



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO**

Estrategias de Retención del Talento Humano para evitar la rotación
del personal en la empresa Agro Latam – Lambayeque 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Gestión de Talento Humano

Autor

Cabanillas Chávez, Chrystopher Ulyces (Orcid: 0000-0002-9936-4984)

Asesor

Dr. Salinas Gamboa, José German (Orcid: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

Trujillo – Perú
2021

Dedicatoria

A mi familia, en especial mi madre Lila Chávez por ser uno de mis motivos para seguir siempre adelante y por haberme guiado por el camino del bien y por siempre estar a mi lado en las buenas y las malas.

A mi padre Juan Cabanillas, también por guiarme por sus enseñanzas, valores y por aconsejarme en las cosas y decisiones de mi vida.

A mi pareja Pilar, por apoyarme, ser mi motivo y siempre estar a mi lado impulsándome a seguir realizándome como profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme sabiduría para cumplir con mis objetivos, también a la empresa Agrolatam por haber brindado el apoyo con el trabajo de investigación y por el aprendizaje laboral que llevo desarrollando cada día.

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo y sus profesores que a pesar de las circunstancias de esta pandemia han sabido siempre brindar el apoyo necesario para mis compañeros y mi persona.

Agradezco a mi familia a mi padre y a mi madre que siempre han inculcado valores y enseñanzas para salir siempre adelante.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población.	19
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1- Retención del Talento Humano	18
Tabla 2- Rotación de Personal	18
Tabla 3- Criterios de confiabilidad	20
Tabla 3- Confiabilidad de Estrategias de Retención.....	20
Tabla 4- Confiabilidad de Rotación de Personal	20
Tabla 5: Estrategias de retención.....	22
Tabla 6: Rotación de personal.....	23
Tabla 7: Pruebas de normalidad	25
Tabla 8: Correlación de variables.....	25
Tabla 9: Tabla cruzada de Estrategias de Retención y Rotación de personal .	26

Resumen

El estudio de investigación tuvo como título “Estrategias de Retención del Talento Humano para evitar la rotación del personal en la empresa Agro Latam – Lambayeque 2021”, esta investigación tuvo como por objetivo identificar la relación que tiene las estrategias de retención y la rotación de personal en la empresa Agro Latam, Olmos, 2021, así mismo el estudio fue descriptiva correlacional, su población fue tomado el 100% con un total de 45 colaboradores de área de campamento obrero producción paprika ya que fueron con los que se trabajó, adicionalmente se realizó técnicas e instrumentos utilizando una encuesta – cuestionario, que le permitieron al investigador a recabar toda la información solicitado por parte de los colaboradores. Por otro lado, en la prueba de normalidad al momento de generar los resultados en el sistema SPSS, se analizó que P es mayor al 0.05, por lo que no se rechazan las variables, donde las variables son normales y significativas, entonces se concluyó que la investigación se acepta la hipótesis, por lo tanto, las estrategias de retención influyen en la rotación del personal en la empresa Agro Latam, Olmos, 2021 es significativa.

Palabras clave: estrategias de retención, rotación de personal, organización, gestión.

Abstract

The research study is entitled "Human Talent Retention Strategies to avoid staff turnover in the company Agro Latam - Lambayeque 2021" The objective of this research was to identify the relationship between retention strategies and staff turnover in the company Agro Latam, Olmos, 2021. Likewise, the study is descriptive correlational, its population was taken 100% with a total of 45 workers from the paprika production worker camp area since they are the ones with which it worked, additionally techniques and instruments were carried out using a survey – questionnaire. that allowed the researcher to collect all the information requested by the collaborators. On the other hand, in the normality test when generating the results in the SPSS system. It can be analyzed that P is greater than 0.05, so the variables are not rejected, where the variables are normal and significant, then it is concluded that the research accepts the hypothesis, therefore, retention strategies influence turnover of the personnel in the company Agro Latam, Olmos, 2021 is significant.

Keywords: retention strategies, staff turnover, organization, management.

I. INTRODUCCIÓN

El actual trabajo de investigación que lleva por título “Estrategias de Retención para evitar la rotación del personal en la empresa Agro Latam 2021”, el estudio tiene como prioridad realizar un análisis sobre las estrategias de la retención del talento humano asimismo los procesos de gestión del personal y el compromiso organizacional por parte de los colaboradores dentro de la organización Agro Latam en Olmos - Lambayeque.

En este mundo globalizado y a puertas del bicentenario la importancia que tienen las organizaciones por retener a su mejor talento humano es una estrategia particular empresarial, la cual evalúa y analiza prácticas y métodos en referencia a la gestión de personas, es decir lleva un grupo de procesos y personas hacia un mismo fin en el caso del rubro agroindustrial realizar una buena campaña para concretar resultados óptimos y rentables, adicionalmente los procesos del reclutamiento, la inducción y los objetivos deben estar agrupados con los proyectos de cada trabajador.

Según la revista científica Montoya y Boyero (2016) nos menciona que la retención del talento es tratar la hospitalidad al colaborador con las condiciones de seguridad adecuadas y los beneficios sociales correspondientes donde por la complejidad de la pandemia nos impide muchos factores; donde para ello se necesita llevar un buen clima organizacional, programas de capacitación encaminados a un mismo objetivo de ser el crecimiento y la formación continua para cada colaborador.

Sin embargo, la realidad por la que muchas empresas evalúan y no arriesgan por personas emprendedoras, calificadas e innovadoras es por el costo de su remuneración elevada donde hacen desistir de sus servicios y buscan personas no tan competitivas y de un rango menor, la cual, por minimizar costos, estarían dentro del presupuesto que solicita la organización.

En un contexto local, se tendría que realizar un reordenamiento por parte de los organismos distritales pobladores y municipales donde aún siguen

presentando escasos servicios básicos para todos los de la zona, adicionalmente un plan empadronamiento, para beneficio de las actividades agrícolas tanto como para las organizaciones como para los pobladores, adicionalmente de entes de la zona de olmos hagan coordinaciones permanentes con los directivos para que se eviten reacciones tardías y difusión de información poco transparentes que llevan a un resultado de desconfianza y llegen a generar conflictos sociales y laborales. El Proyecto Olmos ha tomado varios años para alcanzar a formarse, razón por la cual las personas de distritos aledaños tratan de incorporarse en la empresa que mejores beneficios reciban, donde dichas personas viven del día a día y con la nueva derogación de la ley afectará algunos y beneficiará a otros.

Asimismo, la mayor parte de pobladores del entorno de la gran ciudad de olmos, tratan de ver el fin económico para el ingreso de las familias en conjunto, es decir la empresa que les ofrezca al colaborador el mejor beneficio tanto remunerativo, cultural y social, conllevaría una satisfacción para ellos y estos a su vez se sientan identificados con la empresa, por ende, permanecerían laborando por más tiempo. Sin embargo, la mayoría de las agroexportadoras aledañas a la empresa Agro Latam tratan de ganar al personal, dándoles bonos y beneficios por encima del mercado.

Para (Gonzales; 2009), no realizar estrategias de retención de personal tiene altera significativamente en la mayor parte de las organizaciones, toda la gestión de una organización en su estudio recae en el recurso humano, es decir personal con visión de innovación tendrían que realizar una buena planeación, diseñar soluciones, tener una buena toma de decisiones, coordinar una ejecución, y llevar controlar un resultado para llegar a un objetivo. Si los colaboradores de las organizaciones realizan distintos procesos y cumplen sus objetivos eficientemente se evitará la rotación del personal que repercute en la gestión y en los resultados de rentabilidad.

Se evaluará las variables se tendrá en cuenta la teoría de Chiavenato (2011), quien señala que la rotación de personal puede ser analizada en base al clima organizacional, la motivación y el reclutamiento y selección del personal.

Hernández, Hernández y Mendieta (2013) no refirió que la rotación de personal está influenciada por la desmotivación y la insatisfacción laboral; afirman que los motivos que causan la salida de los colaboradores son principalmente laborales, por lo que, de tomarse las medidas necesarias, se podría reducir dicho concepto.

Aguilar (2015) nos refiere que existen dos causas con respecto a la rotación de personal que esta divide en dos: la remuneración que abarca al trabajador si realmente se le está cancelando lo adecuado y por el rendimiento realizado y eficiencia, la cual repercute en la renuncia voluntaria por parte de los colaboradores, donde existe personal con rendimiento accesible para poder laborar; sin embargo existe un clima laboral adecuado la cual repercute para sus labores y; por otro lado si el clima laboral y los espacios confortantes con sistemas adecuadas para prevención y atenciones personales la cual está supeditada y es una causa que tendría que ver con la rotación de personal.

Según la justificación de la investigación, la retención del personal es un problema actual en el sector de olmos y para la mayor parte de empresas. De este modo perfiles calificados la demanda supera a la oferta y en el caso de obrero no calificado de la misma manera, incitando a varias empresas colindantes generen una guerra con Agrolatam por captar al mejor personal obrero. Por otro lado el perfil obrero que se busca la empresa, es haber tenido experiencia en otras agroindustriales, tener las capacidades, destrezas y competencias del saber hacer las actividades que cada jefe encomienda, es decir que cada colaborador obrero se convierte en parte importante de los activos de la empresa porque gracias a su esfuerzo físico y mental ayudan a cumplir con los objetivos dados por la organización, por tanto Agrolatam no se restringe en contratar personal calificado, estudios técnicos o personal con mano de obra no calificada sino trata de buscar la necesidad de empleador empleado buscar un beneficio en conjunto que genere una ventaja competitiva, diferenciar entre ganar y perder. A través de esta investigación se realizó un plan de acción para bajar el índice de rotación en la organización, se supo cuáles serán los puntos críticos del porque el personal no está satisfecho en seguir laborando dentro de la empresa, que es lo que se tendría modificar o cambiar, adicionalmente realizar

el análisis sobre el índice de bajas de personal y por consecuencia cuales serían las estrategias para seguir un mismo objetivo establecido por la organización.

Sobre lo expuesto, se planteó el objetivo general: Analizar las estrategias de retención para evitar la rotación del personal empresa Agro Latam en Lambayeque 2021. Sujeto a ello se fijaron los siguientes objetivos específicos: O1 Analizar las estrategias de retención del talento humano en la empresa Agro Latam en Lambayeque 2021. O2 Analizar el nivel de rotación de personal en la empresa Agro Latam en Lambayeque 2021, O3 Analizar la relación entre las estrategias de retención y la rotación del personal de la empresa Agro Latam Lambayeque 2021

Para tales efectos se formuló la siguiente hipótesis de la investigación: H La relación entre las estrategias de retención del talento humano y la rotación del personal en la empresa Agro Latam en Lambayeque 2021, es significativa. Asimismo, se proponen las siguientes hipótesis específica H1 Las estrategias de retención del talento humano en la empresa Agro Latam en Lambayeque, son inadecuadas. H2 La rotación del personal en la organización Agro Latam en Lambayeque 2021, es regular. H3 Las estrategias de retención de personal si afectan a la rotación de la empresa Agro Latam Lambayeque 2021.

En el sector agrícola las organizaciones industriales en la actualidad tratan de buscar la estabilidad, el poder mantenerse, consolidarse y en su visión contar con el reconocimiento internacional, para poder llegar a un nivel tan competitivo como el de CAMPOSOL y otras organizaciones similares líderes mundialmente, se tendría que realizar análisis de varios estudios la demanda del precio de los productos en el extranjero así mimos realizar estrategias que cuenten con proyectos donde evalúen la alta rentabilidad del negocio y por otro lado la calidad del producto para exportación. Por tanto, el estudio de investigación se realizará para analizar las importantes estrategias de retención de talento humano y poder entender cuál es la causa o condiciones que el personal desiste a no seguir laborando en la empresa agroexportadora Agro Latam, con lo que se previó realizar el análisis de cual serían los beneficios que soliciten el personal ya sea familiar, social o económico, pues la falta de no contar con personal idóneo la producción se vería perjudicada y la campaña se vería afectada.

II. MARCO TEÓRICO

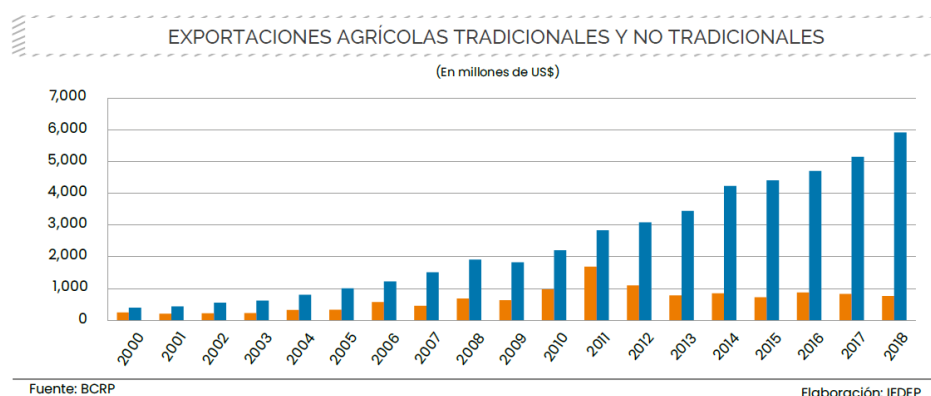
Internacionalmente, existen muchos autores que hacen referencia al tema de retención del talento humano en el sector financiero, es así como Yousuf & Ahmed (2018) en su artículo científico se propusieron explicar los factores que ayudan a retener a los colaboradores en la industria bancaria y de Tecnologías de la Información (TI). Estos factores incluyen evaluaciones de desempeño, capacitación y desarrollo y entorno laboral. Es importante aprender cómo las diferentes organizaciones utilizan estas variables como herramientas para mantener a sus colaboradores satisfechos. El estudio explicó que algunas variables, como la valoración del desempeño, el desarrollo, la capacitación y el entorno laboral, afectan en gran medida la tasa de retención de colaboradores. Los resultados mostraron que el análisis sobre el desempeño acontece un efecto significativamente mayor respecto a la tasa de retención de los colaboradores que trabajan en el sector de TI, mientras que en la capacitación y desarrollo del sector bancario tiene más influencia en la tasa de retención.

Molina (2017), en su trabajo de investigación Riesgos psicosociales y rotación de personal en la compañía de aluminio situado en Canton Latacunga, Ecuador, con el objetivo de contar con el título de psicología industrial, la cual su objetivo general es buscar si repercute de los riesgos sociales en la rotación de los trabajadores de la compañía ecuatoriana de aluminio. La muestra fue realizada a un total de 170 trabajadores donde se les evaluó mediante un método de F-PSICO en la versión 3.1, donde se pudo dar como evidencia la presencia de los riesgos como un conjunto de actividades como: colaboración, inspección asertiva, carga y tiempo de trabajo, relaciones de trabajo en equipo y beneficio social y cultural, el investigador da a conocer que en un tiempo prolongado los riesgos pueden llegar a dañar el bienestar integral (mente y cuerpo) de los trabajadores, la tendría relevancia a los objetivos dados por la organización, donde se incumpliría los requerimientos solicitados por los directivos, presenta una hipótesis positiva, entonces el autor toma como análisis que los riesgos psicosociales si inciden en la rotación del personal de los colaboradores de la compañía de aluminio en el país de Ecuador.

Según la revista informativa AGRARIA.PE y la Sociedad de Comercio Exterior, las organizaciones agroexportadoras en el Perú del año 2019 al 2020 han manifestado un incremento del 6.1% de 7.0 a 7.5 mil millones de dólares; contando como la líder en el mercado a CAMPOSOL, mostrando un incremento de 5.85% al año anterior con un monto en despacho de 308 millones de dólares, así mismo en los siguientes puestos esta Viru S.A., Danper Trujillo SAC, Agroindustrial Beta, Hortifrut Perú, Vitagro SA, Agrícola Cerro Prieto, Consorcio de Productores de Fruta, Agro visión Perú y Sociedad Agrícola Rapel, donde son las 10 empresas agroindustriales en el ranking con mayor incremento de exportación.

Sin embargo mediante esta coyuntura de la segunda ola de COVID-19 que se está presentando en nuestro país, donde el mes de marzo ha superado los 3411 contagios más y hasta la actualidad se cuenta con un total de más de 48 mil fallecidos es algo insólito que muestra nuestra historia del Perú y de todo el mundo, es así que a pesar de seguir en esta pandemia, en el sector de la agricultura se trató de mantener a salvo la producción, donde por parte del estado por salvaguardar el rubro tuvo que implementar protocolos de seguridad y medidas sanitarias para todo el país, donde se trata de cuidar el bienestar de sus colaboradores y de las personas, manteniendo la sostenibilidad de las empresas en medio del estado de emergencia según la publicación de E. Paulet.

Figura 1- Exportaciones de Empresas Agrícolas



En el ámbito nacional para las organizaciones peruanas la situación problemática en cuanto a la retención de personal y el salario emocional no

difiere mucho de lo descrito anteriormente. Para Fernando Guinea en su artículo “Retención en tiempos de movilidad laboral” indicó que no es novedad que la constante movilidad laboral sea un dolor de cabeza entre las empresas. Las distintas generaciones perciben una calidad de vida en diversas empresas, rubros, funciones e industrias, como la ruta hacia un crecimiento positivo donde la tendencia es global. Así mismo se realizó un estudio en EE. UU. en la universidad de Phoenix que se basó en una encuesta realizada a dos mil colaboradores, de los cuales el 58% de los encuestados indicaron que estaban interesados en cambiar de trabajo. Por otro lado, en un reporte de Global Talent Trends 2016 de LinkedIn encontró que un significativo 90% de los 4 profesionales están abiertos a cambiar de trabajo. Dicho estudio expresa, mientras más joven, mayor es el interés por nuevas experiencias laborales, otros factores negativos que afectan son compensación insatisfactoria, carrera limitada, problemas de beneficios y reconocimiento por parte de las empresas. (Guinea, 2018).

Meneses (2019) según su investigación hace referencia sobre qué tan importante la rotación de personal y cuál es la causa del problema donde el autor busca identificar las estrategias de atracción y retención para así poder tener un menor índice de rotación, ya que es así como el recurso humano es importante para cualquier tipo de organización. Nos menciona también distintos planes estratégicos, mediante diferentes procesos de reclutamiento, selección, motivación y cultura organizacional, fidelizar al trabajador es parte importante de la gestión del recurso humano, los procesos y estrategias en mención ayudarían a cada colaborador a ser más eficiente y participativo en las labores que se les encomienda y así poder reducir la rotación de personal.

García (2016) según el estudio el análisis y mención de la mayoría de autores frente a los estudios de investigación analizan y expresan que el recurso humano siempre será importante para cualquier, donde se enfocan que se debe saber cuidar y valorar, esto provoca un desafío para cualquier organización, así mismo el estudio analiza a cada colaborador que tan motivados y satisfechos están con los beneficios que les brinda, la medición de los resultados llegará una

buena estabilidad laboral., ya que ellos trabajan para recibir un ingresos económicos, así cumplan con los objetivos o metas trazadas por la organización. Cuando surgen problemas los responsables de cada jefatura tendría que analizar porque la problemática de rotación del personal, preguntar cuáles son las causas internas o externas de la estabilidad para poder dar opiniones y soluciones asertivas, fortaleciendo los procesos para la caída de producción o ventas del negocio.

Jaramillo (2016), en la investigación nos hace referencia a la problemática de la rotación de personal en las organizaciones del rubro de servicios comerciales, donde el estudio revela un alto índice de rotación, dando a entender que no cuenta con los beneficios económicos adecuados, es así que es un problema que estudio el autor es porque se presentó ese tipo de situaciones al no realizar los servicios de calidad y no recibir por parte de la organización las capacitaciones necesarias, nuevamente este autor menciona que la rotación influye como un gran problema para el negocio. Sin embargo, enfatiza la problemática de la rotación de personal es a causa de tres variables que consideran que repercuten en dicho problema, las cuales son: capacitación, formación, sueldos bajos y el desarrollo de los colaboradores.

Solmer (2016), en su estudio el autor menciona que la Gestión del Talento se encarga de atraer al mejor talento humano, utiliza las fortalezas de la manera más productiva posible. Al realizar una buena gestión del talento humano permitirá a cualquier empresa mantener un buena un estándar de organización, la cual permitirá alcanzar los resultados. Asimismo este estudio nos aclara: La gestión de personas no es solo el poder brindar el conocimiento adecuado sino tener un manejo y control de una estrategia del saber cómo dirigir y encaminar al colaborador, que el recurso humano se sienta importante para la organización, porque gracias a las labores que realizan van a saber concretar un fin empresarial y económico, es decir que con los conocimientos obtenidos y la experiencia adquirida que lleva cada colaborador, los transmita y ponga en práctica para todos llevan una cadena de beneficios tanto para la organización como la de la persona que los difunde.

Jericó (2019), menciona en su trabajo de estudio la Gestión del talento el precio de la voluntad de las capacidades enfocadas en buena práctica; la gestión del talento requiere de tres herramientas en conjunto el compromiso, las capacidades y la acción de organización. Ahora bien si la persona o colaborador tienes las ganas, el compromiso y las herramientas necesarias para poder desempeñar una buena labor y no alcanza los resultados, la empresa debería desistir de los servicios que brindan, ya que al realizar las laborar con toda la intención del mundo estaría alterando los objetivos de la organización, a pesar compromiso por parte de cada colaborador puede que alcance a los resultados, pero si no se motiva al trabajador de distintas formas para que mantenga el rendimiento e innové con nuevas ideas pasaran la factura y no se cumplirán los objetivos dado por su jefe. La mayoría de las personas estamos en constante aprendizaje de conocimiento y experiencia, pero sino las ejecuta otro tomará la oportunidad para poder hacer un mejor trabajo que será validado por los resultados.

Según Rodríguez, 2018, vuelve a incidir como otros autores que el recurso humano es importante en el sector empresarial y se enfoca en cómo saber trabajar la motivación, la cual se define como la fuerza psicológica que agrupa el conjunto de razones por las cuales comprende el comportamiento de una persona, algunas de estas razones se ubican los intereses, necesidades, impulsos, propósitos, pensamientos, fines, deseos y aspiraciones, donde llevarían a un mejor entendimiento de las personas en las empresas.

Según Chiavenato (2011), en sus publicaciones las etapas de reclutamiento en una empresa atraen a perfiles de personal calificado al Mercado de la gestión del recurso humano, para abastecer su proceso de selección a personas idóneas. La palabra reclutamiento tiene varios conceptos uno de ellos nos define al conjunto de procesos de comunicación, donde cada empresa difunde y ofrece oportunidades laborales a través de la gestión del Recurso Humano. Otro punto de vista acerca de reclutamiento infiere en el proceso de comunicación establecido 2 etapas la comunicación y la fomentación de las oportunidades de trabajo, y va de la mano con la captación de personal y el

proceso de selección. Sin embargo, el reclutamiento tan sólo comunica y divulga y no cumple con los objetivos entonces lo primordial es que se filtre a los candidatos para que sean empadronados y tomados en cuenta, si justamos todos los procesos de un buen reclutamiento se evitaría un constante desabastecimiento o rotación de personal

El objetivo principal del reclutamiento es buscar candidatos idóneos para ocupar distintas vacantes. Por otro lado, dentro de ese reclutamiento poder ser específicos en los distintos perfiles de selección para poder cumplir con el requerimiento que solicita la empresa y su vez velar por la demanda competitiva del rubro. El reclutamiento no es una actividad que se pueda realizar la mayoría de las empresas, los negocios y empresas solo optan por generar dinero sirven para y descuidar al personal emprendedor, restringiéndoles beneficios personales a la mayor parte de los empleados, es algo poco recurrente contar con personas flexibles y de actitud positiva, que puedan adaptarse al cambio constante.

Siguiendo con autor Chiavenato 2009, el proceso de reclutar es realizar una selección exhaustiva de candidatos la cual convenga a la organización, entonces la elección será a la persona que satisface mejor de los criterios exigidos para ocupar el cargo, dentro del rubro actual del mercado, estos procesos llevarían a elegir solo algunos individuos que refieran con las características solicitadas por la institución empresaria. Años anteriores el autor realiza la afirmación de una buena elección conllevaría a ocupar un puesto llegaría en el momento menos esperado. Sin embargo, en este mundo globalizado y con la pandemia, la selección busca entre los candidatos de diferentes perfiles, donde la mejor expectativa de habilidades y experiencia llevaría a que cuenten con ventajas competitivas y actitud positivas donde proceso de selección, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la empresa. Por otro lado, el déficit de algunas empresas es poner en juego el capital humano la cual debe desentenderse de ese dilema que permitiese salvaguardar como parte primordial el objetivo del negocio.

La comparación y la elección es un proceso de selección de personas. Es decir, se busca perfiles de acuerdo con el rubro de la empresa, poder realizar

procesos de selección oportunos con las herramientas adecuadas permitiría al área de talento humano a no tener un alto índice de rotación. Para realizar dichos procesos el autor Chiavenato, nos expresa que la organización debe contar con perfiles establecidos, personal con experiencia en labores y cosecha de paprika en el caso de Agrolatam, entonces cumpliendo con el requerimiento y perfiles para las organizaciones se evitara que las personas llegen a renunciar, por otro lado la organización trata de mantener los estándares de los beneficios compensando las necesidades económicas de cada colaborador y de sus familias, entonces se dice que realizar un buen proceso de selección se llegaría a contar con personal idóneos y con personas de competencias altas.

Por otro lado, Chiavenato conceptualiza la cultura en dos acepciones diferentes. La primera menciona el grupo de costumbres y realizaciones de una época, pueblo o centro poblado y la segunda, se refiere a las artes, la erudición y demás manifestaciones complejas del intelecto y la sensibilidad humana, consideradas en conjunto, donde la cultura organizacional no tiene nada que ver con lo mencionado en líneas anteriores. Por parte de las empresas, cultura se refiere a la forma de vida de la organización en todos sus aspectos, sus ideas, creencias, costumbres, reglas, técnicas, etc. En tal sentido, todas las personas del mundo estamos dotados de una cultura unas más que otras, porque formamos parte de un sistema cultural. Es así en función de ello, toda persona tiende a ver y a juzgar a otras culturas a partir del punto de vista de su propia cultura, no todas las culturas de los países son iguales, pero siempre los valores se parten desde cada hogar. De ahí el relativismo, porque las creencias y las actitudes sólo se comprenden en relación con su contexto cultural.

Según Casas y Villalobos (2019) en la investigación *estrategias para la retención del Talento a partir del fortalecimiento de la estructura remunerativa aplicado en una empresa agroexportadora*, no menciona hallazgos que indican aspectos en cuanto a la equidad interna y la competitividad externa donde se propone un modelo de gestión de desempeño con el fin de fortalecer la responsabilidad de sus colaboradoras más capacitados.

Ruiz y Sánchez (2020) en la investigación *Salario Emocional para Mejorar la Retención del Talento Humano en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz, Bagua Grand*, nos señala en cuanto a su dimensión interna y externa está ubicada en un nivel medio, donde las características a mejorar serían los indicadores de habilidad, motivación, clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional y del trabajo, en cuanto al salario emocional se mencionan tres factores, el desarrollo profesional, la conciliación familiar y el valor añadido, las cuales poseen un nivel medio, donde por eso concluye para mejorar la retención del talento humano se identifique y se analice las siete estrategias de salario emocional.

Narayanan, Rajthakumar y Menon (2018) El valor diferencial creado por empleados talentosos y su contribución a las organizaciones en la economía global ha hecho de la gestión del talento una prioridad estratégica para las empresas. La gestión del talento se refiere como una estrategia importante para retener empleados talentosos, pero los estudios académicos que exploran su relación son limitados. El autor define que hay una relación significativa entre la gestión del recurso humano y la retención de esta. Concluye según hipótesis hay una vinculo en un modelo organizacional que este basado en un sistema de integración tanto para la organización como para el colaborador, si se cuenta con un proceso gestión de talento la retención de personal adoptaría una actividad positiva.

Florentine (2019) en su artículo, *La retención de empleados y las 8 estrategias de retención*, nos narra que es un tema complejo para las organizaciones ya que en campañas o crecida de personal compiten por buscar el mejor talento en una economía tan competitiva. Así mismo el costo de rotación va a en aumento a 2.5 el salario de un empleado, dependiendo del rol, donde no son los únicos se le adiciona también costos blandos: menor productividad, menor compromiso, costos de capacitación e impacto cultural, para aumentar la tasa de retención se debe iniciar con un proceso de reclutamiento. Hay que reconocer que la retención comienza con el reclutamiento, identificar candidatos que mantendrán el rumbo, proporcionar educación continua y caminos claros para el avance, ofrecer los beneficios correctos, se transparente y abierto, aproveche la tecnología, poner datos a trabajar y prepárate para la rotación

Baltodano (2016) en la presente trabajo se buscó comprender las estrategias de retención del talento y su relación con la rotación de personal en la organización Tawa Consultin, donde se realizó un cuestionario de likert a una muestra de 64 colaboradores, el cual se evidencio que el 31% de los encuestado revelaron que las estrategias de retención eran bajas e ineficientes donde repercute una regular rotación de personal, considerando que la rotación de personal se reflejaba por falta de inducciones y capacitaciones, llegando a la conclusión que las estrategias se enlazan contrariamente a la rotación de personal de la organización en mención.

Michan (2017) en la investigación Salario emocional y retención del talento humano en el departamento de recursos humano de la institución de la mujer vulnerables 2017, el autor manifiesta una investigación básica, no experimental y de corte transversal correlacional, donde hubo una relación, realizando una encuesta tipo Likert a 24 colaboradores para la recolección de información, donde arrojó como resultado que hay una relación directa demostrativa entre el salario emocional y el talento humano en la empresa en mención.

Heathfield (2019) en su investigación, retener a los trabajadores es clave primordial para el bienestar, el éxito y calidad a largo plazo de su negocio. Los gerentes acuerdan fácilmente que mantener a sus mejores empleados garantiza la satisfacción del cliente, mayores ventas de productos, compañeros de trabajo satisfechos y felices, y una planificación de sucesión efectiva y conocimiento y aprendizaje organizacional.

Según la investigación de Atracción y retención del Talento por el autor Hidalgo (2011) nos mencionan acerca de temas importantes para el estudio de estas variables ya que actualmente muchas empresas de Latinoamérica y el mundo no escapan por la investigación del tema. Dichos estudios sobre los conceptos no pueden ni deben quedar afuera de la agenda de las organizaciones, el recurso máximo por las dificultades que estas enfrentan para conseguir recursos capacitados y retenerlos. Ya sumergidos en un mundo globalizado y por los por menores de esta pandemia es imprescindible optimizar

la gestión y el liderazgo del talento a fin de poder competir con responsabilidad y éxito.

Así mismo varios autores nos relatan puntos de vistas similares de como generar una gestión de retención de personal, como el autor Fernández (2008) menciona en su investigación que la retención del personal humano es una práctica constante en la mayoría de compañías, fomentar y realizar el ejercicio de liderazgo es importante porque ayuda a estar enfocado a desarrollar y promover de manera en conjunto a todas las personas participantes que están en puntos estratégicos dentro de la organización, y estas a su vez van de la mano con el grupo de responsables, jefes y directivos capaces de promoverlos. En tal sentido reforzar con buenas prácticas y capacitaciones interactivas se formarán líderes innovadores la cual estos líderes revoten el aprendizaje obtenido para en el transcurrir de los años sean los responsables del éxito de la organización.

Irigotia (2013) conceptualiza las prácticas de retención se deben de realizar con el talento que se atrae y con el talento que poseemos dentro de la empresa, los cambios globales y las nuevas tendencias conllevan a un alto incremento de trabajo en conocimiento, en el mundo globalizado la innovación de la tecnología y los cambios en la economía hacen que repercuta en que las empresas retengan a su capital humano. Es así que el mundo empresarial en estos últimos años ha dado un giro total y se han dado cambios con respecto a esta pandemia del virus del covid19 donde países sub desarrollados ya cuentan con un control para esta pandemia, y por parte del área del talento humano está preocupado por centralizar y generar una buena gestión para contar con los mejores colaboradores para cada organización es decir no solo realizar operaciones administrativas sino en liderar un grupo de personas que vendría hacer el activo valioso de cada organización.

Según Gonzales, 2009, al referirse al vocablo “estrategia” es una palabra que en la mayoría de las empresas innovadoras en tendencia y se ha transformado en el mejor calificativo o imputación para generar recursos

positivos para una organización, es decir organizaciones que busquen perfiles estratégicos llevarían a concretar objetivos beneficiosos.

Según Ángeles y Oloya (2019), nos menciona en su investigación gestión del recurso humano y rotación de colaboradores en las establecimientos EFE – Chimbote, donde se aplicó 2 cuestionarios a un muestra de 40 colaboradores, donde dieron como resultados significativos la hipótesis es nula, el autor mención que concurre una correlación positiva entre ambas variables, donde el 47.5% de encuestados es de nivel regular con respecto a la administración del recurso humano y el 45% de encuestados es regular con respecto a la rotación del personal,

Según Carrera y Varas (2019), en su trabajo de investigación gestión del capital humano y su retención del talento de los colaboradores de la empresa Falabella – Chimbote, su diseño no experimental y corte transversal, el cuestionario se realizó a un muestra de 98 colaboradores, dando referencia a 38% el capital humano es regular, el 32% es bueno, con respecto a la retención el 52% es regular y el 28% es malo, llegando a una conclusión significativa entre las dos variables, donde el coeficiente de correlación es 0.0884, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, lo que significa una correlación positiva alta entre las variables de gestión del capital humano y retención del talento.

Según Lozano (2018), en su investigación retención del Talento humano y motivación Laboral en la Sede Sur de la Clínica Maison, donde se aplicaron dos instrumentos con el fin de monitoreas a las personas, con una metodología correlacional de corte transversal, se evidencio los resultados de manera descriptiva, existiendo una relación positiva entre la retención y el talento humano, donde se halló procesos de gestión para motivar y retener a los colaboradores con la motivación en el trabajo.

Herrera (2017), en la tesis denominada Propuesta de estrategias de retención del talento humano para bajar la rotación del personal en la municipio Bernal, el análisis de la investigación es descriptiva, no experimental y

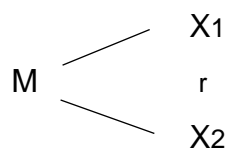
transversal realizando un instrumento de encuesta a 70 colaboradores y una entrevista al subgerente de recursos humanos, donde se analizó que la mayor parte del rubro del sector público no están identificados con los incentivos otorgados por el municipio que se estudió, adicionalmente no están a expectativas de nuevas oportunidades por lo que la investigación concluye en realizar una propuesta donde se evalúen y analicen los incentivos monetarios y no monetarios la cual causa un efecto positivo en cuanto a la rotación del personal.

Hilario (2018), según la investigación con respecto a la motivación laboral y la retención de personal en una institución financiera de crédito prendario, el tipo de investigación es correlacional, con perspectiva cuantitativa no experimental, el instrumento fue aplicado a una población de 87 personas, validados con el análisis estadístico la primera variable motivación con un 0,665 que constituye una moderada confiabilidad y la segunda variable retención de personal 0,729 la cual da un valor fuerte de confiabilidad, el autor concluye, que entre la motivación y la retención de personal se encuentra en una relación significativa y directa, por otro lado existe una relación inversa es decir no existe una relación directa entre la dimensión de necesidad de logro y retención de personal en la institución financiera prendario, adicionalmente con los consecuencias obtenidos refleja que no hay una relación entre la retención de la institución financiera y la necesidad de poder, y finalmente otras de sus dimensiones no existe una relación directa significativa entre la necesidad de afiliación y retención en institución financiera prendario.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación de estudio tuvo un tipo descriptivo explicativo de diseño transversal no experimental, por lo cual el alcance de la interpretación y análisis de los datos quedaron restringidos a la significancia de las respuestas dadas de los colaboradores, según Hernández, Fernández y Batista 2017.



Dónde: M: Trabajadores de Campamento obrero de la empresa Agrolatam
X1: RETENCION del Talento Humano
X2: ROTACION del personal
r: Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Tabla 1

Retención del Talento Humano

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Variable: Estrategias de retención	Rodriguez (2009), lo menciona de un estudio táctico de dirección cuya finalidad es de contar con el mejor perfil para la organización o negocio, por medio de un grupo de acciones con la finalidad en todo momento del nivel de competencias y habilidades para el cumplimiento de objetivos, para ellos resulta necesario que estos sean competitivos.	Para evaluar las variables se tendrá en cuenta la teoría de Rodriguez (2009), quien señala que la para evaluar la retención del talento humano se realizará en base a dos dimensiones: dimensión interna y dimensión externa.	Dimensión Interna Dimensión Externa	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidades • Motivaciones • Actitudes • Condiciones de trabajo • Reconocimiento 	Ordinal

Tabla 2

Rotación de Personal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Variable: Rotación del personal	Chiavenato (2011), define la fluctuación o rotación de personal entre una organización y su ambiente; el intercambio de individuos entre la organización y el contexto que se determina por la magnitud de hombres que acceden y salen de la organización.	Se evaluará las variables se tendrá en cuenta la teoría de Chiavenato (2011), quien señala que la rotación de personal puede ser analizada en base al clima organizacional, la motivación y el reclutamiento y selección del personal.	Rotación Interna Rotación Externa	<ul style="list-style-type: none"> • Las transferencias • Los ascensos • Las promociones • Renuncia • Despido • Mala selección • Inestabilidad Familiar 	Ordinal

3.3 Población.

En el presente estudio se tomó a la población general que está representada por el 100% de los colaboradores de campamento obrero que laboran en la Empresa Agro Latam en Lambayeque 2021., los cuales incumben a 45 personas según registros de área de recursos humanos y pertenecen al área de producción de ají paprika.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para poder analizar los resultados se realizó la encuesta: Esta técnica es un método de recopilación de datos que se realizó mediante los instrumentos, una respecto a las estrategias de retención y la segunda relacionada a la rotación de personal, la primera retención de personal está conformado por dos dimensiones interna (6 ítems) y externa (6 ítems) estuvo conformado por total de 12 ítems; la segunda con respecto a la rotación de personal está conformado por dos dimensiones interna (6 ítems) y externa (8 ítems) haciendo un total de 14 ítems donde se aplicaron a los trabajadores de campamento obrero de la empresa Agro Latam SAC, donde tienen respuestas en una escala de Likert, en respuesta a los puntajes de 1 a 5 puntos siendo: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

La validez fue corroborada por tres profesionales, que dieron la validación de la herramienta comprobando la claridad de instrumentos y el entendimiento para las personas la cual estará aplicada. (Hernandez,2014)

El procedimiento para el análisis de confiabilidad se realizó a total de la población de campamento de la empresa Agrolatam mediante el programa SPSS, manejado a través de los distintos criterios:

Tabla 3

Criterios de confiabilidad

Criterios de confiabilidad	Valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

A continuación, para el primer instrumento de la variable Estrategias de retención se evidencia:

Tabla 4

Confiabilidad de Estrategias de Retención

Estadísticas de confiabilidad Estrategia de retención	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.792	12

Respecto a la segunda variable Rotación del personal se evidencia:

Tabla 5

Confiabilidad de Rotación de Personal

Estadísticas de confiabilidad de Rotación de personal	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.822	14

Como se puede observar en las tablas respecto a la primera variable con una confiabilidad de 0.792 y para la segunda variable tiene una confiabilidad de 0.8222, refiere que los instrumentos don de fuerte confiabilidad.

3.5 Procedimiento

Los procedimientos que se realizaron dentro del fundo ubicado en la empresa Agrolatam situado en Olmos - Morrope, se recolecto la información solicitada de los colaboradores con el fin de realizar el análisis de ambas variables para después dar pase a los respectivos.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos también se empleó: Tablas de frecuencias e ingreso de información con el programa Microsoft Excel, para poder migrar la base de datos al sistema, por otro lado, la estadística se realizó con el sistema SPSS 22 para determinar la confiabilidad, coeficiente de alfa de Cronbach y la relación Rho Sperman, puesto que las variables con de escala ordinal.

3.7 Aspectos éticos

Según el estudio realizado en cuanto a los aspectos éticos, la información está referida según las normas APA, así mismo la información que se obtenga de los colaboradores por parte de la empresa será de suma confiabilidad para el estudio.

IV. RESULTADOS

Agrolatam se encuentra en la a una hora del distrito de Morrope, Lambayeque, donde el inicio sus operaciones fueron desde enero del 2019, es una organización que se dedica a la producción de AJÍ PAPRIKA, actualmente tiene una capacidad de mil hectáreas pero están habilitadas y sembradas 500 hectáreas, la organización está dirigida por el Dr. Antonio Valiente, las áreas que la conforman son el área de producción, calidad, sanidad, recursos humanos, almacén, logística y mantenimiento, el tiempo de siembra y cosecha del producto es una año, actualmente contamos con dos campamento uno para personal empleados y otro para personal obrero donde en este último se realizará el estudio de investigación.

Los siguientes resultados se determinaron con el propósito que exista una relación entre la variable estrategias de retención y la rotación de personal en la empresa Agrolatam 2021, con el fin de analizarlos y evaluarlos.

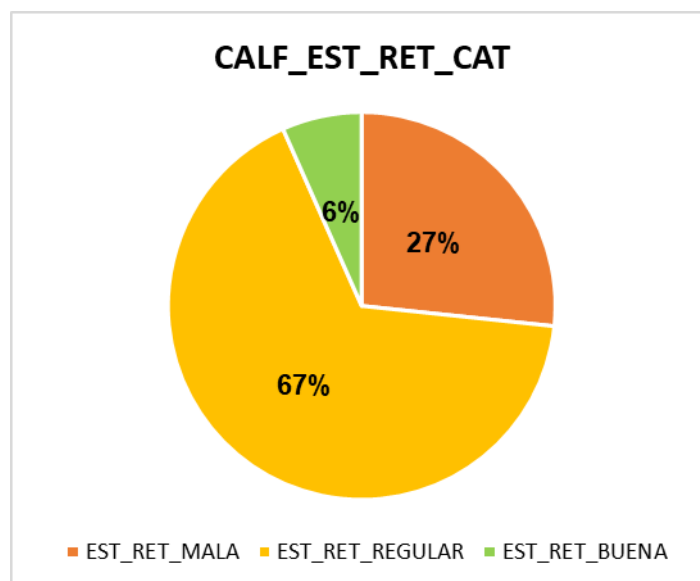
Analizar las estrategias de retención del talento humano en la empresa Agro Latam en Lambayeque2021.

Tabla 6

Estrategias de retención

CALF_EST_RET_CAT					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	EST_RET_MALA	12	26.7	26.7	26.7
Válido	EST_RET_REGULAR	30	66.7	66.7	93.3
	EST_RET_BUENA	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Figura 2 calificación de las estrategias de retención



Interpretación:

Según los resultados de la figura 1, sacados del sistema SSPS, se puede observar que la variable estrategias de retención muestra una calificación regular de 67%, así mismo otro conjunto de colaboradores lo califico con 27% mala y un 5% califica a la variable como buena.

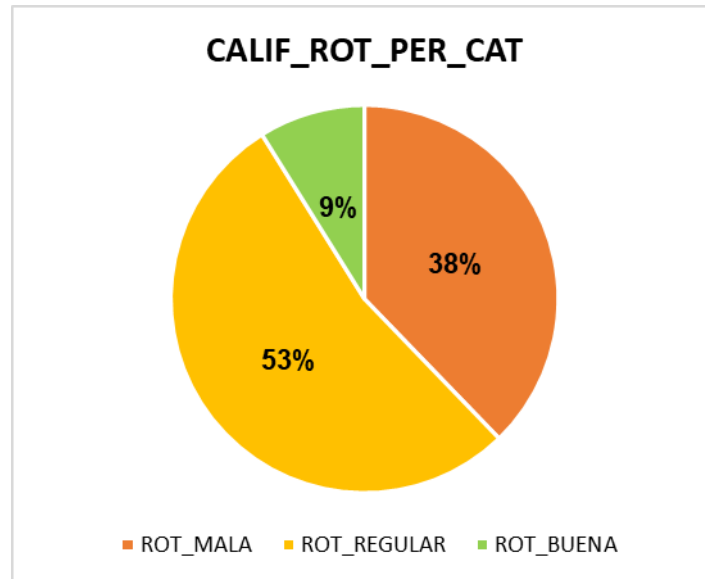
Analizar el nivel de rotación de personal en la empresa Agro Latam en Lambayeque

Tabla 7

Rotación de personal

CALIF_ROT_PER_CAT					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ROT_MALA	17	37.8	37.8	37.8
	ROT_REGULAR	24	53.3	53.3	91.1
	ROT_BUENA	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Figura 3 Calificación de rotación de personal



Interpretación:

Según los resultados de la figura 2, sacados del sistema SSPS, se puede observar que la variable rotación de personal muestra una calificación regular de 53%, así mismo otro conjunto de colaboradores lo califico con 38% mala y un 9% califica a la variable como buena.

Analizar la relación entre las estrategias de retención y la rotación del personal de la empresa Agro Latam Lambayeque 2021

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL_RTH	0.978	45	0.555
TOTAL_R	0.980	45	0.634

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Según los resultados de obtenidos, y realizando la prueba normalidad se llega a la conclusión que utilizará la prueba de shapiro wilk porque los individuos son menores que 50 donde $P > 0.05$, y las variables no se rechazan y siguen una distribución normal, resultados obtenidos del sistema SSPS.

Tabla 9

Correlación de variables

Correlaciones			
		TOTAL_RTH	TOTAL_R
TOTAL_RTH	Correlación de Pearson	1	0.240
	Sig. (bilateral)		0.113
	N	45	45
TOTAL_R	Correlación de Pearson	0.240	1
	Sig. (bilateral)	0.113	
	N	45	45

Interpretación:

Según los datos obtenidos por el sistema SSPS, la correlación es baja pero significativa.

Tabla 10

Tabla cruzada de Estrategias de Retención y Rotación de personal

Tabla cruzada Estrategias de Retención y Rotación de Personal					
		CALF_EST_RET_CAT			Total
		EST_RET_MALA	EST_RET_REGULAR	EST_RET_BUENA	
	ROT_MALA	5	11	1	17
CALIF_ROT_PER_CAT	ROT_REGULAR	6	16	2	24
	ROT_BUENA	1	3	0	4
	Total	12	30	3	45

Interpretación:

Según los resultados de obtenidos, y realizando el análisis estadístico de la tabla cruzada se llega a la conclusión que cuando las estrategias de retención son malas por consiguiente la rotación también sería mala, cuando la estrategia de retención es regular la rotación también será regular y cuando la estrategia es buena la rotación es buena o este caso es cero, por lo tanto, las variables con correlacionales.

V. DISCUSIÓN

Después de haber obtenido y analizados los resultados correspondientes, cabe hacer mención, que las estrategias de retención de talento humano es parte fundamental para toda empresa u organización, así mismo si no se generan buenas estrategias influirá en la rotación de personal por consiguiente se generaran más costos y gastos para la empresa (Chiavenato,2011)

Con respecto al primer objetivo, con respecto a las estrategias de retención del talento humano una calificación regular de 67%, así mismo otro conjunto de colaboradores lo califico con 27% mala y un 5% califica a la variable como buena, dado a entender que el personal, donde se concluye que más de 50% de las estrategias se toman de manera regular, es así en su estudio que realizo Herrera, 2017 que dentro de esas estrategias de retención como por ejemplo calidad laboral e incentivos monetarios fueron las soluciones para disminuir la rotación del personal.

Con respecto al segundo objetivo, con respecto a la rotación de personal una calificación regular de 67%, así mismo otro conjunto de colaboradores lo califico con 27% mala y un 5% califica a la variable como buena, donde hay un parecido con el estudio de investigación de Villena y Ramírez, 2019 tiene un análisis regular debido a las políticas, ascensos, renuncias despidos y selección de personal no muestran puntuaciones altas significativas, por lo cual el proceso de gestión debió abordarse de manera inmediata.

Y finalmente como tercer objetivo se llega a la conclusión que cuando las estrategias de retención son malas por consiguiente la rotación también sería mala, cuando la estrategia de retención es regular la rotación también será regular y cuando la estrategia es buena la rotación es buena o este caso es cero, por lo tanto, las variables son correlacionales, concuerdan con lo estudiado con Villena y Ramírez 2019 donde realizó el análisis mientras es mas alto es la estrategia de retención se evitaría la rotación de personal y si en caso las estrategias son menores el índice de rotación se elevaría lo cual perjudicarían significativamente a la organización e incurrirían en más gastos y costos.

Según Villena y Ramírez, (2019) en su trabajo de investigación, donde identifica las mismas variables de estudio, indica que es descriptiva y no experimental, adicionalmente como el estudio realizado a Agrolatam las variables son significativamente correlacionales debido a que la relación de confiabilidad es mayor a 0.05, donde las variables son es mayo que 0.05 donde la normalidad entre ambas variables no se rechaza y su distribución es normal, asimismo cuando existe una regular estrategia de retención la rotación es regular y cuando la estrategia de retención es buena la rotación es cero ósea buena.

Según los autores Ángeles y Oloya (2019), en su estudio los resultados son significativos, existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación de personal, si hay una buena gestión del personal por mismo y consiguiente habrá una baja rotación de personal y así viceversa.

Matías (2018), concluye que el coeficiente de Sperman y significativa donde 0,896 entonces su relación es positiva modera según el criterio de confiabilidad, donde por parte del autor recomendó en implementar un proyecto de mejoras para la gestión del talento humano, para que la rotación sea baja.

VI. CONCLUSIONES

Según el trabajo de estudio realizado y los resultados obtenidos del sistema SPSS, se concluye que las estrategias de retención y la rotación de personal tienen una relación significativa, el resultado se analiza porque las dos variables en la prueba de normalidad son mayores a 0.05, entonces se decimos que la normalidad no se rechaza y se concluye que la hipótesis nula y que ambas variables su distribución es normal.

Dentro de la organización después de haber analizados los resultados, existe una deficiencia en estrategias de retención, debido a que no se cuenta con un plan de reclutamiento y selección, donde se verían un impacto mucho mejor para la selección de personal, generar una baja practica de motivación de personal adicionalmente captación de conocimientos y habilidades de los colaboradores, beneficios para el personal, inducciones constantes, condiciones de trabajo y resultado – bonos económicos para que así no influya en la rotación de personal.

Así mismo, con respecto a la rotación de personal según el análisis realizado es regular, ya que los resultados obtenidos por las diferentes dimensiones como son los ascensos, renuncias despidos y selección se muestran puntuaciones bajas significativas, lo cual se debería trabajar con un plan proyectado, así mismo las tareas por parte de producción son inestables y variables lo cual es un factor para incurrir en renuncias por parte de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Generar dentro del soporte de servicios, el área de Recursos humanos, reforzar el plan de mejora y acción operativo - estratégico, para que se realicen las capacitaciones adecuadas al personal de recursos humanos, así mismo realizar capacitaciones quincenales o mensuales con respecto actualizaciones y reforzamiento de procedimientos y políticas de la empresa que permitan a cada persona encargada cumplir con los objetivos y parámetros.

Así mismos realizar una implementación de escalas salariales, beneficios y metas establecidas, para una mejor motivación y calidad de vida para el colaborador de la empresa Agrolatam, para que así puedan cumplir con los objetivos de la organización. Si hay una buena producción por mismo y consiguiente habrá una buena cosecha y rentabilidad.

REFERENCIAS

- AGRARIA.PE (2021), Agraria Noticias, El top del crecimiento.
<https://cutt.ly/9mVOWKs>
- Aguilar (2015), Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa Saljamex .
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3091>
- Ángeles y Oloya (2019) Gestión del talento humano y rotación del personal en tiendas EFE – Chimbote.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40998>
- Armas Y., Llano M. y Traverso P. (2017) *Gestión del Talento humano y Nuevos Escenarios Laborales*.
<https://cutt.ly/fmNiyhQ>
- Benites, K (2005) *Consideraciones Sobre La Gestión Del Talento Humano: El Enfoque Del Mercadeo Interno*.
<https://cutt.ly/6mVOvsv>
- CAMARA DE COMERCIO LIMA, (2019).
<https://cutt.ly/amNu145>
- Chiavenato I., (2011) *Gestión del Talento Humano*.
<https://cutt.ly/YmNaZYz>
- Coronel T. (2010), *Gestión Del Talento Humano Basado En Competencias Laborales Requeridas Aplicadas En DURAMAS CIA LTDA*.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1133/1/tad985.pdf>
- Cunalata A. (2019), *Gestión Del Talento Humano Y Sus Efectos En El Desempeño Laboral En La Empresa Boho, Ambato*.
<https://cutt.ly/3mNUZU1>

Erick P. (2021) *La importancia de los protocolos COVID-19 en el sector agricultura.*

<https://cutt.ly/RmNu6fh>

Florentine, S. (2019). *Employee retention: 8 strategies for retaining top talent.*

Obtenido de CIO

<https://cutt.ly/GmNI6UN>

Garcia, (2016) "Causas Internas Y Externas Que Influyen En La Rotación De Personal En Una Empresa De Alimentos De La Costa Sur."

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Garcia-Karen.pdf>

Ghiglione F. (2015), *Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño.*

http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf

Gonzalez (2009) Revista científica, Estrategias de retención, vol. 45 núm. 156

<https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>

Guinea, F. (2018). *Retención en tiempos de movilidad laboral. elcomercio.pe.*

<https://elcomercio.pe/economia/opinion/retencion-tiempos-movilidad-laboral-fernando-guinea-noticia-578807-noticia/>

Hallasi M. (2018), *Talento Humano Y El Crecimiento De La Agroindustrias De Agro andinos En Puno.*

<https://cutt.ly/YmNa0sr>

Heathfield, S. (25 de junio de 2019). *Top 10 ways to retain your great employees.*

Obtenido de The balance careers.

<https://www.thebalancecareers.com/top-ways-to-retainyour-great-employees-1919038>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill. <https://cutt.ly/qmNOVV2>
- Hernández, Hernández, Mendieta (2013) Modelos de rotación de personal y practicas organizacionales
file:///C:/Users/ccabanillas/Downloads/44369-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-68697-3-10-20140328.pdf
- Herrera (2017) Propuesta de estrategias de retención del talento humano para disminuir la rotación del personal en la municipalidad distrital de Bernal.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36852>
- Honorio Y. (2018), *Las Prácticas De Gestión En La Retención Del Talento Humano Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional En Empresas Constructoras De Lima*.
<https://cutt.ly/lmNPA6q>
- Ibarra, C. (2012). La rotación de personal en el retail chileno actual. Obtenido de América Retail:
<https://www.america-retail.com/opinion/la-rotacion-de-personal-en-el-retail-chileno-actual/>
- Jaramillo, J., Moreno, A., Banda, F., & Rocha, R. (2016). *Principales factores que influyen en la Rotación de Personal en la empresa Smart SA de CV*. México: Universidad Autónoma Nuevo León.
<https://cutt.ly/imNOI9q>
- Jyoti, J. (2015). *Talent retention strategies for Indian Banking sector*. *Contemporary Issues in Management*, Edition: 1st. pp.44-52.
<https://cutt.ly/fmNIMMI>

Lozano (2018), Retención del talento humano y motivación laboral en la sede sur de la clínica Maison del sante, Lima.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23939>

Meneses (2019) Estrategias De Atracción Y Retención Del Talento Humano Para Disminuir La Rotación De Personal.

<https://core.ac.uk/download/pdf/286064376.pdf>

Michan (2017) Salario emocional y Retención del talento humano en la oficina de recursos humanos del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>

Millan C. (2019), *Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Administrativos De La Oficina De Seguros Del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.*

<https://cutt.ly/tmNltvU>

Mina, P. (2015). *Atracción y Retención del talento en empresas argentinas.* (Tesis de Maestría). Universidad Blas Pascal, Buenos Aires, Argentina.

<https://cutt.ly/6mVU55h>

Minchan O. (2017), *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.*

file:///C:/Users/ccabanillas/Downloads/Mich%C3%A1n_ROL.pdf

Molina (2017), Riesgos psicosociales y rotación de personal en la corporación ecuatoriana de aluminio ubicada en el cantón laticunga, provincia de cotopaxi. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25726>

Montoya y Boyero (2016) Revista científica, *Visión de Futuro*, vol. 20, núm. 2

<https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>

Narayanan, A., Rajthakumar, S., & Menon, M. (2018). Talent management and employee retention: an integrative research framework. *Sage Journals*. doi:

<https://doi.org/10.1177%2F1534484318812159>

Ramos A. y Sanchez L. (2017), *Retención Del Talento Humano Estratégico En Empresas Mineras*

<https://cutt.ly/fmNgcca>

Rodriguez J.(2019), *Retención de talento a través de estrategias de conciliación.*

<https://cutt.ly/AmNiOU0>

Rodríguez, M. (2018). *Motivación al Trabajo*. México: Manual Moderno.

<https://core.ac.uk/download/pdf/11053909.pdf>

Rojas R. y Vílchez S. (2018), *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús.*

<https://cutt.ly/5mNU8mm>

Ruiz y Sánchez (2020) en la investigación *Salario Emocional para Mejorar la Retención del Talento Humano en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz, Bagua Grand.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58432>

Santamaria M. (2019), *Influencia Del Clima Organizacional En La Retención Del Talento Humano En La Empresa Ab.*

<https://cutt.ly/jmNgZld>

Villena y Ramírez (2019) *Estrategias de retención y su relación con la rotación del talento humano en la empresa Claro Negocios, Tarapoto.*

<https://cutt.ly/cmNOn7Y>

Yousuf, S., & Ahmed, D. (2018). Factors influencing employee retention: A Karachi based comparative study on IT and banking industry. *International Journal of Human Resource Studies.*

<https://cutt.ly/KmNOFt>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Estrategias de Retención del Talento Humano para evitar la rotación del personal en la empresa Agro Latam, Lambayeque, 2021.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis			Técnica e Instrumento
¿Cuál es la relación entre las Estrategias de retención de talento humano y la rotación de personal en el empresa Agrolatam SAC, Olmos, 2021?	Objetivo general Analizar las estrategias de retención para evitar la rotación del personal empresa Agro Latam en Lambayeque 2021.	Las estrategias de retención del talento humano y la Rotación de personal en la empresa Agro Latam en Lambayeque, es significativa.			Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Objetivos específicos Analizar las estrategias de retención del talento humano en la empresa Agro Latam en Lambayeque 2021. Analizar el nivel de rotación de personal en la empresa Agro Latam en Lambayeque 2021. Analizar las estrategias de retención influye en la rotación del personal de la empresa Agro Latam Lambayeque 2021.				
Diseño de Investigación	Población	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento: Cuestionario
Descriptivo Correlacional	En el presente estudio se tomará a la población general que está representada por el 100% de los colaboradores de campamento obrero que laboran en la Empresa Agro Latam en Lambayeque 2021., los cuales incumben a 45 personas según registros de área de recursos humanos y pertenecen al área de producción de ají paprika.	Estrategias de retención	Dimensión interna	Conocimiento	
				Habilidades	
			Motivaciones		
			Actitudes		
		Dimensión externa	Condiciones de trabajo		
			Reconocimiento		
		Rotación de personal	Rotación interna	Las transferencias	
				Los ascensos	
			Rotación externa	Las promociones	
				Renuncia	
Despido	Mala selección				
	Inestabilidad familiar				

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre estrategias de retención

Buen día, reciba un cordial saludo, el motivo de mi presencia es para solicitarle unos minutos de su tiempo para contestar el presente cuestionario que tiene como objetivo conocer las estrategias de retención del talento humano en la empresa Agro Latam S.A.C., para lo cual se le pide marque la respuesta de manera objetiva y sincera según las preguntas que han sido planteadas, debiendo marcar con una (X) dentro del recuadro, en función a las siguientes indicaciones.

Valor asignado para la calificación				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Rotación del personal	Escala de medición				
	Rotación interna	1	2	3	4	5
Las transferencias						
1	¿Ha sido cambiado de puesto en la empresa en repetidas ocasiones por su buena labor?					
2	¿La empresa evalúa a cada trabajador con el propósito de transferirlo a otro puesto de similar características?					
Los ascensos						
3	¿La empresa realiza ascensos a aquellos trabajadores que vienen aportando al cumplimiento de objetivos de la empresa?					
4	¿Le han ofrecido en algún momento un ascenso de puesto dentro de la empresa?					
Las promociones						
5	¿Ha visto incrementado sus remuneraciones en el tiempo que lleva trabajando para la empresa?					
6	¿La empresa promueve el aumento de sueldo para aquellos trabajadores que cumplen con sus actividades?					
Rotación externa		1	2	3	4	5
Renuncia						
7	¿Piensa continuamente seguir laborando en la empresa, debido a que cumple con sus expectativas?					
8	¿La comunicación entre los trabajadores resulta un factor importante por la que muchos estén contentos en sus puestos de trabajo?					
Despido						
9	¿La empresa ha tomado medidas asertivas ante la queja de un supervisor o jefe referente a la función del colaborador?					
10	¿La empresa mantiene a los trabajadores con mejor desenvolvimiento?					
Mala selección						
11	¿La empresa le aplicó algún tipo de examen antes de que ingrese a laborar para la misma?					
12	¿La empresa Agro Latam le ha solicitado información antes de que usted ingrese a trabajar?					
Inestabilidad familiar						
13	¿Durante el tiempo que lleva laborando, sus familiares han sido un apoyo para que trabaje de la mejor manera?					
14	Cuando se presenta inestabilidad en su familia, ¿trata que esto no afecte en el desarrollo de sus actividades?					

Cuestionario sobre estrategias de retención

Buen día, reciba un cordial saludo, el motivo de mi presencia es para solicitarle unos minutos de su tiempo para contestar el presente cuestionario que tiene como objetivo conocer las estrategias de Rotación de personal en la empresa Agro Latam S.A.C., para lo cual se le pide marque la respuesta de manera objetiva y sincera según las preguntas que han sido planteadas, debiendo marcar con una (X) dentro del recuadro, en función a las siguientes indicaciones.

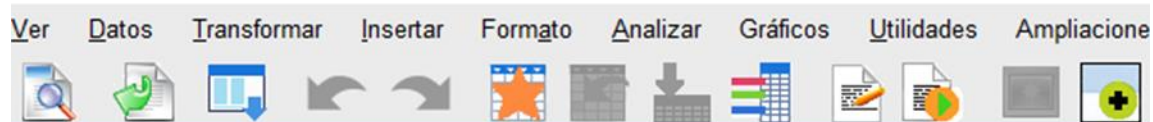
Valor asignado para la calificación				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Rotación del personal	Escala de medición				
	Rotación interna	1	2	3	4	5
Las transferencias						
1	¿Ha sido cambiado de puesto en la empresa en repetidas ocasiones por su buena labor?					
2	¿La empresa evalúa a cada trabajador con el propósito de transferirlo a otro puesto de similar características?					
Los ascensos						
3	¿La empresa realiza ascensos a aquellos trabajadores que vienen aportando al cumplimiento de objetivos de la empresa?					
4	¿Le han ofrecido en algún momento un ascenso de puesto dentro de la empresa?					
Las promociones						
5	¿Ha visto incrementado sus remuneraciones en el tiempo que lleva trabajando para la empresa?					
6	¿La empresa promueve el aumento de sueldo para aquellos trabajadores que cumplen con sus actividades?					
Rotación externa		1	2	3	4	5
Renuncia						
7	¿Piensa continuamente seguir laborando en la empresa, debido a que cumple con sus expectativas?					
8	¿La comunicación entre los trabajadores resulta un factor importante por la que muchos estén contentos en sus puestos de trabajo?					
Despido						
9	¿La empresa ha tomado medidas asertivas ante la queja de un supervisor o jefe referente a la función del colaborador?					
10	¿La empresa mantiene a los trabajadores con mejor desenvolvimiento?					
Mala selección						
11	¿La empresa la aplico algún tipo de examen antes de que ingrese a laborar para la misma?					
12	¿La empresa Agro Latam le ha solicitado información antes de que usted ingrese a trabajar?					
Inestabilidad familiar						
13	¿Durante el tiempo que lleva laborando, sus familiares han sido un apoyo para que trabaje de la mejor manera?					
14	Cuando se presenta inestabilidad en su familia, ¿trata que esto no afecte en el desarrollo de sus actividades?					

Anexo 03. Índice de Confiabilidad

Variable Estrategias de retención

INDIV	RTH1	RTH2	RTH3	RTH4	RTH5	RTH6	RTH7	RTH8	RTH9	RTH10	RTH11	RTH12	TOTAL_RTH
1	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	2	2	45
2	4	4	3	5	5	5	5	4	2	5	2	3	47
3	4	4	5	3	5	4	3	4	2	5	2	4	45
4	2	2	4	3	2	4	1	3	3	3	3	2	32
5	4	2	5	5	4	3	2	4	3	4	1	4	41
6	4	3	3	4	1	3	2	3	2	3	4	4	36
7	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	52
8	3	2	2	2	1	4	2	2	1	5	1	3	28
9	5	3	5	4	5	3	5	3	2	4	5	3	47
10	2	1	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	33
11	2	4	2	2	3	2	4	2	4	3	5	1	34
12	2	4	2	2	2	5	1	2	1	3	2	1	27
13	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	38
14	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	53
15	5	5	5	5	4	2	5	4	5	3	4	2	49
16	4	4	2	4	3	3	4	2	2	5	4	3	40
17	4	3	4	2	3	4	4	5	2	5	3	4	43
18	3	5	4	3	4	5	2	4	4	4	1	4	43
19	2	3	2	5	2	4	4	4	2	3	2	3	36
20	4	2	4	5	5	2	5	2	5	4	5	2	45
21	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	52
22	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	22
23	5	2	4	5	5	3	3	3	4	4	2	2	42
24	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	2	2	44
25	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	2	42
26	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	36
27	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	39
28	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	39
29	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	46
30	4	4	2	4	5	4	3	3	3	4	2	3	41
31	4	3	5	3	4	3	3	2	3	3	2	3	38
32	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	43
33	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	40
34	4	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	31
35	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	40
36	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	38
37	2	3	2	3	2	4	1	4	2	3	2	3	31
38	3	2	4	5	5	1	5	3	5	4	5	2	44
39	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	40
40	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	39
41	5	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	37
42	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	40
43	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	26
44	4	4	3	5	5	2	5	3	4	4	5	2	46
45	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	37



Estadísticas de fiabilidad

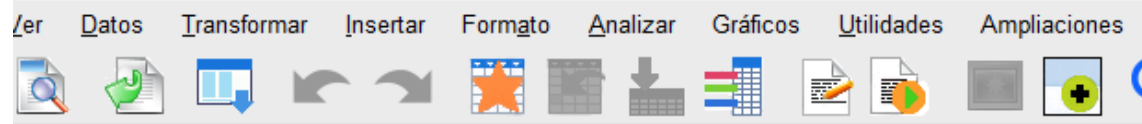
Alfa de Cronbach	N de elementos
.792	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
RTH1	36.22	39.586	.541	.767
RTH2	36.51	41.346	.376	.782
RTH3	36.38	37.422	.610	.757
RTH4	36.18	38.331	.507	.769
RTH5	36.09	35.537	.700	.745
RTH6	36.33	45.091	.080	.808
RTH7	36.38	35.422	.699	.745
RTH8	36.56	42.207	.434	.778
RTH9	36.53	39.891	.426	.778
RTH10	36.11	43.374	.340	.785
RTH11	36.76	41.734	.282	.793
RTH12	36.78	44.177	.182	.798

Variable Rotación de personal.

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	TOTAL_R
5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4	3	58
3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3	4	3	52
4	4	4	3	3	5	2	4	4	2	5	2	2	5	49
4	2	4	2	5	3	4	1	5	2	3	2	2	2	41
3	3	3	3	5	2	2	2	2	4	1	4	2	5	41
4	3	3	5	4	3	4	1	5	3	2	4	5	3	49
3	2	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	4	5	40
4	4	3	3	4	5	2	4	2	5	4	1	2	1	44
5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	59
5	4	4	3	4	4	2	5	4	3	2	4	4	3	51
2	3	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	1	31
4	2	3	3	4	4	3	4	5	2	4	5	2	4	49
3	2	3	2	2	2	4	1	4	3	5	1	2	2	36
2	2	3	3	5	5	1	4	4	3	2	2	5	5	46
2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	5	2	5	4	41
3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	31
3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	2	5	42
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	59
5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	62
4	4	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	5	2	37
3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	5	4	46
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	31
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	50
5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	3	55
3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	54
5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	53
4	2	3	5	1	4	3	2	3	3	5	2	3	3	43
3	3	3	5	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	48
3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	43
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	52
4	4	3	5	4	3	3	2	3	4	3	5	4	4	51
4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	52
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	44
4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	44
4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	4	38
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	1	47
3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	1	36
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	33
3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	40
4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	2	3	3	4	51
3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	38
4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	36
4	2	3	5	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	44



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.822	14

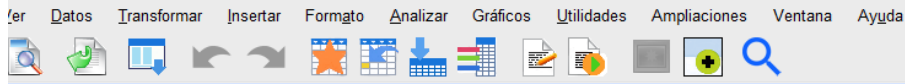
Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
R1	41.51	53.801	.551	.806
R2	42.04	57.043	.289	.821
R3	41.76	56.234	.483	.812
R4	41.71	50.710	.593	.800
R5	41.87	50.664	.567	.802
R6	41.87	52.573	.529	.806
R7	42.20	52.982	.504	.807
R8	42.42	51.886	.545	.804
R9	41.87	51.345	.588	.801
R10	42.29	53.756	.531	.807
R11	42.07	54.200	.339	.821
R12	41.98	52.931	.479	.809
R13	41.80	57.391	.191	.829
R14	41.93	56.064	.227	.829

Anexo 04. Resultados de las Variables

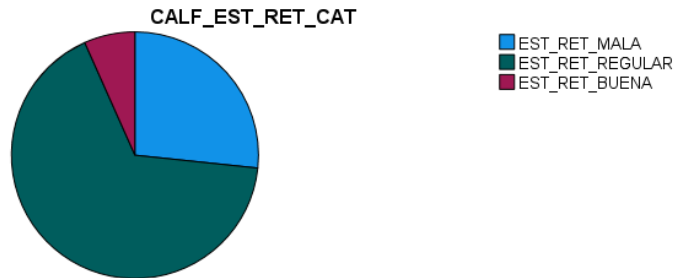
Estrategias de Retención de Talento Humano

mento1J - IBM SPSS Statistics Visor



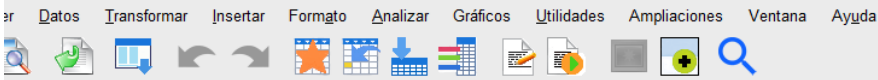
CALF_EST_RET_CAT		
N	Válido	45
	Perdidos	0

CALF_EST_RET_CAT					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EST_RET_MALA	12	26.7	26.7	26.7
	EST_RET_REGULAR	30	66.7	66.7	93.3
	EST_RET_BUENA	3	6.7	6.7	100.0
Total		45	100.0	100.0	



Rotación de personal

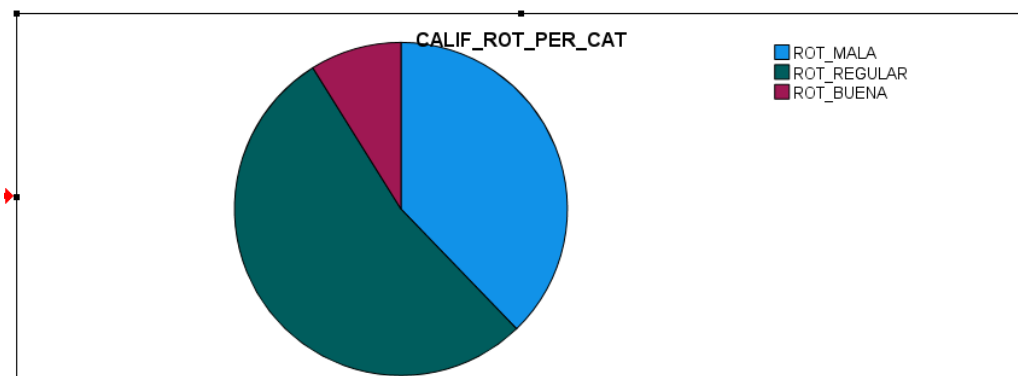
mento1J - IBM SPSS Statistics Visor



Estadísticos

CALIF_ROT_PER_CAT		
N	Válido	45
	Perdidos	0

CALIF_ROT_PER_CAT					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ROT_MALA	17	37.8	37.8	37.8
	ROT_REGULAR	24	53.3	53.3	91.1
	ROT_BUENA	4	8.9	8.9	100.0
Total		45	100.0	100.0	

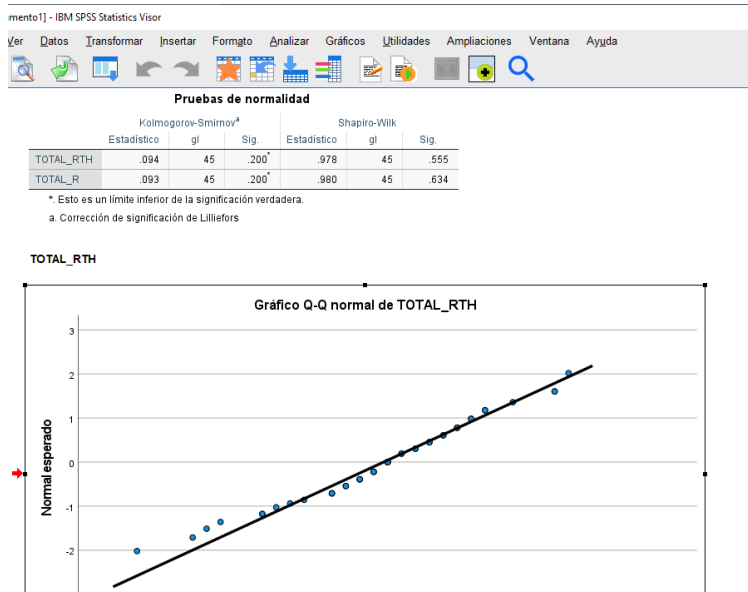


Correlación de variables

Correlaciones

		TOTAL_RTH	TOTAL_R
TOTAL_RTH	Correlación de Pearson	1	.240
	Sig. (bilateral)		.113
	N	45	45
TOTAL_R	Correlación de Pearson	.240	1
	Sig. (bilateral)	.113	
	N	45	45

Prueba de normalidad





INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. ASVILA SEGUNDO ISABEL TORRESInstitución donde labora: INSTITUTO EDUCATIVO MISIONAL KOPETTIEspecialidad: Psicología - Psicóloga - MS. ESPECIALIDAD EN TALENTO HUMANOInstrumento de evaluación: CUESTIONARIOAutor (s) del instrumento (s): Lizeth Villena Torres / Treicy Ramirez Fonseca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN en todas sus dimensiones, e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos.					X
SUFICIENTE	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad aborde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme y se respalda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6Lambayeque, 16 de Junio del 2021

Dra. ASVILA SEGUNDO ISABEL TORRES



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DEL AGUILA SEGUNDO ISABEL TORRESInstitución donde labora: Instituto Educativo Misionero EdeettiEspecialidad: Psicología - Psicología - M.G. RESERVA DEL TALENTO HUMANOInstrumento de evaluación: CUESTIONARIOAutor (s) del Instrumento (s): Lizeth Villena Torres / Treicy Ramírez Fonseca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ROTACIÓN DE PERSONAL en todas sus dimensiones, e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ROTACIÓN DE PERSONAL.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos.					X
SUFICIENTE	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad aborde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ROTACIÓN DE PERSONAL.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme y se respalda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8Lambayeque, 16 de Junio del 2021

DEL AGUILA SEGUNDO ISABEL TORRES



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PORTILLA RAMÍREZ CARLOS EMILIOInstitución donde labora: AGRO LATAM S.A.C.Especialidad: INGENIERO EN AGRICULTURAInstrumento de evaluación: CUESTIONARIOAutor (s) del Instrumento (s): Lizeth Villena Torres / Treicy Ramírez Fonseca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN en todas sus dimensiones, e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos.				X	
SUFICIENTE	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad aborde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme y se respalda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6


 Carlos Portilla Ramírez
 SUJERENTE RLMH.
 AGROLATAM S.A.C.

Lambayeque, 16 de JUNIO del 2021



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PORCILIO RAMÍREZ CARLOS EMARQUEInstitución donde labora: AGRO LATAM SACEspecialidad: INGENIERO EN MANEJO DEInstrumento de evaluación: CUE ENOMANUO

Autor (s) del Instrumento (s): Lizeth Villena Torres / Treicy Ramirez Fonseca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ROTACIÓN DE PERSONAL en todas sus dimensiones, e indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ROTACION DE PERSONAL.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos.				5	
SUFICIENTE	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad aborde con la variable, dimensiones e indicadores.				5	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					5
CONSISTENCIA	La información que se recoje a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				5	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ROTACION DE PERSONAL.					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				5	
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme y se respalda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Carlos Portilla Ramirez
SUBGERENTE RR.HH.
AGROLATAM S.A.C.

Lambayeque, 16 de JUNIO del 2021



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Paola Montenegro Jirón
 Institución donde labora: Agro Latam S.A.
 Especialidad: Psicología - Análisis de R y S
 Instrumento de evaluación: Cuestionario

Autor (s) del Instrumento (s): Lizeth Villena Torres / Treicy Ramirez Fonseca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN en todas sus dimensiones, e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos.				X	
SUFICIENTE	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad aborde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme y se respalda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Paola Montenegro Jirón
Experta

Lambayeque, 16 de Junio del 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Paulo Motarza SánchezInstitución donde labora: Academia 3raEspecialidad: Psicología - Análisis ETSInstrumento de evaluación: Continuo

Autor (s) del Instrumento (s): Lizeth Villena Torres / Treicy Ramirez Fonseca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ROTACIÓN DE PERSONAL en todas sus dimensiones, e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ROTACIÓN DE PERSONAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos.				X	
SUFICIENTE	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad aborde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ROTACIÓN DE PERSONAL.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme y se respalda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Paulo Motarza Sánchez
[Firma]

Lambayeque, 16 de enero del 2021

Olmos, 23 de Junio del 2021

CARTA S/N 2021 Olmos

Dr. Antonio Valiente Roman

Gerente General

Empresa Agro Latam S.A.C.

Presente

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que trabajo en la empresa AGROLATAM S.A.C. ocupando el puesto de Analista de Recurso Humanos, estudiante de III ciclo de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo.

Actualmente me encuentro en la búsqueda de la información para completar mi trabajo de investigación: "Estrategias de retención del talento humano para evitar la rotación en la empresa Agro Latam SAC. 2021, dicho estudio me permitirá identificar las variables que pueden afectar la rotación de personal permitiendo al área de Recursos Humanos evaluar y realizar las acciones pertinentes.

Por lo expuesto, recorro a su oficina para solicitar la autorización en la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de campamento obrero, de la entidad que usted representa.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted,

Atentamente.


CHRISTOPHER CADENILLAS CHAVES
4397427


ANTONIO VALIENTE ROMAN
Gerente General
AGROLATAM S.A.C.
ANTONIO YSMAR VALIENTE ROMAN
GERENTE GENERAL
Mesa Digital de procesos al 84 3.1
del 01 ago. 2020

T-24-06-2021

www.agrolatam.com.pe

Circunvalación Club Golf los Incas 154
Building Capital Golf - Floor 18, Lima - Peru