 de setiembre de 2023, de <https://recursos-empresa.computrabajo.com/webinar-estudio-de-mercado/>

Clifton, J. & Harter J. (2019). *El líder*. Editorial Reverté.

Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of employee turnover intention by Herzberg's motivation-hygiene theory: A systematic literature review. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 10-15. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i2.949>

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Mac G.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Choi, H., & Shin, S. (2022). The factors that affect turnover intention according to clinical experience: a focus on organizational justice and nursing core competency. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3515-3528. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063515>
- Chung, H., Quan, W., Koo, B., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., Giorgi, G., & Han, H. (2021). A threat of customer incivility and job stress to hotel employee retention: do supervisor and co-worker support reduce turnover rates?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 66-76. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126616>
- Daft, Richard L. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Ediciones Paraninfo.
- De Boer, B., Buist, Y., De Bruin, S. R., Backhaus, R., & Verbeek, H. (2021). Working at green care farms and other innovative small-scale long-term dementia care facilities requires different competencies of care staff. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 107-147. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010747>
- Dezi, L., Papa, A., Gregori, G.L., Mueller, J. & Miglietta, N. (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 589-605. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391>

- Diario Gestión. (2014, 20 de agosto). *La importancia de una línea de carrera dentro de la empresa*. Diario Gestión. Recuperado el 25 de junio de 2023, de <https://gestion.pe/impresia/importancia-linea-carrera-empresa-68728-noticia/>
- Diario Gestión. (2019, 19 de Setiembre). *¿Cómo afecta la alta rotación de personal en la productividad laboral?*. Diario Gestión. Recuperado el 15 de septiembre de 2023, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/como-afecta-la-alta-rotacion-de-personal-en-la-productividad-laboral-nndc-noticia/>
- Díaz, M. (2022). *Estadística inferencial aplicada*. Universidad del Norte.
- Diener, E., Thapa, S. & Tay, L. (2020). Positive Emotions at Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451-477. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908.
- ElEconomista. (2019, 16 de diciembre). *El índice promedio de rotación laboral llega a 20,7% en las empresas peruanas*. Recuperado el 25 de agosto de 2023, de <https://www.eleconomista.es/empresas-eAm-peru/noticias/10257100/12/19/El-indice-promedio-de-rotacion-laboral-llega-a-207-en-las-empresas-peruanas.html>
- ESAN (2017, 8 de mayo). *La importancia estratégica del reclutamiento*. Conexión ESAN. Recuperado el 08 de octubre de 2023, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-estrategica-del-reclutamiento>
- ESAN (2018, 6 de febrero). *El plan de carrera como estrategia organizacional*. Conexión ESAN. Recuperado el 04 de junio de 2023, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-estrategica-del-reclutamiento>
- Espinoza, E. (2013). *Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero-septiembre del año 2012* [Tesis de licenciatura]. Universidad

Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Repositorio Académico UNSA. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/142/2/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf.txt

Fegley, S. (2006). *Informe sobre el estudio de la gestión del talento*. Society for Human Resource Management (SHRM).

Ferreiro, P., & Alcázar, M. (2008). *Gobierno de personas en la empresa*. PAD, Escuela de Dirección, Universidad de Piura.

Fuchs, R. M., & Sugano, S. (2009). Salary is not enough to attract and retain the best. *Journal of Business Universidad Del Pacífico (Lima, Perú)*, 1(2), 91-106. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/jb.2009.25>

Fu, W., Pan, Q., Zhang, C., & Cheng, L. (2022). Influencing factors of Chinese special education teacher turnover intention: Understanding the roles of subject well-being, social support, and work engagement. *International Journal of Developmental Disabilities*, 68(3), 342-353. <https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1780553>

Gamero, J. (2012, 01 de abril). *Determinantes de la productividad laboral en el país*. INEI. Recuperado el 1 de setiembre de 2023, de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/investigacion-final-julio-gamero.pdf>

Gutiérrez, J. (2021, junio). *La gestión del talento y la generación de valor de la empresa*. Sinergia e innovación, 1(15). Recuperado el 09 de junio de 2023, de <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/51>

Hernández, S. J. (2011). *Introducción a la Administración*. (5ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández-Urcera, J., Dias Carneiro, M. D., & Planas, M. (2022). Turnover rates and diet–tissue discrimination factors of nitrogen and carbon stable isotopes in seahorse *Hippocampus reidi* juveniles following a laboratory diet shift. *Animals*, *12*(10), 123-142. <https://doi.org/10.3390/ani12101232>
- Herrera, H. (2008). *Elementos que inciden en la rotación de personal de una organización de autoservicio* [Tesis de licenciatura]. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia, México. Repositorio Institucional de la UMICH. <http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/bitstream/123456789%20/1067/1/ELEMENTOSQUEINCIDENENLAROTACIONDEPERSONALD%20EUNAORGANIZACIONDEAUTOSERVICIO.pdf>
- Hom, P. W., Allen, D., & Griffeth, R. (2020). *Employee retention and turnover*. Taylor & Francis Group.
- Hussain, S., & Xian, S. H. (2019). Factors affecting employees' turnover intention in construction companies in Klang, Selangor. *KnE Social Sciences*, *1*(1), 108-131. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5047>
- Ivanova, M. A. (2019). Main factors of turnover and minimization of turnover rate within business organization. *Open Journal for Research in Economics*, *2*(2), 73-84. <https://doi.org/10.32591/coas.ojre.0202.03073i>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Cierre de empresas creció 14,1% en el primer trimestre del 2023*. La República. Recuperado el 16 de septiembre de 2023, de <https://larepublica.pe/economia/2023/06/13/inei-cierre-de-empresas-crecio-141-en-el-primer-trimestre-del-2023-crecimiento-peru-inflacion-131950>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *NTP 1.036: Estrés por frío (I)*. Normas Técnicas de Prevención. Recuperado el 07 de abril de 2023, de <https://www.insst.es/documents/94886/330477/NTP+1036.pdf/a13abd54-b298-4307-8298-a0289a2f24b2>
- Instituto Nacional de Estadística. (2023). *Sexo*. Recuperado el 21 de agosto de 2023, de <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484#:~:text=Seg%C3%BAAn%201a%20OMS%2C%20el%20%22sexo,apropiados%20para%20hombres%20y%20mujeres.>
- Katolina, M. (2010). Staff turnover in the Greek tourism industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(3), 335-359. <http://dx.doi.org/10.1108/09596111011035945>
- Krowdy (2023, 10 de marzo). *Los 10 mejores planes de retención de personal*. Krowdy. Recuperado el 03 de mayo de 2023, de <https://blog.krowdy.com/los-10-mejores-planes-de-retenci3n-de-personal/>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management science letters*, 9(6), 877-886. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

- Li, Y., Sawhney, R., & Tortorella, G. L. (2019). Empirical analysis of factors impacting turnover intention among manufacturing workers. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 1-18. <https://doi.org/10.5539/IJBM.V14N4P1>
- Li, Z., Zeng, Z., Tian, D., Wang, J., Wang, B., Chen, H. Y., ... & Niu, S. (2020). Global variations and controlling factors of soil nitrogen turnover rate. *Earth-science reviews*, 207, 103-122. <https://doi.org/10.1016/j.earscirev.2020.103250>
- Llanos, R. (2022). *Diagnóstico y evaluación de escalas salariales según la ley N°30709 de equidad remunerativa a una empresa del sector inmobiliario de Lima metropolitana* [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. Repositorio Institucional de la UPCH. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/12173/Diagnostico_LlanosCordova_Romina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozada, M. A. (2016). *La Inducción y su impacto en el Desempeño Laboral del Departamento de Canales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Octubre Ltda.* [Tesis de licenciado]. Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Ecuador. Repositorio Institucional de UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/6957>
- Lozano, J. D. (2021, 01 de octubre). *¿Cuáles son las causas más comunes por las que renuncia un empleado?*. El Empleo. Recuperado el 1 de setiembre de 2023, de <https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/cuales-son-las-causas-mas-comunes-por-las-que-renuncia-un-empleado-6467>
- Lleren, J., & Pabón, L. (2022). *Relación entre gestión de bienestar laboral y satisfacción laboral en los centros de distribución del rubro farmacéutico en Lima*

Metropolitana, 2021 [Tesis de licenciatura]. Universidad de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Repositorio Institucional de la UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658673/Lleren_OJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ma, Y., Chen, F., Xing, D., Meng, Q., & Zhang, Y. (2022). Study on the associated factors of turnover intention among emergency nurses in China and the relationship between major factors. *International Emergency Nursing, 60*(1), 101-106. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2021.101106>

Macario, F. (2018). *Rotación de personal y Clima Organizacional, 2018* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Rafael Landívar, Ciudad de Guatemala, Guatemala. Repositorio institucional de la URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Marquina, P. (2023, 01 de junio). *La importancia de la equidad*. RPP. Recuperado el 07 de junio de 2023, de <https://rpp.pe/columnistas/percymarquinafeldman/la-importancia-de-la-equidad-noticia-1487953>

Martínez, H. (2021). *Metodología de la investigación*. CENGAGE.

Masolak, D. D., Parker, P., & Lincoln, J. (2023). Civil Commitment Law with a Focus on Hospitalized Patients History and Practice in Kansas: Part I and Part II. *Kansas Journal of Medicine, 16*(1), 21-24. <https://doi.org/10.17161%2Fkjm.vol16.18707>

Matsuo, M., Tanaka, G., Tokunaga, A., Higashi, T., Honda, S., Shirabe, S., & Iwanaga, R. (2021). Factors associated with kindergarten teachers' willingness to continue working. *Medicine, 100*(35). <https://doi.org/10.1097%2FMD.00000000000027102>

- Michael Page. (2015). *Nuestros estudios*. Recuperado el 21 de agosto de 2023, de <https://www.michaelpage.es/prensa-estudios/estudios>
- Minor, E. C., Saw, G. K., Frank, K., Schneider, B., & Torphy, K. T. (2019). External contextual factors and teacher turnover: The case of Michigan high schools. *Teachers College Record, 121*(11), 1-30. <https://doi.org/10.1177/016146811912101106>
- Muñoz, A. (2019, 13 de septiembre). *Las empresas que ofrecen comida a sus empleados son más productivas*. El País. Recuperado el 17 de junio de 2023, de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/12/fortunas/1568304594_170467.html
- McCarthy, I. O., Moonesinghe, R., & Dean, H. D. (2020). Association of employee engagement factors and turnover intention among the 2015 US federal government workforce. *Sage Open, 10*(2), 215-228. <https://doi.org/10.1177/2158244020931847>
- McDermid, F., Mannix, J., & Peters, K. (2020). Factors contributing to high turnover rates of emergency nurses: A review of the literature. *Australian Critical Care, 33*(4), 390-396. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2019.09.002>
- Nájera, M. (2020). *Estrategias y el incremento de ventas de la harina Proteika marca registrada - Alimencorp, 2019* [Tesis Maestría]. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Repositorio institucional de la Universidad Ricardo Palma https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4241/M-ADM-T030_08803787_M%20%20%20%20OSORIO%20NAJERA%20MARIO%20ARTURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Narváez, L. (2014, 09 de septiembre). *Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta*. *IPSOS Loyalty*. Recuperado el 1 de setiembre de 2023, de

<https://www.ipsos.com/es-pe/ante-una-alta-rotacion-de-colaboradores-aumente-el-valor-de-su-propuesta>

Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación, diseño y ejecución* (2 ed.). Ediciones de la U.

North American Renderers Association. (2022). *What is Rendering?*. NARA. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://nara.org/what-is-rendering>

Onyekwelu, R. U., Dike, E., & Muogbo, U. S. (2020). Remuneration as a tool for increasing Employee Performance in Nigeria. *Available at SSRN, 1(19)*, 1-10. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3565079>

Orozco, M. A. (2013). *Cuadro de mando Retail: Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos*. Profit Editorial.

Pandapé, A. (2023, junio). *Proceso de reclutamiento: interno, externo y mixto*. Reclutamiento y Selección de personal. Recuperado el 08 de junio de 2023, de <https://www.pandape.com/blog/proceso-de-reclutamiento-interno-y-externo/>

Parrales, V., Aguirre, M., Andrade, P., & Ledesma, G. (2021). Gestión del talento humano para la eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de los Ríos. *Journal of Science and Research, 7(1)*, 1-10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6505404>

Park, B., & Ko, Y. (2020). Turnover rates and factors influencing turnover of Korean acute care hospital nurses: A retrospective study based on survival analysis. *Asian Nursing Research, 14(5)*, 293-299. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.09.001>

Perú21. (2023, 14 de abril). *Startup peruano de capacitación y desarrollo de talento busca mejorar rendimiento de trabajadores*. Recuperado el 09 de julio de 2023, de

<https://peru21.pe/emprendimiento/capacitacion-startup-cursalab-startup-peruana-de-capacitacion-y-desarrollo-de-talento-busca-mejorar-el-rendimiento-de-los-trabajadores-en-puntos-de-venta-noticia/>

Propianto, A., & Suroso, I. (2021). The effect of knowledge competence and skills competency on the performance and career development of administrative staff in state vocational schools in bondowoso district. *MBA-Journal of Management and Business Application*, 4(2), 445-454. <https://doi.org/10.31967/mba.v4i2.511>

QuestionPro (2022) *La importancia de los Recursos Humanos*. Recuperado el 06 de octubre de 2023, de <https://www.questionpro.com/es/que-son-los-recursos-humanos.html>

Ramírez, A. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Pontifica universidad Javeriana.

Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511-518. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>

RPP. (2022, 11 de mayo). *El 70% de hogares peruanos apenas logra equilibrar sus ingresos con sus gastos*. RPP. Recuperado el 09 de julio de 2023, de <https://rpp.pe/economia/economia/el-70-de-los-hogares-peruanos- apenas-logra-equilibrar-sus-ingresos-con-sus-gastos-noticia-1404594>

Reyes, A. (2005). *Administración de personal*. Editorial LIMUSA S.A.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.

Rodríguez, A., Verdugo, V., Loarte, G., Villavicencio, E., & Torracchi, E. (2020). Estimación de la edad cronológica en función de la mineralización del tercer molar

inferior en población andina. *Rev Estomatol Herediana*, 30(4), 272-277.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/reh/v30n4/1019-4355-reh-30-04-272.pdf>

Romaiha, N. R., Othman, R., Alias, N. E., Mizi, S. A. N., Roseli, N. H. M., & Karim, Z. H. A. (2023). Employees' Turnover Intention in Malaysian Manufacturing Company. *Information Management and Business Review*, 15(4), 258-263.
[https://doi.org/10.22610/imbr.v15i4\(SI\)I.3599](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i4(SI)I.3599)

Santhanam, N., & Srinivas, S. (2019). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 499-516.
<https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>

SAP. (s.f). *¿Qué es un sistema de gestión del desempeño?* Recuperado el 11 de abril de 2023, de <https://www.sap.com/latinamerica/products/hcm/performance-goals/what-is-a-performance-management-system.html>

Saputra, M. I. D., Sukahir, S., Parjan, P., Amalia, D., & Nugraha, W. (2023). As a application (arff smart application) as learning media to improve the competence of arff personnel. In *Proceeding of International Conference of Advance Transportation, Engineering, and Applied Social Science*, 2(1), 650-659.
<https://doi.org/10.46491/icateas.v2i1.1722>

Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). The effect of remuneration, work discipline, motivation on performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136-150.
<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>

- Setyorini, U., Sigalingging, L., Kesuma, D., & Lubis, F. M. (2023). Analysis of the Role of Compensation as a Moderator Variable in the Relationship Between Job Security and Turnover Intention in Restaurants Holding Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1543-1549. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1384>
- Silva, C., Faria, P., & Vale, Z. (2019). Multi-period observation clustering for tariff definition in a weekly basis remuneration of demand response. *Energies*, 12(7), 1241-1250. <https://doi.org/10.3390/en12071248>
- Sodexo. (2015). *Cómo conseguir una plantilla realmente motivada: la teoría de los dos factores de Herzberg*. Estudio de tendencias laborales. Recuperado el 18 de septiembre de 2023, de <https://www.sodexo.es/blog/teoria-motivacion-de-herzberg/#:~:text=Factores%20de%20higiene&text=Se%20trata%20de%20elementos%20como,relaciones%20con%20compa%C3%B1eros%20y%20supervisores>.
- Sodexo. (2017, 14 de noviembre). *¿Cómo calcular el costo de la rotación de personal en tu empresa?* Crecimiento empresarial. Recuperado el 18 de julio de 2023, de <https://blog.sodexo.co/cuanto-cuesta-la-rotacion-de-personal/#:~:text=Existe%20un%20costo%20de%20rotaci%C3%B3n,del%20salario%20anual%20del%20empleado>.
- Sodexo. (2022). *Incentivos no monetarios: reconoce y motiva a tus empleados*. Beneficios laborales. Recuperado el 15 de julio de 2023, de <https://www.sodexo.pe/blog/incentivos-no-monetarios-para-empleados/#:~:text=Los%20incentivos%20no%20monetarios%20son,de%20desarrollo%20profesional%2C%20entre%20otros>.

- Sodimac. (2017). *Reporte de Sostenibilidad*. Recuperado el 14 de junio de 2023, de <https://www.sodimac.com.pe/static/categorias/contenidoEstatico/masdesodimac/responsabilidad-social/pdf/Reporte%202017-SODIMAC-Completo.pdf>
- Sugano, S. (2022). *Susana Sugano se posicionó en el top 5 del ranking HR Influencers*. UPC Noticias. Recuperado el 06 de julio de 2023, de <https://noticias.upc.edu.pe/2022/11/29/susana-sugano-se-posiciono-en-el-top-5-del-ranking-hr-influencers/>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2022, 09 de julio). *Sunafil prepara acciones de prevención y fiscalización en todo el país para promover la igualdad salarial entre varones y mujeres*. Recuperado el 25 de agosto de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/630329-sunafil-prepara-acciones-de-prevencion-y-fiscalizacion-en-todo-el-pais-para-promover-la-igualdad-salarial-entre-varones-y-mujeres>
- Suraihi, W. A., Samikon, S. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research (EJBMR)*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Shah, I. A., Yadav, A., Afzal, F., Shah, S. M. Z. A., Junaid, D., Azam, S., Jonkman, M., Boer, F., & Shanmugam, B. (2020). Factors affecting staff turnover of young academics: Job embeddedness and creative work performance in higher academic institutions. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 570-578. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.570345>

- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Thomsonreuters. (2022, 16 de febrero). *Gestión del talento 2022: desafíos para el área de Recursos Humanos*. Recuperado el 12 de julio de 2023, de <https://www.thomsonreuters.com.ar/es/soluciones-fiscales-contables-gestion/blog-empresas/gestion-del-talento-2020-desafios-para-el-area-de-recursos-humanos.html>
- Universidad de Ciencia Aplicadas. (2023). *Qué es Administración y recursos humanos: ¡Tu éxito!*. Recuperado el 13 de julio de 2023, de <https://pregrado.upc.edu.pe/landings/carreras/administracion-y-recursos-humanos/>
- Universidad Tecnológica de México. (2021, 17 de diciembre). *¿Sabes para qué sirve la antigüedad laboral?*. Recuperado el 12 de julio de 2023, de <https://blogs.unitec.mx/empleo/para-que-sirve-la-antiguedad-laboral/>
- Valdizón M. (2015). *Estudio De Los Factores Que Conllevan A La Estabilidad Laboral Del Personal Que Trabaja En La Distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/>
- Vallejo, O. (2010). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura, Educación y Sociedad*, 2(1), 171-175. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823331>
- Vatwani, A., & Hill, C. J. (2018). Examining factors, strategies, and processes to decrease physical therapy turnover rates in acute care hospitals: a review of the literature.

Journal of Acute Care Physical Therapy, 9(1), 11-18.
<https://doi.org/10.1097/JAT.0000000000000069>

VISMA. (2022^a, 26 de noviembre). *¿Qué marcará el próximo año? Tendencias en Recursos Humanos 2023*. Recuperado el 13 de agosto de 2023, de <https://latam.visma.com/blog/tendencias-en-recursos-humanos-2023-que-marcara-el-proximo-ano/>

VISMA. (2022^b, 02 de septiembre). *Alta rotación de personal en el área de tecnología: por qué ocurre y cómo evitarla*. Tendencias en Recursos Humanos 2023. Recuperado el 19 de septiembre de 2023, de <https://latam.visma.com/blog/alta-rotacion-de-personal-en-el-area-de-tecnologia-por-que-ocurre-y-como-evitarla/>

Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career on turnover intention: evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471-478.
<http://dx.doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471>

Wang, X. X., Wang, L. P., Wang, Q. Q., Fang, Y. Y., Lv, W. J., Huang, H. L., & Zhang, Y. H. (2022). Related factors influencing Chinese psychiatric nurses' turnover: A Cross-Sectional study. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 29(5), 698-708.
<https://doi.org/10.1111/jpm.12852>

Yoon, S. J. (2020). The factors affecting on Turnover Intention of Nurses. *Médico-Legal Update*, 20(1), 1021-1026. <https://doi.org/10.3390%2Fhealthcare10061122>

Zhang, S. X., Wang, Y., Rauch, A., & Wei, F. (2020). Unprecedented disruption of lives and work: Health, distress and life satisfaction of working adults in China one month into

the COVID-19 outbreak. *Psychiatry research*, (1)288, 119-128.
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112958>

Zhao, J., Liang, Y., Liu, Y., Wang, Y., Yang, Q., & Xiao, C. (2022). Fine root turnover law and influencing factors in forest ecosystem. *Sustainable Forestry*, 5(2), 75-85.
<http://dx.doi.org/10.24294/sf.v5i2.1630>

Zhao, J., Gómez-Expósito, A., Netto, M., Mili, L., Abur, A., Terzija, V., & Meliopoulos, A. S. (2019). Power system dynamic state estimation: Motivations, definitions, methodologies, and future work. *IEEE Transactions on Power Systems*, 34(4), 3188-3198. <https://doi.org/10.1109/TPWRS.2019.2894769>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas o preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable dependiente	Tipo: básico Enfoque: cuantitativo Diseño: no experimental/transversal Alcance: correlacional causal Población: todos los operarios del área de producción Muestra: censal de 100 operarios Instrumento: cuestionario Técnica: encuesta Confiabilidad: (0,714) Percepción de rotación de personal (0,765) Percepción de remuneración, (0,870) Percepción de personal competente, (0,760) Percepción de condiciones de trabajo
¿Cuál es la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en el futuro?	Evaluar la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en el futuro	Existe un impacto en la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en el futuro	(Y) Percepción de rotación de personal	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable independiente	
¿Cuál es la percepción del factor remuneración que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro?	Evaluar la percepción del factor remuneración que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	Existe un impacto en la percepción del factor remuneración que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	(x1) Percepción de remuneración	
¿Cuál es la percepción del factor personal competente que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro?	Evaluar la percepción del factor personal competente que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	Existe un impacto en la percepción del factor personal competente que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	(x2) Percepción de personal competente	
¿Cuál es la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro?	Evaluar la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	Existe un impacto en la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	(x3) Percepción de condiciones de trabajo	
¿Cuál es la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro?	Evaluar la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	Existe un impacto en la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	(x4) Edad	
¿Cuál es la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro?	Evaluar la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	Existe un impacto en la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	(x5) Sexo	
¿Cuál es la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro?	Evaluar la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	Existe un impacto en la percepción del factor condiciones de trabajo que explica el alto índice de rotación de personal de producción de la empresa Alimencorp para efectos de reducir las en el futuro	(x6) Tiempo en la empresa	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Independientes	Edad	“La edad se refiere al periodo de tiempo transcurrido desde el nacimiento de un individuo hasta el momento presente” (Rodríguez et al., 2020, p. 273).	Se determina como el número de años cumplidos desde la fecha de nacimiento de un individuo hasta la fecha actual, obtenido de documentos oficiales de identificación.	Edad	Edad	A	Ordinal politómica a) Menor a 25 años b) De 26 a 35 años c) De 36 a 45 años d) De 46 a más
	Sexo	“El sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que distinguen a los individuos como masculinos o femeninos” (INE, 2023, párr. 1).	Se autoidentifica como masculino o femenino según la preferencia del individuo, recopilado a través de formularios de autoidentificación de género.	Sexo	Sexo	B	Nominal dicotómica a) Femenino b) Masculino
	Antigüedad laboral	Refiere al periodo de tiempo que un individuo se ha dedicado a laborar en una organización, desempeñando un determinado puesto (UNITEC, 2021).	El tiempo transcurrido, en años o meses, desde la fecha de inicio del empleo actual hasta la fecha actual	Antigüedad laboral	Tiempo que viene trabajando en la empresa	C	Ordinal politómica a) Menor a 5 meses b) De 6 a 9 meses c) De 10 a 12 meses d) Mayor a 1 año
	Percepción de remuneración	Chiavenato (2009) son las compensaciones económicas y beneficios que una organización otorga a sus empleados como contraprestación por sus servicios, estas remuneraciones deben ser justas y equitativas, que motiven a los trabajadores y contribuyan a su satisfacción laboral.	Será medido en base a la percepción de los empleados sobre el valor, la equidad y la justicia de la compensación económica y los beneficios recibidos a cambio de su trabajo dentro de la organización	Percepción de la escala salarial	Percepción sobre la remuneración Escala remunerativa	1	Escala ordinal politómica de tipo Likert 1 De acuerdo 2 Ni de acuerdo ni desacuerdo 3 Desacuerdo
				Percepción de los beneficios y compensaciones	Percepción de los incentivos económicos Comisiones o bonos Descuentos remunerativos	2 3 4 5	
Percepción de personal competente	Chiavenato (2009) son aquellos trabajadores que poseen las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar efectivamente sus funciones en una organización, destacando que es primordial	Será medido en base a la percepción de los empleados que demuestran habilidades, conocimientos y capacidades necesarias para desempeñar	Percepción de los conocimientos y experiencia	Percepción de la experiencia laboral Capacitaciones Nivel de conocimientos	6 7 8		

		que las empresas cuenten con personal competente para alcanzar el éxito.	eficazmente sus funciones laborales	Percepción del desempeño	Percepción del trabajo en equipo Responsabilidad en el trabajo	9 10	
	Percepción de condiciones de trabajo	Chiavenato (2009) se refiere a los elementos y circunstancias ambientales en las cuales los trabajadores llevan a cabo sus tareas laborales, estas condiciones de trabajo comprenden ciertos factores como el entorno físico, la seguridad laboral, la ergonomía, las horas de trabajo, y otros aspectos relacionados con el ambiente laboral	Será medido en base a la percepción de los empleados como el conjunto de factores físicos, ambientales y organizacionales en el entorno laboral que pueden afectar el bienestar de los colaboradores	Percepción de los recursos y equipamiento	Percepción de las instalaciones de trabajo cómodas Recursos y materiales	11 12	
				Percepción del ambiente laboral	Percepción de las actividades de confraternidad Clima organizacional Confianza en su capacidad	13 14 15	
Dependiente	Percepción de rotación del personal	Es un fenómeno que involucra la entrada y salida de empleados dentro de una organización que puede manifestarse tanto de manera interna, mediante cambios de posición o departamento, como externa, a través de la salida de los trabajadores de la empresa, a su vez que las causas pueden ser diversas y pueden incluir factores como la insatisfacción laboral, inadecuación entre las expectativas del trabajador y la realidad laboral (Katolina, 2010; Chiavenato, 2009).	Será medido en base a la percepción que tienen los empleados y los miembros de la organización sobre la movilidad y la estabilidad laboral dentro de la empresa. Esta percepción se construye a partir de la frecuencia y visibilidad de las salidas de empleados en la empresa.	Percepción de la alta rotación	Percepción de la rotación de personal Destino de rotación	16 17	
				Percepción de estabilidad laboral	Percepción de la rotación de personal fuera de la empresa Percepción de la rotación de personal dentro de la empresa	18 19	

Nota. Basado en (Chiat y Panatik, 2019; Barbee et al., 2018), para factores de edad, sexo y antigüedad laboral, y basado en Chiavenato (2009) para percepción de remuneración, personal competente y condiciones de trabajo y basado en (Katolina, 2010; Chiavenato, 2009) para percepción de rotación del personal.

Anexo 3: Instrumentos

Tenga un cordial saludo de parte del grupo de estudiantes, el cual realiza una investigación titulada: Evaluar la percepción de los factores que explican el alto índice de rotación del área de producción en la empresa Alimencorp para efectos de reducirlo en el futuro. Para ello se le pide responder las siguientes preguntas:

A) Edad

- a) Menor a 25 años () b) De 26 a 35 años ()
 c) De 36 a 45 años () d) De 46 a más ()

B) Sexo

- a) Femenino () b) Masculino ()

C) Tiempo que viene trabajando en la empresa

- a) Menor a 5 meses () b) De 6 a 9 meses
 c) De 10 a 12 meses () d) Mayor a 1 año

Marca con una (X) la respuesta correcta de acuerdo a la siguiente escala:

De acuerdo (3), Ni de acuerdo ni desacuerdo (2), Desacuerdo (1)

N°	Items	Escala		
		1	2	3
Percepción de remuneración				
1	Posee una buena percepción sobre la remuneración que percibe en la empresa.			
2	La escala remunerativa que tiene en la empresa es lo que se merece			
3	La empresa brinda incentivos económicos a todos los trabajadores			
4	La empresa otorga comisiones o bonos a los trabajadores destacados.			
5	Cuando se cometen errores por parte del trabajador novato la empresa recurre a descuentos remunerativos a dicho trabajador.			
Percepción de personal competente				
6	En la empresa se considera la experiencia laboral del trabajador que ingresa.			
7	La empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción			
8	Se toma en cuenta el nivel de conocimiento que cuenta el personal que recién ingresó a trabajar en la empresa.			
9	En la empresa se práctica bastante el trabajo en equipo en los trabajadores.			
10	En la empresa se considera importante la responsabilidad en el trabajo por parte del trabajador que ingresó recién.			
Percepción de condiciones de trabajo				
11	En el área de producción de la empresa se cuenta con instalaciones de trabajo cómodas.			
12	El área de producción cuenta con todos los recursos y materiales para que el trabajador que recién ingresó pueda desempeñarse con eficiencia			
13	La empresa realiza actividades de confraternidad con todos los trabajadores de la empresa.			
14	En la empresa se cuenta con un buen clima organizacional.			
15	La empresa deposita confianza en la capacidad que pueda tener el nuevo trabajador.			
Percepción de rotación del personal				
16	Está de acuerdo con la alta frecuencia de rotación de personal en su centro laboral			
17	Cree que el destino de rotación, cambio de área o lugar de trabajo aporta a su desarrollo profesional			
18	Cree que los niveles de rotación de personal son similares en otras empresas			
19	Cree que los niveles de rotación de personal son similares en todos los puestos de trabajo dentro la empresa			

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de percepción de rotación de personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	4

Confiabilidad de percepción de remuneración

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	5

Confiabilidad de percepción de personal competente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	5

Confiabilidad de percepción de condiciones de trabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	5

Confiabilidad de ítems de percepción de remuneración

N°	Ítem	Valor
1	Posee una buena percepción sobre la remuneración que percibe en la empresa.	,693
2	La escala remunerativa que tiene en la empresa es lo que se merece	,635
3	La empresa brinda incentivos económicos a todos los trabajadores	,684
4	La empresa otorga comisiones o bonos a los trabajadores destacados.	,653
5	Cuando se cometen errores por parte del trabajador novato la empresa recurre a descuentos remunerativos a dicho trabajador.	,869

Confiabilidad de ítems de percepción del personal competente

N°	Ítem	Valor
6	En la empresa se considera la experiencia laboral del trabajador que ingresa.	,855
7	La empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción	,836
8	Se toma en cuenta el nivel de conocimiento que cuenta el personal que recién ingresó a trabajar en la empresa.	,846
9	En la empresa se práctica bastante el trabajo en equipo en los trabajadores.	,847
10	En la empresa se considera importante la responsabilidad en el trabajo por parte del trabajador que ingresó recién.	,830

Confiabilidad de ítems de percepción de condiciones de trabajo

N°	Ítem	Valor
11	En el área de producción de la empresa se cuenta con instalaciones de trabajo cómodas.	,708
12	El área de producción cuenta con todos los recursos y materiales para que el trabajador que recién ingresó pueda desempeñarse con eficiencia	,769
13	La empresa realiza actividades de confraternidad con todos los trabajadores de la empresa.	,695
14	En la empresa se cuenta con un buen clima organizacional.	,703
15	La empresa deposita confianza en la capacidad que pueda tener el nuevo trabajador.	,712

Confiabilidad de ítems de percepción de rotación de personal

N°	Ítem	Valor
16	Está de acuerdo con la alta frecuencia de rotación de personal en su centro laboral	,693
17	Cree que el destino de rotación, cambio de área o lugar de trabajo aporta a su desarrollo profesional	,662
18	Cree que los niveles de rotación de personal son similares en otras empresas	,674
19	Cree que los niveles de rotación de personal son similares en todos los puestos de trabajo dentro la empresa	,569

Anexo 5: Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DEL PERSONAL

N°	Factores / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable independiente: Remuneración								
1	Posee una buena percepción sobre la remuneración que percibe en la empresa.	X		X		X		
2	La escala remunerativa que tiene en la empresa es lo que se merece	X		X		X		
3	La empresa brinda incentivos económicos a todos los trabajadores	X		X		X		
4	La empresa otorga comisiones o bonos a los trabajadores destacados.	X		X		X		
5	Cuando se cometen errores por parte del trabajador novato la empresa recurre a descuentos remunerativos a dicho trabajador.	X		X		X		
Variable independiente: Personal competente								
6	En la empresa se considera la experiencia laboral del trabajador que ingresa.	X		X		X		
7	La empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción	X		X		X		
8	Se toma en cuenta el nivel de conocimiento que cuenta el personal que recién ingresó a trabajar en la empresa.	X		X		X		
9	En la empresa se practica bastante el trabajo en equipo en los trabajadores.	X		X		X		
10	En la empresa se considera importante la responsabilidad en el trabajo por parte del trabajador que ingresó recién.	X		X		X		
Variable independiente: Condiciones de trabajo								
11	En el área de producción de la empresa se cuenta con instalaciones de trabajo cómodas.	X		X		X		
12	El área de producción cuenta con todos los recursos y materiales para que el trabajador que recién ingresó pueda desempeñarse con eficiencia	X		X		X		
13	La empresa realiza actividades de confraternidad con todos los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
14	En la empresa se cuenta con un buen clima organizacional.	X		X		X		
15	La empresa deposita confianza en la capacidad que pueda tener el nuevo trabajador.	X		X		X		
Variable dependiente: Rotación del personal								
16	Está de acuerdo con la frecuente rotación de personal en su centro laboral	X		X		X		
17	Cree que la rotación, cambio de área o lugar de trabajo influye en su desarrollo profesional	X		X		X		
18	Cree que los niveles de rotación de personal son similares en otras empresas	X		X		X		
19	Cree que los niveles de rotación de personal son similares en todos los puestos de trabajo dentro la empresa	X		X		X		

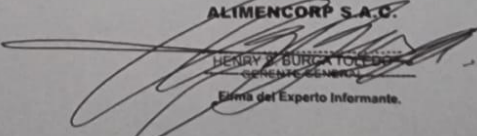
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador: Burgin Toledo Henry Simon DNI: 19337143

Especialidad del validador: Ingeniero en Administración, MBA y Gerente General

05 de 02 del 2024

ALIMENCORP S.A.O.

 HENRY BURGIN TOLEDO
 GERENTE GENERAL
 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DEL PERSONAL

N°	Factores / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Variable independiente: Remuneración								
1	Posee una buena percepción sobre la remuneración que percibe en la empresa.	X		X		X		
2	La escala remunerativa que tiene en la empresa es lo que se merece	X		X		X		
3	La empresa brinda incentivos económicos a todos los trabajadores	X		X		X		
4	La empresa otorga comisiones o bonos a los trabajadores destacados.	X		X		X		
5	Cuando se cometen errores por parte del trabajador novato la empresa recurre a descuentos remunerativos a dicho trabajador.	X		X		X		
Variable independiente: Personal competente								
6	En la empresa se considera la experiencia laboral del trabajador que ingresa.	X		X		X		
7	La empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción	X		X		X		
8	Se toma en cuenta el nivel de conocimiento que cuenta el personal que recién ingresó a trabajar en la empresa.	X		X		X		
9	En la empresa se práctica bastante el trabajo en equipo en los trabajadores.	X		X		X		
10	En la empresa se considera importante la responsabilidad en el trabajo por parte del trabajador que ingresó recién.	X		X		X		
Variable independiente: Condiciones de trabajo								
11	En el área de producción de la empresa se cuenta con instalaciones de trabajo cómodas.	X		X		X		
12	El área de producción cuenta con todos los recursos y materiales para que el trabajador que recién ingresó pueda desempeñarse con eficiencia	X		X		X		
13	La empresa realiza actividades de confraternidad con todos los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
14	En la empresa se cuenta con un buen clima organizacional.	X		X		X		
15	La empresa deposita confianza en la capacidad que pueda tener el nuevo trabajador.	X		X		X		
Variable dependiente: Rotación del personal								
16	Está de acuerdo con la frecuente rotación de personal en su centro laboral	X		X		X		
17	Cree que la rotación, cambio de área o lugar de trabajo influye en su desarrollo profesional	X		X		X		
18	Cree que los niveles de rotación de personal son similares en otras empresas	X		X		X		
19	Cree que los niveles de rotación de personal son similares en todos los puestos de trabajo dentro de la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Garró Lescano Gregorio Roberto

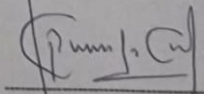
DNI: 09100390

Especialidad del validador: MBA y Gerente de Finanzas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de 02 del 2024



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DEL PERSONAL

N°	Variable independiente: Factores / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Variable independiente: Remuneración							
2	Posee una buena percepción sobre la remuneración que percibe en la empresa.	X		X		X		
3	La escala remunerativa que tiene en la empresa es lo que se merece	X		X		X		
4	La empresa brinda incentivos económicos a todos los trabajadores	X		X		X		
5	La empresa otorga comisiones o bonos a los trabajadores destacados.	X		X		X		
5	Cuando se cometen errores por parte del trabajador novato la empresa recurre a descuentos remunerativos a dicho trabajador.	X		X		X		
	Variable independiente: Personal competente							
6	En la empresa se considera la experiencia laboral del trabajador que ingresa.	X		X		X		
7	La empresa se encarga de capacitar a los trabajadores que recién ingresaron al área de producción	X		X		X		
8	Se toma en cuenta el nivel de conocimiento que cuenta el personal que recién ingresó a trabajar en la empresa.	X		X		X		
9	En la empresa se practica bastante el trabajo en equipo en los trabajadores.	X		X		X		
10	En la empresa se considera importante la responsabilidad en el trabajo por parte del trabajador que ingresó recién.	X		X		X		
	Variable independiente: Condiciones de trabajo							
11	En el área de producción de la empresa se cuenta con instalaciones de trabajo cómodas.	X		X		X		
12	El área de producción cuenta con todos los recursos y materiales para que el trabajador que recién ingresó pueda desempeñarse con eficiencia	X		X		X		
13	La empresa realiza actividades de confraternidad con todos los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
14	En la empresa se cuenta con un buen clima organizacional.	X		X		X		
15	La empresa deposita confianza en la capacidad que pueda tener el nuevo trabajador.	X		X		X		
	Variable dependiente: Rotación del personal							
16	Está de acuerdo con la frecuente rotación de personal en su centro laboral	X		X		X		
17	Cree que la rotación, cambio de área o lugar de trabajo influye en su desarrollo profesional	X		X		X		
18	Cree que los niveles de rotación de personal son similares en otras empresas	X		X		X		
19	Cree que los niveles de rotación de personal son similares en todos los puestos de trabajo dentro la empresa	X		X		X		

Observaciones (preclarificar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Gonzalo Cuya Delia Margarita DNI: 44105588

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas y jefe de RRHH

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de 02 del 2024

ALIMENCORP S.A.C.

Gonzalo Cuya
DELIA GONZALES CUYA
 RECURSOS HUMANOS
 Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Base de datos SPSS

Nombre	Tipo	De...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
N°	Númerico	8 0	N°	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
x4	Númerico	8 0	(x4) Edad	{1, Menor a ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
x5	Númerico	8 0	(x5) Sexo	{1, Femenin...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
x6	Númerico	8 0	(x6) Tiempo en la empresa	{1, Menor a ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i1	Númerico	8 0	Posee una buena percep...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i2	Númerico	8 0	La escala remunerativa q...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i3	Númerico	8 0	La empresa brinda incenti...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i4	Númerico	8 0	La empresa otorga comisi...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i5	Númerico	8 0	Cuando se cometen error...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i6	Númerico	8 0	En la empresa se consid...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i7	Númerico	8 0	La empresa se encarga d...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i8	Númerico	8 0	Se toma en cuenta el nive...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i9	Númerico	8 0	En la empresa se práctic...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i10	Númerico	8 0	En la empresa se consid...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i11	Númerico	8 0	En el área de producción ...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i12	Númerico	8 0	El área de producción cu...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i13	Númerico	8 0	La empresa realiza activid...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i14	Númerico	8 0	En la empresa se cuenta ...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
i15	Númerico	8 0	La empresa deposita conf...	{1, Desacue...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
Remuneración	Númerico	8 0	(x1) Remuneración	{1, Desacue...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
Personal_competente	Númerico	8 0	(x2) Personal competente	{1, Desacue...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
Condiciones_trabajo	Númerico	8 0	(x3) Condiciones de trabajo	{1, Desacue...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
Rotación_personal	Númerico	8 0	(y) Rotación de personal	{1, Desacue...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada

N°	x1Edad	x2Sexo	x3Tiempo en la empresa	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	x4Remuneración	x5Personal_competente	x6Condiciones_trabajo	yRotación_personal
1	2	2	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3
2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
3	1	2	4	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
4	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	2	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3	2	2
6	1	2	4	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	2	1	2	3	3
7	2	2	1	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1
8	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	2	4	2	1	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
10	3	2	3	2	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2
11	1	2	4	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2
12	1	2	4	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
14	3	2	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
15	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
16	2	2	4	3	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2
17	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
19	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	2
21	4	2	4	3	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3
22	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
23	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	2	4	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2
26	4	2	4	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
27	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
28	3	2	4	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2
29	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2
30	4	2	3	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3
31	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
32	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
34	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3

N°	x1Edad	x2Sexo	x3Tiempo enlaempr esa	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	x4Remun eración	x5Person al_compe tente	x6Condi ones_trab ajo	yRotación personal
36	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3
41	3	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
42	2	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2
43	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2
44	2	1	4	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
45	2	1	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
46	4	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
47	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	3	2	4	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
49	2	2	4	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3
50	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
51	4	2	4	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
52	4	2	4	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
53	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
54	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
55	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
56	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
57	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
58	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
59	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2
60	3	2	4	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3
61	3	2	4	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3
62	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
63	4	2	4	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3
64	2	2	4	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2
65	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
67	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
68	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
69	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2

71	4	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
72	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
73	1	2	4	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2
74	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
75	3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
76	2	2	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
77	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3
78	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2
80	3	2	3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3
81	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	3	2	4	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2
83	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
85	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3
86	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
87	3	2	4	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
88	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3
89	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
90	2	2	4	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3
91	4	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
92	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3
93	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3
94	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
95	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
96	4	2	4	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
97	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
98	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
99	2	2	4	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3
100	3	2	4	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3