



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Rotación de los trabajadores de producción agraria en la
empresa Bland Farms, Ica 2020**

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

AUTOR:

Moscoso Palomino, Kenyi Daniel (ORCID: 0000-0002-4304-3057)

ASESOR:

Dr. Martinez Lopez, Edwin Alberto (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedico este trabajo primeramente a mis padres y mi hermana que siempre están apoyándome y alentándome a seguir creciendo profesionalmente. A mis abuelitos y a Divina que están en el cielo cuidándome.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios, por permitirme seguir con vida en estas épocas tan difíciles que estamos viviendo, a mis padres por ese apoyo incondicional que me brindan siempre y a los gerentes de la empresa por permitirme realizar mi trabajo en sus instalaciones.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3 Escenario de estudio	15
3.4 Participantes	15
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6 Procedimiento	17
3.7 Rigor científico	17
3.8 Método de análisis de datos	18
3.9 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de Categorización	
Anexo 2: Guía de entrevista semi estructurada	
Anexo 3: Matriz de desgravación de la entrevista	
Anexo 4: Matriz de codificación de las entrevistas	
Anexo 5: Matriz de codificación y conclusiones de las entrevistas	
Anexo 6: Guía de observación	

- Anexo 7: Ficha de análisis documental
Anexo 8: Propuesta
Anexo 9: Constancia de aceptación de realizar tesis

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de categorización	14
-----------------------------------	----

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Triangulación de la observación de la unidad de estudio	20
Figura 2: Triangulación de análisis documental	21
Figura 3: Triangulación de las entrevistas semi estructuradas	22
Figura 4: Triangulación de las técnicas de investigación	23
Figura 5: Triangulación de los antecedentes, marco teórico y resultados	24

RESUMEN

El papel del área de Recursos Humanos en estos tiempos es de mucha importancia, estamos en una época de competitividad, donde las empresas siguen aumentando, donde el mercado de la exportación se sigue expandiendo y el sector agrario se sigue afianzando en el país, y más en la región Ica, por ello nace la necesidad de darle otro valor al personal de producción agraria. Darle ese valor que años de años no se venían tomando en consideración y solamente eran vistos y tratados para trabajar y producir para las ganancias de las empresas.

Unas de las consecuencias más resaltantes de todo este sentir de incomodidad de parte del personal de producción agraria es la rotación de personal, es por ello que nace la presente investigación, el de poder identificar cuáles son las causas que originan que exista la rotación de personal con la finalidad de poder lograr plantear una propuesta de incentivos completo, que evite que siga existiendo la rotación de personal en las empresas agrícolas y en este caso de la empresa Bland Farms.

Palabras clave: Rotación de personal, incentivos laborales, valoración de personal

ABSTRACT

The role of the Human Resources area in these times is of great importance, today that we are in an era of competitiveness, where companies continue to increase, where the export market continues to expand and the agricultural sector continues to strengthen in the country, and more in the Ica region, the need to give another value to agricultural production personnel is born. To give them that value that years of years had not been taken into consideration and they were only seen and treated to work and produce for the profits of the companies.

One of the most outstanding consequences of all this feeling of discomfort on the part of the agricultural production personnel is the rotation of personnel, which is why this research was born, to be able to identify the causes that cause the rotation of personnel in agricultural companies in order to be able to propose a complete labor incentive program, which avoids the continued existence of personnel rotation in agricultural companies and in this case in the company Bland Farms.

Keywords: Staff turnover, work incentives, personnel appraisal, personnel evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores con el paso del tiempo, siguen cumpliendo un papel muy importante para toda organización, su trabajo es fundamental para el logro de objetivos de toda empresa. Las empresas de hoy, piensan primeramente en cómo tener satisfechos a sus trabajadores, antes que poder invertir en cualquier otra cosa; y esto es porque se viene presentando un incremento en la rotación de trabajadores. Referirnos al término rotación en una empresa es asociarlo con molestia, desmotivación, insatisfacción laboral, el maltrato de los jefes y una serie de factores, que origina que exista esta rotación.

La rotación de trabajadores, puede ser de manera voluntaria o involuntaria, de cuales quiera sea la forma, siempre la empresa se verá perjudicada ya sea en la productividad, en los costos que significará volver a contratar a otro personal, el tiempo que durara conseguir nuevo personal, en la capacitación según el área que le corresponde. Además, para la organización también es una pérdida, ya que la experiencia que logro el trabajador poner en práctica en la empresa, se pierde con la salida del mismo; ya sea por el tiempo laborado o por las capacitaciones ofrecidas. Los salarios son uno de los componentes del mundo laboral que más llama la atención de los jefes, ya que asocian al salario con la productividad de los trabajadores.

La empresa Bland Farms, debe entender que los trabajadores son los actores principales del negocio y más en el sector agroindustrial, donde las empresas a diario tienen que sufrir por la falta de personal para laborar; se debe de poner énfasis en la buena relación y el vínculo con el personal, resultará fundamental, para alcanzar los objetivos empresariales e incrementar la productividad. La empresa, solo cumple con pagar el salario de acuerdo a ley para el sector agrario a sus trabajadores de producción, pero no considera la utilización de otros incentivos que pueden motivar también a los trabajadores, es por ello que viene ocurriendo la rotación de personal en la empresa. Según, Capell (2020) la rotación de trabajadores siempre resulta ser costoso para las empresas. Hablar de rotación es señalar a los trabajadores que dejan la empresa y que deben ser reemplazados. Mencionan Kurniawaty, Ramly, Ramlawati (2019) que la intención de esta rotación se puede reducir a través de esfuerzos para aumentar la satisfacción laboral recompensando a los

empleados talentosos, mejorando su salud, alentándolos a amar su trabajo e implementando técnicas de monitoreo de empleados. Otra definición es la de Lino, Faggioni y Pérez (2018) que nos dicen: hablar de rotación de trabajadores es hacer mención a la cantidad de trabajadores que ingresan y salen de un cargo. Destacan Khandelwal, Shekhawat (2018) que, mantener el talento es uno de los objetivos estratégicos más importantes de las organizaciones de hoy. El talento es esencial para todas las empresas y, a menudo, se lo considera una estrategia importante para mantenerse competitivo. Postula, Belete (2018): los trabajadores son los recursos más activos de su organización. Por lo tanto, cuidar de ellos es muy necesario para la organización.

Según, Castro (2017), la rotación se inicia como acciones que se dan dentro o fuera de la empresa. Por otra parte, puede ocurrir por motivos de renuncia voluntaria, por tener nuevas mejoras salariales, mejor puesto de trabajo, encontrar un mejor trato en otra organización, por ver que no hay crecimiento laboral en dicha empresa. A la vez, Mendis (2017) nos dice: La intención de rotar empleados tiene un efecto directo e indirecto sobre la satisfacción salarial, y la intención de rotar puede reducirse aumentando el nivel de la estructura salarial. Asimismo, Satpal y Dhillon (2016) concluyen, que la mayoría de las empresas ya comprenden la importancia de la retención de empleados. Ofrecen buenos salarios, horarios de trabajo flexibles, un mejor entorno laboral y perspectivas de desarrollo profesional.

En el marco de la problemática descrita, se plantea como problema general: ¿Por qué hay rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms?, seguidamente los problemas específicos ¿Cómo influye el incentivo laboral en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms?; ¿Cómo el clima organizacional repercute en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms?; ¿Qué tanto influye el liderazgo en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms?, y ¿Es importante la línea de carrera para evitar la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms?

El estudio se justifica desde el aspecto teórico cuando se menciona que las principales razones por las que los trabajadores abandonan la empresa son: la falta de oportunidades de desarrollo profesional, la gestión inadecuada por parte de los jefes, la falta de adaptación organizacional, la falta de capacitación y la falta de recursos necesarios para hacer bien el trabajo. Roder (2019). Desde el aspecto práctico, la labor de los trabajadores de producción, no vienen siendo tomados en cuenta, siempre se ha creído que ellos estarán satisfechos con el salario que se les ofrece por su trabajo, es por ello que siempre rotan de empresa a empresa buscando ser reconocidos. En base a ello, el principal fin de la investigación es identificar los motivos que inducen a la rotación de los trabajadores y la búsqueda de soluciones y en base a los resultados aportar a la empresa un plan de incentivos que tenga relación con la problemática descrita.

Desde el aspecto metodológico, se realiza bajo el enfoque cualitativo, porque se analiza, interpreta y comprende la realidad de nuestra problemática; la investigación ayudara a los futuros estudios relacionados con la rotación de trabajadores, utilizándose referencias conceptuales e instrumentos como la observación, la entrevista semi estructurada y el análisis documental, es así como nació la necesidad de poder solucionar el problema de la rotación de trabajadores.

El objetivo que orienta la investigación de manera general es: Proponer un plan de incentivos para la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms, seguidamente los objetivos específicos: Determinar cómo el incentivo laboral influye en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms; determinar cómo repercute el clima organizacional en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms; determinar que tanto influye el liderazgo en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms, y determinar la importancia de la línea de carrera para evitar la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms.

II. MARCO TEÓRICO

Para iniciar con el marco teórico, iniciaremos con las referencias de los trabajos previos en el contexto nacional sobre nuestro estudio de rotación de personal, así tenemos a Barrón (2020) que tiene como objetivo asegurar como el factor emocional influye en la retención de trabajadores en campo. La metodología es descriptivo con enfoque cualitativo, con el fin de medir y saber cómo los colaboradores perciben las prestaciones brindadas en la empresa y concluye que, si los supervisores, jefes, ingenieros tratan bien a los trabajadores, se dan tareas adecuadas de acuerdo a la capacidad de los trabajadores y se ofrecen condiciones de trabajo seguras y un suministro adecuado de agua para los servicios de hidratación y limpieza.; de esta manera, es más probable que ellos se mantengan en la empresa.

Asimismo, Roca (2020) tiene como objetivo analizar las razones que inciden en la rotación de trabajadores en la entidad, tiene como método la fenomenología, la cual estudiara todas las experiencias con respecto a la rotación y concluye que, no todos los trabajadores se adaptan a las diversas actividades en las empresas, algunos tienen más dificultad que otros en aprender el trabajo, no manejan una correcta cultura organizacional, no existe una buena relación entre trabajadores, son factores que inciden a que exista rotación en las empresas. Otro aporte es el de Altamirano y Encajima (2019), tuvieron como objetivo analizar la rotación de trabajadores y su desempeño en la empresa, su metodología es descriptiva, porque describirá la realidad del problema y explicativa porque permitirá saber las causas de la problemática y concluyen que el 100% de la alta rotación de personal se explica a nivel dimensional, debido a la rotación voluntaria. El empleado promedio decide dejar su trabajo y comenzar su propio negocio en busca de nuevas y mejores oportunidades laborales.

Manifiesta, Campos (2018) que su objetivo es la de determinar los factores que intervienen en la rotación de personal, la metodología que uso fue de investigación descriptiva, ya que señalo los factores que causan la rotación y concluyo, que el 62% de los trabajadores que laboraban en la fábrica de la planta, consideran la compensación como base para su decisión de dejar su trabajo, lo cual es incompatible con el trabajo que ellos

venían realizando en la empresa, por lo que los salarios que se pagan en la fábrica son mínimos. Agrega Muñoz (2018), que tiene como objetivo determinar cómo interviene el liderazgo en la rotación de personal, la metodología que utilizó fue la de la encuesta para la recolección de datos y concluyo que, hay evidencia de que el grado de impacto del liderazgo afecta directamente la rotación de trabajadores en la empresa. El jefe y los gerentes deben motivar a los trabajadores en la empresa. Consideran, Martínez, Rufino, Rufino y Sivirichi (2018) como objetivo es determinar si hay relación entre el compromiso laboral y la rotación de trabajadores, la metodología es descriptiva porque busca mencionar las características del compromiso laboral con la rotación y concluyeron que, hay fortalecer las relaciones entre la satisfacción y el compromiso laboral, para poder enfrentar la rotación de trabajadores en la empresa.

Plantea Polanco (2017), cuyo objetivo fue determinar la relación de las escalas remunerativas con la rotación de trabajadores, la metodología usada es descriptivo, utilizando la encuesta para la recolección de datos para la problemática y cuya conclusión fue que el salario mínimo agrícola, el pago por desempeño y la escala salarial están significativamente correlacionados con la tasa de rotación de los trabajadores. Postulan Villegas y Torreblanca (2016) que el objetivo es identificar las causas que originan la rotación de personal en la empresa, la metodología es descriptiva y como instrumento se usó la encuesta y concluyeron que, los motivos por los que los trabajadores salieron de la empresa son: El turno de trabajo es rotativo, el horario de trabajo es regularmente exigente, y no les permitiría realizar otras actividades fuera de la empresa, el trabajo requería de una actividad física normal y las funciones que se realizaban las consideraban riesgosas.

Continuando con el desarrollo del marco teórico tenemos en referencia a los trabajos previos en el contexto internacional sobre nuestro estudio de rotación de personal se tiene a Zaballa, Assafiri, Medina, Nogueira y Medina (2021) que tienen como objetivo diseñar un procedimiento para la rotación de personal desde la gestión del conocimiento, la metodología se basa en indagar en los elementos que permiten realizar un estudio a profundidad de la movilidad laboral y concluyeron que la rotación de trabajadores es un

riesgo inminente que las empresas deben abordar de forma proactiva. Por lo tanto, tener herramientas para respaldar el análisis de la volatilidad del trabajo es un poder para que las empresas respalden la toma de decisiones, lo que ayuda a reducir costos y aumentar los niveles de productividad. Asimismo, Ariza (2020), tiene como objetivo evidenciar la rotación de personal tanto de los trabajadores operativos como de los administrativos, la metodología utilizada fue la de la observación y el análisis documental y concluye mencionando que las principales razones para dejar una empresa son: bajo salario por responsabilidad, diferencia en el estilo de liderazgo y/o maltrato de los supervisores inmediatos o gerente, débil comunicación de los equipos de trabajo, no reconocimiento del trabajo realizado o nulas oportunidades de escalar algún cargo.

Agregan, Cubillos, Reyes y Londoño (2017) tienen como objetivo determinar y analizar los motivos que originan la rotación de personal, la metodología es cualitativa, la cual se indagara y a través de sus experiencias, construir conocimiento del estudio y por último concluimos que, la rotación de empleados de la tienda proviene de tres categorías: políticas organizacionales, factores motivacionales, cultura, medio ambiente y causas relacionadas con la organización. Postulan, Ríos, Correa y Vargas (2017) cuyo objetivo fue brindarle una alternativa de incentivos y beneficios a una empresa que le permita disminuir los índices de rotación de personal, la metodología a utilizar es de tipo exploratorio y descriptivo, utilizando el análisis documental y la encuesta tipo mixta y concluyen diciendo que, se debe mejorar en la entrega de recursos a los trabajadores para la realización de sus actividades, así como mejorar la política de remuneraciones que favorezcan a los trabajadores.

Declara, Estrada (2017) que tiene como objetivo el proponer políticas de retención del talento vistos de manera estratégica en relación a los costos, la metodología usada es el análisis documental y la observación y concluye, que uno de los problemas más complejos que enfrenta la industria es probablemente el costo de reemplazar a los empleados que han sido despedidos o que renunciaron voluntariamente. Es cierto que algunas empresas están intentando desarrollar algún tipo de modelo que cuantifique

la cantidad de reducción mostrada por los empleados, pero no es lo suficientemente fuerte para los directores financieros, especialmente para los directores ejecutivos de empresas. Expresan, Hernández, Cruz, Meza y Cruz (2017) tienen como objetivo determinar los factores que inducen a la rotación y como detectar el nivel de satisfacción del personal, en la metodología de investigación se utilizó el diagrama de Ishikawa que es una herramienta para determinar causas y efectos, así como las encuestas y las entrevistas tipo abierta, concluyendo que, la satisfacción de los empleados debe considerarse como el activo más importante de la organización para evitar la rotación de los mismos.

Como dice, Tamayo (2016) tiene como objetivo desarrollar un modelo teórico para medir la satisfacción e influencia que tiene con la rotación de trabajadores, la metodología utilizada fue la de las encuestas tipo abierta y tiene concluye que, otras variables como el compromiso, la situación económica del país y el nivel de abuso laboral deben tomarse plenamente en cuenta para comprender mejor la visión del trabajador de permanecer en la empresa.

Luego de haber desarrollado las referencias nacionales e internacionales, se continuará con el desarrollo en relación al tema de investigación sobre la rotación de trabajadores. Se ha visto en gran medida y en aumento el problema de rotación en las empresas, y lo que se pretende con esta investigación, es plantear soluciones para la reducción del índice de rotación. En la actualidad, la escasez de personal agrario en la región Ica es muy evidente cuando todos los fundos empiezan su campaña, es una lucha intensa contar con el personal que se requiere para que realice los trabajos, otro motivo es el maltrato por parte de los supervisores o jefes, las condiciones de trabajo que se les ofrece es el peor, los salarios que se pagan son los mínimos para el trabajo que ellos realizan, no se ofrecen seguro de vida, el trabajo es informal, los horarios son excesivos, no se brinda un reconocimiento por su labor a los trabajadores. Destacan Ketkaew, Manglakakeeree y Naruetharadhol (2020), que su estudio encontró que la sobrecarga, la ambigüedad de roles, el conflicto de roles, la mala coordinación del supervisor, las responsabilidades y la inseguridad

financiera afectan al trabajador a dejar la empresa. Por lo tanto, eliminar las causas de insatisfacción asignando la cantidad adecuada de trabajo, proporcionando las tareas y puestos correctos, asignando responsabilidades de manera razonable, proporcionando el salario adecuado y proporcionando un ambiente cómodo, ayuda a la organización a retener a sus empleados. Proponen Bussin y Brigman (2019) que es vital precisar y plantear prácticas, procedimientos, procesos y esquemas de convenio empresarial que sean cada vez más eficaces, claros, novedosos y aplicables, con la meta de obtener que sean más llamativos para los buscadores de trabajo, especialmente para los egresados de las universidades, para tener la capacidad de atraerlos a la empresa.

Expresa Ekhsan (2019), que los resultados de este estudio muestran la importancia de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la intención de rotación. Para Chun y Aisyah (2019), concluyen que el análisis se centra en los factores más influyentes como el éxito, la conciencia, la satisfacción, la política de la empresa y la supervisión. La teoría de Herzberg no solo examina pequeñas áreas de las intenciones de cambio de una empresa, sino que también cubre la mayoría de los factores que promueven o reducen los ingresos. Definen Skelton, Nattress y Dwyer (2019), que las diferencias generacionales propuestas también podrían conducir a diferentes formas en que los empleados califican su trabajo y cambios en el agotamiento, lo que lleva a tasas de rotación más altas.

Describen Carter y Walker (2018), que el proceso de reclutamiento está cobrando mayor relevancia ante la rotación de trabajadores, es por eso que se ha vuelto más complicado encontrar profesionales con los requisitos requeridos para ubicarlos en el cargo y con el tiempo retenerlo. Señalan Ezaili, Hazieqah, Ismail, Koe y Othman (2018), que cuando los empleados están comprometidos con sus trabajos, tienden a estar entusiasmados, interesados y alegres con sus trabajos, lo que hace que no quieran salir de la empresa. Por otro lado, se ha sugerido atraer candidatos talentosos para ayudar a las organizaciones a hacer frente a la escasez de trabajadores calificados, reduciría el ausentismo y sus tasas de rotación. Agrega Estrada (2017), que la manera adecuada para mantener a los mejores profesionales,

es ofrecerles un trato humano, ofrecerle tiempo con su familiar y recursos necesarios, para que se pueda dar de la mejor manera.

Con referencia a las categorías y subcategorías de nuestro tema de investigación, como primera categoría se tiene a los incentivos laborales, este concepto se originó con características financieras distintas, pero su significado se ha expandido en las últimas décadas. Hoy incluye recompensas significativas o insignificantes que se ofrecen a individuos o grupos con el propósito de mejorar el desempeño y la productividad. Opere (2020). A la vez, los incentivos laborales son todos los beneficios recibidos distintos de los sueldos y salarios recibidos, es decir, cumplimiento, bonificaciones y recompensas, aumentos, vacaciones, contribuciones al seguro de salud y de vida, tienen como finalidad motivar a los empleados para realizar mejor sus actividades o proporcionar un entorno adecuado en el que realizar su trabajo diario. Neyra (2018). También, es una herramienta de motivación para alinear las ganancias de los empleados con las ganancias de la empresa. Roldan (2016).

La primera subcategoría de los incentivos laborales, se tiene a los bonos, que son las percepciones que un empleador le da voluntariamente a un trabajador en función del logro de metas. Cava (2017). A la vez también, es complementario y satisfactorio, porque si alguien realiza una determinada tarea y supera las condiciones marcadas por la organización, el resultado será un mejor producto. Yirda, (2021).

Agregando una segunda subcategoría se tiene a la política salarial, que es un documento donde se estipulan distintos conceptos remunerativos en relación al puesto de trabajo manteniendo una neutralidad salarial interna, la cual ayudará a la organización a volverse competitivo de cara a sus competidores. Gualavisí (2021). Y de igual forma es una retribución de remuneraciones cuando se dice que el salario de una de las transacciones más complicadas, cuando uno acepta un puesto, promete seguir la vida diaria, así como el salario de la organización, y al mismo tiempo representa un costo. Cumplido (2018).

Como última subcategoría de los incentivos laborales, se tiene a las actividades recreativas, que se define como la influencia que aporta a los trabajadores la vitalidad personal, ayudando a restablecer su motivación y calidad de vida. Sánchez (2019). De igual manera, en la gestión de recursos humanos, tener empleados motivados, entusiastas y felices es invaluable no solo desde el punto de vista de la productividad, sino también como un medio para retener y/o contratar empleados. Gottlieb, Novelli y Silva (2016). Se agrega como segunda categoría de la investigación al clima organizacional, que se define como la necesidad de mejorar continuamente el entorno de la organización para lograr productividad sin perder talento. Peralta (2020). Describen, Pilligua y Arteaga (2019), se compone de una serie de factores físicos y emocionales que inciden en el comportamiento y desempeño de los miembros del equipo de trabajo. A la vez, es un entorno organizacional separado psicológica y sistemáticamente, primero aplicado a través de estudios individuales con trabajadores de la empresa y luego llevado a cabo a nivel organizacional. Pilligua (2017).

Se procede a describir la primera subcategoría, que son las condiciones laborales, que se define como las referencias físicas en las que los trabajadores se encuentran realizando su trabajo. Ocsa y Huayra (2017). De igual manera se relaciona con el clima laboral, el trato al jefe, el trabajo en equipo, la cooperación entre compañeros y el uso y desarrollo de redes en el lugar de trabajo. Madero, Díaz y Núñez (2016). Prosiguiendo con la segunda sub categoría del clima organizacional, se tiene a las relaciones interpersonales, definidas como la forma que tienen los trabajadores de vincularse entre sus pares, basándose en emociones, sentimientos intereses, entre otros. Raffino (2021).

Declara Neyra (2018), que las relaciones interpersonales, tienen en cuenta la capacidad del espacio, es decir, la capacidad de establecer interacciones / amistades con otros colaboradores y tiene la libertad de interactuar con compañeros y jefes de forma sana y respetuosa. Se da a conocer la tercera subcategoría del clima organizacional, que es el trabajo en equipo, cuyo concepto se refiere a un número de personas con habilidades distintas, que se interrelacionan entre sí, buscando el logro de

un mismo objetivo. Treviño, Ninfa y Abreu (2017). Destaca, Ayovi (2019), al trabajo en equipo como la cooperación de comunicación e información entre los integrantes, esta nueva e innovadora dinámica de trabajo requiere de la cooperación, el reconocimiento mutuo y la amistad íntima en el trabajo, organizando y reportando los roles de los grupos antes mencionados, así como la dinámica del trabajo institucional. Siguiendo con el desarrollo de las categorías, como tercera categoría se tiene al liderazgo, que se define como la cualidad que posee una persona al mando de una empresa, y que le permite motivar en las actitudes de los demás. Orellana (2019). Además, debe poseerse para influir en el pensamiento y el comportamiento de los demás, motivarlos a realizar las tareas que necesitan para realizar de manera efectiva y contribuir a su éxito. Pérez (2021).

Menciona Raffino (2021), que las habilidades de liderazgo son diversas y fundamentales para tener un impacto positivo en un grupo específico de personas. Un líder es también alguien que tiene las cualidades que lo hacen famoso o respetado, se destaca de los demás y tiene cualidades que le dan una ventaja a la hora de interpretar un papel. Analiza Arreguin (2019), que cada persona tiene que mirar en una misma dirección. Para establecer un sistema de liderazgo efectivo, uno debe considerar tanto el conocimiento personal como la motivación o la madurez.

Se continuará desarrollando las subcategorías del liderazgo, empezando por el trato de los jefes, que se define como las buenas relaciones con los empleados, compromiso y satisfacción mutua. El jefe debe comprender la difícil situación de los empleados, respetar el tiempo que pasan con la familia y fomentar un entorno motivador. Los empleados, por otro lado, deben ajustarse a las exigencias de la jerarquía, el liderazgo y el puesto superior normal. Eugenia (2018). Como segunda subcategoría se tiene a la comunicación efectiva, que es la búsqueda del entendimiento claro y conciso del mensaje emitido por el trabajador emisor al receptor, para su análisis y retroalimentación sobre el mensaje. Pérez (2019). Se recomienda a toda empresa la importancia que tiene una buena comunicación, ya que tendrá el efecto positivo de incrementar su competitividad interna, ayudar a adaptarse y responder a los cambios que se producen en el entorno, y lograr

las metas y objetivos establecidos. Zapata (2020). Y como última subcategoría se tiene a la resolución de problemas, definida como el proceso mediante el cual se aplican distintas estrategias, para la resolución de cuestionamientos mediante su análisis. Los problemas de alguna forma pueden ser positivos, porque se puede conducir al logro de un resultado constructivo para la empresa. León (2016).

Para finalizar la investigación de las categorías de la investigación se tiene a la línea de carrera, que tiene como concepto el proceso que utilizan los empleados para mapear su dirección dentro de una organización para el desarrollo profesional. Es la comprensión del conocimiento, las habilidades, las características personales y la experiencia que los empleados necesitan para progresar más adelante en sus carreras o mediante el acceso a oportunidades de promoción. Heathfield (2019). Ratifican Delgado, Rodríguez y Fernández (2018), como la planificación de la carrera para la motivación de los empleados, porque saben que serán recompensados por sus habilidades y contribuciones, harán el trabajo y les darán el 100% del trabajo. También, es necesario porque es responsabilidad de todos en la organización elegir y seguir carreras específicas que coincidan con las partes interesadas que están motivadas, prosperan, establecen metas y trabajan activamente para lograrlas. Laverde, Salamanca y Atehortua (2018).

Esta última categoría tiene como subcategoría a la pertenencia, que es el sentir de un trabajador ser parte de la empresa y adquiera sus objetivos como propios, logrando comprometerlos con la empresa. Montes (2019). La estabilidad es la segunda subcategoría, que si es bien encaminada se logrará que los trabajadores sientan ese sentimiento de pertenencia a una empresa. Se logrará obtener estabilidad de parte de los trabajadores si se invierte en la formación de equipos de trabajo bien encaminados. García (2016). Y la última subcategoría es el ascenso, que tiene como objetivo es identificar posibles procesos de desarrollo para las personas dentro de la organización. Esto se puede hacer por disciplina o por las características de la persona. El desarrollo profesional, a su vez, proporciona herramientas

para que las personas mejoren su desempeño actual y las preparen para nuevos roles. Miruslava y Hernández (2018).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

La investigación es tipo básica, esto se debe a que se busca enriquecer conocimiento sobre la rotación de trabajadores que es el proceso mediante el cual una empresa reemplaza a uno o más empleados. Hay muchas razones por las que una empresa necesita implementar un proceso de rotación de empleados. Algunos de los más comunes son: entre otros: salarios laborales negativos, falta de desarrollo profesional, falta de motivación laboral, mala supervisión del trabajo. Coll (2020).

Este tipo de investigación tiene como objetivo aumentar el conocimiento para responder preguntas, o hacer que este conocimiento sea aplicable a la investigación, en lugar de buscar la aplicación práctica del descubrimiento. Rodríguez (2020).

Diseño de investigación

La investigación se concibe como investigación de acción porque es el proceso mediante el cual un profesional primero piensa en un problema particular en el que realiza una investigación para definir claramente el problema, con la esperanza de mejorar la práctica o la comprensión personal. Este es un estudio científico introspectivo realizado por expertos para mejorar la práctica. Cabrera (2017).

En esta investigación sobre la rotación de trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms SAC, se analizará las causas de porque los trabajadores no continúan en la empresa, es por ello que se dará énfasis en la obtención de información que ayude a proponer un plan de incentivos para retener a los trabajadores.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización

Hablar de categorías, es referirnos a ponerle nombre y definir cada unidad analítica. Dentro de cada categoría se pueden definir sub categorías. Marín, Hernández y Flores (2016). A continuación se muestra la matriz de categorización de nuestro estudio donde se detalla las categorías de incentivo laboral que tiene como subcategorías a los bonos, salario y actividades recreativas, a la categoría de Clima organización que tiene como subcategorías a las condiciones laborales, la relación interpersonal y el trabajo en equipo, a la categoría liderazgo que tiene subcategorías como trato de los jefes, comunicación efectiva y resolución de problemas, y a la última categoría línea de carrera que tiene subcategorías como la pertenencia, estabilidad y el ascenso.

Tabla 1

Matriz de categorización

Categorías	Subcategorías
Incentivo laboral	Bonos Política Salarial Actividades recreativas
Clima organizacional	Condiciones laborales Relación interpersonal Trabajo en equipo
Liderazgo	Trato de los jefes Comunicación efectiva Resolución de problemas
Línea de carrera	Pertenencia Estabilidad Ascenso

Elaboración propia

3.3. Escenario de Estudio

Se caracteriza un buen escenario por ser accesible, es decir que es posible que a través de negociaciones se pueda penetrar, obtener información y las fuentes de información reúnan las condiciones para el estudio. Escudero y Cortez (2017). En relación al escenario de estudio, la presente investigación es sobre la rotación de trabajadores de producción agraria, este se realizó en la empresa Bland Farms SAC, ubicado en la Panamericana Sur km. 278.5 en la ciudad de Ica. Es una empresa agroexportadora, cuya actividad principal es el cultivo de cebolla blanca y cuenta con una planta empacadora para el proceso de la misma.

La cantidad de trabajadores agrarios varía por meses, podemos empezar con 20 trabajadores hasta llegar a 300 trabajadores en campaña, nuestros trabajadores de producción agraria, la mayoría de nuestro personal es de clase baja, debido a que viven en zonas rurales y van desde los 18 a 50 años. Debido a los hechos ocurridos, se ha observado una alta tasa de rotación laboral de los trabajadores, y también se cuenta con la información necesaria y relevante para poder lograr los objetivos del estudio.

3.4. Participantes

Se debe priorizar que la muestra sea representativa, esto implica incluir personas que representen las características de la población de estudio, lo que ayudara a lograr la riqueza de la información. Ventura y Barboza (2017). Para el desarrollo de la investigación, se contó con 4 participantes que apoyaron en la entrevista semi estructurada con el objetivo de obtener diferentes respuestas según el cargo tenemos a la Ingeniera de Campo, que trabaja día a día con los trabajadores agrarios, al Administrador, que realiza sus inspecciones periódicas en campo, y que depende de él la aprobación de bonos, la Asistente de Recursos Humanos, que es la persona que resuelve sus dudas de los trabajadores cuando tienen preguntas y la Asistente Social, que está en constante comunicación con los trabajadores y sabe de manera más cercana las necesidades de ellos, su colaboración permitirá poder lograr los objetivos de la investigación.

La idea de poder escoger a estos trabajadores, es porque por más que sean de áreas distintas, se sabe que conviven día a día de manera directa con los

trabajadores de producción agraria, ya sea por el trabajo, por el cargo que tienen o por el área en el que pertenecen, eso permite que ellos puedan conocer su forma de actuar, su comportamiento, su trabajo, sus dudas y sus quejas cuando las existen.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las observaciones en la investigación cualitativa incluyen no solo el ver, sino un concepto más completo de contemplación de las dinámicas y los procesos sociales. Dado que la observación es una técnica que debe aplicarse de manera sistemática y rigurosa a un diseño de estudio definido, requiere de los siguientes aspectos básicos: definición de metas, definición de criterios y planificación de procedimientos a seguir. Mata (2020).

Las entrevistas incluyeron interacciones orales con dos o más personas. Es una conversación en la que una persona (entrevistador) obtiene información de otra (entrevistado) sobre una situación o tema particular en base a un plan o instrucción en particular. Por tanto, se pretende que sea un encuentro y un intercambio entre investigadores y entrevistas encaminadas a conocer su percepción del problema de investigación. Carhuancho, Nolazco, Sicheri, Guerrero y Casana (2019).

En el método de entrevista semiestructurada, el tipo de información requerida se determinó de antemano, y en base a ello se creó un escenario de cuestionario. Sin embargo, las preguntas están escritas de forma abierta, por lo que puede recopilar información cada vez más sutil que una entrevista estructurada. Es imperativo que el entrevistador sea abierto y flexible para que el entrevistado pueda pasar de la pregunta a la respuesta dada o para incorporar una nueva pregunta de la respuesta proporcionada por el entrevistado. Folgueiras (2016). Es importante que la entrevista que se realice sobre nuestra investigación de la rotación de trabajadores agrícolas, pueda tener respuestas amplias para poder analizarlas y conseguir que las categorías amplíen el estudio.

Por último, es el análisis documental, se define como la investigación, análisis, crítica e interpretación de datos adquiridos y registrados en fuentes

documentales. Marín, Hernández y Flores (2016). El análisis de datos en esta investigación será el último paso para poder hacer la triangulación con los datos obtenidos por las respuestas de la entrevista semiestructurada que desarrollaran los participantes.

3.6. Procedimiento

Para la elaboración de la entrevista sobre la investigación de la rotación de trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms, se siguió unos pasos para su realización, primero se identificó quienes son los entrevistados, cuyos cargos son la Ingeniera de Campo, Administrador, la Asistente de Recursos Humanos y la Asistente Social los cuales actualmente vienen laborando en la empresa; los puestos seleccionados son primordiales para la investigación, ya que son puestos claves y de contacto directo con los trabajadores de producción agraria; en segundo lugar se solicitó la autorización a cada uno para la ejecución de la entrevista, para ello se indicara que la información que nos den será de forma anónima.

Y, en tercer lugar, se coordinó los horarios de entrevista con los participantes, para no interferir con sus labores diarias y poder realizar una adecuada entrevista, se requiere tener un espacio de tiempo adecuado para poder realizar la entrevista; y por último realizar es el proceso de la entrevista a cada participante, se dará en forma de conversatorio con cada participante, la cual posteriormente se pasará a resumir en nuestro formato de entrevista semi estructurada. Después de ello se va a proceder a identificar si existe similitud y diferencias, la cual nos permitirá saber las categorías emergentes sobresalientes para realizar un análisis posterior.

3.7. Rigor Científico

El rigor científico se refiere a la calidad de la investigación y se refleja en los siguientes criterios de calidad: fiabilidad. Se trata de establecer un vínculo entre los resultados del estudio y la realidad. Esto prueba la credibilidad del resultado. Loayza (2020). La herramienta web que nos permitirá conocer la autenticidad de la tesis es el Turnitin, y para saber la evidencia del estudio, se realiza las guías de entrevista para cada participante. Otro criterio es la

transferibilidad o aplicabilidad, con capacidad de trasladar los resultados obtenidos durante la investigación a otros contextos y escenarios. Espinoza (2020).

El tema de la presente tesis está siendo realizada en la empresa Bland Farms, con la finalidad de que al finalizar la tesis lo concluido sea implementando en la misma empresa. Otro criterio es la coherencia interna. Esto es tal que los resultados se repetirán si se repite la investigación. Corral (2016). Se revisó de manera reiterativa los resultados de la entrevista Y el último criterio es la fiabilidad, varias mediciones realizadas dentro del mismo universo o sobre una población han demostrado que no hay una diferencia significativa en las respuestas de los sujetos. En otras palabras, las mediciones del instrumento en diferentes momentos son precisas. López, Avello, Palmero, Sánchez y Quintana (2019). La transcripción de lo obtenido de las entrevistas de los participantes será transparente y clara, sin alterar algún resultado.

3.8. Método de análisis de datos

El análisis de datos cualitativos es el proceso de extraer significado y conclusiones de datos no estructurados y heterogéneos que no están representados en forma numérica o cuantificable. Los datos cualitativos se pueden obtener de una variedad de fuentes y pueden estar en formato de texto, audio, imagen o video. La importancia de los datos cualitativos es que podemos obtener una comprensión profunda de una realidad subjetiva particular. Bastis (2020).

En este caso, en el presente estudio utilizamos las técnicas de observación, la entrevista semiestructurada y el análisis documental, para hacer esto, debe pasar por las fases de análisis, comenzando con los casos reales seleccionados para la investigación, el descubrimiento y la recopilación de datos. Por este motivo, se utiliza la guía de entrevistas semiestructuradas para editar y publicar los datos. Si este es el caso: Luego se analizará la información para averiguar si hay similitudes y diferencias y cómo los pasos finales funcionan juntos, y analice los datos para sacar conclusiones.

3.9. Aspectos éticos

Señalan Viorato y Reyes (2019), los aspectos éticos que rigen la investigación cualitativa, buscan fortalecer el afán de poner en práctica una ciencia, cuyo propósito principal es la resolución de problemas sin violar valores, ética y principios. Es así que, para la realización de esta tesis, se tomó en cuenta la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación, para confirmar nuestro buen comportamiento como investigador, apoyándome para su ejecución del uso de las normas APA y de la herramienta web Turnitin para la verificación de mi autoría en su desarrollo, el cual se referencio de lo indicado en la Resolución Rectoral No 11 y el código de ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Se pidió la autorización correspondiente a la empresa para que dé el consentimiento de hacer uso de la información que se necesite, así como también de la participación de algunos trabajadores para la realización de la entrevista. Los participantes de la entrevista son trabajadores de la empresa, la cual nos permitió obtener datos reales de lo que sucedió en la empresa en relación a los trabajadores de producción agraria. Se tuvo como base de datos las respuestas dadas por los participantes, las cuales no se compromete con la identidad de ellos y será 100% real.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto a la presente investigación, los resultados se han efectuado con técnicas de recolección de datos como la observación, entrevista a profundidad a especializas y análisis documentario. A continuación, se muestra las diversas conclusiones, la cual se llegó a través de las triangulaciones.

Figura 1

Triangulación de la observación de la unidad de estudio.

Para la observación de la unidad de estudio se escogieron a 2 participantes, los cuales ayudaron de ver de distintas perspectivas la rotación de los trabajadores, para la ingeniera de campo el exceso de rotación es perjudicial para las labores de campo en la producción del cultivo y desde la perspectiva del administrador, se ve reflejado en el incremento de los costos de producción, reclutamiento entre otros.

P1: Ingeniera de Campo

En la empresa Bland Farms, el papel del área de Producción es muy importante por las funciones que realizan. Muy aparte de ver todo el lado productivo de la cosecha del cultivo se encargan del reclutamiento de los trabajadores del area de producción.

Para los ingenieros de campo, y en este caso tomando la opinión de uno de ellos, la problemática de la rotación de los trabajadores de campo se centra en que se van a otra empresa donde se les pague más, donde se les entregue bonos a los trabajadores y donde el trato por parte de los caporales sea de la mejor manera; esto afecta en gran medida a la producción del cultivo.

P2: Administrador

Desde la perspectiva del administrador, la problemática de la rotación de los trabajadores, es muy perjudicial para la empresa, se ha visto que hay un incremento en el índice de rotación de los últimos años y se está viendo reflejado en el aumento de los costos de producción, aumento en el costo de reclutamiento de personal, perjudicial en los tiempos de capacitación, entre otros.

En la triangulación de la observación de la unidad de estudio, se concluye que es un problema muy serio la rotación de trabajadores de producción en la empresa, porque está afectando de manera directa al área de producción y a la administración. El área de producción se ve afectada porque retrasa las labores de campo y es algo que no puede suceder, porque el cultivo no puede parar y por otro lado de parte de la administración se está viendo reflejado en los costos altos de producción, reclutamiento, capacitaciones. (Figura 1).

Figura 2

Triangulación de análisis documental.

Se realizó la triangulación de análisis documental, donde se ve las consecuencias que está trayendo esta rotación de trabajadores en el área de producción, en el retraso de las labores y por otra parte el área de recursos humanos que se ha identificado los meses de mayor rotación en la empresa.

O1: Área de Producción

En los últimos 03 años, lo planificado no se viene cumpliendo y es por la rotación de trabajadores que viene aumentando cada año y está siendo perjudicial para las metas anuales.

El área de producción está siendo afectada porque no se cuenta muchas veces con el personal necesario para las labores diarias influyendo de manera directa en el crecimiento del cultivo, esto originara pérdidas para la empresa.

O2: Área de RRHH

El área de Recursos Humanos cuenta con un cuadro estadístico de las últimas 03 campañas que ha pasado la empresa los cuales refleja los meses que se está presentando en gran medida la rotación de los trabajadores.

Se ha observado que los meses de mayor rotación son en julio y en agosto y una de las razones por las cuales los trabajadores nos están dejando es por el inicio de campaña de otros cultivos frutales donde el pago es mucho mayor, aparte de bonos de producción que le entregan al personal, por ende, hay un incremento de costos en el reclutamiento y las capacitaciones.

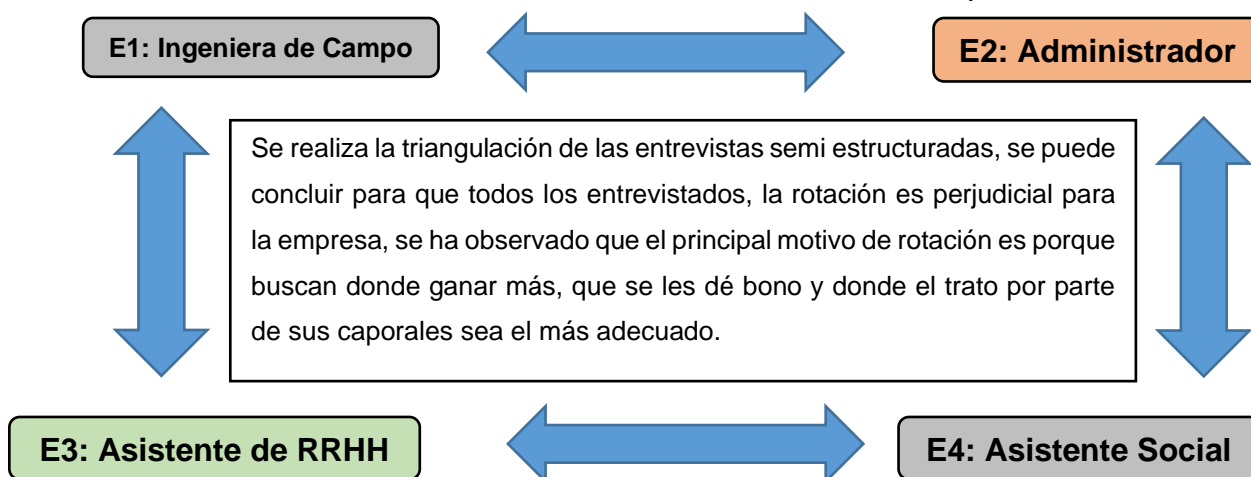
Basados en la triangulación del análisis documental, se concluye que la rotación está afectando ambas áreas, en el area de producción porque se está viendo un retraso de las labores de campo y el crecimiento del cultivo no puede parar y por otra parte afecta al area de recursos humanos porque el costo de reclutamiento y preparación de los nuevos trabajadores en los meses que mayor rotación se está presentando. (Figura 2).

Figura 3

Triangulación de las entrevistas semi estructuradas.

Para la ingeniera de campo, la rotación de personal se da por la oferta y demanda en relación a las demás empresas en la región, por los bajos salarios que ofrecemos, porque los caporales no tratan de la mejor manera a los trabajadores. Ella cree que los incentivos si son buenos y que se debe implementar en la empresa como el pago de bonos de producción, actividades recreativas, reconocer el trabajo que realizan los trabajadores.

Para el administrador la rotación de trabajadores en la empresa es muy perjudicial, porque se incrementa los costos anuales ya sea en producción, en reclutamiento, en EPP, entre otros. Las causas de rotación son porque buscan un lugar donde le paguen más. Para el administrador los incentivos son importantes, porque permitirá fidelizar a los trabajadores y así poder reducir la rotación de los trabajadores.



Para la asistente de RRHH, los trabajadores se van de la empresa, porque el trato no es el adecuado por parte de los caporales, donde se les pague más. Los incentivos son importantes, porque permitirá que los trabajadores se vuelvan más eficientes, se lograra que se sientan identificados con la empresa. El tener un buen ambiente laboral como un liderazgo adecuado, permitirá que los trabajadores estén cómodos y realicen un buen trabajo.

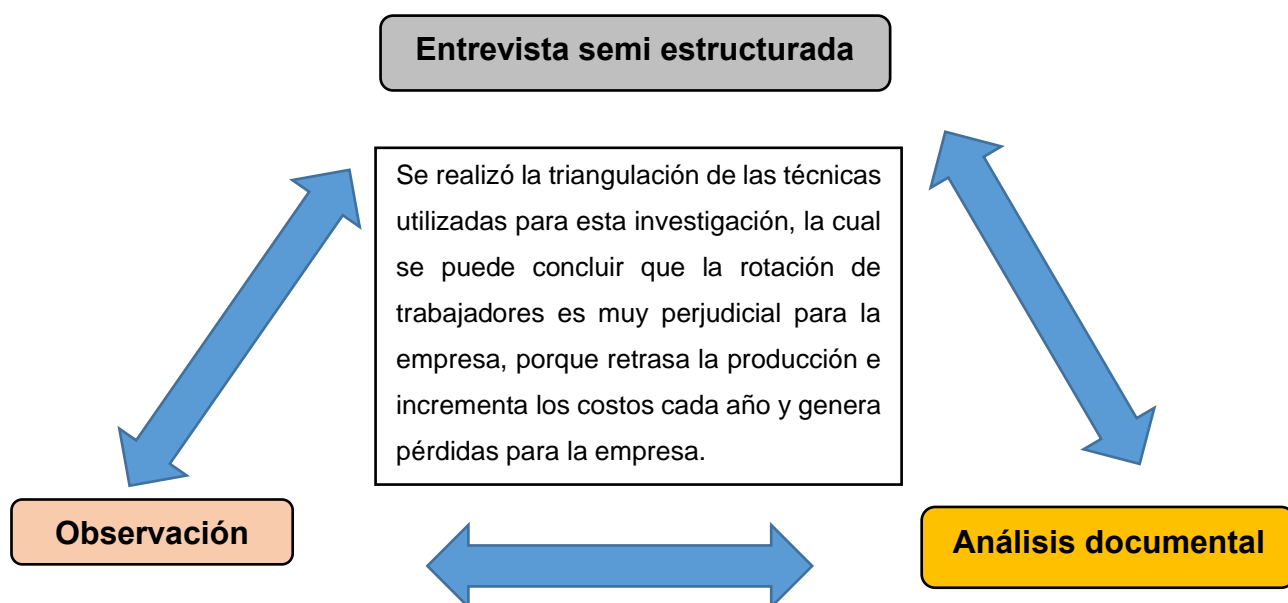
La Asistente Social, indica que la rotación de trabajadores es muchas veces por decisión personal, indica que quizás el proceso de reclutamiento se está realizando de manera errónea, es por ello que al no sentirse cómodos trabajando, o teniendo conocimiento del cultivo, permite que el trabajador busque otra empresa en la que si pueda trabajar.

Basados en la triangulación de las entrevistas semi estructuradas, se puede concluir, que para evitar la rotación de personal en la empresa Bland Farms, primero debemos identificar cuáles son estos motivos que intervienen en la decisión de los trabajadores, los cuales podemos resaltar el de una mejora en el salario laboral, el trato que se les da de parte de los supervisores y por ende de la empresa, el clima organizacional, entre otros. Luego identificar que tanto ha aumentado el índice de rotación de trabajadores en la empresa, y en que situaciones nos encontramos actualmente, para finalmente proponer un plan de incentivos (Figura 3).

Figura 4

Triangulación de las técnicas de investigación utilizadas.

Se puede concluir para que todos los entrevistados, la rotación es perjudicial para la empresa, se ha observado que el principal motivo de rotación es porque buscan donde ganar más, que se les dé bono y donde el trato por parte de sus caporales sea el más adecuado.



Se puede concluir, que la rotación de los trabajadores, para la ingeniera de campo el exceso de rotación es perjudicial para las labores de campo en la producción del cultivo y desde la perspectiva del administrador, se ve reflejado en el incremento de los costos de producción, reclutamiento entre otros.

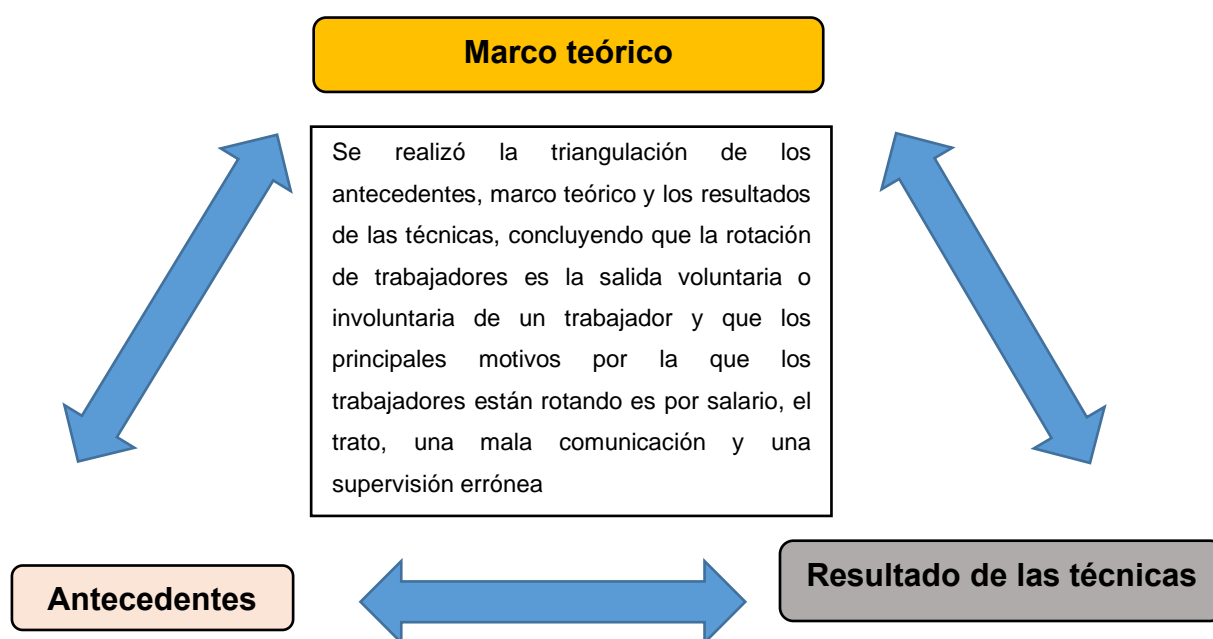
Se puede concluir, que las consecuencias que está trayendo esta rotación de trabajadores en el area de producción, en el retraso de las labores y por otra parte el area de recursos humanos que se ha identificado los meses de mayor rotación en la empresa.

Basados en la triangulación de las técnicas de investigación utilizadas en esta investigación, podemos concluir la relación que existe entre las 03 técnicas utilizadas como es la entrevista semi estructurada, la observación y en análisis documental; la cual nos permitirá poder recopilar información trascendental en relación a nuestro problema general, para poder hacer un contraste con la información que ya se vienen manejando en nuestro marco teórico. La utilización de estas técnicas nos permitirá poder encontrar de manera rápida soluciones a nuestro problema general, y en base a ello el logro de nuestro objetivo general. (Figura 4).

Figura 5

Triangulación de los antecedentes, marco teórico y los resultados.

Para Estrada (2017) menciona que, la manera adecuada para mantener a los mejores profesionales, es ofrecerles un trato humano, ofrecerle tiempo con su familiar y recursos necesarios, para que se pueda dar de la mejor manera. Hernández, Cruz, Meza y Cruz (2017), lo definen como el evento que describe la salida voluntaria o involuntaria de un trabajador.



Ariza (2020), concluye que, las principales razones para dejar una empresa son: bajo salario por responsabilidad, diferencia en el estilo de liderazgo y/o maltrato de los supervisores inmediatos o gerente, débil comunicación de los equipos de trabajo, no reconocimiento del trabajo realizado o nulas oportunidades de escalar algún cargo.

Se realizó la triangulación de las técnicas utilizadas para esta investigación, la cual se puede concluir que la rotación de trabajadores es muy perjudicial para la empresa, porque retrasa la producción e incrementa los costos cada año y genera pérdidas para la empresa.

Basados en la triangulación de los antecedentes, marco teórico y los resultados de las técnicas, se puede concluir que la rotación de trabajadores en toda empresa es perjudicial, ya sea porque se incrementan los costos de reclutamiento de trabajadores nuevos, en capacitaciones para formarlos en las labores que se realizan, perjudicial para la producción, esto debido a que el cultivo no puede parar. Hoy en día las empresas están poniendo mucho énfasis en resolver el tema de rotación de sus trabajadores, es por ello que el objetivo principal de esta investigación es la de resolver el problema general por medio de un plan de incentivos tanto económicos como no económicos. (Figura 5).

En el desarrollo de la presente investigación se realizó la comparación de todos los resultados obtenidos, cada uno de estos llegó a ser contrastados con la documentación incluida en la tesis, realidad problemática, trabajos previos, marco teórico, todo ello relacionado con cada uno de los objetivos identificados dentro de la investigación. Por tal motivo el objetivo principal de la tesis fue proponer un plan de incentivos para la rotación de trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms, Ica, para ellos se usó tres técnicas de recolección de datos, la entrevista semiestructurada, la guía de observación y el análisis documental. Así mismo, el tipo de investigación es básica y el diseño es investigación acción.

Durante el análisis documental (Anexo7), se muestra cuadros estadísticos en relación a las últimas 3 campañas de la empresa, considerando 2018, 2019 y 2020; se está tomando los meses de abril a Setiembre, porque son los meses que comprende la campaña anualmente, los otros meses no se cuenta con mucho personal en la empresa, solo con personal administrativo. El análisis documental nos permite identificar que los primeros meses de abril y mayo no se ve mucha rotación de personal a comparación de los meses de julio y agosto, que el índice de rotación de trabajadores está en aumento. Se puede concluir que los meses de julio y agosto las demás empresas están iniciando sus cultivos frutales y el pago de parte de ellos es más elevado, así como los bonos de producción que ellos ofrecen.

De acuerdo a lo observado en la unidad de estudio, se concluye que es un problema muy serio la rotación de trabajadores de producción en la empresa, porque está afectando de manera directa al área de producción y a la administración. El área de producción se ve afectada porque retrasa las labores de campo y es algo que no puede suceder, porque el cultivo no puede parar y por otro lado de parte de la administración se está viendo reflejado en los costos altos de producción, reclutamiento, capacitaciones.

Dentro de los objetivos específicos, podemos mencionar el primero que es determinar como el incentivo laboral influye en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms, para los 04 entrevistados se puede concluir que los incentivos laborales son de mucha importancia tanto para la empresa como para los trabajadores, con los incentivos podemos mantener a nuestros trabajadores cómodos y a gusto trabajando en la empresa, porque este nos permitirá que ellos se sientan más identificados con la empresa. Los incentivos a mencionar y con las que vamos a trabajar, son los incentivos económicos, el liderazgo, el clima organizacional y la línea de carrera. El mantener constante los incentivos laborales en la empresa, es una preocupación para los empleadores, porque de ello va a depender la aceptación de los trabajadores, y como se logrará trabajar con los sindicatos o grupo de trabajadores para la mejora de las condiciones laborales Paster, (2020).

Como segundo objetivo específico, es determinar cómo repercute el clima organizacional en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms SAC, los entrevistadores coinciden y concluyen que el mantener un buen clima organizacional, será de mucha importancia para los trabajadores, porque se lograra que se sientan cómodos hablando de sus cosas, nos permitirá que ellos se puedan seguir trabajando con nosotros, y si es que es posible el hecho de quedarse. Con ello podremos lograr, que las relaciones interpersonales mejoren entre todos, que las condiciones de trabajo sean seguras y cómodos, de acuerdo a lo que ofrecemos. El clima organización es el lugar o espacio donde los trabajadores realizan sus actividades para el logro de los objetivos de la empresa. No se puede ver ni tocar, pero está presente y se percibe. Riyanto, (2019).

Continuando con el desarrollo de los objetivos específicos, como tercer objetivo se tiene determinar que tanto influye el liderazgo en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms SAC. Para todos los entrevistados concluyen que el liderazgo para la llegada a los trabajadores es de mucha importancia, con un buen líder, nos permitirá poder mover a toda la masa de productores, y que todo lo que queramos transmitirán o comunicar con ayuda de este líder. Creemos que la presencia de un líder, ayudara bastante para evitar la rotación de los trabajadores, si va acompañado con la mejora del trato de los jefes y supervisores, la mejora en la comunicación, volverla más efectiva y la resolución de problemas, es decir que todas sus quejas y dudas de los trabajadores sean resueltas de manera rápida y concisa. El liderazgo es uno de los factores más importantes para el éxito y el fracaso de cualquier organización. El estilo de liderazgo es la manera en que las personas dirigidas y motivadas por un líder para lograr las metas organizacionales. Al Khajeh, (2018).

Y como último objetivo específico, es determinar la importancia de la línea de carrera para evitar la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms. Todos los entrevistados concluyen que la línea de carrera es un incentivo importante, pero que actualmente no se viene dando en gran medida en la empresa. Es por ello que se deberá de poner énfasis con los especialistas para trabajar en este incentivo, con esto lograremos pertenencia, estabilidad y asensos de parte de los trabajadores de producción en la empresa. La línea de carrera en la empresa permitirá que mejore el desempeño y la productividad de los trabajadores, evitara la rotación de los trabajadores y aumentara las oportunidades de promoción de los trabajadores. Wau, (2021)

En la guía de observación (Anexo 6), podemos identificar que el trabajo de reclutamiento de trabajadores de producción, lo realizan los 02 ingenieros de campo con la que cuenta la empresa, con apoyo de los 05 caporales o supervisores. Se observa que el fidelizar a los trabajadores en la empresa, va depende mucho del trato que les brinde los caporales en primera instancia luego de los ingenieros, es por ello reforzar el trabajo de liderazgo y de mejora en el trato con ellos. Una relación que sea positiva y justa con los trabajadores de un líder, ayudara a establecer la confianza de ellos en la empresa. Ali, Yasir, Adil y Siddique (2021).

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye la presente investigación en proponer un plan de incentivos para la empresa, para su puesta en acción por parte del área de Recursos Humanos con apoyo del área de Producción, con el objetivo de reducir los altos índices de rotación de los trabajadores de producción y los costos que trae consigo.

Segunda:

Se concluyó en realizar como primer paso un diagnóstico situacional, con la finalidad de identificar cuáles son las razones por las que los trabajadores están dejando la empresa, saber cómo ven a la empresa, escuchar sus quejas, para así lograr saber qué tipo de incentivos son los que se deben de poner en acción lo antes posible, si solo es incentivos económicos u otro tipo de incentivos.

Tercera:

Se concluye que los incentivos económicos con los que cuenta la empresa, se procederán a revisar la política salarial para compararla con el salario actual de acuerdo a ley para los trabajadores de producción agraria, salarios de la competencia en relación a nuestro cultivo y el pago de bonos de productividad en las labores de cosecha.

Cuarta:

Se concluyó que los incentivos no económicos, como las actividades recreativas, las capacitaciones, la formación de los líderes en la empresa, evaluando los tiempos que no afecten con la producción, así como también manteniendo los cuidados de salud ya que estamos en pandemia y la interacción entre trabajadores no puede ser muy expuesta.

Quinta:

Se concluye en que la puesta en acción de los incentivos laborales, nos permitirá mejorar las relaciones con nuestros trabajadores, poder valorar el esfuerzo que ellos realizan, premiar su trabajo y producción, la cual se verá reflejado en los resultados de exportación del cultivo al final del año.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a la gerencia general, la aprobación del plan de incentivos basados en incentivos laborales, clima organización, liderazgo y línea de carrera con la finalidad de mantener identificados a los trabajadores, evitar el alto índice de rotación y los altos costos que se genera en la empresa.

Segunda:

Se recomienda a la gerencia poner analizar la manera de la implementación de bonos de productividad para los trabajadores, desarrollar la política salarial para que sea igualitario y justo en relación a la competencia, y ver la forma de poder realizar actividades recreativas para los trabajadores, se sabe que nos encontramos en pandemia, pero de alguna u otra forma se puede realizar.

Tercera:

Se recomienda a los ingenieros de campo, trabajar el clima organización en la empresa, como se sabe no se puede ver o escribir, pero se ve visualmente, ya sea en la mejora de las condiciones laborales, en las relaciones interpersonales entre todos los trabajadores, y el trabajo en equipo, fomentar el trabajo grupal para el desarrollo del trabajo; todas estas cosas podemos lograrlos por talleres o capacitaciones.

Cuarta:

Se recomienda al area de Recursos Humanos en conjunto con el area de Producción, la formación de líderes en la empresa, detectar a trabajadores que puedan cumplir la función de líderes ya sea por sus actitudes y habilidades; otro punto es fortalecer el área de recursos humanos en la resolución de problemas que tengan los trabajadores y que sea de manera inmediata.

Quinta

Se recomienda a la administración, las alternativas que puedan existir en la empresa para la línea de carrera, evaluando a trabajadores que tengan el conocimiento y la experiencia de poder colocarlos en otras áreas.

REFERENCIAS

- Al Khajeh E. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. Recuperada de <https://bit.ly/3hjLD7r>
- Ali J, Yasir M, Adil M, Siddique M. (2021). Ethical leadership and employees' trust matters in mitigating employees' burnout. Recuperada de <https://bit.ly/3qFqxo7>
- Altamirano L., Encajima J. (2019). Análisis de la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plátanos Chips Chiclayo 2017. Universidad Señor de Sipán. Recuperada de <https://bit.ly/3wCoF1d>
- Ariza A. (2020). Aspectos que influyen en la alta rotación de personal en las instituciones de salud. Recuperada de <https://bit.ly/3wDleX3>
- Arreguin J. (2019). Liderazgo actual. Recuperada de <https://bit.ly/3yDmlZH>
- Ayovi J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. FIPCAEC. Revista científica.
- Barrón P. (2020). El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de pisco – Ica. Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperada de <https://bit.ly/3hY1b2w>
- Bastis C. (2020). ¿Qué es el análisis de datos cualitativos y como se realiza? Recuperada de <https://bit.ly/3pF1W2p>
- Belete A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. Recuperada de <https://bit.ly/3hrodOQ>
- Bussin M. H. R., y Brigman N. (2019). Evaluation of remuneration preferences of knowledge workers. SA Journal of Human Resource Management, 17, 10 pages. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1075>
- Cabrera L (2017). La investigación – acción: una propuesta para la formación y titulación en las carreras de educación inicial y primaria de una institución de educación superior privada de Lima. Recuperada de <https://bit.ly/34qem4u>

- Campos J. (2018). Factores que intervienen en la rotación de personal en la planta 4 de la empresa agroindustrial Viru SA, Viru 2017. Universidad Cesar Vallejo. Recuperada de <https://bit.ly/3fOf1ll>
- Capell J. (2020). La Rotación de personal, un reto pendiente para muchas empresas. Capital Humano. Recuperada de <https://bit.ly/2RC7UEP>
- Carhuancho I, Nolazco F., Sicheri L., Guerrero M., Casana K. (2019). Metodología para la investigación holística. Universidad Internacional de Ecuador. Recuperada de <https://bit.ly/34m5898>
- Carter T. D., y Walker, W. D. (2018). Retaining, cultivating, and investing: Strategies for leading millennial managers. *The Journal of Government Financial Management*, 67(2), 20-25.
- Castro M. (2017). Diagnóstico de la estructura organizacional y su influencia en la rotación del personal de la empresa Proteus Security SAC-2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperada de <https://bit.ly/2TjwhHK>
- Cava A. (2017). Los bonos por productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo en el año 2016. Recuperada de <https://bit.ly/3x81N9Y>
- Chun L., Aisyah S. (2019). Perceptions of employee turnover intention by Herzberg's motivation-hygiene theory: A systematic literature review. Recuperada de <https://bit.ly/3yBt0CR>
- Coll F. (2020). Rotación de personal. Recuperada de <https://bit.ly/3cLQ5dC>
- Corral Y. (2016). Validez y fiabilidad en investigaciones cualitativas. *Revista Arjé*. Recuperada de <https://bit.ly/3pgqE8U>
- Cumplido C. (2018). Factores predominantes del desempeño laboral de la empresa Blueberries. Universidad Cesar Vallejo. Recuperada de <https://bit.ly/2RM2Du8>
- Delgado L., Rodriguez J. y Fernández S. (2018). Análisis del plan de carrera para potenciar el crecimiento de los colaboradores en las organizaciones. Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperada de <https://bit.ly/2TmvvK4>

- Ekhsan M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. Recuperada de <https://bit.ly/3AFIMOU>
- Escudero C., Cortez L. (2017). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Recuperada de <https://bit.ly/3ewYQZS>
- Espinoza E. (2020). Qualitative research, an ethical tool in the pedagogical field. Recuperada de <https://bit.ly/3fH8zhc>
- Estrada R. (2017). El costo de la rotación de personal. Recuperada de <https://bit.ly/3vqPFkb>
- Eugenia (2018). Como debe ser una relación entre jefe y empleado. Recuperada de <https://bit.ly/2SuEZTd>
- Ezaili N., Hazieqah N., Ismail S., Koe W., Othman R. (2018). Factors influencing turnover intention in a Malaysian manufacturing company. Recuperada de <https://bit.ly/3yz5M0c>
- Folgueiras P. (2016). La entrevista. Recuperada de <https://bit.ly/3usCE8k>
- García G. (2016). Beneficios de la estabilidad laboral. Recuperada de <https://bit.ly/3fblhmG>
- Gottlieb C., Novelli S., Silva A. (2016). La recreación organizacional como herramienta al servicio de la responsabilidad social de las organizaciones hacia sus trabajadores. Recuperada de <https://bit.ly/2Swnr8W>
- Gualavisí F. (2021). Diseño de una política salarial a partir de la valoración por puntos de los cargos técnicos de una firma auditora en la ciudad de Quito, en el periodo 2019-2020. Recuperada de <https://bit.ly/2UUHX4Q>
- Heathfield, S. (2019). How to make a career path plan. Recuperada de <https://bit.ly/3uoF3ky>
- Khandelwal A., Shekhawat N. (2018). Role of talent retention in reducing employee turnover. Recuperada de <https://bit.ly/3qUCdnj>

- Ketkaew C., Manglakakeeree, Naruetharadhol P. (2020). The interrelationships of work-related factors, person-environment fit, and employee turnover intention. Recuperada de <https://bit.ly/3AJTCDK>
- Kurniawaty, Ramly, Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. Recuperada de <https://bit.ly/3jTXzji>
- Laverde M., Salamanca V., Atehortua L. (2018). Propuesta para la implementación de un plan de carrera para el desarrollo del talento humano en una empresa del sector farmacéutica. Recuperada de <https://bit.ly/3hZhnAC>
- León C. (2016). La gestión del conflicto en las organizaciones complejas. Universidad Internacional de Andalucía. Recuperada de <https://bit.ly/3ukx3Bb>
- Lino J., Faggioni A., y Pérez J. (2018). Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. Recuperada de <https://bit.ly/34hTFI0>
- Loayza E. (2020) La investigación cualitativa en Ciencias Humanas y Educación. Criterios para elaborar artículos científicos. Recuperada de <https://bit.ly/2S67I0v>
- López R., Avello R., Sánchez S., y Quintana M. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. Revista Cubana. Recuperada de <https://bit.ly/3cchhSK>
- Madero, S., Díaz, P., y Núñez, F. (mayo 2016). Análisis exploratorio de las prácticas de atracción y retención en ambientes de trabajo desde la perspectiva de la Generación Y. "Gestión Social: Organizaciones Humanas para una Sociedad Incluyente". XX Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas AC (ACACIA) llevado a cabo en Mérida Yucatán, México. (Trabajo no publicado).

- Marín L., Hernández R., Flores J. (2016). Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía.
- Martínez M., Rufino L., Rufino N., Svirichi Y (2018). Correlación entre felicidad y rotación de personal. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada de <https://bit.ly/3fszeye>
- Mata L. (2020). La observación en la investigación cualitativa. Recuperada de <https://bit.ly/3xibHGt>
- Mendis M (2017). The impact of reward system on employee turnover intention: A study on logistics industry of Sri Lanka. Recuperada de <https://bit.ly/3ysiVrQ>
- Miruslava M., Hernández J. (2018). Planificación de carrera y ascenso laboral para los trabajadores de una empresa de materiales de construcción ubicada en la zona 12. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperada de <https://bit.ly/3fpgRu3>
- Montes V. (2019). Que es el sentido de pertenencia en el trabajo. Recuperada de <https://bit.ly/3j4Cmkq>
- Moquillaza G. (2019). Factores involucrados en la rotación de personal en una planta productora de lácteos en la ciudad de Lima, año 2017. Universidad Nacional del Callao. Recuperada de <https://bit.ly/3upDYsQ>
- Muñoz J. (2018). Estilo de liderazgo y la rotación del personal en la empresa A1 Premium EIRL. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperada de <https://bit.ly/3fOhlcj>
- Neyra, P. (2018). Incentivos laborales: Revisión conceptual desde la psicología. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperada de <https://bit.ly/2SvGKnC>
- Ocsa C., Huayra Y. (2017). Condiciones de trabajo del personal del area de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa. Recuperada de <https://bit.ly/3zIL52C>

- Opere, M. (2020). Incentivos. ¿Qué son los incentivos? Tipos de incentivos y usos adecuados. Recuperada de <https://bit.ly/34jToEd>
- Orellana P. (2019). Liderazgo empresarial. Recuperada de <https://bit.ly/2UWWahQ>
- Paster T. (2020). Enhancing or limiting labour supply? On the importance of work incentives for employers. Recuperada de <https://bit.ly/3x83NQf>
- Peralta R. (2020). El clima organizacional. Recuperada de <https://bit.ly/2Sw3C1O>
- Pérez J. (2019). Descubre la clave de la comunicación efectiva. Recuperada de <https://bit.ly/379uN6s>
- Pérez M. (2021). Definición de liderazgo. Recuperada de <https://bit.ly/3yFwogZ>
- Pilligua, C. F. (2017). El clima laboral y su influencia en el rendimiento productivo de las empresas. Caso práctico: Hardepex Cía. Ltda. Trabajo de grado. Manta, Ecuador: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Pilligua, C., Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Caso práctico: Hardepex Cía. Ltda. Recuperada de <https://bit.ly/3fONuQK>
- Polanco R. (2017). Las escalas remunerativas y su relación con la rotación laboral de los obreros de campo de la empresa agrícola Tambo Colorado SAC., en el valle de Humay – Pisco – Ica 2015. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperada de <https://bit.ly/2RPfBYc>
- Raffino M. (2021). Liderazgo. Recuperada de <https://bit.ly/2Sx2dl1>
- Raffino M. (2021). Relaciones interpersonales. Recuperada de <https://bit.ly/3BNhLtA>
- Ríos C., Correa M., Vargas D. (2017). Diseño de una propuesta de incentivos y beneficios que le permita a una media empresa prestadora de servicios de tecnología, reducir los índices de ausentismo y rotación de personal. Revista Libre Empresa. Recuperada de <https://bit.ly/3vuRUTs>

- Riyanto S. (2019). The impact of leadership, organizational culture and organizational climate on employee job satisfaction. Atlantis press.
- Roca G. (2020). Factores que inciden en la rotación de personal de una entidad financiera, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Recuperada de <https://bit.ly/3yLzznd>
- Roder N. (2019). What is employee turnover (and why it matters). Recuperada de <https://bit.ly/2T1hi5w>
- Rodriguez D. (2020). Investigación básica: características, definición, ejemplos. Recuperada de <https://bit.ly/3zwicau>
- Roldan P. (2016). Esquema de incentivos. <https://bit.ly/3fphEek>
- Sánchez I. (2019). La importancia de participar en las actividades recreativas de tu empresa. Recuperada de <https://bit.ly/2UWSVXp>
- Satpal, Dhillon, M. (2016) 'Retaining employees in Indian IT sector', International Journal of Science Technology and Management, Vol. 5, No. 3, pp.163–168.
- Skelton A., Nattress D., Dwyer R. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. Recuperada de <https://bit.ly/3AGh6cT>
- Tamayo P. (2016). Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal. Recuperada de <https://bit.ly/3hYB4Ze>
- Treviño A., Ninfa I., Abreu J. (2017). Trabajo en equipo, grupos de trabajo y la perspectiva de competencia. Recuperada de <https://bit.ly/3BMsioJ>
- Ventura J., Barboza M. (2017). El tamaño de la muestra: ¿Cuántos participantes son necesarios en estudios cualitativos? Recuperada de <https://bit.ly/36Mu3E4>
- Villegas A., Torreblanca F. (2016). Causas de rotación del personal operario de la empresa Procesadora Agroindustrial La Joya SAC., Arequipa 2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperada de <https://bit.ly/34nzyrL>

- Viorato N., Reyes V. (2019). La ética en la investigación cualitativa. Recuperada de <https://bit.ly/3lgJkkP>
- Wau J. (2021). The effect of career development, work motivation, and job satisfaction on employee performance. Recuperada de <https://bit.ly/3qCAnai>
- Yirda A. (2021). Definición de bono. Recuperada de <https://bit.ly/3vriEV8>
- Zaballa P., Assafiri Y., Medina Y., Nogueira D., Medina A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. Universidad de Matanza, Cuba
Recuperada de <https://bit.ly/3fpgDmM>
- Zapata M. (2020). Análisis del rendimiento laboral en el gobierno autónomo descentralizado del Cantón Montalvo. Universidad Técnica de Babahoyo.
Recuperada de <https://bit.ly/3vqWnGZ>

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de categorización

Título: Rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms, Ica 2020.

Autor: Moscoso Palomino Kenyi Daniel

Problema General	Objetivo General	Categorías	Subcategorías	Técnicas	Instrumentos
¿Por qué hay rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms?	Proponer un plan de incentivos para la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms.	Incentivo laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bonos ▪ Política Salarial ▪ Actividades recreativas 	Entrevista semi estructurada	Guía de entrevista
Problemas Específicos	Objetivos Específicos:				
¿Cómo influye el incentivo laboral en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms?	Determinar como el incentivo laboral influye en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms.	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones laborales ▪ Relación interpersonal ▪ Trabajo en equipo 	Observación	Guía de observación
¿Cómo el clima organizacional repercute en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms?	Determinar cómo repercute el clima organizacional en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms.				
¿Qué tanto influye el liderazgo en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms?	Determinar que tanto influye el liderazgo en la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trato de los jefes ▪ Comunicación efectiva ▪ Resolución de problemas 	Análisis documental	Ficha de análisis documental
¿Es importante la línea de carrera para evitar la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms?	Determinar la importancia de la línea de carrera para evitar la rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms.	Línea de Carrera	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pertenencia ▪ Estabilidad ▪ Ascensos 		

Autor: Capell J. (2020)

Anexo 2:

Guía de entrevista semiestructurada

1. ¿Cuáles son los motivos por la que existe rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?
2. ¿Por qué viene aumentando el índice de rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?
3. ¿Son importantes los incentivos laborales para la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?
 - a. ¿Cómo influye la entrega de bonos en la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?
 - b. ¿Tiene relevancia la política salarial en la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?
 - c. ¿Cómo implementar las actividades recreativas para evitar la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?
4. ¿Cómo se promueve el clima organizacional en la empresa Bland Farms SAC?
 - a. ¿La empresa ofrece adecuadas condiciones laborales para los trabajadores de producción agraria?
 - b. ¿Existe una adecuada relación interpersonal entre los supervisores y los trabajadores de producción agraria?
 - c. ¿Se promueve el trabajo en equipo en la empresa Bland Farms SAC?
5. ¿Cómo influye el liderazgo en los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?
 - a. ¿Existe un buen trato de parte de los jefes hacia los trabajadores de producción agraria Bland Farms SAC?
 - b. ¿Se cuenta con mecanismos para que exista una buena comunicación entre los trabajadores de producción agraria?
 - c. ¿Se lleva un registro de la resolución de problemas en la empresa Bland Farms SAC?
6. ¿Se promueve la línea de carrera en la empresa Bland Farms SAC?

- a. ¿Los trabajadores de producción agraria se sienten identificados con la empresa Bland Farms SAC?
- b. ¿La empresa Bland Farms SAC, ofrece estabilidad a los trabajadores de producción agraria?
- c. ¿De qué manera se dan los ascensos para los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms SAC?

Anexo 3:

Matriz de desgravación de la entrevista

N°	Preguntas	Entrevistado 1: Ingeniera de Campo
1	¿Cuáles son los motivos por la que existe rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>La rotación de trabajadores en el sector agrario es muy común en la mayoría de empresas, y esto es parte de la oferta y demanda, los trabajadores suelen irse de empresa a empresa buscando básicamente donde le paguen más. La mayoría de trabajadores buscan empresas agroexportadoras que se encuentren cercano a sus hogares, buscan también un horario que sea cómodo para ellos para que puedan estar con sus familiares. Los motivos de rotación en la empresa Bland Farms, que he podido evidenciar comúnmente es por el mal clima organizacional, por salarios mínimos y que no se reconocen por completo a los trabajadores y el ultimo motivo es por temas de seguridad y salud que los trabajadores no se sienten seguros cuando realizan su trabajo. Los trabajadores se quejan mucho por el tema de la seguridad cuando laboral, piden que se les entregue los EPP adecuados para poder cuidar su salud y trabajar de la mejor manera.</p>
2	¿Por qué viene aumentando el índice de rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>En los últimos años en la empresa, ha venido incrementándose la rotación de los trabajadores por diversos motivos, uno de los motivos es la reducción de campos de cosecha, cuando se reduce los campos, el personal por ende tiene que ir a buscar otras oportunidades en los que pueda trabajar, otro de los motivos de alza de rotación es por los salarios que ofrecemos, muchas veces es menor a lo que ofrece la competencia, otro de los motivos presentes es el pago de bonos, ya que hay empresas que aparte del salario normal, le agregan bonos por rendimiento o por la labor que realizan, otros de los motivos de la alza de rotación es por el trato que dan los supervisores o caporales, muchas veces no es el adecuado, y eso influye en que los trabajadores busquen otras empresas donde trabajar.</p>
3	¿Son importantes los incentivos laborales para la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>Los incentivos laborales por donde lo vean son de mucha importancia, porque permite a la empresa tener a sus trabajadores felices y cómodos al realizar sus actividades, hay una gran variedad de incentivos que se pueden poner en práctica, todo va a depender de la disposición de la gerencia de la empresa. Incentivos que podemos mencionar que indican los trabajadores comúnmente, es el tema de los bonos de producción, también piden actividades recreativas donde participen todos, actualmente este tipo de actividades no se han podido realizar por la pandemia que seguimos viviendo en nuestro país, otro incentivo es el incremento de los salarios de acuerdo a la labor que realizan los trabajadores. Es importante reconocer el esfuerzo de cada trabajador, ya que ellos son pieza fundamental en el crecimiento de la empresa.</p>

4	<p>¿Cómo se promueve el clima organizacional en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>El clima laboral es prioridad dentro de la empresa, la preocupación empieza desde la gerencia hasta el último puesto de trabajo, si bien es cierto no se ha podido hacer muchas actividades dentro de la empresa por la pandemia que estamos pasando, la empresa sabe que es necesario ponerlo en práctica para poder fortalecer las relaciones de los trabajadores con la empresa. Para tener un buen clima laboral en la empresa, se viene trabajando en la mejora del trato al personal, la mejora en las relaciones de los trabajadores ya sea de jefe a trabajador y viceversa, buscamos que el trabajo en la empresa sea por equipos y no individualmente, es un trabajo en conjunto que se viene encaminando pero que aún está en proceso de fortalecerse.</p>
5	<p>¿Cómo influye el liderazgo en los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>La influencia de un líder es cierto que es de mucha importancia y utilidad en una empresa, y más si estamos hablando del sector agro exportación, porque el poder de un líder influirá en la masa de trabajadores con los que contamos, esto nos permitirá poder mantener al personal campaña tras campaña, y más aún que estamos en una región que uno de los principales generadores económicos es la agronomía, y que se está escaso de personal cuando nos encontramos en plena cosecha, porque aparecen los diferentes cultivos y sufrimos por mantener al personal con nosotros. Influye de manera positiva, dado que, si existe un buen líder, existirá una buena organización, buen trabajo y buena producción.</p>
6	<p>¿Se promueve la línea de carrera en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>La idea de Bland Farms, como empresa es fortalecer las relaciones con los trabajadores de producción agraria, y una de las estrategias que se tiene en mente es a través de la línea de carrera, con ello lograremos que los trabajadores se sienten identificados con la empresa, lograremos poder promover a trabajadores que tengan la capacidad y cualidades para poder realizar distintas laborales y por último darle estabilidad y que ellos sientan que su trabajo es seguro en la empresa. Actualmente Si se promueve en la empresa, pero en porcentajes bajos. Anteriormente se ha promovido a una trabajadora de campo, al área de certificaciones porque se vio que tenía las condiciones para poder desempeñar esas labores.</p>

N°	Preguntas	Entrevistado 2: jefe de Administración
1	¿Cuáles son los motivos por la que existe rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	Nuestra región tiene diversidad de cultivos agrícolas que se producen por temporadas (meses), entonces los trabajadores agrícolas en su gran mayoría tienden a inclinarse por quienes les brinde una mejor oferta, otro factor es el trato que reciben, las condiciones laborales y/o explotación. Muchas veces se ha visto que la explotación del personal agrícola es muy común en varias empresas, el trato inhumano que les ofrecen, o el exceso de trabajo que les indican que hagan es un motivo de rotación de personal, acompañado de que no se les paga por el trabajo que ellos realizan. En la empresa se ha visto mayores casos de rotación cuando empiezan las campañas de otros cultivos, el personal se va porque el pago es mucho mayor a lo que nosotros ofrecemos como empresa.
2	¿Por qué viene aumentando el índice de rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	Por la competencia de las empresas agrícolas, respecto de la oferta y condiciones de trabajo. También por la necesidad de obtener mayores ingresos, se inclinan por algunas empresas que trabajan informalmente, sin tenerlos en planilla, no les efectúan descuentos en su remuneración obteniendo un mayor ingreso sin analizar las consecuencias. El tema de las servís en nuestra región es muy recurrente, ya que trabajan de manera informal y hay algunas empresas que contratan ese tipo de personal que no está en contrato, se evitan pagar Essalud y la AFP o en todo caso la ONP, es otro de los motivos por la cual el índice de rotación aumenta y es algo en la cual la empresa tiene que competir.
3	¿Son importantes los incentivos laborales para la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	Los incentivos son importantes para mantener a un trabajador, pero existen otros factores que ayudan a fidelizarlos como el buen clima laboral, eliminar los malos tratos, discriminación, racismo, capacitar a los trabajadores, no tratarlos como maquinas sino ofrecerles un ambiente cómodo en donde puedan sentirse a gusto laborando. El tema de los bonos es algo que se ha venido analizando en la empresa, motivarlos con ese tipo de incentivos de acuerdo a la labor que se realice, de hecho, el personal está más comprometido o entusiasmado cuando le ofrecen un incentivo económico que otro tipo de incentivos. El tema de la política salarial se ha ido implementado en la empresa, los salarios que se venían percibiendo años atrás no era el adecuado en el mercado que competimos, es un valor que se le ha añadido para beneficio de los trabajadores.
4	¿Cómo se promueve el clima organizacional en la empresa Bland Farms SAC?	Teniendo capacitaciones, charlas, inducciones y a través de ello tener un momento de confraternidad, esto ayuda un mejor desarrollo de las relaciones interpersonales. Generando reuniones de las áreas para revisar los errores y entre todos encontrar las soluciones más favorables y viables. Las relaciones interpersonales es un tema que en los últimos años se viene trabajando para la mejora en la empresa, darles un trato distinto a los trabajadores a lo que venían recibiendo, se está centrando

		nuestros esfuerzos, aun no se viene viendo los resultados, pero esperamos que en un mediano plazo podamos obtenerlos. Otro punto es el trabajo en equipo, se ve que los trabajos en campo muchas veces se necesitan de trabajar en conjunto, es por ello que tratamos de que los grupos formados se sigan manteniendo ya sea en cualquier labor que realicen.
5	¿Cómo influye el liderazgo en los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	El encargado de los trabajadores agrícolas debe ser un líder, enseñando, contribuyendo al desarrollo personal y capacidad de los trabajadores agrícolas. Así, ellos se sentirán cómodos y tranquilos y eso es beneficioso para los objetivos de la empresa. La comunicación creemos que es importante que exista dentro de la empresa, se cuenta con los medios y mecanismos adecuados para que la comunicación sea fluida y libre de obstáculos, en los momentos que el trabajador agrícola quiera conversar con las jefaturas correspondientes y con la misma gerencia, se tiene la política de las puertas abiertas, donde se reciben sin ningún problema e inconveniente para escuchar a los trabajadores.
6	¿Se promueve la línea de carrera en la empresa Bland Farms SAC?	En la empresa toda persona debe estar preparada para asumir nuevos retos, en cuanto exista una plaza quede vacante, la prioridad la tienen los trabajadores siempre y cuando cumplan con el perfil del puesto. Se plantea realizar al finalizar cada campaña una evaluación de los trabajadores que más resaltaron al momento de realizar su trabajo para hacer una selección y poder crear una carpeta de los mejores y las posibles plazas que pudieran entrar de acuerdo a su experiencia y capacidades con las que cuenten. Esto nos permitirá poder fidelizarlos a ellos y así podremos reducir el índice de rotación de trabajadores porque contaremos con líderes dentro de la empresa, para el mejor manejo de los trabajadores.

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Asistente de Recursos Humanos
1	¿Cuáles son los motivos por la que existe rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	Cada vez son más los trabajadores que deciden renunciar a sus trabajos y buscar nuevas oportunidades que se acerquen más a sus intereses. Esto ha llevado a un crecimiento de la rotación laboral de las empresas quienes tienen que contratar nuevo personal de manera constante. Hay muchos motivos por lo que existe rotación de personal, no todo depende del trabajador. Muchas veces el trato de la empresa no es el que desean, así como las condiciones laborales y beneficios ofrecidos. Ahora bien, un trabajador también puede renunciar por motivos personales totalmente ajenos a la cultura de la empresa, motivaciones personales insatisfechas, búsqueda de mejores salarios, entre otros. Sea como sea, este fenómeno afecta directamente a la productividad y eficiencia de las empresas que deben encargarse de la gestión de nuevo personal y capacitar a nuevas personas constantemente.
2	¿Por qué viene aumentando el índice de rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	Si de índice de rotación de personal hablamos, nos estamos refiriendo al índice que mide cuánto tiempo permanecen los trabajadores en una organización, y con qué frecuencia tienen que ser remplazados. Cada vez que un trabajador decide abandonar la empresa, el nivel de rotación aumenta. Una de las principales causas por las que los trabajadores de Bland Farms dejan la empresa es porque no pueden cumplir sus aspiraciones. Sienten que no se encuentran realizados, es por eso, que terminan cansándose y buscan otra oportunidad. Hoy más que nunca, los trabajadores buscan sentirse identificados con el propósito de la empresa en la que trabajan, muy aparte que otras empresas le ofrecen mejores remuneraciones donde a ellos le parecen más atractivo, ya que satisfacen sus necesidades.
3	¿Son importantes los incentivos laborales para la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	Los incentivos se han convertido en una de las formas más eficientes para generar un alto grado de motivación en los trabajadores. Es muy importante mencionar que existen muchos tipos de incentivos laborales, para mantener a los colaboradores satisfechos y felices, las empresas no deben preocuparse únicamente por los beneficios económicos, sino también por tomar en cuenta, los posibles incentivos emocionales que la organización puede ofrecer. Incentivando a los trabajadores hace que realicen un trabajo de calidad, cumpliendo los estándares requeridos por la organización. Ya que para disminuir la rotación de personal se debe cautivar y enamorar a los trabajadores y esto se hace por medio de los incentivos que ofrece las empresas.
4	¿Cómo se promueve el clima organizacional en la empresa Bland Farms SAC?	Mantener un buen clima organizacional en tiempos de pandemia se ha convertido en un reto para las empresas que operan en el país debido a la inestabilidad e incertidumbre que ha generado esta crisis sanitaria que es el COVID19. Promover un ambiente de armonía dentro de la empresa ayuda a mejorar el desempeño y el sentimiento de pertenencia en los trabajadores, más aún en estas épocas de crisis como la que se vive

		<p>actualmente. En ese sentido, un buen clima organizacional promueve el bienestar general de la compañía y su competitividad en el mercado. Para promover un buen ambiente laboral, es necesario implementar estrategias que contagien de entusiasmo a los empleados y les brinden seguridad en momentos de incertidumbre, acá en Bland Farms SAC, se promueve de la siguiente manera: interactuando entre compañeros, teniendo una buena comunicación, fomentar actividades en fechas especiales, entre otros.</p>
5	<p>¿Cómo influye el liderazgo en los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>Con liderazgo se puede influir positivamente en el comportamiento de los trabajadores manteniéndolos motivados a mejorar cada día y en la empresa existe muy poca la influencia de un líder. Es fundamental que los líderes aprendan a elogiar y promover emociones positivas como aprecio, comprensión, gratitud, entre otros. Bajo las estructuras tradicionales de trabajo, es necesario desarrollar nuevas creencias y valores, elementos de una cultura moderna de trabajo donde se deje en claro que el activo más importante de la organización es el capital humano. Al construir este tipo de ambiente los trabajadores se sentirán apreciados, mejora la relación de la empresa y trabajadores. Yo creo que un buen liderazgo por parte de los ingenieros de campo hará que los trabajadores permanezcan por más tiempo en la empresa a la vez esto hará que disminuya la rotación de personal.</p>
6	<p>¿Se promueve la línea de carrera en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>En la empresa si se promueve, pero se ve pocos casos de trabajadores de producción escalando a otros puestos en la empresa. Lo que si vemos en los trabajadores es el desempeño por salir adelante hay casos donde vemos a trabajadores que se dedican en venir a la empresa y estudiar, se valora el esfuerzo que hacen, por querer seguir creciendo como profesional que estudian y trabajan a la vez, se costean sus estudios con el trabajo que nosotros le brindamos, ese tipo de trabajador es el que queremos en la empresa, es por ello que se van evaluando actitudes, experiencia y habilidades en su trabajo diario. Actualmente tenemos varios de esos trabajadores en la empresa, y no queremos perderlos.</p>

N°	Preguntas	Entrevistado 4: Asistente Social
1	¿Cuáles son los motivos por la que existe rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>Creo que no existe un motivo exacto, sino que se puede dar por varios factores, como motivos personales de los trabajadores mismos, la preferencia en irse a un lugar donde puedan recibir una mejor remuneración, el trabajo puede ser no satisfactorio para el empleado, es decir, al momento de ingresar a la empresa, se puede encontrar con labores que no pensaba o una manera diferente de realizarlo, así como también la empresa puede estar realizando un proceso de selección inadecuado, ya que en este proceso se comienza la relación del individuo con la empresa y que marcará el resto de las estrategias de gestión humana. Por otro lado, los trabajadores pueden dejar la empresa porque la relación con sus jefes es problemática y estresante y no ven ninguna solución a esto. Para ser más exactos se debería realizar un estudio y buscar el motivo que más influye para la rotación de los trabajadores.</p>
2	¿Por qué viene aumentando el índice de rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>La rotación en la empresa, viene aumentando, ya que los trabajadores prefieren ir a un lugar donde les paguen más por su trabajo, donde les entreguen bonos, y donde se sientan más cómodos. Los trabajadores refieren que ellos prefieren trabajar primero donde se les pague mucho más, porque indican que el trabajo que realizan es sacrificado y se les tiene que recompensar de la mejor manera, otro de los motivos que indican es que van donde las empresas le ofrecen una fiesta grande al finalizar cada campaña y les hacen regalos de todos los tamaños y que a ellos les gusta. Si bien son cierto las respuestas son de los trabajadores y cómo piensan, también debemos de analizar la realidad de la situación de la empresa, el tamaño y la cantidad de trabajadores con las que contamos.</p>
3	¿Son importantes los incentivos laborales para la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>Si, se sabe que el objetivo de los incentivos laborales es motivar a los trabajadores para que mejoren su productividad y rendimiento, sin embargo, también nos permitirá observar, analizar y mejorar en diferentes aspectos. En primer lugar, nos permitirá identificar a los trabajadores con mayor potencial y poder retenerlos. Para esto se debe preparar a los trabajadores con un perfil de acuerdo a la labora que realicen, las capacitaciones constantes es un incentivo para ellos ya que esto ayudara a la retención del talento y se puede conseguir a través de una buena planificación. También podemos alentar a los trabajadores que no encajen en la empresa a mantener su actitud o continuar en sus puestos, ya que los incentivos laborales generan un mayor compromiso con la empresa. Si los trabajadores sienten que se les valora en la empresa y que se hace algo para que se encuentren más a gusto se sentirán comprometidos con nosotros como empresa.</p>

4	<p>¿Cómo se promueve el clima organizacional en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>En la empresa se promueve de distintas maneras el poder lograr un buen clima organizacional, algunas de las formas son por ejemplo generar la confianza entre trabajadores. Para esto, se realiza reuniones periódicas para poder intercambiar ideas e impresiones sobre algún tema. Debido a esto, no solo se genera confianza, sino que también se implica a los trabajadores y se puede llegar a incrementar la productividad de la empresa. Se impulsa un clima de respeto. Entre todos intentamos crear un ambiente en armonía donde la tolerancia es la pieza clave, tanto entre niveles jerárquicos establecidos “de igual a igual”. La colaboración en los trabajadores de la empresa es muy buena ya que se observa sus ganas de colaborar ya sea en actividades, reuniones, etc. Esto nos lleva a conseguir muy buenos resultados en cuanto al clima laboral.</p>
5	<p>¿Cómo influye el liderazgo en los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>El liderazgo crea un ambiente de trabajo idóneo para mejorar la productividad, a su vez, que los trabajadores se encuentren contentos y motivados, disminuyendo el absentismo laboral y el malestar de los trabajadores. Esto lleva a que los beneficios de la empresa incrementen, que mejore la imagen y se vuelva más competitiva. Se propicia un ambiente laboral óptimo, aprovechando las capacidades y conocimientos de todos los trabajadores, haciendo que estos se comprometan y trabajen en conjunto para sacar las tareas adelante. Los trabajadores se sienten importantes, ya que tienen la oportunidad de demostrar sus capacidades y conocimientos aportando ideas que ayudan a mejorar la productividad de la empresa. Facilita la comunicación, a través de esto, se hace más fácil poder detectar problemas en el trabajo, problemas personales. Y se podrá tener una solución inmediata.</p>
6	<p>¿Se promueve la línea de carrera en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>Si, ya que se busca fidelizar al talento, así mismo la empresa proyecta sus necesidades futuras para que los trabajadores tengan clara la dirección de su crecimiento profesional. Por otro lado, también es responsabilidad de cada persona desarrollar su propia carrera utilizando las herramientas que la empresa le brinda para comunicar sus expectativas y asumir la iniciativa de disminuir las brechas que tenga para lograr lo que desea para sí mismo a nivel profesional. Los trabajadores pueden estar alerta de los movimientos internos de la empresa y postular si en caso la empresa tenga la opción. El trabajador no puede decir aquí no se me da oportunidades, ellos mismos deben buscar sus oportunidades y mostrar las habilidades que poseen.</p>

Anexo 4:

Matriz de codificación de la entrevista

N°	Preguntas	Entrevistado 1: Ingeniera de Campo	Entrevistado 1: Codificada
1	¿Cuáles son los motivos por la que existe rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>La rotación de trabajadores en el sector agrario es muy común en la mayoría de empresas, y esto es parte de la oferta y demanda, los trabajadores suelen irse de empresa a empresa buscando básicamente donde le paguen más. La mayoría de trabajadores buscan empresas agroexportadoras que se encuentren cercano a sus hogares, buscan también un horario que sea cómodo para ellos para que puedan estar con sus familiares. Los motivos de rotación en la empresa Bland Farms, que he podido evidenciar comúnmente es por el mal clima organizacional, por salarios mínimos y que no se reconocen por completo a los trabajadores y el ultimo motivo es por temas de seguridad y salud que los trabajadores no se sienten seguros cuando realizan su trabajo. Los trabajadores se quejan mucho por el tema de la seguridad cuando laboral, piden que se les entregue los EPP adecuados para poder cuidar su salud y trabajar de la mejor manera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La rotación de trabajadores es parte de la oferta y demanda. • Los trabajadores suelen irse de empresa a empresa buscando básicamente donde le paguen más. • Mal clima organizacional, salarios mínimos. Por temas de seguridad y salud en el trabajo.
2	¿Por qué viene aumentando el índice de rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>En los últimos años en la empresa, ha venido incrementándose la rotación de los trabajadores por diversos motivos, uno de los motivos es la reducción de campos de cosecha, cuando se reduce los campos, el personal por ende tiene que ir a buscar otras oportunidades en los que pueda trabajar, otro de los motivos de alza de rotación es por los salarios que ofrecemos, muchas veces es menor a lo que ofrece la competencia, otro de los motivos presentes es el pago de bonos, ya que hay empresas que aparte del salario normal, le agregan bonos por rendimiento o por la labor que realizan, otros de los motivos de la alza de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uno de los motivos es la reducción de campos en cosecha. • Los salarios que ofrecemos muchas veces son menores a lo que ofrece la competencia. • Le agregan bonos por rendimiento o por la labor que realizan. • Trato que dan los supervisores o caporales.

		rotación es por el trato que dan los supervisores o caporales, muchas veces no es el adecuado, y eso influye en que los trabajadores busquen otras empresas donde trabajar.	
3	¿Son importantes los incentivos laborales para la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>Los incentivos laborales por donde lo vean son de mucha importancia, porque permite a la empresa tener a sus trabajadores felices y cómodos al realizar sus actividades, hay una gran variedad de incentivos que se pueden poner en práctica, todo va a depender de la disposición de la gerencia de la empresa. Incentivos que podemos mencionar que indican los trabajadores comúnmente, es el tema de los bonos de producción, también piden actividades recreativas donde participen todos, actualmente este tipo de actividades no se han podido realizar por la pandemia que seguimos viviendo en nuestro país, otro incentivo es el incremento de los salarios de acuerdo a la labor que realizan los trabajadores. Es importante reconocer el esfuerzo de cada trabajador, ya que ellos son pieza fundamental en el crecimiento de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permite a la empresa tener a sus trabajadores felices y cómodos al realizar sus actividades. • Los bonos de producción, actividades recreativas donde participen todos. • Incremento de los salarios. • Reconocer el esfuerzo de cada trabajador.
4	¿Cómo se promueve el clima organizacional en la empresa Bland Farms SAC?	<p>El clima laboral es prioridad dentro de la empresa, la preocupación empieza desde la gerencia hasta el último puesto de trabajo, si bien es cierto no se ha podido hacer muchas actividades dentro de la empresa por la pandemia que estamos pasando, la empresa sabe que es necesario ponerlo en práctica para poder fortalecer las relaciones de los trabajadores con la empresa. Para tener un buen clima laboral en la empresa, se viene trabajando en la mejora del trato al personal, la mejora en las relaciones de los trabajadores ya sea de jefe a trabajador y viceversa, buscamos que el trabajo en la empresa sea por equipos y no individualmente, es un trabajo en conjunto que se viene encaminando pero que aún está en proceso de fortalecerse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La preocupación empieza desde la gerencia hasta el último puesto de trabajo. • La empresa sabe que es necesario ponerlo en práctica para fortalecer las relaciones de los trabajadores con la empresa. • Se viene trabajando en la mejora del trato al personal, mejora en las relaciones de los trabajadores. • Buscamos que el trabajo en la empresa sea por equipos.

5	¿Cómo influye el liderazgo en los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>La influencia de un líder es cierto que es de mucha importancia y utilidad en una empresa, y más si estamos hablando del sector agroexportador, porque el poder de un líder influirá en la masa de trabajadores con los que contamos, esto nos permitirá poder mantener al personal campaña tras campaña, y más aún que estamos en una región donde la agro exportación es uno de los principales generadores económicos del país, como problema podemos mencionar que es escaso encontrar personal cuando estamos en plena cosecha, porque aparecen los diferentes cultivos y sufrimos por mantener al personal con nosotros. Influye de manera positiva, dado que, si existe un buen líder, existirá una buena organización, buen trabajo y buena producción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es de utilidad en una empresa y más si estamos hablando del sector agroexportador. • El poder de un líder, influirá en la masa de trabajadores con los que contamos. • Es escaso encontrar personal cuando estamos en plena cosecha. • Si existe un buen líder existirá una buena organización, buen trabajo y buena producción.
6	¿Se promueve la línea de carrera en la empresa Bland Farms SAC?	<p>La idea de Bland Farms, como empresa es fortalecer las relaciones con los trabajadores de producción agraria, y una de las estrategias que se tiene en mente es a través de la línea de carrera, con ello lograremos que los trabajadores se sientan identificados con la empresa, lograremos poder promover a trabajadores que tengan la capacidad y cualidades para poder realizar distintas labores y por último darle estabilidad y que ellos sientan que su trabajo es seguro en la empresa. Actualmente si se promueve en la empresa, pero en porcentajes bajos. Anteriormente se ha promovido a una trabajadora de campo, al área de certificaciones porque se vio que tenía las condiciones para poder desempeñar esas labores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como empresa es fortalecer las relaciones con los trabajadores de producción agraria. • A través de la línea de carrera, con ello lograremos que los trabajadores se sientan identificados con la empresa. • Darle estabilidad y que ellos sientan que su trabajo es seguro en la empresa.

N°	Preguntas	Entrevistado 2: jefe de Administración	Entrevistado 2: Codificada
1	¿Cuáles son los motivos por la que existe rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>Nuestra región tiene diversidad de cultivos agrícolas que se producen por temporadas (meses), entonces los trabajadores agrícolas en su gran mayoría tienden a inclinarse por quienes les brinde una mejor oferta, otro factor es el trato que reciben, las condiciones laborales y/o explotación. Muchas veces se ha visto que la explotación del personal agrícola es muy común en varias empresas, el trato inhumano que les ofrecen, o el exceso de trabajo que les indican que hagan es un motivo de rotación de personal, acompañado de que no se les paga por el trabajo que ellos realizan. En la empresa se ha visto mayores casos de rotación cuando empiezan las campañas de otros cultivos, el personal se va porque el pago es mucho mayor a lo que nosotros ofrecemos como empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuestra región tiene diversidad de cultivos agrícolas. • Entonces los trabajadores agrícolas en su gran mayoría tienen a inclinarse por quienes les brinden una mejor oferta. • Las condiciones laborales y la explotación. • Se ha visto que la explotación de personal agrícola es muy común en varias empresas, el trato inhumano que les ofrecen. • El personal se va porque el pago es mucho mayor a lo que nosotros ofrecemos como empresa.
2	¿Por qué viene aumentando el índice de rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>Por la competencia de las empresas agrícolas, respecto de la oferta y condiciones de trabajo. También por la necesidad de obtener mayores ingresos, se inclinan por algunas empresas que trabajan informalmente, sin tenerlos en planilla, no les efectúan descuentos en su remuneración obteniendo un mayor ingreso sin analizar las consecuencias El tema de las servís en nuestra región es muy recurrente, ya que trabajan de manera informal y hay algunas empresas que contratan ese tipo de personal que no está en contrato, se evitan pagar Essalud y la AFP o en todo caso la ONP, es otro de los motivos por la cual el índice de rotación aumenta y es algo en la cual la empresa tiene que competir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por la competencia de las empresas agrícolas respecto de la oferta y condiciones de trabajo. • La necesidad de obtener mayores ingresos. • Por empresas que trabajan informalmente, sin tenerlos en planilla. • El tema de las servís en nuestra región es muy recurrente.
3	¿Son importantes los incentivos laborales para la rotación de los trabajadores de producción	<p>Los incentivos son importantes para mantener a un trabajador, pero existen otros factores que ayudan a fidelizarlos como el buen clima laboral, eliminar los malos tratos, discriminación, racismo, capacitar a los trabajadores, no tratarlos como maquinas sino ofrecerles un ambiente cómodo en donde puedan sentirse a gusto laborando. El tema de los bonos es algo que se ha venido analizando en la empresa, motivarlos con ese tipo de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Otros factores que ayudan a fidelizarlos como el buen clima laboral, eliminar malos tratos, discriminación, racismos, capacitar a los trabajadores. • Los bonos es algo que se ha venido analizando en la empresa.

	<p>agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>incentivos de acuerdo a la labor que se realice, de hecho, el personal está más comprometido o entusiasmado cuando le ofrecen un incentivo económico que otro tipo de incentivos. El tema de la política salarial se ha ido implementando en la empresa, los salarios que se venían percibiendo años atrás no era el adecuado en el mercado que competimos, es un valor que se le ha añadido para beneficio de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La política salarial se ha ido implementando en la empresa. • Los salarios que se venían percibiendo años atrás no era el adecuado en el mercado que competimos.
<p>4</p>	<p>¿Cómo se promueve el clima organizacional en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>Teniendo capacitaciones, charlas, inducciones y a través de ello tener un momento de confraternidad, esto ayuda un mejor desarrollo de las relaciones interpersonales. Generando reuniones de las áreas para revisar los errores y entre todos encontrar las soluciones más favorables y viables. Las relaciones interpersonales es un tema que en los últimos años se viene trabajando para la mejora en la empresa, darles un trato distinto a los trabajadores a lo que venían recibiendo, se está centrando nuestros esfuerzos, aun no se viene viendo los resultados, pero esperamos que en un mediano plazo podamos obtenerlos. Otro punto es el trabajo en equipo, se ve que los trabajos en campo muchas veces se necesitan de trabajar en conjunto, es por ello que tratamos de que los grupos formados se sigan manteniendo ya sea en cualquier labor que realicen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teniendo capacitaciones, charlas, inducciones y a través de ello tener un momento de confraternidad. • Generando reuniones de las áreas para revisar los errores. • Las relaciones interpersonales, se viene trabajando para la mejora en la empresa. • El trabajo en equipo se debe fortalecer, ya que se ha visto que los trabajos en campo muchas veces se necesitan de trabajar en conjunto.
<p>5</p>	<p>¿Cómo influye el liderazgo en los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>El encargado de los trabajadores agrícolas debe ser un líder, enseñando, contribuyendo al desarrollo personal y capacidad de los trabajadores agrícolas. Así, ellos se sentirán cómodos y tranquilos y eso es beneficioso para los objetivos de la empresa. La comunicación creemos que es importante que exista dentro de la empresa, se cuenta con los medios y mecanismos adecuados para que la comunicación sea fluida y libre de obstáculos, en los momentos que el trabajador agrícola quiera conversar con las jefaturas correspondientes y con la misma gerencia, se tiene la política de las puertas abiertas, donde se reciben sin ningún problema e inconveniente para escuchar a los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El encargado de los trabajadores agrícolas debe ser un líder, enseñando. • Los trabajadores se sentirán cómodos y tranquilos y eso es beneficioso para los objetivos de la empresa. • La comunicación creemos que es importante que exista dentro de la empresa. • Se tiene la política de las puertas abiertas donde se reciben sin ningún problema e inconveniente para escuchar a los trabajadores.

6	<p>¿Se promueve la línea de carrera en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>En la empresa todo trabajador debe estar preparada para asumir nuevos retos, en cuanto exista una plaza quede vacante, la prioridad la tienen los trabajadores siempre y cuando cumplan con el perfil del puesto. Se plantea realizar al finalizar cada campaña una evaluación de los trabajadores que más resaltaron al momento de realizar su trabajo para hacer una selección y poder crear una carpeta de los mejores y las posibles plazas que pudieran entrar de acuerdo a su experiencia y capacidades con las que cuenten. Esto nos permitirá poder fidelizarlos a ellos y así podremos reducir el índice de rotación de trabajadores porque contaremos con líderes dentro de la empresa, para el mejor manejo de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la empresa todo trabajador debe estar preparada para asumir nuevos retos. • Se plantea realizar al finalizar cada campaña una evaluación de los trabajadores que más resaltaron al momento de realizar su trabajo.
---	--	--	--

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Asistente de Recursos Humanos	Entrevistado 3: Codificada
1	<p>¿Cuáles son los motivos por la que existe rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>Cada vez son más las personas que deciden renunciar a sus trabajos y buscar nuevas oportunidades que se acerquen más a sus intereses. Esto ha llevado a un crecimiento de la rotación laboral de las empresas quienes tienen que contratar nuevo personal de manera constante. Hay muchos motivos por lo que existe rotación de personal, no todo depende del trabajador. Muchas veces el trato de la empresa no es el que desean, así como las condiciones laborales y beneficios ofrecidos. Ahora bien, un trabajador también puede renunciar por motivos personales totalmente ajenos a la cultura de la empresa, motivaciones personales insatisfechas, búsqueda de mejores salarios, entre otros. Sea como sea, este fenómeno afecta directamente a la productividad y eficiencia de las empresas que deben encargarse de la gestión de nuevo personal y capacitar a nuevas personas constantemente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar nuevas oportunidades que se acerquen más a sus intereses. • Muchas veces el trato de la empresa no es el que desean. • Un trabajador también puede renunciar por motivos personal. • Este fenómeno afecta directamente a la productividad y eficiencia de las empresas.
2	<p>¿Por qué viene aumentando el índice de rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>Si de índice de rotación de personal hablamos, nos estamos refiriendo al índice que mide cuánto tiempo permanecen los trabajadores en una organización, y con qué frecuencia tienen que ser remplazados. Cada vez que un trabajador decide abandonar la empresa, el nivel de rotación aumenta. Una de las principales causas por las que los trabajadores de Bland Farms dejan la empresa es porque no pueden cumplir sus aspiraciones. Sienten que no se encuentran realizados, es por eso, que terminan cansándose y buscan otra oportunidad. Hoy más que nunca, los trabajadores buscan sentirse identificados con el propósito de la empresa en la que trabajan, muy aparte que otras empresas le ofrecen mejores remuneraciones donde a ellos le parecen más atractivo, ya que satisfacen sus necesidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dejan la empresa porque no pueden cumplir con sus aspiraciones. • Sienten que no se encuentran realizados en la empresa. • Hoy más que nunca los trabajadores buscan sentirse identificados con el propósito de la empresa en la que trabajan. • Otras empresas le ofrecen mejores remuneraciones.

3	<p>¿Son importantes los incentivos laborales para la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>Los incentivos se han convertido en una de las formas más eficientes para generar un alto grado de motivación en los trabajadores. Es muy importante mencionar que existen muchos tipos de incentivos laborales, para mantener a los colaboradores satisfechos y felices, las empresas no deben preocuparse únicamente por los beneficios económicos, sino también por tomar en cuenta, los posibles incentivos emocionales que la organización puede ofrecer. Incentivando a los trabajadores hace que realicen un trabajo de calidad, cumpliendo los estándares requeridos por la organización. Ya que para disminuir la rotación de personal se debe cautivar y enamorar a los trabajadores y esto se hace por medio de los incentivos que ofrece las empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los incentivos se han convertido en una de las formas más eficientes para generar un alto grado de motivación. • Las empresas no deben preocuparse únicamente por los beneficios económicos. • Incentivando a los trabajadores hace que realicen un trabajo de calidad, cumpliendo los estándares requeridos por la organización.
4	<p>¿Cómo se promueve el clima organizacional en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>Mantener un buen clima organizacional en tiempos de pandemia se ha convertido en un reto para las empresas que operan en el país debido a la inestabilidad e incertidumbre que ha generado esta crisis sanitaria que es el COVID19. Promover un ambiente de armonía dentro de la empresa ayuda a mejorar el desempeño y el sentimiento de pertenencia en los trabajadores, más aún en estas épocas de crisis como la que se vive actualmente. En ese sentido, un buen clima organizacional promueve el bienestar general de la compañía y su competitividad en el mercado. Para promover un buen ambiente laboral, es necesario implementar estrategias que contagien de entusiasmo a los empleados y les brinden seguridad en momentos de incertidumbre, acá en Bland Farms SAC, se promueve de la siguiente manera: interactuando entre compañeros, teniendo una buena comunicación, fomentar actividades en fechas especiales, entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener un buen clima organizacional en tiempos de pandemia se ha convertido en un reto para las empresas. • Promover un ambiente de armonía dentro de la empresa ayuda a mejorar el desempeño. • Un buen clima organizacional promueve el bienestar general de la compañía y su competitividad en el mercado,
5	<p>¿Cómo influye el liderazgo en los trabajadores de producción agraria de la</p>	<p>Con liderazgo se puede influir positivamente en el comportamiento de los trabajadores manteniéndolos motivados a mejorar cada día y en la empresa existe muy poca la influencia de un líder. Es fundamental que los líderes aprendan a elogiar y promover emociones positivas como aprecio, comprensión, gratitud, entre otros. Bajo las estructuras tradicionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Con liderazgo se puede influir positivamente. • Los líderes deben aprender a elogiar y promover emociones positivas como aprecio, comprensión, gratitud.

	<p>empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>de trabajo, es necesario desarrollar nuevas creencias y valores, elementos de una cultura moderna de trabajo donde se deje en claro que el activo más importante de la organización es el capital humano. Al construir este tipo de ambiente los trabajadores se sentirán apreciados, mejora la relación de la empresa y trabajadores. Yo creo que un buen liderazgo por parte de los ingenieros de campo hará que los trabajadores permanezcan por más tiempo en la empresa a la vez esto hará que disminuya la rotación de personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario desarrollar nuevas creencias y valores. • Al construir este tipo de ambiente, los trabajadores se sentirán apreciados. • Un buen liderazgo hará que los trabajadores permanezcan por más tiempo en la empresa.
<p>6</p>	<p>¿Se promueve la línea de carrera en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>En la empresa si se promueve, pero se ve pocos casos de trabajadores de producción escalando a otros puestos en la empresa. Lo que si vemos en los trabajadores es el desempeño por salir adelante hay casos donde vemos a trabajadores que se dedican en venir a la empresa y estudiar, se valora el esfuerzo que hacen, por querer seguir creciendo como profesional que estudian y trabajan a la vez, se costean sus estudios con el trabajo que nosotros le brindamos, ese tipo de trabajador es el que queremos en la empresa, es por ello que se van evaluando actitudes, experiencia y habilidades en su trabajo diario. Actualmente tenemos varios de esos trabajadores en la empresa, y no queremos perderlos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se ve pocos casos de trabajadores de producción escalando a otros puestos. • Vemos en los trabajadores el desempeño por salir adelante. • Se valora el esfuerzo que hacen, por crecer como profesional. • Se van evaluando actitudes, experiencia y habilidades en su trabajo.

N°	Preguntas	Entrevistado 4: Asistente Social	Entrevistado 4: Codificada
1	¿Cuáles son los motivos por la que existe rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>Creo que no existe un motivo exacto, sino que se puede dar por varios factores, como motivos personales de los trabajadores mismos, la preferencia en irse a un lugar donde puedan recibir una mejor remuneración, el trabajo puede ser no satisfactorio para el empleado, es decir, al momento de ingresar a la empresa, se puede encontrar con labores que no pensaba o una manera diferente de realizarlo, así como también la empresa puede estar realizando un proceso de selección inadecuado, ya que en este proceso se comienza la relación del individuo con la empresa y que marcará el resto de las estrategias de gestión humana. Por otro lado, los trabajadores pueden dejar la empresa porque la relación con sus jefes es problemática y estresante y no ven ninguna solución a esto. Para ser más exactos se debería realizar un estudio y buscar el motivo que más influye para la rotación de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por motivos personales, irse a un lugar donde reciban una mejor remuneración. • La empresa puede estar realizando un proceso de selección inadecuado. • La relación con sus jefes es problemática y estresante.
2	¿Por qué viene aumentando el índice de rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<p>La rotación en la empresa, viene aumentando, ya que los trabajadores prefieren ir a un lugar donde les paguen más por su trabajo, donde les entreguen bonos, y donde se sientan más cómodos. Refieren que ellos, prefieren trabajar primero donde se les pague mucho más, porque indican que el trabajo que realizan es sacrificado y se les tiene que recompensar de la mejor manera, otro de los motivos que indican es que van donde las empresas le ofrecen una fiesta grande al finalizar cada campaña y les hacen regalos de todos los tamaños y que a ellos les gusta. Si bien son ciertas las respuestas de los trabajadores y es cómo piensan, también debemos de analizar la realidad de la situación de la empresa, el tamaño y la cantidad de trabajadores con las que contamos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores prefieren ir a un lugar donde les paguen más. • El trabajo que realizan es sacrificado y se les tiene que recompensar de la mejor manera. • Las empresas le ofrecen una fiesta grande al finalizar cada campaña.
3	¿Son importantes los incentivos	<p>Si, se sabe que el objetivo de los incentivos laborales es motivar a los trabajadores para que mejoren su productividad y rendimiento, sin embargo, también nos permitirá observar, analizar y mejorar en diferentes aspectos. En</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El objetivo es motivar a los trabajadores para que mejoren su productividad. • Nos permitirá identificar a los trabajadores con

	<p>laborales para la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>primer lugar, nos permitirá identificar a los trabajadores con mayor potencial y poder retenerlos. Para esto se debe preparar a los trabajadores con un perfil de acuerdo a la labor que realicen, las capacitaciones constantes es un incentivo para ellos ya que esto ayudara a la retención del talento y se puede conseguir a través de una buena planificación. También podemos alentar a los trabajadores que no encajen en la empresa a mantener su actitud o continuar en sus puestos, ya que los incentivos laborales generan un mayor compromiso con la empresa. Si los trabajadores sienten que se les valora en la empresa y que se hace algo para que se encuentren más a gusto se sentirán comprometidos con nosotros como empresa.</p>	<p>mayor potencial y poder retenerlos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se debe preparar a los trabajadores de acuerdo a la labor que realicen. • Los incentivos laborales generan un mayor compromiso con la empresa.
<p>4</p>	<p>¿Cómo se promueve el clima organizacional en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>En la empresa se promueve de distintas maneras, algunas de las formas son por ejemplo generar la confianza entre trabajadores. Para esto, se realiza reuniones periódicas para poder intercambiar ideas e impresiones sobre algún tema. Debido a esto, no solo se genera confianza, sino que también se implica a los trabajadores y se puede llegar a incrementar la productividad de la empresa. Se impulsa un clima de respeto. Entre todos intentamos crear un ambiente en armonía donde la tolerancia es la pieza clave, tanto entre niveles jerárquicos establecidos "de igual a igual". La colaboración en los trabajadores de la empresa es muy buena ya que se observa sus ganas de colaborar ya sea en actividades, reuniones, etc. Esto nos lleva a conseguir muy buenos resultados en cuanto al clima laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generar confianza entre los trabajadores. • Se impulsa un clima de respeto. • La colaboración en los trabajadores de la empresa es muy buena ya que se observa sus ganas de realizar actividades.
<p>5</p>	<p>¿Cómo influye el liderazgo en los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>El liderazgo crea un ambiente de trabajo idóneo para mejorar la productividad, a su vez, que los trabajadores se encuentren contentos y motivados, disminuyendo el absentismo laboral y el malestar de los trabajadores. Esto lleva a que los beneficios de la empresa incrementen, que mejore la imagen y se vuelva más competitiva. Se propicia un ambiente laboral óptimo, aprovechando las capacidades y conocimientos de todos los trabajadores, haciendo que estos se comprometan y trabajen en conjunto para sacar las tareas adelante. Los trabajadores se sienten importantes, ya que</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo crea un ambiente de trabajo idóneo para mejorar la productividad. • Esto lleva a que los beneficios de la empresa incrementen, que mejore la imagen y se vuelva más competitiva. • Se propicia un ambiente laboral óptimo, aprovechando las capacidades y

		<p>tienen la oportunidad de demostrar sus capacidades y conocimientos aportando ideas que ayudan a mejorar la productividad de la empresa. Facilita la comunicación, a través de esto, se hace más fácil poder detectar problemas en el trabajo, problemas personales. Y se podrá tener una solución inmediata.</p>	<p>conocimiento de todos los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilita la comunicación, se hace más fácil poder detectar problemas en el trabajo.
6	<p>¿Se promueve la línea de carrera en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<p>Si, ya que se busca fidelizar al talento, así mismo la empresa proyecta sus necesidades futuras para que los trabajadores tengan clara la dirección de su crecimiento profesional. Por otro lado, también es responsabilidad de cada persona desarrollar su propia carrera utilizando las herramientas que la empresa le brinda para comunicar sus expectativas y asumir la iniciativa de disminuir las brechas que tenga para lograr lo que desea para sí mismo a nivel profesional. Los trabajadores pueden estar alerta de los movimientos internos de la empresa y postular si en caso la empresa tenga la opción. El trabajador no puede decir aquí no se me da oportunidades, ellos mismos deben buscar sus oportunidades y mostrar las habilidades que poseen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa proyecta sus necesidades futuras para los que los trabajadores tengan clara la dirección de su crecimiento. • También es responsabilidad de cada persona desarrollar su propia carrera. • Los trabajadores pueden estar alerta de los movimientos internos de la empresa y postular. • Ellos mismos deben buscar sus oportunidades y mostrar las habilidades que poseen.

Anexo 5:

Matriz de codificación y conclusiones de las entrevistas

N°	Pregunta	E1 – Ingeniera de Campo	E2 – jefe de Administración	E3 – Asistente de Recursos Humanos	E4 – Asistente Social	Similitud	Diferencias	Conclusión
1	¿Cuáles son los motivos de la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<ul style="list-style-type: none"> • La rotación de trabajadores es parte de la oferta y demanda. • Los trabajadores suelen irse de empresa a empresa buscando básicamente donde le paguen más. • Mal clima organizacional, salarios mínimos. • Por temas de seguridad y salud en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuestra región tiene diversidad de cultivos agrícolas, por eso se van. • Entonces los trabajadores agrícolas en su gran mayoría tienen a inclinarse por quienes les brinden una mejor oferta. • Las condiciones laborales y la explotación. • Se ha visto que la explotación de personal agrícola es muy común en varias empresas, el trato inhumano que les ofrecen. • El personal se va porque el pago es mucho mayor a lo que nosotros ofrecemos como empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar nuevas oportunidades que se acerquen más a sus intereses. • Muchas veces el trato de la empresa no es el que desean. • Un trabajador también puede renunciar por motivos personales. • Este fenómeno afecta directamente a la productividad y eficiencia de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por motivos personales, irse a un lugar donde reciban una mejor remuneración. • La empresa puede estar realizando un proceso de selección inadecuado. • La relación con sus jefes es problemática y estresante. 	<p>Todos coinciden que los trabajadores rotan de la empresa, es porque buscan un mejor pago, por la oferta y la demanda y por el clima organizacional.</p>	<p>El E4 indica que puede ser porque se realiza un proceso de selección inadecuado. El E1 indica por temas de seguridad y salud en el trabajo y el E3 indica por temas personales.</p>	<p>Se concluye que los motivos que motivan más a un trabajador a salir de la empresa, es porque buscan un mejor pago y por la oferta que le brindan otras empresas.</p>
2	¿Por qué viene aumentando el índice de rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?	<ul style="list-style-type: none"> • Uno de los motivos es la reducción de campos en cosecha. • Los salarios que ofrecemos muchas veces son menores a lo que ofrece la competencia. • Le agregan bonos por rendimiento o por la labor que realizan. • Trato que dan los supervisores o caporales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por la competencia de las empresas agrícolas respecto de la oferta y condiciones de trabajo. • La necesidad de obtener mayores ingresos. • Por empresas que trabajan informalmente, sin tenerlos en planilla. • El tema de las servís en nuestra región es muy recurrente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dejan la empresa porque no pueden cumplir con sus aspiraciones. • Sienten que no se encuentran realizados en la empresa. • Hoy más que nunca los trabajadores buscan sentirse identificados con el propósito de la empresa en la que trabajan. • Otras empresas le ofrecen mejores remuneraciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores prefieren ir a un lugar donde les paguen más. • El trabajo que realizan es sacrificado y se les tiene que recompensar de la mejor manera. • Las empresas le ofrecen una fiesta grande al finalizar cada campaña 	<p>Todos coinciden que el índice de rotación viene aumentando porque hay empresas que pagan más, porque no se sienten cómodos con el trato en la empresa.</p>	<p>EL E1, indica que es por la reducción de campos de cosecha, el E2, indica que es porque hay empresas que trabajan con Servís y el E4 indica que hay empresas que ofrecen fiestas al finalizar cada campaña.</p>	<p>Se concluye que viene en aumento el índice de rotación, porque hay empresas que vienen pagando más, por el trato de los supervisores y porque no se sienten identificados con la empresa.</p>

3	<p>¿Por qué son importante los incentivos laborales para la rotación de los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permite a la empresa tener a sus trabajadores felices y cómodos al realizar sus actividades. • Los bonos de producción, actividades recreativas donde participen todos. • Incremento de los salarios. • Reconocer el esfuerzo de cada trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Otros factores que ayudan a fidelizarlos como el buen clima laboral, eliminar malos tratos, discriminación, racismos, capacitar a los trabajadores. • Los bonos es algo que se ha venido analizando en la empresa. • La política salarial se ha ido implementando en la empresa. • Los salarios que se venían percibiendo años atrás no era el adecuado en el mercado que competimos 	<ul style="list-style-type: none"> • Los incentivos se han convertido en una de las formas más eficientes para generar un alto grado de motivación. • Las empresas no deben preocuparse únicamente por los beneficios económicos. • Incentivando a los trabajadores hace que realicen un trabajo de calidad, cumpliendo los estándares requeridos por la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • El objetivo es motivar a los trabajadores para que mejoren su productividad. • Nos permitirá identificar a los trabajadores con mayor potencial y poder retenerlos. • Se debe preparar a los trabajadores de acuerdo a la labor que realicen. • Los incentivos laborales generan un mayor compromiso con la empresa. 	<p>Todos coinciden que son importantes los incentivos, como la mejora de salario, el trato a los trabajadores, reconocer el trabajo de cada trabajador.</p>	<p>Los entrevistados no presentan diferencias en sus respuestas.</p>	<p>Se concluye que los incentivos son importantes, y que se deben centrar en la mejora salarial, el trato a los trabajadores y el reconocimiento adecuado por su trabajo.</p>
4	<p>¿Cómo se promueve el clima organizacion al en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La preocupación empieza desde la gerencia hasta el último puesto de trabajo. • La empresa sabe que es necesario ponerlo en práctica para fortalecer las relaciones de los trabajadores con la empresa. • Se viene trabajando en la mejora del trato al personal, mejora en las relaciones de los trabajadores. • Buscamos que el trabajo en la empresa sea por equipos 	<ul style="list-style-type: none"> • Teniendo capacitaciones, charlas, inducciones y a través de ello tener un momento de confraternidad. • Generando reuniones de las áreas para revisar los errores. • Las relaciones interpersonales, se viene trabajando para la mejora en la empresa. • El trabajo en equipo se debe fortalecer, ya que se ha visto que los trabajos en campo muchas veces se necesitan de trabajar en conjunto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener un buen clima organizacional en tiempos de pandemia se ha convertido en un reto para las empresas. • Promover un ambiente de armonía dentro de la empresa ayuda a mejorar el desempeño. • Un buen clima organizacional promueve el bienestar general de la compañía y su competitividad en el mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar confianza entre los trabajadores. • Se impulsa un clima de respeto. • La colaboración en los trabajadores de la empresa es muy buena ya que se observa sus ganas de realizar actividades 	<p>Todos coinciden que se debe promover el clima organizacional, ya que permitirá fortalecer las relaciones de todos los trabajadores, un clima de respeto, reuniones periódicas.</p>	<p>Para el E1, debe partir desde la gerencia hasta el último puesto de trabajo, para el E2 indica que es necesario fortalecer las capacitaciones y para el E3 indica que es todo un reto en tiempos de pandemia que estamos viviendo.</p>	<p>Se concluye que se debe de promover un buen clima organizacional, para la comodidad de los trabajadores, mejora de las relaciones interpersonales de todos los trabajadores.</p>

5	<p>¿Cómo influye el liderazgo en los trabajadores de producción agraria de la empresa Bland Farms SAC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es de utilidad en una empresa y más si estamos hablando del sector agroexportador. • El poder de un líder, influirá en la masa de trabajadores con los que contamos. • Es escaso encontrar personal líder cuando estamos en plena cosecha. • Si existe un buen líder existirá una buena organización, buen trabajo y buena producción. 	<ul style="list-style-type: none"> • El encargado de los trabajadores agrícolas debe ser un líder, enseñando. • Los trabajadores se sentirán cómodos y tranquilos y eso es beneficios para los objetivos de la empresa. • La comunicación creemos que es importante que exista dentro de la empresa. • Se tiene la política de las puertas abiertas donde se reciben sin ningún problema e inconveniente para escuchar a los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Con liderazgo se puede influir positivamente. • Los líderes deben aprender a elogiar y promover emociones positivas como aprecio, comprensión, gratitud. • Es necesario desarrollar nuevas creencias y valores. • Al construir este tipo de ambiente, los trabajadores se sentirán apreciados. • Un buen liderazgo hará que los trabajadores permanezcan por más tiempo en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo crea un ambiente de trabajo idóneo para mejorar la productividad. • Esto lleva a que los beneficios de la empresa incrementen, que mejore la imagen y se vuelva más competitiva. • Se propicia un ambiente laboral óptimo, aprovechando las capacidades y conocimiento de todos los trabajadores. • Facilita la comunicación, se hace más fácil poder detectar problemas en el trabajo. 	<p>Todos coinciden que, con un buen liderazgo, se puede mejorar el trabajo, la llegada a los trabajadores, permitirá mantener a los trabajadores, un ambiente cómodo de trabajo.</p>	<p>El E1, indica que es de utilidad en el sector económico que nos encontramos, el E2 indica que es importante promover la política de puertas abiertas y el E4 indica que será de utilidad para la empresa.</p>	<p>Se concluye es el liderazgo bien encaminado influirá en gran medida a evitar la rotación de personal, porque permitirá tener más acogida por los trabajadores.</p>
6	<p>¿Se promueve la línea de carrera en la empresa Bland Farms SAC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como empresa es fortalecer las relaciones con los trabajadores de producción agraria. • A través de la línea de carrera, con ello lograremos que los trabajadores se sientan identificados con la empresa. • Darle estabilidad y que ellos sientan que su trabajo es seguro en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • En la empresa todo trabajador debe estar preparada para asumir nuevos retos. • Se plantea realizar al finalizar cada campaña una evaluación de los trabajadores que más resaltaron al momento de realizar su trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se ve pocos casos de trabajadores de producción escalando a otros puestos. • Vemos en los trabajadores el desempeño por salir adelante. • Se valora el esfuerzo que hacen, por crecer como profesional. • Se van evaluando actitudes, experiencia y habilidades en su trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa proyecta sus necesidades futuras para los que los trabajadores tengan clara la dirección de su crecimiento. • También es responsabilidad de cada persona desarrollar su propia carrera. • Los trabajadores pueden estar alerta de los movimientos internos de la empresa y postular. • Ellos mismos deben buscar sus oportunidades y mostrar las habilidades que poseen 	<p>Todos coinciden que promover una línea de carrera, lograremos que los trabajadores se sientan identificados con la empresa, se valora el esfuerzo de los trabajadores.</p>	<p>El E2, indica que los trabajadores deben estar preparados para asumir nuevos retos, el E3 indica que se ha visto pocos casos de trabajadores en otros puestos y el E4 indica que la empresa debe proyectar sus necesidades con los trabajadores.</p>	<p>Se concluye la importancia de promover una línea de carrera, lograremos que ellos se sientan identificados con la empresa, y se esfuercen más al realizar su trabajo.</p>

Conclusión de las entrevistas semi estructuradas

Podemos concluir finalmente, que para evitar la rotación de personal en la empresa Bland Farms (SAC), primero debemos identificar cuáles son estos motivos que intervienen en la decisión de los trabajadores, los cuales podemos resaltar el de una mejora en el salario laboral, el trato que se les da de parte de los supervisores y por ende de la empresa, el clima organizacional, entre otros. Luego identificar que tanto ha aumentado el índice de rotación de trabajadores en la empresa, y en que situaciones nos encontramos actualmente, para finalmente proponer un plan de incentivos, centrados principalmente en “nuevos incentivos laborales”, “clima organizacional”, “liderazgo” y “línea de carrera”. Todos los entrevistados coinciden en que se debe mejorar los incentivos de parte de la empresa para con sus trabajadores, esto nos permitirá poder llevar una buena campaña durante el año, y lograr los objetivos de la empresa, sin estar preocupándose de conseguir nuevo personal, invertir en capacitaciones, invertir en reclutamiento y el ahorro del costo que significa volver a contratar nuevo personal para la campaña, ya que como se sabe la producción de campo no puede detenerse.

Anexo 6:

Guía de Observación

Empresa:	Bland Farms (SAC)
Ubicación:	Ica
Área:	Producción
Observador:	Kenyi Daniel Moscoso Palomino

Redacción de lo observado a las personas que trabajan en la unidad de estudio, siendo: P1: Ingeniera de Campo, P2: Administrador

P1: En la empresa Bland Farms, el papel del area de Producción es muy importante por las funciones que realizan. Muy aparte de ver todo el lado productivo de la cosecha del cultivo se encargan del reclutamiento de los trabajadores del area de producción.

Para los ingenieros de campo, y en este caso tomando la opinión de uno de ellos, la problemática de la rotación de los trabajadores de campo se centra en que se van a otra empresa donde se les pague más, donde se les entregue bonos a los trabajadores y donde el trato por parte de los caporales sea de la mejor manera; esto afecta en gran medida a la producción del cultivo.

P2: Desde la perspectiva del administrador la problemática de la rotación de los trabajadores, es muy perjudicial para la empresa, se ha visto que hay un incremento en el índice de rotación de los últimos años y se está viendo reflejado en el aumento de los costos de producción, aumento en el costo de reclutamiento de personal, perjudicial en los tiempos de capacitación, entre otros.

Anexo 7:

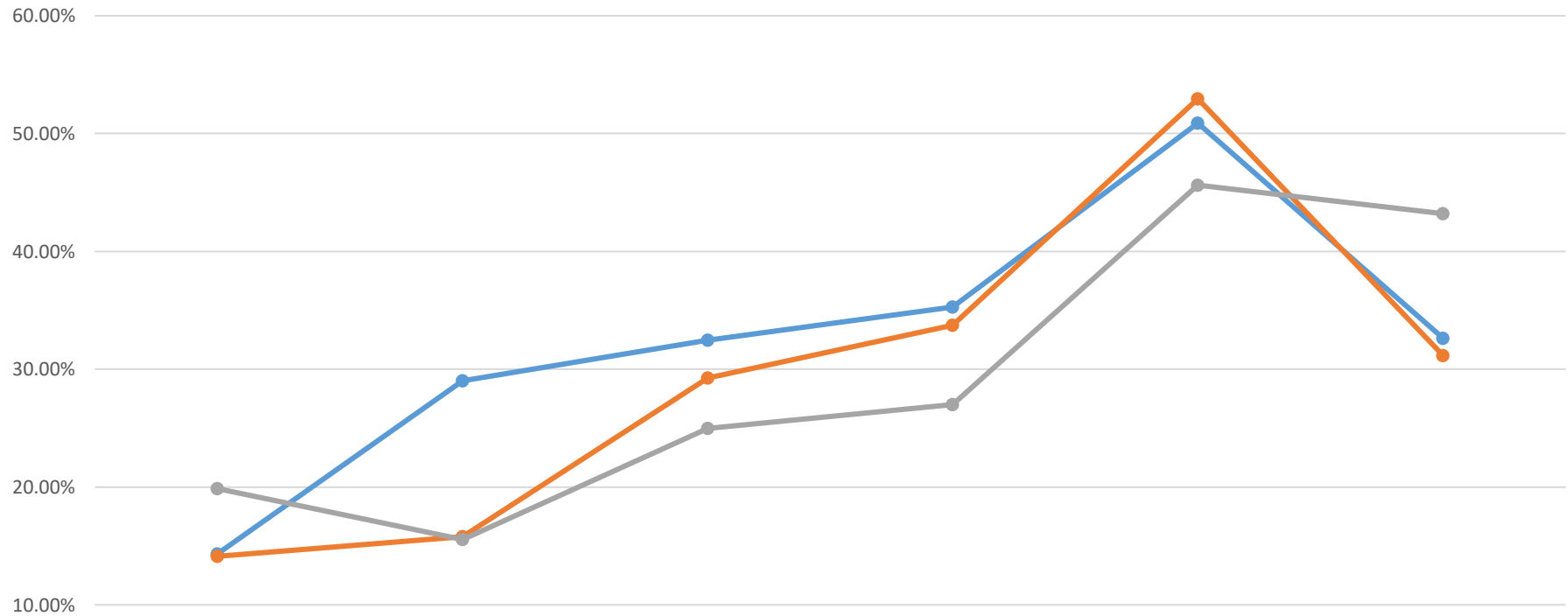
Ficha de análisis documental

Empresa	Bland Farms (SAC)
Ubicación	Ica
Área	Recursos Humanos
Observador	Kenyi Daniel Moscoso Palomino
<p>O1 – Area de Producción: En los últimos 03 años, lo planificado no se viene cumpliendo y es por la rotación de trabajadores que viene aumentando cada año y está siendo perjudicial para las metas anuales.</p> <p>El área de producción está siendo afectada porque no se cuenta muchas veces con el personal necesario para las labores diarias influyendo de manera directa en el crecimiento del cultivo, esto originara pérdidas para la empresa.</p> <p>O2 – Area de Recursos Humanos: El area de Recursos Humanos cuenta con un cuadro estadístico de las últimas 03 campañas que ha pasado la empresa los cuales refleja los meses que se está presentando en gran medida la rotación de los trabajadores.</p> <p>Se ha observado que los meses de mayor rotación son en julio y en agosto y una de las razones por las cuales los trabajadores nos están dejando es por el inicio de campaña de otros cultivos frutales donde el pago es mucho mayor, aparte de bonos de producción que le entregan al personal, por ende, hay un incremento de costos en el reclutamiento y las capacitaciones.</p>	

Cuadro de Rotación de trabajadores agrícola – Bland Farms SAC.

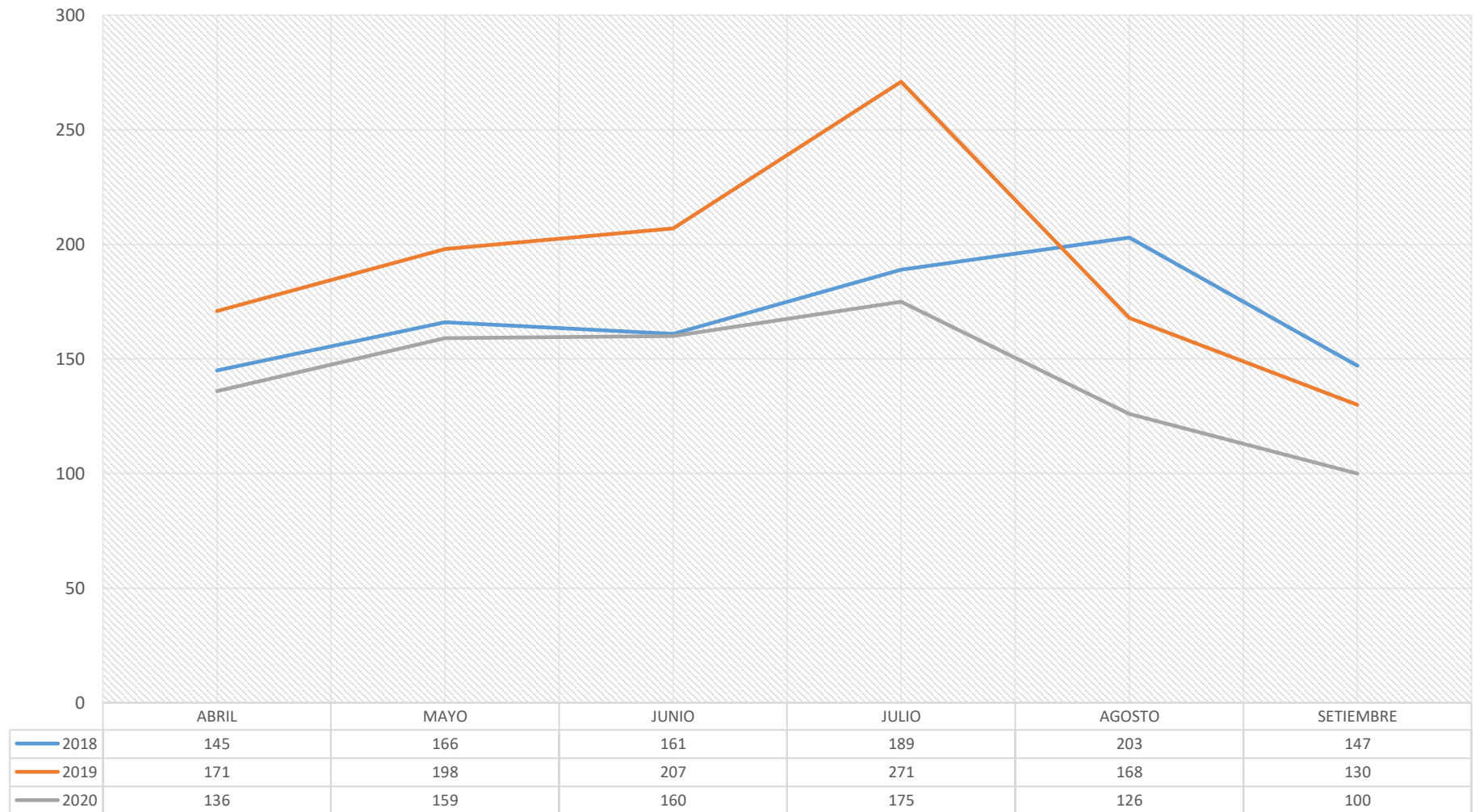
Meses	Cantidad de Personal al Inicio			Ingresos			Ceses			Cantidad de Personal al Final			Indice de Rotacion de Personal			Porcentaje de Rotacion de Personal		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
ABRIL	177	197	157	88	105	78	32	26	21	145	171	136	0.199	0.141	0.143	19.88%	14.13%	14.33%
MAYO	194	232	213	49	61	77	28	34	54	166	198	159	0.156	0.158	0.290	15.56%	15.81%	29.03%
JUNIO	207	278	222	41	80	63	46	71	62	161	207	160	0.250	0.293	0.325	25.00%	29.28%	32.46%
JULIO	248	381	250	87	174	90	59	110	75	189	271	175	0.270	0.337	0.353	27.00%	33.74%	35.29%
AGOSTO	323	289	212	134	18	37	120	121	86	203	168	126	0.456	0.530	0.509	45.63%	52.95%	50.89%
SETIEMBRE	228	178	139	25	10	13	81	48	39	147	130	100	0.432	0.312	0.326	43.20%	31.17%	32.64%

Rotación de trabajadores de producción agraria- BF



	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE
2020	14.33%	29.03%	32.46%	35.29%	50.89%	32.64%
2019	14.13%	15.81%	29.28%	33.74%	52.95%	31.17%
2018	19.88%	15.56%	25.00%	27.00%	45.63%	43.20%

Cantidad de trabajadores finales



Anexo 8:

Propuesta de Plan Incentivos

Título: Propuesta de Incentivos Laborales para los trabajadores de producción de la empresa Bland Farms, Ica.

Objetivo: Retener a los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms.

Justificación: La presente propuesta de incentivos, está enfocada en base a lo recolectado en la presente investigación, es por ello que se han elegido estos 04 tipos de incentivos, para la puesta en desarrollo en la empresa.

Figura 6

Modelo de Estructura de Propuesta de Incentivos



En la (Figura 6) se evidencia de manera general la composición de la Propuesta de Incentivos destinados para los trabajadores de producción agraria. Está

consolidado cuenta con aspectos propios del salario, las relaciones entre trabajadores, la formación de nuevos líderes y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa.

Ya con la propuesta de incentivos en marcha, como objetivos a lograr y en beneficio de los trabajadores y de la empresa, se pretende lograr:

Figura 7

Objetivos



En la (Figura 7), se muestra los objetivos a lograr en base a la implementación de la propuesta del Plan de Incentivos. Los 6 puntos mencionados van en relación a lo desarrollado en la presente investigación y dedicado para los trabajadores de producción agraria. Se ha tomado en consideración los aportes dados en el marco teórico, antecedentes y el resultado de las técnicas de investigación.

Para la realización de la siguiente Propuesta de Incentivos se seguirán las siguientes etapas:

1. Identificación:

En esta primera etapa, nos centraremos en identificar la realidad situacional de la empresa la cual se pasará a detallar:

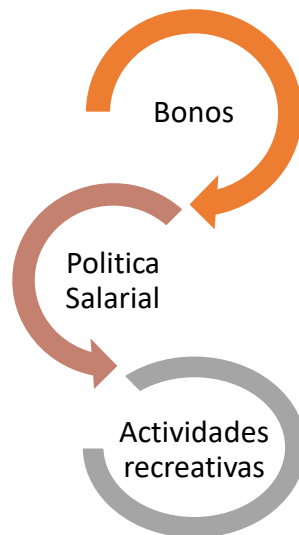
- Actualmente la empresa no brinda ningún tipo de incentivos económicos.
- Actualmente el salario ofrecido por la empresa, se encuentra de acuerdo a ley, pero inferior a sus competidores.
- Actualmente la empresa no ofrece algún tipo de bonificación de productividad en las actividades de campo.
- Se tiene muchas quejas de los trabajadores de producción por el maltrato de parte de los caporales y/o supervisores.
- Se tiene quejas de favoritismo de parte de los caporales con algunos trabajadores más allegados.
- En la empresa no se realiza ningún tipo de actividades recreativas para los trabajadores y de igual forma al finalizar cada campaña.
- No se observa el trabajo en equipo en la empresa, por lo mismo que no existe una buena interrelación entre compañeros de trabajo.
- Los trabajadores no se sienten identificados con la empresa, es por ello que se presente mucha rotación de ellos.
- No hay una línea de ascenso para los trabajadores de producción.

Una vez realizado la identificación de la realidad actual de la empresa en relación a los trabajadores de producción, se pasa a la elaboración de la Propuesta de Incentivos en base a la información recolectada.

2. Planeación:

Ahora bien, en esta etapa empieza la elaboración de la estructura de la Propuesta de Incentivos, se establecen los tiempos a trabajar, las metas y objetivos. Sin embargo, también se incluirá aquí los medios para lograr ese fin. La importancia de este paso es reducir la incertidumbre y aumentar las posibilidades de éxito. Los beneficios seleccionados para los trabajadores se han dividido en 4, cada uno bien detallado y explicado, las cuales se muestran a continuación:

INCENTIVOS LABORALES



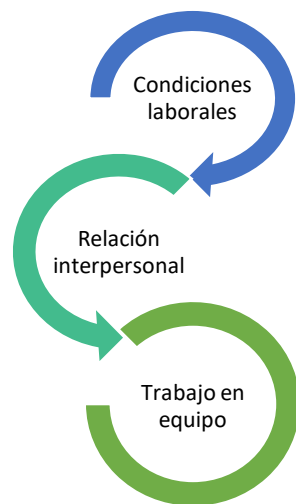
En este primer bloque, se ha considerado a los Incentivos Labores, divididas en:

- a) Bonos: Los bonos mencionados en la propuesta, se incluirán en las actividades de cosecha del cultivo, considerando los bonos por tarea cumplida, es decir, en caso el trabajador realice una tarea extra, se le entregara 1 jornal diario extra y en caso de realizar media tarea extra, se le pagara el 50% del jornal diario.
- b) Política Salarial: La política salarial de la empresa se revisará y se actualizará, tomando en consideración el básico indicado de acuerdo

a ley, las remuneraciones que ofrece la competencia en la región, con la finalidad de poder igualarnos o estar por encima del mercado.

- c) Actividades Recreativas: Las actividades recreativas se realizarán al finalizar cada campaña, como cierre de labores, actividades por el día del trabajo, en el día del padre y en el día de la madre.

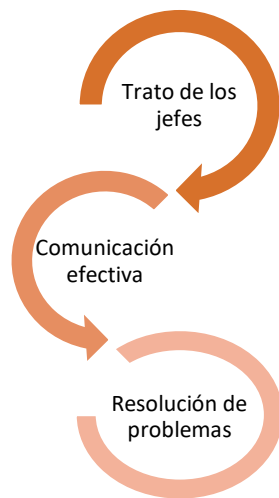
CLIMA ORGANIZACIONAL



En este segundo bloque, se ha considerado al clima organizacional, divididas en:

- Condiciones laborales:** Se mejorarán las condiciones laborales en relación, a implementación de más comedores en campo, más servicios higiénicos por grupo, implementación de lugares de descanso con sombras.
- Relación interpersonal:** Se trabajará en mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores, a través de talleres, capacitaciones, actividades deportivas.
- Trabajo en equipo:** Se buscará fortalecer a través del área de recursos humanos en conjunto con producción, en el trabajo en equipo, dejar de lado el trabajo individual, y más el trabajo en equipo, en beneficio de todos los trabajadores.

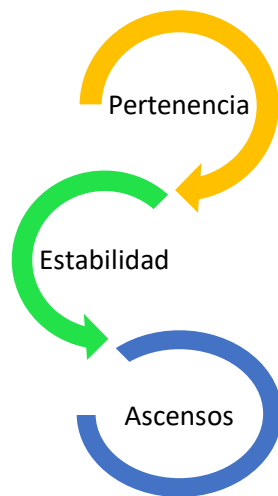
LIDERAZGO



En este tercer bloque, se ha considerado al liderazgo, divididas en:

- a) Trato de los jefes: Se quiere mejorar el trato de parte de los caporales a los trabajadores, que sea un trato igualitario, de respeto y cordialidad, no dejando de lado el tema de equidad y justicia al momento de tomar decisiones en relación al trabajo de los trabajadores. Se contará con capacitaciones de parte del area de recursos humanos para los caporales.
- b) Comunicación efectiva: Se realizarán talleres con la participación de los caporales y los ingenieros de campo, para aprender técnicas de comunicación con la finalidad de poder ponerlo en prácticas con los trabajadores.
- c) Resolución de problemas: Se implementará políticas de puertas abiertas, para recibir a los trabajadores y puedan decir sus quejas o reclamos, así como también la de mecanismos de resolución, como llamadas telefónicas, buzón de sugerencias, entre otros.

LINEA DE CARRERA



En este cuarto bloque, se ha considerado a la línea de carrera, dividida en:

- a) **Pertenencia:** Se busca lograr que los trabajadores se sientan identificados con la empresa, a la vez lograr retener a los trabajadores con la implementación de la presente propuesta.
- b) **Estabilidad:** Se logrará la estabilidad siempre y cuando se haga efectivo la presente propuesta de incentivos y se cumpla en su totalidad. Debemos asegurarles a los trabajadores que tienen trabajo todos los años en la empresa y que si se retiran puede regresar.
- c) **Ascensos:** Proponer un programa de ascensos, incentivando a los trabajadores a lograr pertenecer a otras áreas por sus cualidades y habilidades.

3. Ejecución:

La ejecución de la propuesta se realizará una vez se tenga la aprobación de la gerencia de la empresa. Se tiene planeado que toda su ejecución se dará desde el Mes 1 de inicio de las propuestas de incentivos hasta el Mes 6. Dicha referencia de los tiempos a ejecutarse se representará en el siguiente diagrama de Gantt:

ITEM	1 MES	2 MES	3 MES	4 MES	5 MES	6 MES
1° Presentación de la Propuesta de Incentivos						
2° Aprobación de la Propuesta de Incentivos.						
3° Incentivos Laborales						
- Bono						
- Política salarial						
- Actividades recreativas						
4° Clima organizacional						
- Condiciones laborales						
- Relación interpersonal						
- Trabajo en equipo						
5° Liderazgo						
- Trato de los jefes						
- Comunicación efectiva						
- Resolución de problemas						
6° Línea de Carrera						
- Pertenencia						
- Estabilidad						
- Ascensos						

4. Control y Comunicación

Una vez realizado toda la presentación, aprobación de la gerencia de nuestra propuesta de incentivos para los trabajadores de producción con el objetivo general de retener a los trabajadores y reducir el índice de rotación en beneficio de la empresa, se procederá a comunicar a todos los trabajadores los cambios que se realizarán en la nueva campaña para la empresa.

Dado los tiempos, se tiene planeado implementarlo para la campaña 2022 en la empresa.

Anexo 9:



Constancia de Aceptación para realizar Tesis

Ayrton Felipe Vergara Correa
Jefe de Administración y Contabilidad
Bland Farms (Perú) SAC

Hace constar:

Que el joven Kenyi Daniel Moscoso Palomino, identificado con DNI N° 70271824, estudiante del Programa Académico de Maestría de Gestión del Talento Humano, de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima, viene desarrollando en esta empresa su tesis de grado titulado **"Rotación de los trabajadores de producción agraria en la empresa Bland Farms SAC, Ica 2020"**, de manera que queda autorizado para recibir la información necesaria para uso exclusivo de la investigación.

Se expide la presente, a solicitud de los interesados, agradeciendo de antemano por los trabajos realizados en nuestra empresa.



Jefe de Administración y Contabilidad
Felipe Vergara Correa
BLAND FARMS (PERU) SAC

Ica, 03 de junio del 2021