



Protocolo de investigación

**LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN PYMES EN EL
MUNICIPIO DE PICHUCALCO, CHIAPAS**

Presenta:

Diana Laura Álvarez Capetillo

Docente:

Mtra. Yaneth Fabiola Solórzano Penagos

PASIÓN POR EDUCAR

SEMINARIO DE INTEGRADOR I

3° cuatrimestre

MAD01SSC1020-A

ÍNDICE

I.ANTECEDENTES.....	1
II.DEFINICION DEL PROBLEMA.....	3
II. OBJETIVOS.....	5
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
3.2 OBJETIVO ESPECIFICO.....	5
IV.HIPOTESIS.....	6
V.JUSTIFICACION.....	7
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	8



I. ANTECEDENTES

El problema de rotación de personal fue descubierto en Norteamérica en el año 1910 aproximadamente, las discusiones que siguieron, permitieron darse cuenta por lo menos de que tal fenómeno representaba un costo de mucha importancia y que era necesario afrontarlo lo más pronto posible, con la finalidad de controlarlo temporalmente y que no continuara representando mayores pérdidas en las organizaciones.

Los empresarios dispuestos a despedir a sus empleados a la mínima falta y seguros de poder reemplazar el elemento saliente teniendo en cuenta el abundante recurso humano se percataron que cada despido tenía un costo y que esa cantidad no se podía pasar por alto, ese mismo razonamiento servía para los que renunciaban a los cargos, de esta manera el número de despidos y las renunciaciones voluntarias existentes se debían mantener al mínimo posible

Algunos autores comenzaron a estudiar también los efectos positivos que la rotación voluntaria tiene en la organización (SATW 1980, Levin y Kleiner, 1992) Una tasa alta de rotación reflejara un bajo índice de efectividad organizacional.

El fenómeno de rotación puede ser definido como el total de trabajadores que se retiran e incorporan, en relación al total de empleados de una organización. Es decir, una renovación constante de personas en una empresa debido a las altas y bajas en un periodo determinado” (Reyes, 2005, pág. 163)

Tener el control sobre la rotación del personal es primordial para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, pues cuando una persona se retira de la organización lleva consigo todo el conocimiento y experiencia adquirida. Para poder tener dicho control es indispensable vincular los intereses de los trabajadores con los objetivos de la empresa para así producir beneficios mutuos que garanticen la satisfacción del empleado y la empresa, sin subordinar unos de otros.

Las empresas pequeñas y medianas del medio, acostumbran cambiar constantemente a sus empleados, por bajos resultados, pero no se preocupan en ir a fondo porque se dan los malos resultados, ¿líder que orienta mal? salarios inadecuados? ¿mala selección?, ¿evaluación incorrecta?, se debe analizar más a profundidad que es lo que sucede.

Haciendo énfasis en la rotación de personal de pymes dentro del municipio de Pichucalco, se ha notado como muchas empresas o negocios han sido afectados por la mala elección del personal, falta de liderazgo y compromiso. La rotación de personal en pymes se genera cuando el trabajador se va de la empresa, ya sea porque son despedidos o piden la baja voluntaria, y son reemplazados por otros que cubren su puesto. Siendo estas las causas vistas en las empresas que se encuentran establecidas en el municipio de Pichucalco. Y es que a pesar de no ser una ciudad con todos los servicios se puede notar que la rotación de personal ha afectado a los comercios. En ciertas empresas se llevan a cabo capacitaciones al personal con la intención de que ellos se sientan comprometidos con su organización y poder brindar un mejor servicio, pero sin embargo si la empresa no cumple con sus compromisos que se generan con el trabajador puede generarse una fluctuación de personal siendo una de las causas que genera este problema. Por otra parte, en las pequeñas empresas o comercios también se genera una fluctuación o rotación de personal causadas por una mala elección, baja salario, la preparación profesional, entre otros aspectos que generan esta problemática.

II. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Las personas en el mundo laboral se encuentran en constante movimiento, ya sea dentro de la misma empresa o teniendo oportunidades en otras organizaciones. Y justamente uno de los problemas que frecuentemente se presenta en una empresa, es la inestabilidad laboral, aspecto que genera consecuencias negativas, ya que posteriormente se agudiza cuando resulta extremadamente difícil cubrir el puesto de la vacante.

Una de las causas más comunes y que se sitúa al interior de las pymes, puede ser por un desajuste entre el empleado y el jefe directo, la filosofía de la organización, el entrenamiento incorrecto del empleado, la poca remuneración salarial, las políticas de la organización que debilitan la satisfacción por el trabajo (reconocimiento, evaluaciones de desempeño, asuntos de vacaciones, etc.), malas condiciones económicas y financieras de la organización, entre otros. Sin embargo, es inevitable también, cierta cantidad de movilidad por motivos de enfermedades, accidentes, envejecimiento, muerte y otras razones personales que producen la deserción de un puesto de trabajo.

Las personas son sin duda el recurso principal de cualquier organización, es por ello que en todo momento se deben estar ejerciendo esfuerzos dirigidos a su coordinación, mantenimiento, mejoramiento y desarrollo, que ayuden a alcanzar eficientemente las metas organizacionales. Es este mismo capital humano quien da la cara día a día, generando ideas, produciendo bienes y servicios, cerrando proyectos, negocios y contratos, y logrando satisfacer las necesidades que demanda el resto de la sociedad. Sus competencias, su conducta y actitudes son la clave para el éxito de cualquier empresa.

En investigaciones realizadas en cuanto a la rotación o fluctuación laboral ha quedado demostrada la influencia que tiene la satisfacción y la motivación laboral en la misma. La fluctuación laboral refleja los movimientos de entradas y salidas definitivas de trabajadores en una organización durante un período de tiempo. Las salidas pueden ser por diversas causas, pero podemos agruparlas de la forma siguiente:

1. Bajas biológicas son aquellas salidas relacionadas con el término de la vida laboral de las personas también denominadas bajas inevitables.
2. Bajas socialmente necesarias.
3. Bajas por motivos personales.
4. Bajas por motivos laborales depende de la organización
5. Bajas por decisión de la propia Empresa

Los motivos personales más frecuentes lo constituyen los problemas con la vivienda, la carencia de círculos infantiles que garanticen el cuidado de los niños, la atención a familiares enfermos, las salidas del país, lejanía del centro de trabajo y problemas con el transporte.

De acuerdo a lo planteado se ha determinado que los factores de estudio relacionados con la rotación de personal son:

1. Insatisfacción laboral
2. Baja remuneración
3. Selección incorrecta

Por lo cual es necesario implementar dentro de las pymes de Pichucalco, una investigación previa para conocer las consecuencias o causas que generan la rotación de personal con la finalidad de establecer las mejores estrategias de mejora que ayuden al crecimiento de las empresas y propicien el crecimiento profesional de cada trabajador.

III.OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- Identificar las variables que generan aumento en la rotación de personal en las pymes de Pichucalco, para mejorar el funcionamiento implementando nuevas soluciones y estrategias para la empresa, aplicándolas al personal para disminuir la rotación del personal a un 0%, así como incrementar la satisfacción de los empleados basándose en teorías y estudios del área de recursos humanos.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los motivos por los cuales los empleados renuncian o se ausentan en pymes de Pichucalco.
- Disminuir la rotación de personal a cero, para incrementar la productividad.
- Diagnosticar la situación del ambiente laboral en pymes de Pichucalco.

IV.HIPÓTESIS

- H: Los empleados desertan por que el sueldo es relativamente bajo en comparación de otras empresas.
- H: Falta preparación académica en lo gerentes provoca la rotación de personal y la falta de productividad dentro de las tiendas.
- H: La falta de liderazgo genera rotación de personal y la falta la cooperación colaborador- organización.

V.JUSTIFICACIÓN

Esta presente investigación se lleva a cabo con la finalidad de conocer y ubicar las causas principales que originan la rotación de personal en Pichucalco, para después de identificarlos se pretenderá darle solución; ya que la rotación de personal influye en la productividad de las pymes, haciendo que no cumplan con los objetivos de la empresa. Es por eso, que se decidió abordar este tema vanguardista que afecta a la mayoría de las pymes de Pichucalco, puesto que un diagnóstico efectivo puede llegar a disminuir el impacto negativo y sirve como ayuda para implementar modelos de gestión que logren un alineamiento entre los objetivos organizacionales y los personales de esta forma la empresa podría fortalecer su cultura organizacional y su imagen corporativa hacia sus grupos de interés.

Debemos tener en claro que el mercado laboral en la actualidad se caracteriza por ser competente por lo cual las empresas buscan que su proceso de reclutamiento de personal sea efectivo y generen valor a la organización, es por eso que desde el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas se priorizan al trabajador donde esté ya es visto como un colaborador y su bienestar es de vital importancia para el crecimiento de la compañía. En consecuencia, es necesario adoptar diversas estrategias emergentes tanto de liderazgo como competitivas para no sólo lograr la fidelización de los clientes potenciales sino también de su grupo interno de trabajo.

Por lo tanto, se debe concientizar al personal en general de las pymes de los efectos negativos que se produce cuando hay presencia de una alta tasa de rotación de personal en las empresas los cuales van desde altos costos de inversión no retornables, imagen corporativa inestable, baja productividad, una cultura organizacional tensa o un empoderamiento en los procesos de calidad que la empresa ha adoptado.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Mc Graw Hill
- Reyes, A. (2005). Administración de personal. México: Limusa
- Hernández, J. J. (2004). La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad. México, DF: UPIICSA.
- Monzavel, S. (2018) ¿Qué es la rotación personal?
<https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/rotacion-personal>