

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



“PROPUESTA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO PARA EL PERSONAL OPERATIVO DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA”.



LICDA. NANCY MARIELA AGUILAR BARRERA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2022

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



**“PROPUESTA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO PARA EL PERSONAL OPERATIVO
DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA
EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.”**

Informe final del Trabajo Profesional de Graduación para la obtención del Grado Académico de Maestro en Artes, con base en el instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según Numeral 7.8 Punto SÉPTIMO del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2 subincisos 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018.

DOCENTE: MSc. NOEMÍ CLARIVEL CARRILLO REYES

AUTORA: LICDA. NANCY MARIELA AGUILAR BARRERA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2022

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA**

Decano: Lic. Luis Antonio Suárez Roldán

Secretario: Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales

Vocal I: Dr. Byron Giovanni Victorio

Vocal II: Msc. Haydee Grajeda Medrano

Vocal III: Vacante

Vocal IV: P.A.E. Olga Daniela Letona Escobar

Vocal V: P.C. Henry Omar López Ramírez

**TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO PROFESIONAL DE
GRADUACIÓN**

Coordinador: Msc. Claudia Aquino

Evaluador: Msc. Karla Krings

Evaluador: Msc. Mildred Guillen

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

YO: **NANCY MARIELA AGUILAR BARRERA**, con número de carné: **199914667**.

Declaro que, como autor, soy el único responsable de la originalidad, validez científica de las doctrinas y opiniones expresadas en el presente Trabajo Profesional de Graduación, de acuerdo al artículo 17 del Instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación para Optar al Grado Académico de Maestro en Artes.

Autor:  _____

ACTA DE EVALUACIÓN

ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de San Carlos de Guatemala

ACTA/EP No. **3746**

ACTA No. EEP.OF.RRHH-D-024-JPFS-2022

De acuerdo al estado de emergencia nacional decretado por el Gobierno de la República de Guatemala y a las resoluciones del Consejo Superior Universitario, que obligaron a la suspensión de actividades académicas y administrativas presenciales en el campus central de la Universidad, ante tal situación la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, debió incorporar tecnología virtual para atender la demanda de necesidades del sector estudiantil, en esta oportunidad nos reunimos de forma virtual los infrascritos miembros de la terna evaluadora, el 9 de Octubre de 2022, a las 11:00 - 11:30 horas para evaluar la presentación del informe del **TRABAJO PROFESIONAL DE GRADUACIÓN II** de la **Licda. Nancy Mariela Aguilar Barrera**, carné No 199914667, estudiante de la Maestría Administración Recursos Humanos de la Escuela de Estudios de Postgrado, como requisito para optar al grado de Maestro en Artes. El examen se realizó de acuerdo con el Instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación para optar al grado académico de Maestro en Artes, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según Numeral 7.8 Punto SÉPTIMO del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado -SEP- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2, subincisos 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018.

Cada examinador evaluó de manera oral los elementos técnico-formales y de contenido científico profesional del informe final presentado por el sustentante, denominado: **"PROPUESTA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO PARA EL PERSONAL OPERATIVO DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA"**, dejando constancia de lo actuado en las hojas de factores de evaluación proporcionadas por la Escuela. La presentación del Trabajo Profesional de Graduación fue calificada con una nota promedio de **18/30 puntos**, obtenida de las calificaciones asignadas por cada integrante de la Terna Evaluadora. La Terna Evaluadora hace las siguientes recomendaciones: **que el sustentante incorpore las enmiendas sugeridas por la Terna Evaluadora dentro de los 5 días hábiles.**

En fe de lo cual firmamos la presente acta en la Ciudad de Guatemala, a los 9 días del mes de Octubre del año dos mil veintidos.

Msc. Claudia Aquino
Coordinador

Msc. Karla Krings
Evaluador

Msc. Mildred Guillén
Evaluador

Licda. Nancy Mariela Aguilar Barrera
Postulante

Edificio S-11 Segundo Nivel Ciudad Universitaria Zona 12 Guatemala, Centroamérica Teléfono 2418-8524 sitio web www.postgrados-economicas.usac.info



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

ADDENDUM

El Docente del Curso Trabajo Profesional de Graduación II Certifica, que el o la **Licda. Nancy Mariela Aguilar Barrera**, Carné 199914667 incorporó los cambios y enmiendas sugeridas por cada miembro de la Terna Evaluadora dentro del plazo estipulado y obtuvo la calificación siguiente:

Punteo	
Zona:	52
Presentación Trabajo Profesional de Graduación II:	18
Nota final:	70

APROBADO

Guatemala 15 de Octubre de 2022.

(F) _____

MSc. Msc. Noemi Carrillo
Docente del Curso Trabajo Profesional de Graduación II

AGRADECIMIENTOS

A Dios y la Virgen María:

Gracias, gracias, por ser la luz que ilumina mi vida y guía mis pasos y por darme la fortaleza para no desfallecer, por haberme otorgado cualidades y aptitudes para poder terminar esta etapa.

A MIS PADRES:

Por su amor y apoyo incondicional a lo largo de mi vida.

A MIS HERMANOS:

Marva, Eri, Leslie y Lezther, por apoyarme en mis metas.

A MIS SOBRINOS:

Wilder y Rudsan Molina Aguilar; Ruslin y Veylin Herrera Aguilar; Eri Adrian y José Andrés, que les sirva de inspiración para seguir adelante y luchar por sus metas.

A MIS AMIGOS:

Por brindarme su amistad, por su aprecio y el apoyo brindado en la realización del presente trabajo.

A LA UNIVERSIDAD:

San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y brindarme todos los conocimientos adquiridos.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	ii
1. ANTECEDENTES	1
1.1 Antecedentes de estudios	2
1.2 Antecedentes del Sector	4
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes históricos de las empresas	6
2.2 Definición de Empresa	6
2.3 Clasificación de las empresas	7
2.4 Definición empresas industriales	10
2.5 Clasificación de las empresas industriales	10
2.6 Características de las empresas industriales	10
2.7 Función de las empresas industriales	11
2.8 Industria alimentaria	11
2.9 Procesos de la industria alimentaria	12
2.10 Importancia de la industria alimentaria	12
2.11 Elementos de una industria alimentaria	13
2.12 Marco legal aplicable en la empresa de alimentos	14
2.13 Contrato de trabajo	16
2.14 Elementos del contrato de trabajo	17
2.15 Clases de contrato de trabajo	18
2.16 Características de los contratos de trabajo	18
2.17 Relación laboral	18
2.18 Terminación de los contratos de trabajo	19
2.19 Rol de recursos humanos en el proceso de jubilación del personal	21
2.20 Requisitos ante el seguro social para jubilarse	23
3. METODOLOGÍA	25
3.1 Definición del problema	25
3.2. Delimitación del problema	26
3.2.1. Ámbito geográfico	26

Departamento de Guatemala, ciudad de Guatemala.	26
3.2.2. Ámbito institucional	26
El estudio se realizará en una empresa dedicada a la producción y comercialización de productos alimenticios tipo snacks.	26
El nombre de la empresa no se citará por reserva de confidencialidad.	26
3.2.3. Ámbito personal	26
1. Personal del área de Manufactura: Es el personal responsable del proceso de transformación de materia prima en producto terminado para el consumo humano. En el cual intervienen las áreas de producción, mantenimiento, control de calidad, bodega de materia prima y bodega de producto terminado, seguridad alimentaria y seguridad industrial.	26
2. Personal del área de Recursos Humanos: Son las personas encargadas de gestionar los procesos relacionados con los colaboradores de la empresa.	26
3.2.4. Ámbito temporal	26
Período de 1 año (agosto del año 2021 a julio del año 2022).	26
3.3 Objetivos de la Investigación	26
3.3.1 Objetivos Generales	26
3.3.2 Objetivos Específicos	26
3.4 Método de Investigación	27
3.5 Tipo de Investigación	27
3.6 Alcance de la Investigación	28
3.7 Técnicas utilizadas en la investigación	28
3.8 Población y muestra	29
3.9 Estadística	30
4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	31
4.1 Información obtenida por medio de cuestionario	33
4.2 Información obtenida del personal de recursos humanos	43
4.3 Propuesta	46
Costo de contar con un plan de retiro	49
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	14
Actividades empresas Industriales	14
Figura 2	17
Área de Manufactura Empresa de Alimentos	17
Figura 3	36
Sexo	36
Figura 4	37
Edad	37
Figura 5	38
Antigüedad Laboral	38
Figura 6	39
Área Laboral	39
Figura 7	40
Escolaridad	40
Figura 8	41
Interés en conocer planes de jubilación	41
Figura 9	41
Preferencia de un plan de retiro	41
Figura 10	43
Conocimiento del programa del Seguro Social de Pensión por riesgo de Vejez	
IVS	43
Figura 11	44
Conocimiento de la estrategia laboral de la empresa en planes de jubilación	44
Figura 12	45
Futuros planes post jubilación	45

RESUMEN

El desarrollo de esta investigación fue con el propósito de implementar un plan de retiro voluntario para el personal en edad de jubilación, siendo un tema que muchas empresas no toman en cuenta para sus colaboradores.

Mediante la utilización de técnicas en el desarrollo de este proyecto fue necesaria la observación y entrevista, el objetivo primordial de esta investigación fue el análisis factible para la implementación de una propuesta de plan de retiro en la empresa de alimentos objeto de estudio.

Por ello, se determinó que los colaboradores de la empresa de alimentos objeto de estudio, al momento de llegar a la edad de jubilación no sienten el respaldo de la empresa, ya que no cuentan con información de un plan de terminación laboral que les apoye económicamente y que les asegure el goce de beneficios y retribuciones por los años de servicio prestados en la empresa, así mismo, el personal en edad de jubilación al no contar con las garantías requeridas podría desistir del puesto de trabajo que ocupa.

Así mismo se pretende con la elaboración de este estudio dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cuáles son las causas principales por qué la empresa no cuenta con un plan de retiro voluntario para el personal operativo en edad de jubilación del área de producción?

La metodología utilizada en este proceso fue la investigación descriptiva transversal, así como el enfoque descriptivo con temáticas relacionadas con la problemática seleccionada en consideración con las características de las empresas de alimentos.

Dentro de los resultados obtenidos en el proceso de investigación, se constató que el 11% del personal se encuentra en edad de jubilación, cumpliendo así también el número de cuotas cotizadas ante el Instituto Guatemalteco de Seguro Social, mismo número de personal se encuentra anuente en la adopción de planes de retiro que la empresa pueda brindar.

INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo, el mundo laboral ha cambiado significativamente a consecuencia de la globalización y el desarrollo tecnológico. En el cual muchas empresas han apostado por tener maquinaria automatizada, y así ir disminuyendo mano de obra directa. Esto sucede a consecuencia que el ser humano, no importando su profesión u oficio, está sujeto en mayor o menor grado al desgaste físico; a medida que transcurren los años se reduce la capacidad productiva, ya sea por enfermedad o vejez; lo que conlleva a dejar de satisfacer necesidades básicas para las empresas.

Tal es el caso del personal que labora en el área de planta de producción de las empresas de alimentos, la cual se dedica a la transformación de materia prima en productos terminada para el consumo humano.

Respecto a las empresas pertenecientes a la industria de alimentos se evidencia la limitación e implementación de estrategias de responsabilidad social, una de ellas consiste en la desvinculación asistida del personal en edad de jubilación, logrando tener un efecto positivo sobre la productividad del personal, ya que se brindará acompañamiento para poder realizar los trámites necesarios para poderse jubilar ante el seguro social, y la empresa en agradecimiento de su tiempo servido ofrece un paquete de terminación laboral voluntaria cancelando por arriba de su salario los años de servicio prestados.

Para lo cual, en cumpliendo de los objetivos de la investigación, se realizó un análisis comparativo entre la edad promedio laboral y la edad promedio de jubilación en Guatemala, con lo cual se pretende dar respuesta a la pregunta surgida en el desarrollo de la investigación ¿Cuáles son las causas principales por qué la empresa no cuenta con un plan de retiro voluntario para el personal operativo en edad de jubilación del área de producción?

Para llevar a cabo el estudio, se desarrollaron tres apartados fundamentales, los cuales son: antecedentes, marco teórico y metodología.

En la parte de antecedentes, se menciona el proceso de terminaciones laborales de forma voluntaria y como ha sido su repercusión a través de los años, tanto a nivel nacional como internacional; en distintos giros de negocio, públicos o privados; así también se indican las ventajas y desventajas de contar con un plan de retiro. Con base en estos puntos se establecieron los objetivos y el planteamiento del problema a investigar.

La parte del marco teórico contiene la información relacionada con empresas en general, antecedentes, definición y clasificación, para luego desarrollar lo específico que corresponde a empresas industriales de alimentos, en lo cual vemos su marco legal, importancia, los procesos que realiza, su función y elementos que la conforman. Así también se desarrolla la parte laboral, que incluye contratos de trabajo, clase de contratos, sus características y de qué maneras se puede dar la terminación laboral en Guatemala, y acá se establece el rol que tiene recursos humanos en estos procesos de terminación laboral.

Se desarrolló la metodología del trabajo de graduación, en el cual se establecieron los métodos y técnicas a utilizar en la investigación, así como el tipo de investigación que se desarrolló, la cual fue descriptiva transversal, ya que su estudio es la población que labora en la planta de producción de la empresa de alimentos y de esta población, se obtuvo una muestra que representa al personal mayor de 60 años y con antigüedad laboral de 25 años o más.

Posteriormente se hace la discusión de resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos tanto para personal operativo como para el personal del área de recursos humanos, para así poder confirmar el conocimiento de planes de retiro por parte del personal.

Las conclusiones proporcionan una síntesis de los resultados obtenidos con relación a los objetivos establecidos para el presente estudio, mientras que las recomendaciones se realizan hacia la organización objeto de estudio.

Para finalizar, la bibliografía muestra el listado de textos y sitios web consultados para la creación del presente trabajo, cuyo orden se muestra alfabéticamente, los anexos mostrarán los instrumentos que fueron utilizados para recabar información necesaria para realizar la propuesta del plan de retiro donde se verá beneficiado el personal en edad de jubilación del área de operaciones de la empresa.

1. ANTECEDENTES

Todo ser humano, no importando su profesión u oficio, está sujeto en mayor o menor grado al desgaste físico. Conforme van pasando los años, se va reduciendo su capacidad productiva, sea esta por enfermedad o vejez, o bien por incapacidad a edad prematura. Frente a estas contingencias, las personas deben preocuparse en la forma de cómo atender sus necesidades primarias y las de su familia. La muerte o incapacidad causada por enfermedad o accidente buscan la adecuada atención médico-hospitalaria, esto los obliga a incurrir en elevados gastos, teniendo muchas veces que solicitar préstamos bancarios que al final afectan el presupuesto familiar. Derivado a estos temas, surge la preocupación de que las personas no sepan la forma de cómo enfrentar sus necesidades principales, una vez concluida su vida productiva.

Para tener un panorama de las necesidades que el hombre debe de satisfacer, nos basamos en la pirámide de Maslow, la cual es una teoría de motivación que trata de explicar qué impulsa la conducta humana. La pirámide de Maslow consta de cinco niveles que están ordenados jerárquicamente según las necesidades humanas que atraviesan todas las personas. Las cuales son necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de reconocimiento y de autorrealización. La pirámide de Maslow explica el nivel más bajo en la que se encuentran las necesidades más básicas, como alimento y respirar. Cuando se satisfacen estas necesidades primarias, se llena la base de la pirámide, y al cubrir esas necesidades se puede subir al siguiente nivel, donde se encuentran las necesidades secundarias, y más arriba, las necesidades terciarias.

En cuanto al ámbito laboral, la pirámide de Maslow se puede aplicar fácilmente, para un empleado el camino comienza cuando las necesidades de orden inferior (fisiología y seguridad) están cubiertas.

En el momento que el trabajador se siente exitoso y ve que se ha logrado desarrollar tanto laboral como profesionalmente, puede tomar la decisión de retirarse de forma

voluntaria de la empresa, esto puede ser para emprender un negocio o bien simplemente para descansar y disfrutar de su familia; ya que en el tiempo que ha laborado, no pudo compartir con ellos como hubiera querido.

1.1 Antecedentes de estudios

Generalmente, el retiro voluntario en las instituciones públicas y privadas son frecuentes, algunas de ellas se determinan de común acuerdo ofreciendo determinados beneficios hacia el colaborador. Por ello, se requiere realizar un diagnóstico previo del historial de trabajo con el fin de conocer si es viable que aplique a un plan de retiro, se requiere que el posible candidato tenga como mínimo 30 años de servicio activos con aportes relativos para la empresa (Chiavetano, 2011).

Regularmente, los planes de retiro se deben implementar con trabajadores que se encuentran a más de 5 años de llegar a su fecha de jubilación, lo cual indica que la edad promedio de jubilación se encuentre entre los 55 a 60 años. La estimación de los beneficios previsionales para el colaborador radica en los requisitos principales, los cuales se detallan a continuación:

Contar con 65 años de edad, reunir los años de servicio requerido para la obtención de la jubilación ordinaria. En situaciones particulares no pueden aplicar aquellos empleados que se encuentren sujetos a embargo o préstamos, o bien en procesos delictivos de perjuicio de administración pública nacional, también las faltas fiscales (Macri, 2006).

En cuanto a las implicaciones fundamentales en los procesos administrativos en relación con el recurso humano se caracterizan por la capacitación constante, explicación de las tareas a realizar como parte de los derechos y obligaciones de los trabajadores de las empresas, también la empresa debe asegurar el bienestar de los colaboradores dentro y fuera de las instalaciones en jornadas laborales con la implementación de programas de servicio social, una de las estrategias que las compañías implementan es la evaluación

constante de los empleados a fin de conocer quién de ellos es el candidato adecuado para el plan de retiro.

Por tanto, las empresas consideran que la mejor manera de identificar a los candidatos idóneos para aplicar al plan de retiro voluntario es aquellos que siempre ha mostrado con actitudes de servicio, puntualidad, en este tipo de empleados tienden siempre a fomentar el diálogo y resolución de conflictos, siempre se encuentra anuente a implementar los cambios que las compañías incorporen en las gestiones operativas y administrativas, por otro lado, las empresas deben fomentar un ambiente cálido y saludable para los empleados fomentando el sentido de pertenencia en los colaboradores.

En cuanto, a los empleados que no desarrollan el sentido de pertenencia difícilmente puede ser candidatos para el plan de retiro voluntario, el recurso humano es uno de los principales pilares para la funcionalidad operativa y administrativa, por tal motivo, las empresas implementan incentivos salariales mensuales por los servicios prestados en el puesto laboral que desempeña (Chanchavac, s/f).

En Guatemala únicamente el sector público contempla beneficios económicos para el personal que ha cumplido la edad y cuotas cotizadas para poderse jubilar. Este procedimiento lo realizan en la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC) y el Instituto Guatemalteco de Seguro Social (IGSS), siendo las únicas instituciones que se encargan de otorgar beneficios económicos a las personas que ya cumplieron con el plazo para optar a una jubilación o a una pensión (Prensa Libre, 2022).

En el caso del sector privado, no acostumbra tener planes de retiro específicos en cada empresa, ya que esto dependerá de la solvencia económica de la misma para poderlo implementar. Según lo indica Mundo Legal en su artículo “La indemnización en Guatemala no está estipulada de forma universal, es decir que solamente se paga en el caso donde el despido que se realiza es directo e injustificado, en palabras sencillas quiere decir que la ley establece un monto específico cuantificado de un salario por cada año de trabajo que debe ser pagado a aquel trabajador que no ha cometido ninguna falta

laboral y por ende no ha estado sujeto al procedimiento laboral disciplinario de llamadas de atención ya sea verbales, escritas o suspensiones; entendiéndose entonces que es pagada cuando se le genera un daño al trabajador por no existir causal justa de despido, pero en el caso de aquellos trabajadores en que bajen el rendimiento o comentan faltas laborales para que los despidan corren el riesgo de que el despido pueda ser justificado, haciéndose importante en este caso la aplicación correcta del procedimiento disciplinario por parte del empleador” (Mundo Legal, 2022).

1.2 Antecedentes del Sector

La empresa objeto de estudio, inicia operaciones en el año 1961, en 1965 cambia de razón social, en 1988 se fusiona con filiales Centroamericanas para poder expandir su red de distribución y finalmente en 1998 hace alianza con una empresa internacional.

Esta empresa se dedica a la transformación de materia prima de origen animal y vegetal en alimentos que se llevarán al mercado para consumo directo, su producto terminado es un aperitivo tipo snacks salado.

En la actualidad la empresa cuenta con 980 colaboradores, de los cuales el 34% corresponde a la representación femenina, mientras que el 66% corresponde a la representación masculina.

Para la realización de la transformación de materia prima, la empresa se organiza por medio de departamentos, en los cuales cada uno tiene una función específica, dentro de la estructura se puede mencionar las siguientes áreas: Manufactura, logística, flota, talento humano, capacitación, bodega de producto terminado, bodega de materia prima. Mantenimiento, control de calidad, seguridad alimentaria.

Para conocer un poco más de las áreas que conforman la empresa, se presenta la estructura organizacional, definiéndose “en la forma cómo se asignan las funciones y responsabilidades que tiene que cumplir cada miembro dentro de una empresa para alcanzar los objetivos propuestos”. (Quiroa, 2020)

La estructura organizacional en la empresa de alimentos es la siguiente:

Figura 1
Área de Manufactura Empresa de Alimentos



Fuente: *Elaboración propia*

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes históricos de las empresas

A lo largo del tiempo, los seres humanos han buscado satisfacer sus necesidades mediante intercambio, ya sea de bienes y/o servicios, lo cual se ha conocido con el nombre de trueque; en el que todas las personas salían beneficiadas, ya que solventaban la necesidad que tenían en un momento determinado. Con las actividades de intercambio, se crea el comercio, siendo su finalidad la satisfacción de las necesidades de todas las personas.

Posteriormente, se introduce la moneda, lo cual sirvió para agilizar los cálculos que se realizaban mediante el intercambio de bienes y/o servicios.

Al pasar de los años y con la proliferación de pequeños talleres, se abrió paso a las grandes empresas, las cuales se dedicaban al trabajo en gran escala, utilizando maquinaria pesada movida por vapor, lo que inició la época industrial. Con la mecanización de los procesos industriales en las empresas, se dio paso a la primera revolución industrial, lo que trajo consigo el sistema capitalista que hoy día se conoce. (Origen de las Empresas, 2012)

2.2 Definición de Empresa

Se define a la empresa como una organización de personas y recursos que buscan la obtención de un beneficio económico por medio de la realización de alguna actividad en particular, en la cual puedan cumplir los objetivos planteados. (Sánchez Galán, 2015)

Según el Código de Comercio de la República de Guatemala, en su artículo No. 655, define a las empresas mercantiles como “el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios”.

2.3 Clasificación de las empresas

Las empresas pueden clasificarse según el factor que se analice, dentro de las que se puede mencionar:

2.3.1 Según el tamaño

Según el acuerdo Gubernativo 211-2015, de fecha 21 de septiembre 2015, estipula el tamaño de las empresas está determinado por el número de trabajadores y las ventas anuales expresadas en salarios mínimos de actividades no agrícolas, siendo de la siguiente manera:

Tabla I

Tamaño de las empresas

TAMAÑO DE LA EMPRESA	NÚMERO DE EMPLEADOS	VENTA ANUAL EXPRESADA EN SALARIO MÍNIMO
Microempresa	1 - 10	1 – 190
Pequeña empresa	11 – 80	191 – 3,700
Mediana empresa	81 - 200	3,701 – 15,420
Gran empresa	Mayor de 201	15,421

Fuente: Elaboración propia.

2.3.2 Según el sector económico

Las empresas pueden clasificar en:

1. Primarias o extractivas: Son las que se dedican a la explotación de los recursos naturales. Dentro de estas empresas se pueden mencionar, agrícolas, pesqueras, y mineras, entre otras.
2. Secundarias o de transformación: Son las que transforman la materia prima, también se les conoce con el nombre de industrias, su fin final es la obtención de bienes o productos que son utilizados para la satisfacción de

las necesidades primarias. Podemos mencionar las empresas industriales y de construcción.

3. Terciarias o de servicios: Son las que se dedican a la prestación de servicios. Dentro de estas podemos mencionar telefonía, transporte de personas o bienes, y la prestación en sí de servicios profesionales.

2.3.3 Según su área geográfica

En función del ámbito geográfico donde las empresas realizan su actividad, se pueden dividir en locales nacionales, que son las empresas que venden sus productos o prestan sus servicios en un área o país determinada. Las empresas internacionales o multinacionales son las que operan en varios países.

2.3.4 Según su formación mercantil

En Guatemala, la formación de empresas o sociedades mercantiles lo estipula el Código de Comercio Decreto No. 2-70; y se clasifican de acuerdo su capital y personería que cada pueda tener,

ya sean individuales o jurídicas. Tal como se muestra a continuación:

Tabla II

Sociedades Mercantiles en Guatemala

SOCIEDAD	IDENTIFICACIÓN	RAZÓN SOCIAL	RESPONSABILIDAD	APORTE
Sociedad Colectiva	Es la que existe bajo una razón social y en la cual todos los socios responden de modo subsidiario, limitada y solidariamente de las obligaciones sociales.	Se forma con el nombre y apellido de uno de los socios, o con el apellido de dos o más de ellos, agregando la leyenda obligatoria de: y Compañía Sociedad Colectiva, leyenda que podrá abreviarse: y Cía. S. C.	Exime a los socios de la responsabilidad ilimitada y solidaria, no produciendo efecto con un tercero.	Su aporte se rige por las disposiciones generales de las sociedades mercantiles.
Sociedad en Comandita Simple	Es la compuesta por uno o varios socios comanditados que responden en forma subsidiaria, ilimitada y solidaria de las obligaciones sociales y por o varios socios comanditarios que tienen responsabilidad limitada al monto de su aportación.	Se forma con el nombre de uno de los socios comanditados o con los apellidos de dos o más, agregando obligatoriamente la leyenda: y Compañía, Sociedad en Comandita, pudiéndose abreviarse: y Cía. S. en C.	La responsabilidad es limitada al monto de su aportación.	La aportación es en efectivo al constituirse la sociedad.
Sociedad de Responsabilidad Limitada	Es la compuesta por varios socios que están obligados al pago de sus aportaciones.	La razón social se formará con el nombre completo de uno de los socios o con el apellido de dos o más de ellos. En ambos casos es obligatorio agregar la palabra Limitada o la leyenda: y Compañía Limitada, las que podrán abreviarse: Ltda. O Cía. Ltda.	Por las obligaciones sociales responde únicamente el patrimonio de la sociedad y, en su caso, la suma que a más de las aportaciones convenga la escritura social.	La aportación es en efectivo al constituirse la sociedad.
Sociedad Anónima	Es la que tiene capital dividido y representado por acciones.	Puede formarse libremente con el agregado obligatorio al final de: Sociedad Anónima, abreviándose, S. A.	La responsabilidad de cada accionista está limitada al pago de las acciones que hubiera suscrito.	Los aportes de los socios pueden ser en efectivo o en especie.
Sociedad en Comandita por Acciones	es aquella en la cual uno o varios socios comanditados responden en forma subsidiaria, ilimitada y solidaria por las obligaciones sociales y uno o varios socios comanditarios.	Se forma con el nombre de uno de los socios comanditados o con los apellidos de dos o más de ellos, si fueren varios, y con el agregado obligatorio de la leyenda: y Compañía Sociedad en Comandita por Acciones, la cual podrá abreviarse: y Cía., S.C.A.	La responsabilidad limitada al monto de las acciones que han suscrito.	

Fuente: *Elaboración propia.*

2.4 Definición empresas industriales

Una empresa industrial es aquella que se dedica a la extracción y/o transformación de materia prima en bienes terminados para el consumo. Así, estas empresas son las encargadas de llevar a cabo el proceso industrial que transforma y elabora los productos finales. (Grudemi, 2019)

2.5 Clasificación de las empresas industriales

Las empresas industriales se clasifican según la actividad que desarrollan, pudiendo ser extractivas, son las que obtienen la materia prima en forma bruta para luego ser transformada o vender. Y las empresas manufactureras, que son las que transforman la materia proveniente del trabajo de extracción de las empresas del primer grupo, su finalidad es la fabricación del producto o bienes para el consumo humano. (Grudemi, 2019)

2.6 Características de las empresas industriales

Dentro de las principales características que generalmente tienen las empresas industriales se puede mencionar:

1. Son entidades especializadas en procesos productivos.
2. Son generadoras de empleo para personas y otras empresas.
3. Pueden manejar una producción a gran escala, tanto nacional como internacional.
4. Trabajan con procedimientos y procesos de producción estándar para mantener o aumentar el rendimiento.
5. Las actividades de producción se desarrollan en línea o en serie, mediante el uso de máquinas diseñadas especialmente para generar procesos y productos de forma continua. (Grudemi, 2019)

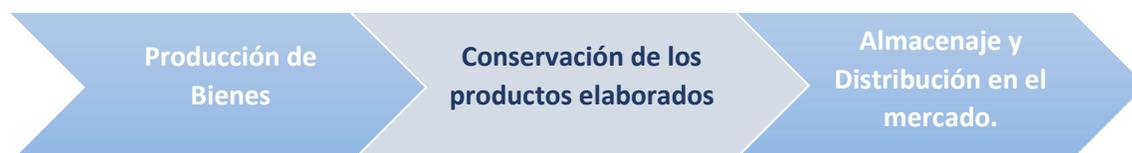
2.7 Función de las empresas industriales

La función esencial de las empresas industriales es la de transformar materia prima en productos terminados o semiterminados, para poder ser comercializados.

Dentro de las actividades que desarrollan las empresas industriales se puede mencionar:

Figura 2

Actividades empresas Industriales



Fuente: *Elaboración propia*

2.8 Industria alimentaria

Dentro del sector manufacturero, la producción de alimentos representa elevados niveles de la actividad económica, tanto en países desarrollados como en vías de serlo. Esta rama es la principal fuente de empleo. La industria alimentaria está compuesta por actividades muy diversas en términos de organización, agentes productivos, tecnología, procesos y escalas de producción.

“Se define como el conjunto de actividades de transformación de bienes agropecuarios en productos alimenticios de consumo humano y animal.” (CEPAL, 1990).

“La industria alimentaria es la que lleva a cabo las fases de la cadena alimenticia. Es decir, se encarga de transformar materia prima de origen animal y vegetal en alimentos que se llevaran al mercado para el consumo directo”. (Westreicher, 2020).

“La industria alimentaria es de suma importancia en el mundo moderno, permitiendo que las personas puedan contar con una oferta constante de alimentos y así poder satisfacer sus necesidades básicas”. (Westreicher, 2020).

2.9 Procesos de la industria alimentaria

Según la revista economía y finanzas, en su artículo publicado de industria alimentaria, indica el proceso básico que se lleva a cabo en las industrias alimentarias. Siendo el siguiente: (Etece, 2021).

Tabla III

Proceso Industrial



Fuente: Elaboración propia

2.10 Importancia de la industria alimentaria

“La industria alimentaria ofrece buenas posibilidades de inversión, debido a la infraestructura que se ha desarrollado a su alrededor. El sector de la elaboración de alimentos y bebidas representa el 11.3% del producto interno bruto, convirtiendo esta industria en una de las más importantes del país”. (Jareño, 2016)

Por su localización, Guatemala ofrece un acceso rápido a Estados Unidos, Canadá, México y los países de la zona central americana. El país cuenta con puertos eficientes

que generan tráfico tanto en el Pacífico como el Atlántico. En esta línea, a pesar de sus condiciones socioeconómicas, Guatemala ha adaptado altos avances tecnológicos en toda su industria, alcanzando los más altos estándares requeridos por los principales mercados internacionales.

Es por ello la importancia de desarrollar la industria alimenticia en Guatemala, ya que la misma se distribuye en el territorio nacional, así también en el territorio internacional, de la mano con esto, la industria es fuente de empleo para muchos guatemaltecos, puesto que empresas multinacionales desarrollan sus procesos productivos en el país, dando oportunidades laborales a los guatemaltecos quienes buscan satisfacer sus necesidades esenciales.

2.11 Elementos de una industria alimentaria

Socios o accionistas: Son las personas dueñas del capital de trabajo, pudiendo ser acciones, efectivo o bienes materiales; los cuales son de beneficio para que la empresa lleve a cabo sus actividades y pueda tener un negocio en marcha y rentable para los socios.

Bienes materiales: Lo constituyen los edificios y oficinas donde realizan las negociaciones con clientes y proveedores; las plantas de producción, donde realizan la transformación de materia prima en producto terminado y este pueda llevarse tanto al mercado nacional como internacional.

Materia prima: Constituyen el conjunto de ingredientes que son necesarios para llegar a cabo el proceso de transformación a través de un proceso productivo, con el cual se espera obtener un bien de consumo.

Capital Humano: Representa al conjunto de personas que intervienen en el proceso productivo de bienes y servicios, así también son los que ejecutan todas las actividades

de comercialización de los productos que la empresa fabrica, para ser llevados al mercado.

2.12 Marco legal aplicable en la empresa de alimentos

Toda empresa que desee realizar actividades comerciales en el territorio de Guatemala debe de formalizarse mediante la inscripción que la ley establece, de acuerdo con el tipo de empresa y del giro de esta. Dentro de la documentación que debe de presentar la empresa para inscribirse está: escritura de constitución; patente de comercio, patente de sociedad y número de identificación tributaria.

Así también debe de inscribirse ante la Superintendencia de Administración Tributaria, para poder cancelar los impuestos de acuerdo con el régimen al que será inscrito.

Ante el Seguro Social debe de inscribirse como patrono, para poder presentar planillas de IGSS y que sus trabajadores puedan gozar de los beneficios en las periféricas con que cuenta.

De acuerdo con ello, dentro de la legislación aplicable para todas las empresas inscritas a nivel nacional se puede mencionar:

Tabla IV

Marco Legal aplicado en las empresas de alimentos

LEGISLACIÓN	CARACTERÍSTICA
Constitución Política de la República de Guatemala.	Ley fundamental de Guatemala, en ella se garantiza la propiedad privada como un derecho a la persona, se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo.

Decreto Número 2-70, Código de Comercio y sus Reformas.	<p>En él establece quienes son comerciantes y clasifica a las empresas de acuerdo con la actividad que realicen.</p> <p>Obliga a utilizar libros contables a todas las empresas, dentro de los cuales se puede mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Libro diario ● Libro de Inventarios ● Libro mayor o centralizado ● Libro de Estados Financieros
Decreto Número 27-92, Ley del Impuesto al Valor Agregado y sus reformas.	Con este impuesto se gravan los bienes y servicios que las empresas prestan, siendo el impuesto de 12% sobre la base imponible.
Decreto Número 26-92, Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus reformas.	<p>Se establece un impuesto que grava la ganancia o utilidad obtenida mediante la realización de una actividad.</p> <p>Así también grava las rentas de trabajo que corresponde un rango de: a) Q. 0.01 a Q. 300,000 no tiene importe fijo y el porcentaje a aplicar es del 5%.</p> <p>b) Renta de Q. 300,000, con un importe fijo de Q. 15,000.00, se aplica el 7% de descuento.</p>
Decreto Número 73-2008, Ley del Impuesto de Solidaridad y sus reformas.	Este impuesto grava la realización de actividades mercantiles o agropecuarias. Trimestralmente, se calcula el impuesto aplicando un 1% sobre la cuarta parte de los activos o bien los ingresos brutos.
Decreto Número 37-92, Ley del Impuesto de timbres fiscales y del papel sellado especial para protocolos y sus Reformas.	Grava los contratos que la empresa realiza con terceros, tomando en cuenta una tarifa del 3%.
Decreto Número 6-91, Código Tributario y sus Reformas.	Se rigen las relaciones jurídicas que se originan de los impuestos aplicados.

	También establece las faltas o infracciones por el incumplimiento de las obligaciones de las empresas.
Decreto Número 14-41, Código de Trabajo y sus Reformas.	En este se regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores. Se establece los lineamientos de contratos de trabajo, las terminaciones laborales, vacaciones, jornadas de trabajo.
Decreto Número 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus Reformas.	En este se establece que el patrono tiene la responsabilidad de inscribirse ante el Seguro Social, cuando disponga de más de 3 colaboradores.
Decreto Número 76-78, Ley Reguladora de la prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado y sus Reformas.	Establece las fechas en que debe de cancelarse la prestación, para su cálculo se debe de considerar que abarca del 01 de diciembre de un año al 30 de noviembre del siguiente año.
Decreto Número 78-89, Ley de Bonificación Incentivo para el Sector Privado y sus Reformas.	En esta se establece que todos los patronos tienen la obligación de cancelar Q. 250.00 en concepto de bonificación incentivo que será cancelado junto con el salario devengado.

Fuente: Elaboración propia

2.13 Contrato de trabajo

En la legislación laboral guatemalteca se define al contrato de trabajo de la siguiente manera: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. (Código de Trabajo de Guatemala, 1961).

El contrato de trabajo contiene elementos esenciales, tanto de existencia como de validez, que lo hacen plenamente identificable ante otros tipos de contrataciones, tales como los contratos de obra o empresa, de servicios profesionales, entre otros.

De la celebración de un contrato de trabajo se generan derechos y obligaciones, estipulados por disposición de las partes contratantes (empleador y trabajador) o bien por ministerio de ley, y el incumplimiento o inobservancia de estos trae como consecuencia la terminación de la relación de trabajo, llevando implícito el ocasionar daños y perjuicios a una de las partes.

A partir del momento en que se comienza la prestación de los servicios, materiales o intelectuales, por parte del trabajador, se tiene por iniciada la relación, aún no se haya celebrado un contrato de trabajo entre las partes, lo que implica la aplicación y observancia de los derechos mínimos establecidos en las leyes laborales, brindando desde este momento, protección preferente a la persona del trabajador, proporcionándole una vida decorosa, independientemente de la causa o el acto que dio origen a la relación de trabajo. De lo anterior se logra determinar que puede existir una relación de trabajo sin contrato de trabajo, pero no puede existir un contrato de trabajo sin relación de trabajo. (Vargas, 2015).

2.14 Elementos del contrato de trabajo

Respecto a la realización de un contrato de trabajo, deben existir la figura de los trabajadores y patronos. Según el Código de Trabajo, se entiende como trabajador, a toda personal individual que presta a un patrono los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Como patrono se conoce a las personas individuales o jurídicas que utilizan los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

2.15 Clases de contrato de trabajo

Para formalizar una relación laboral empleado – patrono, debe de existir un contrato de trabajo, los cuales pueden ser:

- a. Contrato por tiempo indefinido: Es el documento donde no se estipula fecha para su terminación laboral.
- b. Contrato a plazo fijo: En este contrato se establece la fecha de terminación de la relación laboral, o bien la finalización de la obra, que dará la pauta a la finalización de este.
- c. Contrato por obra determinada: la relación laboral finaliza cuando se concluyen los trabajos en la obra, tomando en cuenta el resultado del trabajo.

2.16 Características de los contratos de trabajo

Dentro de las características que posee un contrato de trabajo se pueden mencionar:

- a. Bilateralidad: Se constituye con dos o más declaraciones de voluntad.
- b. Consensual: Porque ambas partes convienen los lineamientos del contrato.
- c. Conmutativo: Porque los beneficios de ambas partes están definidos.
- d. Principal: Porque no necesita de ningún otro contrato para nacer a la vida jurídica.
- e. Oneroso: Porque ambas partes reciben un beneficio recíproco.

2.17 Relación laboral

“Las relaciones laborales son comunicaciones sociales que están basadas en un acuerdo celebrado entre un empleado y un empleador, por el cual el primero se compromete a realizar algún trabajo por un honorario garantizado por el segundo. Este tipo de interacción debe llevarse a cabo de acuerdo con las leyes establecidas por el Estado. Es importante destacar que, tanto una persona física como una entidad legal pueden actuar como empleadores”. (Universidad Internacional Del Talento, 2020)

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

Al respecto de la relación de trabajo, el artículo 19 del Código de Trabajo, establece que para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente; de lo que se desprende que no contrato individual de trabajo y relación laboral son dos cosas distintas, ya que para que exista el contrato de trabajo, es requisito indispensable que se inicie la relación de trabajo, es decir, la prestación del servicio, caso contrario no existe contrato de trabajo más, sin embargo, una relación de trabajo se prueba con la prestación misma del trabajo, aunque no se haya celebrado un Contrato Individual de Trabajo.

La relación laboral se considera entre el patrono y empleador, entre gerentes y subordinados, entre trabajadores y otros empleados y entre dirección y personal. El tiempo que dura una relación laboral va a depender lo que estipule el contrato celebrado entre trabajador-patrono, pudiendo ser por tiempo definido o bien indefinido, que por lo regular son los términos que más aplican en los contratos de trabajo.

2.18 Terminación de los contratos de trabajo

El Código de Trabajo en su artículo 76 regula que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

La terminación del contrato de trabajo se da con el cese de la relación laboral entre patrono y trabajador. La terminación laboral puede darse por las siguientes formas:

- a. Por voluntad de una de las partes. Generalmente, las partes no toman provisiones en cuanto a la duración del contrato de trabajo; simplemente se ponen de acuerdo sobre las condiciones de este, y dan comienzo a su ejecución, sin determinar hasta cuando permanecerán ligados, y por lo mismo en cualquier momento deciden darle fin, la terminación del contrato celebrado sin un plazo, plantea uno de los problemas más apasionantes del derecho del trabajo. El contrato celebrado en estas condiciones puede terminar unilateralmente, en cualquier momento, por voluntad de una u otra de las partes.
- b. Por mutuo consentimiento: Hay manifestación de voluntad por parte de los sujetos de la relación contractual para dar por extinguido el vínculo existente, si ambas partes se ponen de acuerdo para la extinción de sus relaciones, ningún impedimento puede existir para proceder de esa manera, es común que ocurra en todos los contratos, el mutuo consentimiento de las partes.
- c. Por causa imputable a una de las partes: Es un acto unilateral de voluntad de uno de los sujetos contractuales para dar por concluida la relación de trabajo, y puede darse por falta de cumplimiento de la obligación derivada del contrato, y por falta de consideración que debe guardársele al trabajador o al patrono durante la relación laboral. Al darse el incumplimiento de las obligaciones previstas en nuestro ordenamiento laboral, facultan tanto al empleado como al empleador para cesar efectivamente la relación contractual que les unía.
- d. Por disposiciones de la ley, la relación laboral puede terminar por muerte del trabajador. En el supuesto que esto se dé, si el trabajador en el momento de su deceso no gozaba de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por alguna razón, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite

máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.

O bien puede darse por fuerza mayor o el caso fortuito: La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan, como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes razones:

- a. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato;
- c. Por mutuo consentimiento; y
- d. Cuando se dé por terminado el contrato laboral sin que haya vencido el período de prueba.

2.19 Rol de recursos humanos en el proceso de jubilación del personal

Tal como lo indica Bizneo, es su artículo publicado en la sección de Gestión de Personal; “El área de Recursos Humanos cumple una función esencial para gestionar el talento en las empresas. Es por eso por lo que su funcionamiento se encuentra en permanente cambio para responder a las nuevas realidades laborales. En la actualidad, el área de recursos humanos se prepara para asumir un nuevo rol.

Este nuevo rol consiste en convertirse en socio estratégico del negocio, estar enfocado en los objetivos de la compañía y con ello trabajar de la mano con todas las áreas, dando el apoyo que necesite y ejecutando los proyectos que las empresas traen para ser más competitivos en el mercado.

Con el paso de los años, las empresas han cambiado, se han innovado y así también, el área de recursos humanos tiene nuevas tendencias para llevar a cabo su labor dentro de la organización.

Dentro de las principales tendencias se pueden mencionar:

- a. Digitalización del área de Recursos Humanos: la digitalización es la tendencia más general y la que posibilita la consecución del resto de retos del departamento de recursos humanos. La digitalización es sinónimo de una mejor comunicación con el empleado y una mayor eficiencia en la gestión de tareas, muchas veces rutinarias, pero no por ello menos relevantes para la operatividad de la empresa.
- b. Nuevos modelos de liderazgo: los nuevos entornos laborales requieren de nuevos modelos de liderazgo. Los líderes deben dominar las nuevas tecnologías, gestionar equipos a distancia y alternar diferentes estilos de liderazgo para mantener elevada la productividad.
- c. Menor carga burocrática, mayor participación en la estrategia empresarial: es uno de los cambios más revolucionarios, por cuanto reduce considerablemente la carga de trabajo en uno de los frentes tradicionales del área de recursos humanos y aumenta la participación de estos profesionales en la toma de decisiones estratégicas.
- d. Diversidad e inclusión desde el área de Recursos Humanos: es, al mismo tiempo, una tendencia en curso y un reto que dista de haber sido superado. La diversidad es una de las características básicas de las sociedades actuales y no tendría sentido que las empresas trataran de funcionar al margen de esta realidad. Contar con diferentes perfiles profesionales, incluyendo múltiples nacionalidades, religiones, culturas o capacidades, puede ser un poderoso factor de enriquecimiento personal y profesional para toda la plantilla.
- e. Mejorar la experiencia del empleado: es la conocida como consumerización, una filosofía de gestión del capital humano que busca

aplicar en el trato con los empleados los mismos criterios que rigen las relaciones con los clientes.

- f. Implementar la labor social: buscar los mecanismos de ayuda a los colaboradores, ya que son considerados como el activo más importante en la empresa, buscando su bienestar físico y laboral.

Con la era de la digitalización, la empresa de alimentos busca ser más competitiva en el mercado, logrando ser más eficiente en sus procesos productivos. Lo que la ha llevado a considerar el cambio de maquinaria, visualizando maquinaria que su funcionamiento es más automatizado en la que se pone en práctica la autonomía, ya que muchas de ellas pueden funcionar sin apoyo del factor humano.

En este sentido, es donde se necesita la intervención del área de recursos humanos, donde puedan generar estrategias de retiro voluntario de la compañía para el personal que tienen más de 25 años de laborar en la empresa.

2.20 Requisitos ante el seguro social para jubilarse

En la actualidad muchas personas que optan por retirarse del área productiva prefieren hacerlo en las organizaciones donde laboran, en la cual tengan la posibilidad de optar por indemnización por tiempo, servicio, monto que les servirá para satisfacer sus necesidades básicas y puedan descansar.

Muchas de estas personas optan por no hacer trámites ante el seguro social, y esto por lo engorroso del proceso, ya que actualmente el trámite se lleva alrededor de 24 a 36 meses.

Las personas que optan por jubilarse ante el seguro social tienen derecho a pensión por el riesgo de vejez, debiendo de cumplir con las condiciones siguientes:

- a. Tener acreditado un mínimo de 240 meses de contribución al Programa de IVS

- b. Haber cumplido la edad mínima de 60 años. (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, s.f.)

Para poder realizar este trámite, deben de presentar documentos donde conste que hayan completado los 240 meses de contribución, mediante cartas laborales donde indique fecha de relación laboral y datos del número patronal de cada una de las empresas donde se prestó los servicios.

3. METODOLOGÍA

3.1 Definición del problema

A nivel mundial se tiene un gran desafío derivado de la globalización, dentro de estos se pueden mencionar: la revolución tecnología y proteger el medio ambiente. La era digital puede ser una época de desafíos para las empresas, en la cual para ser competitivas en el mercado deben de automatizarse en todos los procesos que realicen, logrando autonomía en la mayoría de ellos.

La empresa de estudio, al poner en práctica la automatización, habría puesto de trabajo que se eliminarían, y otros que habría que reubicar al personal. Con esta acción se estaría implementando la estrategia de responsabilidad social dentro de la empresa, el cual consiste en el plan de retiro voluntario, que abarca al personal antiguo que lleva más de 25 años de laborar en la empresa, en el cual se desarrollará una agenda con las personas en etapa de prejubilación, que oscilan entre las edades de 57 a 65 años, donde se pueda dar acompañamiento y seguimiento al personal que opte por este plan, dándoles a conocer los pasos a seguir para poderse jubilar y así, puedan gozar de manutención por parte del seguro social. Adicional a ello, tendrían el beneficio que la empresa ofrece en cancelar indemnización por los años de servicio y bono por antigüedad de acuerdo con los años que tenga de servicio dentro de la empresa.

Con ello se logrará, incentivar el retiro voluntario del personal y así poder tener posiciones vacantes que pueden ser ocupadas con personal joven que tenga conocimiento y estudio referente a cada puesto de trabajo y así lograr eficacia y eficiencia en la operación, minimizando tiempo muerto en las actividades.

Derivado de lo anteriormente expuesto, se hace la siguiente pregunta ¿Cuáles son las causas principales por qué la empresa no cuenta con un plan de retiro voluntario para el personal operativo en edad de jubilación del área de producción?

3.2. Delimitación del problema

3.2.1. Ámbito geográfico

Departamento de Guatemala, ciudad de Guatemala.

3.2.2. Ámbito institucional

El estudio se realizará en una empresa dedicada a la producción y comercialización de productos alimenticios tipo snacks.

El nombre de la empresa no se citará por reserva de confidencialidad.

3.2.3. Ámbito personal

1. Personal del área de Manufactura: Es el personal responsable del proceso de transformación de materia prima en producto terminado para el consumo humano. En el cual intervienen las áreas de producción, mantenimiento, control de calidad, bodega de materia prima y bodega de producto terminado, seguridad alimentaria y seguridad industrial.
2. Personal del área de Recursos Humanos: Son las personas encargadas de gestionar los procesos relacionados con los colaboradores de la empresa.

3.2.4. Ámbito temporal

Período de 1 año (agosto del año 2021 a julio del año 2022).

3.3 Objetivos de la Investigación

3.3.1 Objetivos Generales

Analizar las causas principales por qué la empresa no cuenta con un plan de retiro voluntario para el personal operativo en edad de jubilación.

3.3.2 Objetivos Específicos

- 1 Diagnosticar la cantidad de personal operativo del área de manufactura que se encuentre en etapa de jubilación.

- 2 Definir una política que le permita al departamento de recursos humanos la adopción y aplicación del plan de retiro.
- 3 Definir el modelo del plan de retiro voluntario para el personal operativo, que vayan de la mano con los objetivos estratégicos del departamento de recursos humanos.

3.4 Método de Investigación

Para llevar a cabo el desarrollo de la investigación de la propuesta del plan de retiro voluntario para el personal operativo de la planta de producción en una empresa de alimentos, se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos que fueron determinantes en el alcance del tema de estudio.

3.5 Tipo de Investigación

La investigación tiene como objetivo el análisis de factibilidad de contar con una propuesta de plan de retiro voluntario, que aplique para todo el personal operativo de la planta de producción en una empresa de alimentos. La metodología que se utilizó es la investigación descriptiva transversal.

Investigación descriptiva, ya que en el marco teórico se describe la reseña y características de las empresas, empresas industriales y finaliza con las empresas de alimentos, que es el objeto de estudio. Investigación seccional o transversal porque se estudia la población del área de producción de la empresa de alimentos, tomando una muestra por la edad del personal, que abarca desde los 60 años.

3.6 Alcance de la Investigación

El desarrollo de la investigación tiene como fin la realización de un análisis comparativo entre la edad promedio laboral y la edad promedio de jubilación en Guatemala. En el cual se tiene establecido crear un plan de retiro voluntario para el personal en edad de jubilación.

El alcance de la investigación es para el personal operativo mayor de 60 años que labora en planta de producción en una empresa de alimentos, para la realización de la propuesta se analizará la información proporcionada de un año, que va de agosto 2021 para julio 2022.

3.7 Técnicas utilizadas en la investigación

Las técnicas que se utilizarán para llevar a cabo la investigación serán:

1. De campo:
 - a. Observación: Técnica que consiste en observar al objeto de estudio, en la cual se realizan anotaciones para su posterior análisis. Esta técnica será utilizada para confirmar las tareas que realizan las personas mayores de 60 años en la planta de producción, para luego compararla con las variables que serán de utilidad, en la realización del plan de retiro voluntario.
 - b. Entrevista: Diálogo entablado con el personal de recursos humanos de la empresa de alimentos, para así saber la estrategia que tiene la empresa en cuanto al retiro voluntario del personal en edad de jubilación. Esta técnica permitirá al investigador obtener información importante con respecto al tema jubilación laboral. Esta entrevista está comprendida por 11 preguntas relacionadas con temas de jubilación de personal y las estrategias que la empresa tiene contemplado implementar por medio del área de recursos humanos.

- c. Cuestionario: Es una de las técnicas más comunes utilizadas al momento de búsqueda de información, esto debido a su practicidad y rapidez. Esta técnica fue puesta en práctica con el personal que labora en la planta de producción, utilizando preguntas cerradas para que sea más ágil su llenado. El mismo cuenta con un total de 13 preguntas relacionadas con temas de jubilación laboral. Las mismas fueron trabajadas por medio de un formulario digital en línea llamado Google Forms, en el cual se obtuvieron las respuestas de los colaboradores.

2. Documental:

Análisis documental: Será por medio de fuentes bibliográficas, que sean de utilidad para la realización de la investigación, estos pueden ser libros, tesis, folletos, revistas, artículos, páginas web; que permitan, la recopilación de información para utilizarlo como soporte en la realización del plan de retiro voluntario para el personal.

3.8 Población y muestra

Para llevar a cabo el estudio, se centrará en el personal operativo que labora en el área de planta de producción en la empresa de alimentos, los cuales conforman cuatro turnos en la empresa, trabajando 24/7.

Siendo la población siguiente:



Del total de la población, se extrae una muestra, la cual corresponde al personal mayor de 60 años, y que posea más de 25 años de laborar en la empresa.

CLASIFICACIÓN	TOTAL COLABORADORES
Personal excede 60 años edad	104
Personal excede 25 años de antigüedad	109

3.9 Estadística

La presentación de los resultados obtenidos del estudio de campo realizado en la empresa de alimentos se realizará por medio de tablas gráficas donde se pueda observar las respuestas de los colaboradores con base al cuestionario utilizado.

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La elaboración del presente capítulo facilito de discusión de los resultados de la investigación en consideración de los aspectos históricos de las empresas industriales, potenciando las habilidades de los empleados con la asignación de tareas estratégicas, fomentando el control y manejo de recurso humano.

Cabe recalcar que el código de comercio de la República de Guatemala, en el artículo 655, cataloga a las empresas como el conjunto de trabajo para ofrecer al público con el propósito de lucro y de manera sistemática la prestación de bienes y servicios. De acuerdo al acuerdo gubernativo 211-2015, las empresas se pueden clasificar de acuerdo al sector económico, dentro de la cuales se mencionan el sector agrícola, pesquera, minera, entre otros.

Por otro lado, se clasifican según el área geográfica, generalmente, los comercios se encuentran limitados en locales nacionales en determinados territorios. También las operaciones de las empresas a nivel internacional, al igual que la formación mercantil de acuerdo con el código de comercio. En el Decreto N 270, en la clasificación en cuanto a la capital y personería.

Ahora bien, las empresas industriales, generalmente, implementan la extracción y transformación de materia prima en cuanto a la clasificación y características, así como las funciones de las industrias.

Así mismo, la industria alimentaria, representa niveles elevados de actividad económica en conjunto de los procesos que implementa a fin de proporcionar altos estándares de calidad, por ello, los elementos esenciales de la empresa alimentaria, iniciando con socios o accionistas, bienes y materia prima, también el capital humano forma parte de la estructura organizacional.

Respecto al marco legal aplicable en la empresa de alimentos, se mencionan las siguientes consideradas relevantes para dar sustento a la temática seleccionada.

La constitución política de la república de Guatemala, en el cual se reconoce la libertad de industria de comercio de trabajo.

Decreto Número 2-70, código de comercio y sus reformas, indica la obligación de utilizar el libro diario, libro de alveario, libro mayor o centralizad, libro de estado financiero.

También se menciona el Decreto Número 73-2008, ley de impuesto de timbres fiscales y del papel sellado especial para protocolos y sus ramas, Este protocolo grava los controles que la empresa realiza con terceros, con una tarifa del 3%.

Decreto Número 14-41, código de trabajo y sus reformas, indica los lineamientos de trabajo, vacaciones y jornadas de trabajo.

Mientras tanto, el contrato de trabajo recibir distintas categorías como individual, colectivo, por tiempo indefinido, plazo fijo o por obra terminada, conteniendo las condiciones adecuadas por parte del patrono que desea plasmar en el contrato.

Decreto Número 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus Reformas.

Decreto Número 76-78, Ley Reguladora de la prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado y sus Reformas.

Decreto Número 78-89, Ley de Bonificación Incentivo para el Sector Privado y sus Reformas.

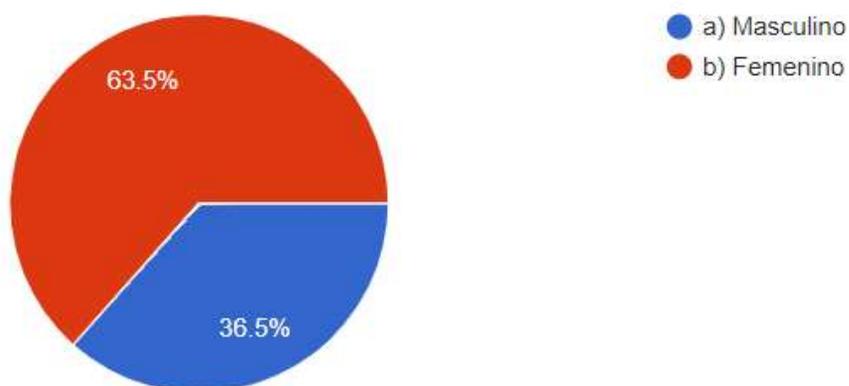
Dentro de las principales características de los contratos de trabajo se menciona el aspecto bilateral, consensual, conmutativo, principal, a fin de establecer una relación laboral o bien terminar el mismo. Por otro lado, el recurso humano en el proceso de jubilación requiere el cumplimiento de requisitos ante el seguro social, como el certificado de un mínimo de 240 meses en el programa de IVS, cumplir con la edad mínima de 60 años, según el Instituto guatemalteco de seguridad social.

4.1 Información obtenida por medio de cuestionario

Los participantes en el censo fueron 104 colaboradores del área operativa de la planta de producción, en el cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 3

Sexo



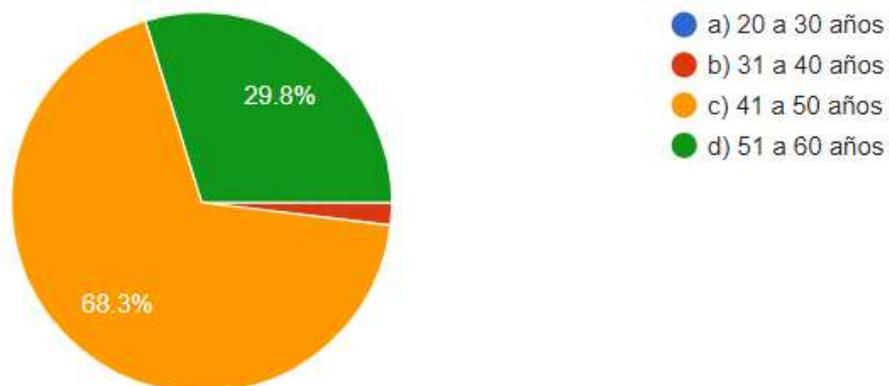
Nota: Censo al personal operativo del área de producción aplicado durante el mes de junio del año 2022

Como se puede observar en la figura 1, de los colaboradores censados en la empresa objeto de estudio, predomina el personal femenino, llegando a un 64%; esto se debe a

que en el área de operaciones la actividad que predomina es empaque, y en esta el 95% de su personal es de género femenino, ya que en la misma no se realizan actividades donde implique esfuerzo físico. El personal masculino abarca un 36%, los cuales a nivel laboral se encuentran distribuidos en las áreas de mantenimiento, control de calidad, seguridad alimentaria, bodega de materia prima y bodega de producto terminado.

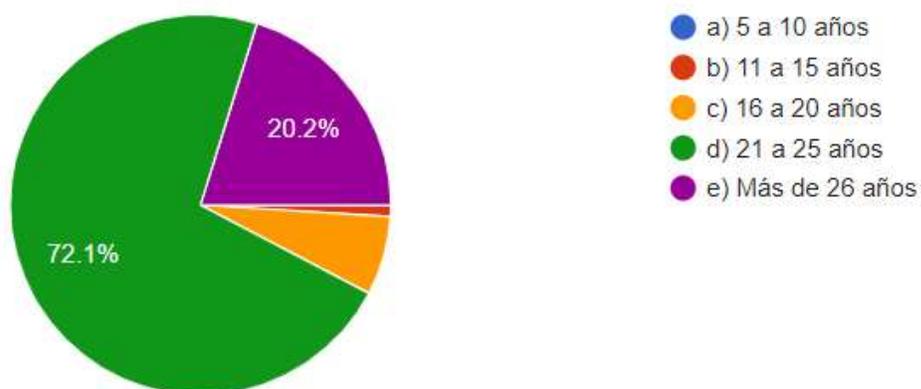
Figura 4

Edad



Nota: Censo al personal operativo del área de producción aplicado durante el mes de junio del año 2022

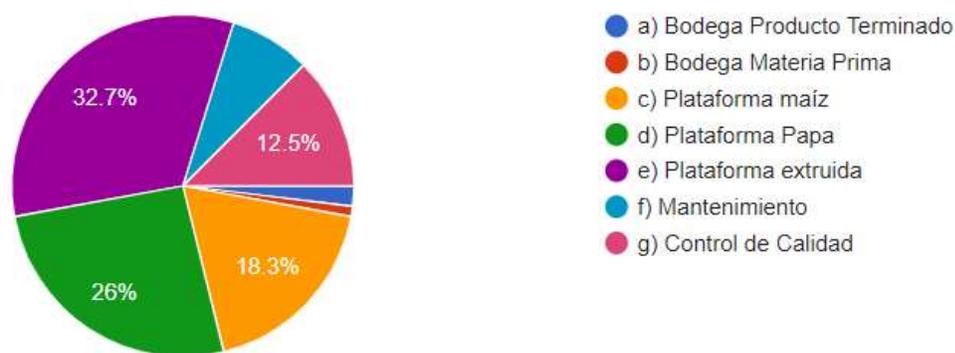
Los resultados obtenidos en la Figura 4, se puede observar que en la empresa el personal censado predominante oscila entre las edades de 41 a 50 años, representando un 68% del personal que, por la edad, se podría iniciar con pláticas informativas con respecto a planes de retiro voluntario que ofrece el seguro social. El personal, que oscila entre las edades de 51 a 60 años, representa un 30% del total de la muestra censada; personal con el que se podría dar seguimiento e información con respecto a planes de retiro, tanto los que ofrece el seguro social, como planes que tenga a bien ofrecer la empresa objeto de estudio en un futuro.

Figura 5**Antigüedad Laboral**

Nota: Censo al personal operativo del área de producción aplicado durante el mes de junio del año 2022

De acuerdo con datos obtenidos mediante censo, se logró establecer la antigüedad laboral con que cuenta el personal en el área de operaciones de la empresa de alimentos objeto de estudio, en la cual predomina el personal con antigüedad laboral de 21 a 25 años, correspondiendo un 72% de la muestra; el personal con más de 26 años de laborar en la empresa representa el 20% de la muestra. Tomando en consideración la información obtenida en censo, se constató con el área de recursos humanos la poca rotación que tiene la empresa, es por ello la longevidad laboral con que cuenta el personal del área de operaciones. Así también, este dato podría ser de importancia al momento de proponer charlas informativas en cuanto a planes de jubilación que ofrece el seguro social y algún plan que pueda proponer la empresa en un futuro.

Figura 6
Área Laboral



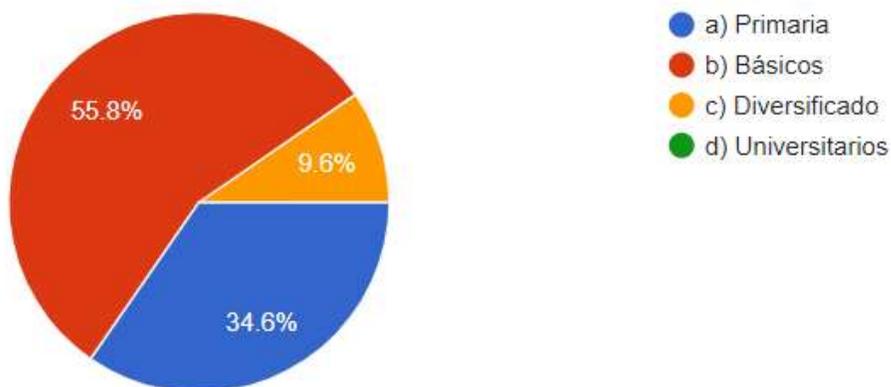
Nota: Censo al personal operativo del área de producción aplicado durante el mes de junio del año 2022

Dentro de la empresa objeto de estudio, en el área de manufactura intervienen distintos procesos productivos, en los cuales se realiza la transformación de materia prima para convertirla en producto terminado apto para el consumo humano. De los datos obtenidos, se puede observar que predomina el personal que labora en empaque, iniciando con la plataforma de extruidos, que representa un 32.7%, área que corresponde a la transformación de harinas; le sigue la plataforma de papa, con un 26%; luego se encuentra la plataforma de maíz con un 18.3% del total del personal censado. En menor porcentaje se encuentra el área de control de calidad, quienes son los encargados de velar por la inocuidad de los alimentos que se producen en la planta de producción, representado por un 12.5%. En menor cantidad se encuentra el personal que labora en las bodegas de producto terminado, bodega de materia prima y el área de mantenimiento, representando un 10.50% del total de personal censado.

Importante tomar en cuenta que la empresa objeto de estudio debe de capacitar al personal en la tareas que se realizan en el área de plataforma de extruidos, ya que esta corresponde al mayor número de personal que se encuentra en edad de jubilación y al

momento de desplegar planes de retiro, podría ser una de las áreas que se quede descubierta por falta de personal.

Figura 7
Escolaridad



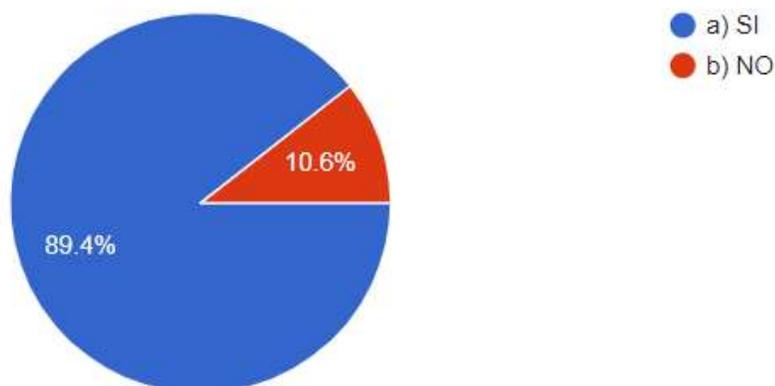
Nota: Censo al personal operativo del área de producción aplicado durante el mes de junio del año 2022

Como se puede observar en la figura 7, los colaboradores del área de operaciones de la empresa de alimentos objeto de estudio, cuenta con personal que posee diferentes niveles de estudio, resaltando el personal que cuenta con estudios del área básica, seguido por personal con estudios a nivel primaria y por último, un pequeño porcentaje de colaboradores que posee estudios de diversificado.

El nivel de escolaridad podría considerarse uno de los motivos principales de la escasa rotación laboral que posee la empresa, ya que hoy día muchas empresas en sus requisitos solicitan estudios a nivel diversificado, optando así los colaboradores a seguir laborando en el empresa.

Figura 8

Interés en conocer planes de jubilación



Nota: Censo al personal operativo del área de producción aplicado durante el mes de junio del año 2022

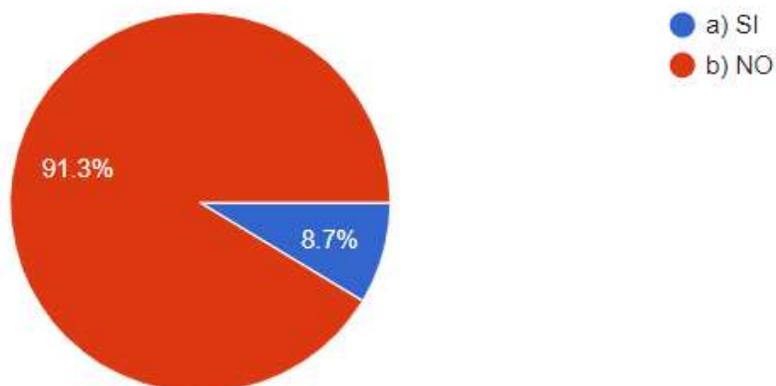
Del personal censado, un gran porcentaje está anuente a recibir información con respecto a planes de jubilación, tomando en consideración datos obtenidos de edad y antigüedad laboral, el dato desplegado de 89.4% hace sentido con los datos obtenidos en su conjunto; información que podría aprovecharse para trabajar de la mano con el área de recursos humanos y desplegar campañas informativas de beneficios de planes de jubilación que ofrece el seguro social y en su momento, algún plan que pueda ofrecer la empresa.

Figura 9
Preferencia de un plan de retiro



Nota: Censo al personal operativo del área de producción aplicado durante el mes de junio del año 2022

Para conocer a detalle los beneficios que los colaboradores esperan obtener de un plan de retiro, se propusieron 4 variables, y así poder determinar la que más se adapte a sus necesidades. Los resultados obtenidos en la investigación fueron que el personal censado prefiere optar por planes que los liquiden económicamente, pero guardando su puesto laboral; ya que no tienen intención por el momento de retirarse de la empresa. Otro grupo le llama la atención un plan de retiro en el cual reciban un monto mensual de manutención de por vida y, por último, en un porcentaje considerable se encuentra el personal que le interesa un plan de retiro que le brinde beneficios económicos para poder tener solvencia económica para ellos y sus familias. Con ello se puede observar que el fin primordial de un plan de retiro que busca el personal tiene que ver con un factor monetario que les ayude a cubrir sus necesidades.

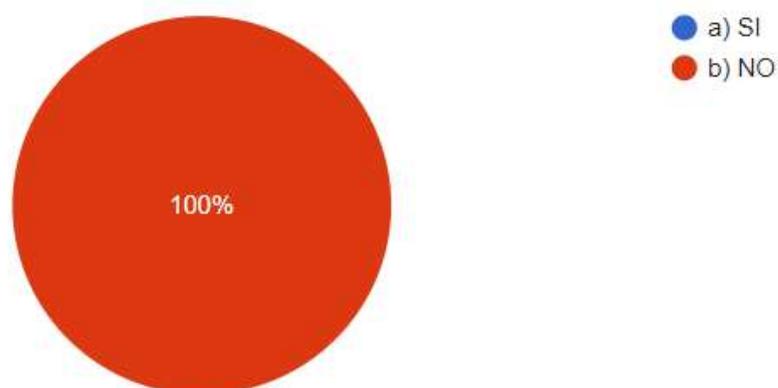
Figura 10**Conocimiento del programa del Seguro Social de Pensión por riesgo de Vejez IVS**

Nota: Censo al personal operativo del área de producción aplicado durante el mes de junio del año 2022

Llama la atención el número de personal censado, los cuales en un porcentaje considerable desconocen el programa que ofrece el Seguro Social para poderse retirar de la vida laboral, y así poder recibir una manutención de por vida, al cumplir con los requisitos de edad y cantidad de cuotas canceladas ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-. Viendo así, una oportunidad de comunicación para que el departamento de Recursos Humanos pueda impartir cápsulas informativas del proceso que debe de llevar a cabo cada persona cuando así decida iniciar su proceso de jubilación ante el IGSS.

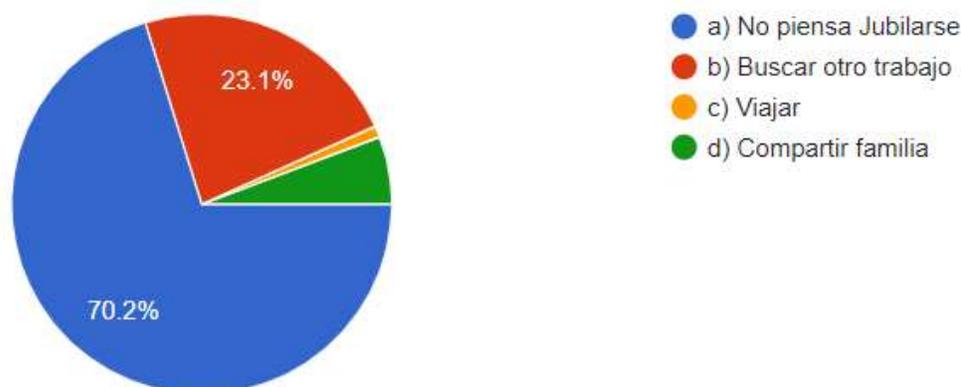
Figura 11

Conocimiento de la estrategia laboral de la empresa en planes de jubilación



Nota: Censo al personal operativo del área de producción aplicado durante el mes de junio del año 2022

Dato importante y alarmante, que evidencia la falta de comunicación que existe entre la empresa objeto de estudio y sus colaboradores. Momento que se puede aprovechar para dar a conocer los planes que la empresa tiene para sus colaboradores y así incentivar el retiro voluntario del personal en edad de jubilación. Así también podría aprovechar el área de comunicaciones, para trasladar capsulas informativas con respecto a planes de jubilación que ofrece el seguro social y el procedimiento que debe de realizar el personal que opte al mismo.

Figura 12**Futuros planes post jubilación**

Nota: Censo al personal operativo del área de producción aplicado durante el mes de junio del año 2022

Por último, para conocer un poco más de lo que piensa realizar cada colaborador al momento de decidir retirarse de la empresa, se propusieron planes post jubilación, en los cuales el 70% de la población no piensa jubilarse, el 23% considera que, al jubilarse, buscaría otra oportunidad laboral y un porcentaje menor, considera jubilarse para pasar tiempo en familia.

Datos que van muy de la mano con la antigüedad laboral, ya que existe personal con más de 26 años de laborar en la empresa, las cuales se encuentran en edad de jubilación y han optado por seguir trabajando, y no les llama la atención jubilarse; al hacerlo consideran que no son productivos, información que se confirmó con el equipo de Recursos Humanos.

4.2 Información obtenida del personal de recursos humanos

Con el objetivo de conocer la postura a nivel administrativa, se realizó entrevista estructurada con el Gerente de Recursos Humanos del área de Operaciones, quien es el encargado de velar por los colaboradores que conforman el área de operaciones en la empresa de alimentos objeto de estudios.

La entrevista consta de una serie de preguntas, de las cuales se realizó análisis en conjunto con el Gerente de Recursos Humanos, para poder conocer la estrategia que tiene la empresa en temas relacionados con planes de retiro para el personal del área de operaciones.

PREGUNTA	RESPUESTA	ANÁLISIS
1. ¿Cuántos años tiene de laborar en la empresa?	4 años	
2. ¿Qué política tiene la empresa como plan de retiro?	Actualmente, la empresa no cuenta con una política en sí de planes de retiro, únicamente el personal que así lo considera, renuncia de la empresa.	Luego de indagar con coordinadores del área de recursos humanos y el personal que labora en la empresa, se constató que la misma no cuenta con planes de retiro para el personal, ni comparten información de planes que ofrece el seguro social.
3. ¿Qué requisitos deben cumplir las personas para ser incluidas en los planes de retiro?	N/A	

4. ¿Para qué personas aplicará la política de plan de retiro?	N/A	
5. ¿Representa un costo la aplicación de una política de plan de retiro?	N/A	
6. ¿En qué le beneficiará a la organización contar con un plan de retiro?	Algunos de los colaboradores mayores, se encuentran con alguna afectación de salud, lo cual en ocasiones los imposibilita a realizar sus funciones laborales, viéndose obligados a suspenderse por el seguro social, en algunas ocasiones por períodos mayores a seis meses.	Si la empresa pudiera contar con un plan de retiro voluntario, el personal con afectación de salud podría salir de la empresa de forma voluntaria. Y así su ausencia, no se vea reflejada en gasto para la empresa, ya que esta debe de contratar a una personal temporal que pueda cubrir en el tiempo que la persona se encuentre suspendida por el seguro social.
7. ¿Cuál es la importancia para la organización tener un plan de retiro para el personal en edad de jubilación?	Considero que al momento de contar con un plan de retiro, su importancia radicará en la oxigenación de las áreas de trabajo mediante la rotación de personal, ya que en la actualidad muchas de las	El contar con un plan de retiro, se impulsaría la sana rotación del personal en el área de operaciones. Ya que al momento de tener vacantes y las mismas sean cubiertas, se podría contratar a una

	<p>tareas se realizan de forma sistematizada, con ello exige que el personal cuente con un nivel de estudio superior para poder llevar a cabo las tareas, lo cual hoy día la empresa no cuenta con personal que llene estos requisitos.</p>	<p>persona más especializada y con estudios superiores que pueda aportar a la estrategia del área de operaciones.</p>
<p>8. Actualmente, ¿Cuáles son las estrategias de la empresa para ser aplicadas al personal en edad de jubilación?</p>	<p>En la actualidad se está evaluando la aplicación o estudio de terminaciones laborales para el personal en edad de jubilación, que puedan acogerse al beneficio que brinda el seguro social.</p>	<p>Se analizará con asesores laborales la aplicación o acompañamiento al personal, para que puedan realizar el trámite ante el seguro social, dando prioridad al personal que cuente con alguna afección de salud y que por alguna razón se les imposibilite realizar sus tareas de forma normal.</p>
<p>9. ¿La empresa cuenta con un fondo monetario para ser usado en los planes de retiro del personal?</p>		
<p>10. ¿Qué acompañamiento realizará el área de recursos humanos para las personas que decidan retirarse de la empresa?</p>	<p>En conjunto con asesores laborales se creará comunicación y material para que el personal en edad de jubilación pueda conocer las alternativas que tiene y los pasos que</p>	<p>Parte del acompañamiento, sería enlistar el paso a paso que debe de realizar el personal ante el Seguro Social para iniciar con el trámite de jubilación mediante IVS.</p>

	debe de realizar para optar a alguna de ellas.	
--	--	--

Nota: Entrevista realizada al Gerente de Recursos Humanos del área de Operaciones el mes de junio del año 2022

4.3 Propuesta

Propuesta plan de retiro voluntario para el personal operativo de la planta de producción en una empresa de alimentos ubicada en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

Presentación

La propuesta, Propuesta plan de retiro voluntario para el personal operativo de la planta de producción en una empresa de alimentos ubicada en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, enfatiza, la implementación de un modelo del plan de retiro voluntario para el personal operativo, tomando en cuenta los objetivos estratégicos del departamento de recursos humanos. El propósito principal de la propuesta es aportar a la empresa de alimentos estrategias adecuadas para manejar de manera efectiva el recurso económico a fin de contar con planes de retiro voluntario y así poder garantizar este beneficio a los empleados que sean candidatos idóneos.

Esta propuesta refleja de manera organizada cada una de las etapas en las que se desarrollara, incluidos los objetivos, beneficios y alcances que se espera sean alcanzados a corto plazo, evaluando constantemente los avances que tenga cada fase planificada de la propuesta.

Justificación

La propuesta de un plan de retiro voluntario para el personal operativo de la planta de producción en una empresa de alimentos ubicada en el municipio de Guatemala, busca aportar herramientas efectivas que permita al departamento de recursos humanos la

adopción y aplicación del plan de retiro para el personal que se encuentre en etapa de jubilación.

Objetivo general

Plantear un plan de retiro voluntario para el personal operativo en edad de jubilación.

Objetivo específico

Identificar las principales causas de la ausencia del plan de retiro en la empresa de alimentos para el personal en edad de jubilación.

Demostrar la importancia de la creación de un plan de retiro para el personal operativo de las empresas de alimentos.

Determinar las condiciones y políticas adecuadas para la creación de un plan de retiro en la empresa de alimentos objeto de estudio.

Beneficios

Con la implementación de la propuesta de un plan de retiro voluntario en la empresa de alimentos a nivel nacional para el personal operativo que se encuentre en edad de jubilación, se pretende favorecer a los colaboradores que han prestado sus servicios de manera continua a los empresarios, así mismo, se desea garantizar los derechos de los colaboradores en categoría de pensionados.

Alcance

El alcance de esta propuesta es principalmente a los empleados que han mostrado un alto rendimiento en el desempeño de sus labores en área operativas, con lo que se espera retribuir el esfuerzo brindado a la empresa, por ello, la implementación del plan de retiros voluntarios es la mejor manera de renumerar a los colaboradores de la empresa de alimentos objeto de estudio.

Con el fin de conocer cada una de las actividades que se realizan para la socialización, presentación y evaluación de la propuesta, se clasifica en tres fases, las cuales se presentan a continuación:

Fase I

Presentación de la propuesta a los directivos de la empresa de alimentos, se pretende despertar el interés por conocer e implementar el plan de retiros voluntarios para los empleados de las áreas operativa que se encuentren en edad de jubilación.

Actividad de la fase I

Explicar por medio de una presentación la importancia del plan de retiros voluntarios para los empleados en edad de jubilación.

Aprobación de la propuesta por parte de los directivos.

Responsable de conocer la fase I

Gerencia general

Fase II

La fase dos es la socialización de la propuesta al personal en edad de jubilación, indicando los beneficios que tendrá la propuesta principalmente para retribuir su esfuerzo durante los años prestados de servicio.

Actividad fase II

Reunión con el personal catalogado como pensionados con el propósito de explicar los procedimientos necesarios para ser tomados en cuenta para el plan de retiros.

Responsable de supervisar la fase II

Gerencia general

Fase III

Evaluación de la propuesta

En esta fase se desea evaluar la implementación de la propuesta con el fin de conocer que se han alcanzado cada uno de los objetivos propuestos, también conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores beneficiados con el plan de retiro.

Costo de contar con un plan de retiro

Si los directivos de la empresa de alimentos desearan dar el beneficio de retiro voluntario a todo el personal que excede los 60 años, y como bono adicional, brindar 30% de ventajas económicas para el personal que cuente con 25 o más años de antigüedad laboral ininterrumpida, se realizó la clasificación correspondiente en la cual se determinó que 109 colaboradores podrían optar al plan de retiro voluntario el cual estará siendo evaluado por la empresa la empresa.

La clasificación en base con la antigüedad es la siguiente:

Tabla V

Consolidado Antigüedad personal Manufactura

ANTIGÜEDAD	TOTAL COLABORADORES
5	3
10	176
15	335
20	357
25	103
30	4
35	1
40	1
TOTAL	980

Fuente: Elaboración Propia

Con base a la información proporcionada, se determinó que 109 colaboradores podrían beneficiarse de pago de 30% en concepto de ventajas económicas, ya que cumplen el requisito de contar con más de 25 años de antigüedad.

Para determinar el costo de la inversión que la empresa debería de realizar, se tomó en consideración el promedio de los salarios del personal que podrían beneficiarse con dicha iniciativa, para así poder cuantificar el monto que la empresa debería de desembolsar al momento de decidir aplicar el plan de retiro. Los montos obtenidos son los siguientes:

Tabla No. VI
Propuesta económica a desembolsar

CONCEPTOS	SALARIO PROMEDIO	ANTIGÜEDAD LABORAL	INDEMNIZACIÓN	VENTAJA ECONÓMICA	TOTAL INDEMNIZACIÓN
Salario Promedio	Q 5,500.00				
Bono BSC	Q 1,500.00				
Total Salario	Q 7,000.00	25	Q 175,000.00	Q52,500.00	Q 227,500.00

109 Colaboradores

Q24,797,500.00

Fuente: Elaboración propia

Tomando en consideración que el monto a desembolsar es elevado, se propone un número de casos anuales, que podrían ser tomados en cuenta en el estudio del plan de retiro. De realizarlo, sería una estrategia para generar una rotación de personal sana y vendría a sumar a las labores sociales que tiene la empresa hacia sus fieles colaboradores.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que 104 colaboradores, que representan el 11% del total de personal de la empresa objeto de estudio, se encuentra en edad de jubilación, mismos que de acuerdo a su antigüedad laboral cumplen con el número de cuotas canceladas ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, teniendo opción de poderse acoger al programa de pensión por invalidez, vejez y sobrevivencia -IVS- que este ofrece.
2. En base a la información compartida por la administración, se constató que la empresa no cuenta con una política como tal de retiro voluntario, es por ello que el área de Recursos Humanos no tiene definido la aplicación o adopción que deba de dar en estos casos.
3. De acuerdo a la información proporcionada por la administración, se evidenció que el área de Recursos Humanos no tiene definido en su estrategia laboral planes de retiro voluntario para el personal en edad de jubilación; o quienes decidan retirarse de la compañía por alguna afectación de salud, lo que ha traído como resultado incremento del gasto, ya que la empresa se ha visto en la necesidad de contratar personal externo para cubrir posiciones que se encuentran descubiertas ya que sus colaboradores presentan alguna afectación de salud que les impide cumplir con sus obligaciones laborales.

RECOMENDACIONES

Con el objetivo de que los colaboradores estén informados de los beneficios que la empresa brinda en el caso de terminación laboral por jubilación, se realizan las siguientes recomendaciones:

1. En apoyo al personal, se recomienda realizar foros o cápsulas informativas para dar a conocer las opciones que se tienen de planes de retiro ante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, brindando el acompañamiento a las personas que decidan optarlo.
2. En conjunto, Recursos Humanos y Asesores laborales, se recomienda redactar una política de plan de retiro voluntario, en la cual se incluya el procedimiento y requisitos que deban de realizar las personas en edad de jubilación ante el Seguro Social y así poderlo dar a conocer al personal en edad de jubilación que se encuentre interesado en el tema.
3. Definir la estrategia laboral que se utilizará para los casos de personal que decida retirarse de la empresa, cuidando no caer en contingencias laborales por los temas de emplazamiento con que cuenta la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldana Marysabel y Kestler Carlos, (2022, 05 de abril). Guía para jubilarse en Guatemala: El largo y pesado recorrido para aplicar a una pensión. Prensa Libre.
<https://www.prensalibre.com/pl-plus/vida/salud-y-familia/guia-para-jubilarse-en-guatemala-el-largo-y-pesado-recorrido-para-aplicar-a-una-pension/>
- Del Valle, D. (2016). Retos y oportunidades ante la desvinculación laboral. Ciudad de México, México: [Tesis de Maestría, Universidad Iberoamericana].
<http://ri.iberomx/bitstream/handle/iberomx/1378/016263s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- EPAL. (1990). La Industria de Alimentos en Guatemala: Estructura, desempeño y competitividad. CEPAL. Guatemala: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Equipo Editorial, Etecé. (16 de Julio 2021) Industria Alimentaria.
<https://concepto.de/industria-alimentaria/>
- Grudemi, E. (2019). Empresas industriales. Obtenido de Enciclopedia Económica:
<https://enciclopediaeconomica.com/empresas-industriales/>
- Jareño, N. (24 de 10 de 2016). Interempresas Media, S.L.U, Grupo Nova Àgora. Obtenido de Guatemala, una inversión interesante:
<https://www.interempresas.net/Alimentaria/Articulos/163182-Guatemala-una-inversion-interesante.html>
- Marroquín, O. M. (2018). Análisis General de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento y como documentarlo. Guatemala, Guatemala: [Tesis de Posgrado: Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/07/02/Marroquin-Oscar.pdf>.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (1961, 29 de abril). Código de Trabajo de Guatemala. Congreso de la República.

Mundo Legal Guatemala. (2019, 21 julio) Derecho Laboral. La indemnización y su naturaleza jurídica.

<https://www.mundolegalgt.com/2019/07/21/>

Origen de las Empresas. (11 de 2012). Obtenido de Buenas Tareas:

<https://www.encyclopediadetareas.net/2014/01/origen-de-las-empresas.html>

Percca Paitán, R. (2020). Implementación del outplacement para la desvinculación masiva del personal operario no calificado en una empresa de productos de consumo masivo. Lima, Perú: [Tesis Facultad de Ingeniería Industrial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11672/Percca_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Quiroa, M. (28 de 05 de 2020). Estructura Organizacional. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>

RANDSTAD. (2016, 06 13). La pirámide de maslow en el ámbito laboral. Retrieved from RANDSTAD: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>

Rosero Ibarra, A. (2019). Desarrollo de un plan de retiro productivo para empresas direccionado a personas en proceso de jubilación. Quito, Ecuador: [Tesis de Maestría: Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3259/1/PROYECTO%20FINAL.pdf>.

Sánchez Galán, J. (02 de 12 de 2015). Empresa. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

Sevilla Arias, P. (2015, 02 25). Pirámide de Maslow. Retrieved from Economipedia.com:
<https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

Universidad Internacional Del Talento. (2020). Obtenido de ¿Qué son las Relaciones Laborales?: <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-relaciones-laborales.html>

Vargas, A. F. (2015). Análisis de la Responsabilidad Legal del funcionario público en los procesos del despido injustificado. Guatemala, Guatemala: [Tesis de Maestría, Universidad Mariano Gálvez de Guatemala], <https://glifos.umg.edu.gt/digital/90724.pdf>.

Westreicher, Guillermo. (15 de 05 de 2020). Industria alimentaria. Obtenido de Economipedia.com <https://economipedia.com/definiciones/industria-alimentaria.html#:~:text=La%20industria%20alimentaria%20es%20la,mercado%20para%20el%20consumo%20directo.>

(s.f). Obtenido de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

<https://www.igssgt.org/ivs/pension-por-riesgo-de-vejez/>

ANEXOS

Política Plan de Retiro Voluntario

EMPRESA DE ALIMENTOS

LICDA. NANCY AGUILAR

<i>Planta de Producción Empresa de Alimentos</i>	POLÍTICA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO	
	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICO	
	Elaborado por: RRHH	Autorizado por: Director RRHH
	Fecha de Elaboración: Julio 2022	Fecha de Autorización:

Objetivo General

Plantear un plan de retiro voluntario para el personal operativo en edad de jubilación.

Objetivos Específicos

Fortalecer a la empresa por medio de un procedimiento que permita tener acercamiento con el personal en edad de jubilación o pre jubilación para que puedan conocer ventajas de los beneficios que este conlleva.

Incrementar el grado de pertenencia que puedan tener los colaboradores para con la empresa, mediante los beneficios que está brinda y los nuevos que se vayan implementando.

Determinar las condiciones y políticas adecuadas para la creación de un plan de retiro en la empresa de alimentos objeto de estudio.

<i>Planta de Producción Empresa de Alimentos</i>	POLÍTICA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO	
	ALCANCE	
	Elaborado por: RRHH	Autorizado por: Director RRHH
	Fecha de Elaboración: Julio 2022	Fecha de Autorización:

El alcance de la política es principalmente a los colaboradores del área de producción en edad de jubilación, que han mostrado un alto rendimiento en el desempeño de sus labores en área operativas, con lo que se espera retribuir el esfuerzo brindado a la empresa en los años de servicio continuo.

En este plan se dará prioridad al personal que tenga algún padecimiento de salud existencial y que le dificulte desenvolverse normalmente en el desarrollo de sus actividades tanto laborales como personales.

<i>Planta de Producción Empresa de Alimentos</i>	POLÍTICA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO	
	DISPOSICIONES GENERALES	
	Elaborado por: RRHH	Autorizado por: Director RRHH
	Fecha de Elaboración: Julio 2022	Fecha de Autorización:

Concepto

Se entenderá por plan de retiro voluntario a la terminación laboral por mutuo acuerdo entre el patrono y trabajador que se encuentre en edad de jubilación y haya laborado para la empresa ininterrumpidamente por más de 25 años.

Propósito

El propósito de la política de plan de retiro voluntario es establecer las bases de aplicación y comunicación para que el personal que quiera beneficiarse de ella lo pueda hacer sin ningún inconveniente.

Beneficios

Con la implementación de la propuesta de un plan de retiro voluntario en la empresa de alimentos a nivel nacional para el personal operativo que se encuentre en edad de jubilación, se pretende favorecer a 10 los colaboradores anualmente que hayan prestado sus servicios de manera continua a la empresa, así mismo, se desea garantizar los derechos de los colaboradores en categoría de pensionados.

Transparencia

El proceso para poder optar al plan de retiro voluntario se estará llevando por medio de los supervisores de áreas y el personal de Recursos Humanos, las personas que deseen beneficiarse de este procedimiento deberán de realizarlo de manera escrita mediante formato autorizado.

<i>Planta de Producción Empresa de Alimentos</i>	POLÍTICA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO	
	DISPOSICIONES GENERALES	
	Elaborado por: RRHH	Autorizado por: Director RRHH
	Fecha de Elaboración: Julio 2022	Fecha de Autorización:

Comunicación

El departamento de recursos humanos habilitará los canales de comunicación para con los colaboradores, y así ellos puedan estar enterados de las fechas en que deben de presentar la solicitud.

Registro del Solicitudes

Todo personal que esté interesado en acogerse al plan de retiro voluntario, deberá presentar su solicitud en el mes de enero de cada año; siendo su fecha límite el último día del mes de enero del año en curso.

Tipos de Retiro Voluntario

Para los colaboradores en acogerse al plan de retiro voluntario, tendrán dos opciones a seleccionar:

- a. Personal con edad de más de 60 años, antigüedad laboral mayor a 25 años.
- b. Personal con edad de más de 50 años, antigüedad laboral mayor a 20 años.

Escala de Indemnización

El pago de indemnización será tomando en cuenta con base a los siguientes parámetros:

EDAD	ANTIGÜEDAD	% INDEMNIZACIÓN	%VENTAJA ECON.
60	25	100%	30%
50	20	100%	0%

<i>Planta de Producción Empresa de Alimentos</i>	POLÍTICA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO	
	DISPOSICIONES GENERALES	
	Elaborado por: RRHH	Autorizado por: Director RRHH
	Fecha de Elaboración: Julio 2022	Fecha de Autorización:

Requisitos Obligatorios

Todo personal que desee acogerse al plan de retiro voluntario deberá de cumplir los siguientes requisitos:

- a. Poseer buena conducta y colaboración en el área de trabajo.
- b. Tiempo laborado ininterrumpido.
- c. Carecer de llamadas de atención tanto verbal como escrita.
- d. No poseer anticipo o préstamo pendiente de pago a la empresa.
- e. No estar en período de vacaciones ni suspendido por el Seguro Social.

Compromiso del jefe inmediato superior

El jefe inmediato superior debe brindar los permisos necesarios para que los colaboradores que quieren acogerse al plan de retiro voluntario, puedan ausentarse de su área de trabajo por el tiempo que necesite para tramitar la documentación necesaria, siempre y cuando no exceda el 40% de su jornada laboral diaria (4.8 Hrs.).

Notificación de terminación laboral

Es responsabilidad del área de recursos humanos informar a los líderes de áreas donde corresponda, al momento de existir terminación laboral de uno de sus colaboradores, debiendo de trasladar la notificación por escrito 30 días antes de que la persona deje de prestar servicio en la empresa.

<i>Planta de Producción Empresa de Alimentos</i>	POLÍTICA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO	
	PROCEDIMIENTO	
	Elaborado por: RRHH	Autorizado por: Director RRHH
	Fecha de Elaboración: Julio 2022	Fecha de Autorización:

Los colaboradores que decidan acogerse al plan de retiro voluntario deberán de realizar el siguiente procedimiento para ser tomados en cuenta en el proceso.



<i>Planta de Producción Empresa de Alimentos</i>	POLÍTICA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO	
	FORMATOS	
	Elaborado por: RRHH	Autorizado por: Director RRHH
	Fecha de Elaboración: Julio 2022	Fecha de Autorización:

Solicitud terminación laboral por medio del plan de retiro voluntario.

Planta de Producción Empresa de Alimentos

Plan Retiro Voluntario
Form No. 001

Guatemala ____ de ____ 202_

Atención
Gerencia de Recursos Humanos
Presente

Por medio de la presente deseo que todas sus actividades cotidianas sean de éxito.

El motivo de la presente es solicitar tomar en cuenta mi terminación laboral, acogiéndome al plan de retiro voluntario que la empresa tiene como beneficio, para lo cual comparto mis datos y así pueda evaluarse mi solicitud.

Nombre Completo: _____
ID Personal: _____ DPI _____
Edad: _____ Antigüedad: _____ Turno: _____
No. Celular: _____ Fecha Retiro: _____

Quedando atento a su respuesta favorable, se despide atentamente,

(F) _____
Nombre
DPI

<i>Planta de Producción Empresa de Alimentos</i>	POLÍTICA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO	
	FORMATOS	
	Elaborado por: RRHH	Autorizado por: Director RRHH
	Fecha de Elaboración: Julio 2022	Fecha de Autorización:

Todos los colaboradores al retirarse de la empresa, deben de llenar está entrevista de salida, ya que la misma da una pauta de áreas de mejora a trabajar.

Plan Retiro Voluntario
Form No. 002

Entrevista de salida

Nombre: _____ ID Personal: _____
 Puesto: _____ Turno: _____
 Fecha: _____

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados marque con una “x” la opción que mejor considere.

1. ¿Recomendaría a la empresa con sus conocidos para una oportunidad laboral?

Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
--------------------------	------------	---------------	-----------------------------

2. ¿Considera que el tiempo en que laboró en la empresa, recibió un trato digno?

Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
--------------------------	------------	---------------	-----------------------------

3. ¿Considera que su salario era acorde a las actividades que realizaba?

Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
--------------------------	------------	---------------	-----------------------------

4. ¿Cuándo realizaba nuevas actividades, recibía capacitación previamente?

Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
--------------------------	------------	---------------	-----------------------------

5. ¿Consideraba adecuado el tiempo utilizado para la capacitación de las nuevas actividades?

Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
--------------------------	------------	---------------	-----------------------------

6. De una escala de 1 al 10, donde 1 es nada y 10 es mucho.

¿Las instalaciones de la planta permanecían limpias?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. ¿El área de cafetería permanecía ordenado y limpio?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. ¿Los alimentos preparados en cafetería eran de su agrado?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Sugerencias

De acuerdo con su perspectiva, nos podría indicar que le gustaría que mejoráramos.

--

¿Qué fue lo que más le gusto de laborar en la empresa?

--

¿Que fue lo que más le gusto de laborar en la empresa?

--

Anexo 2

Instrumento. No. 1

Encuesta

No. 001

ENCUESTA	PROPUESTA PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO PARA EL PERSONAL OPERATIVO DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.
----------	---

ESTIMADO COLABORADOR DEL ÁREA DE OPERACIONES

El objetivo de la presente encuesta es obtener información que refleje la importancia que tiene para los colaboradores contar con información de planes de retiro voluntario para las personas en edad de jubilación, por lo que solicita su apoyo contestando las siguientes preguntas. La información que se obtendrá es anónima y se utilizará exclusivamente para fines académicos

INSTRUCCIONES: Subraye la opción de respuesta a cada una de las siguientes interrogantes.

1. ¿En qué área labora en la empresa?
 - a) Bodega Producto Terminado
 - b) Bodega Materia Prima
 - c) Plataforma maíz
 - d) Plataforma Papa
 - e) Plataforma extruida
 - f) Mantenimiento
 - g) Control de Calidad

2. Indique su rango de edad
 - a) 20 a 30 años
 - b) 31 a 40 años
 - c) 41 a 50 años
 - d) 51 a 60 años

3. Identifique al sexo que pertenece
 - a) Masculino
 - b) Femenino

4. ¿Cuántos años tiene de laborar en la empresa?
 - a) 5 a 10 años
 - b) 11 a 15 años
 - c) 16 a 20 años
 - d) 21 a 25 años
 - e) Más de 26 años

5. ¿Cuál es su nivel de estudio?
 - a) Primaria
 - b) Básicos
 - c) Diversificado
 - d) Universitarios

6. ¿Económicamente, cuantas personas dependen de usted?
 - a) De 1 a 5
 - b) Más de 5
 - c) Ninguna

7. ¿La vivienda donde habita es?
 - a) Propia
 - b) Alquilada

8. ¿Cuáles son sus planes al momento de llegarle la edad de jubilación?
 - a) No piensa Jubilarse
 - b) Buscar otro trabajo
 - c) Viajar
 - d) Compartir familia

9. ¿Conoce el plan de jubilación que ofrece el seguro social?
 - a) Si
 - b) No

10. ¿Le gustaría contar con información de planes de retiro?
 - a) Si
 - b) No

11. ¿Qué espera de un plan de retiro?
 - a) Beneficios económicos
 - b) Que lo liquiden en la empresa y continuar laborando.
 - c) Recibir una paga económica mensual de por vida.
 - d) No está interesado

12. ¿Qué beneficios busca en un plan de retiro?

13. ¿Conoce la estrategia que la empresa tiene para las personas en edad de jubilación?

- a) Si
- b) No

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3

Instrumento No. 2

Entrevista

No. 002**ESTIMADO COLABORADOR DEL ÁREA DE RRHH**

El objetivo de la presente entrevista es obtener información que refleje la importancia que tiene para la empresa contar con planes de retiro voluntario para las personas en edad de jubilación, por lo que solicita su apoyo respondiendo las siguientes preguntas. La información a obtener es anónima y se utilizará exclusivamente para fines académicos.

INSTRUCCIONES: Responda a cada una de las siguientes interrogantes, ya sea seleccionando la respuesta o respondiendo de forma directa los cuestionamientos de los procesos de la empresa, según corresponda.

1. ¿En qué área labora en la empresa?
 - a) Recursos Humanos Operaciones
 - b) Servicios al personal

2. ¿Cuántos años tiene de laborar en la empresa?
 - a) 1 a 3 años
 - b) 4 a 8 años
 - c) Más de 9 años

3. ¿Qué política tiene la empresa como plan de retiro?

4. ¿Qué requisitos deben cumplir las personas para ser incluidas en los planes de retiro?

5. ¿Para qué personas aplicará la política de plan de retiro?

6. ¿Representa un costo la aplicación de una política de plan de retiro?

7. ¿En qué le beneficiará a la organización contar con un plan de retiro?

8. ¿Cuál es la importancia para la organización tener un plan de retiro para el personal en edad de jubilación?

9. Actualmente ¿Cuáles son las estrategias de la empresa para ser aplicadas al personal en edad de jubilación?

10. ¿La empresa cuenta con un fondo monetario para ser usado en los planes de retiro del personal?

11. ¿Qué acompañamiento realizará el área de recursos humanos para las personas que decidan retirarse de la empresa?

¡Muchas gracias por su colaboración!

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Tamaño de las empresas	10
Tabla No. 2 Sociedades Mercantiles de Guatemala	12
Tabla No. 3 Proceso Industrial	15
Tabla No. 4 Marco Legal aplicado en las empresas de alimentos	18
Tabla No. 5 Consolidado Antigüedad personal Manufactura	52
Tabla No.6 Propuesta económica a desembolsar	53