

Portada

Hoja en blanco

Portadilla

Dedicatoria

Índice

Introducción

Aumentar un poco más

Por medio de este trabajo tocaremos puntos importantes, donde se encuentran más **conflictos** o **desacuerdos** dentro de las **empresas**, ya que se buscará la manera en mejorar la **eficiencia** del **personal**, tomando en cuenta la **rotación del personal** dentro de las **áreas laborales** y así reducir el **desempleo**. Por lo tanto, se desarrollarán posibles soluciones para mejorar la **calidad** de trabajo y **rendimientos** de los **empleados**. Para encontrar directamente cual es el problema que hace que los empleados quieran dejar sus **puestos** y dar estrategias a las empresas para mantener a sus empleados conformes sin afectar algún **rendimiento** a las empresas.

Empezamos por definir el concepto la **rotación del personal** es la terminación de **relaciones laborales**, pero más específicamente de parte de los empleados; se considera rotación la salida, entrada, o algún cambio de puesto. La rotación puede ser un gasto silencioso que logra afectar a cualquier empresa

Como toda la rotación del personal puede causar consecuencias en la empresa como problemas en la **producción**, pérdida de **motivación**, **desenfocamiento de los objetivos**, algo muy importante afecta en el **clima laboral** e **imagen de la empresa**.

Todo esto con el fin de aclarar dudas y encontrar soluciones en base a uno de los problemas tan comunes dentro de las empresas del cual se trata de la rotación del personal, sin mas que agregar esperamos y sea un entendimiento claro y preciso.

Planteamiento del problema

¿Cuáles son las principales causas que provocan la rotación de personal dentro de las empresas dedicadas a la venta de abarrotes en la localidad de Comitán de Domínguez, Chiapa?

Cuando se llega a una empresa lo que más llama la atención es todo el personal que se encuentra laborando que sabe bien cual es su **función**, y se espera que quien esta en su puesto sepa realizar sus actividades por las cuales fue contratado.

En esta investigación nos enfocaremos en un tema controversial como lo es el **reclutamiento del personal**, ya que existen diversas problemáticas en base a este punto, por lo que queremos proponer mejoras en este aspecto y así mismo reducir problemas al momento de contratar a un nuevo elemento.

Para hacer un proceso como lo es el reclutamiento del personal es importante identificar y poder seleccionar a los candidatos correctos o ideales para cualquier empresa, y así cubrir los puestos solicitados.

Vorecol nos hace referencia que el **reclutamiento global** siempre ha encontrado en una constante evolución debido a los **avances tecnológicos** y es donde se originan los cambios en el **mercado laboral**.

Según un estudio realizado por LinkedIn, el 70% de los que reclutan a nivel mundial consideran mucho que la **inteligencia artificial** lograra transformar la forma en el que se pueda contratar en los próximos años.

Por otro lado, el "**Servicio nacional del empleo**" (SNE) ayuda a las personas que están en busca de algún trabajo, esto lo hace de manera gratuita ya que por ser de gobierno es gratis cualquier información en la consultoría de sus oficinas.

El SNE también ayuda a las empresas con encontrar solicitantes o interesados en los puestos que esten solicitando y se encarga del reclutamiento y selección de **candidatos**. De esta manera facilitando el tramite de reclutamiento entre el solicitante y la empresa, de manera gratuita.

Se dio a conocer que, de agosto a septiembre del 2024, Chiapas hizo un avance de seis posiciones y paso del 14 al octavo a nivel nacional en crecimiento mensual de **empleos formales**, también se explicó que Chiapas se mantiene en el primer lugar a nivel nacional por el **crecimiento porcentual** anual en la **generación de empleos**.

En la población de **salarios** según la ocupación nos dice que Chiapas tuvo 2,186,113 ocupados, que se refiere a las ocupaciones de trabajo del 2024 que los más destacados fueron los **trabajadores del cultivo de maíz y frijol**, **trabajadores en apoyo de la agricultura**, **empleados en ventas**, **despachadores y dependientes en comercios**, en la encuesta nacional de ocupaciones y empleo (ENOE), nos menciona que el 30% lo ocupan las mujeres y el 70% los hombres a nivel estatal.

En el año 2022 el 12 de Julio en el municipio de Comitán de Domínguez, Chiapas se abrió la primera **feria de empleos** con la finalidad de promover y facilitar la búsqueda de trabajo,

durante esta feria se busco vincular el área de recursos humanos con los solicitantes en un mismo sitio y en el mismo día.

Durante el evento de la feria de empleo en Comitán se ofertaron 220 plazas laborales, en las cuales hubo 97 hombres y 102 mujeres, con esta respuesta de los interesados en los puestos de trabajo se seguirán buscando mas estrategias para ayudar a las familias chiapanecas. Ya que se seguirá buscando reducir la tasa de desempleo y que de esta manera las empresas encuentren un trabajador apto para sus filas.

Pregunta General

¿Cuál es el **impacto** que genera dentro de las empresas la **rotación de personal**?

Preguntas específicas

- ¿Por qué la rotación del personal causa diversos **conflictos** dentro de las empresas?

Algunas de las causas de la rotación de empleados se pueden basar en que los trabajadores encuentran o reciben una mejor **oferta de trabajo**, por otro lado, también puede ser que los empleados sufran una carga excesiva de trabajo o que estén bajo mucha presión, provocando su salida.

Esto se debe a que afecta el **rendimiento de los empleados**, ya que son removidos o **dados de baja** de un puesto en un corto lapso de tiempo y con ello el disgusto o indiferencia de la empresa por la baja productividad del personal.

- ¿De qué manera se puede mejorar la adaptación del personal después de ser reclutados?

Esto se puede mejorar a través de una flexibilidad en los **horarios de trabajo**, compensación de las **horas extras**, una buena organización para la toma de decisiones y tener **planes estratégicos** para mejorar la **adaptabilidad** de los empleados, tener en cuenta que los empleados son útiles en sus labores y valorar el trabajo que están realizando en la empresa.

- ¿Por qué las empresas tienen problemas con la rotación del personal?

Hay muchas causas que existen y que determinan la rotación del personal, por ejemplo uno de esos factores es un mala supervisión de trabajo, algo que es importante es el ambiente laboral, tener metas y objetivos claros ya que si no se maneja se pierde el propósito de la empresa o en dado caso no encaja; en las empresas se debe manejar el reconocimiento al personal como motivación, así darles crecimiento como personal y profesional. Hacer valer el trabajo con **salarios justos**. Para jimenez y mariño (2018) los principales factores son:

La **capacidad recibida**.

La informacion

- ¿Cuáles son las principales **quejas** o **inconformidades** por parte de los empleados dentro de las empresas?

Los empleados constantemente tienen dificultades con las empresas y en sus puestos de trabajo debido a varios factores como los son: acumulación de estrés, horarios extensos, salario inapropiado a lo trabajado, distanciamiento con la alta directiva, etc.

Es por todo esto y más que los trabajadores tienen desacuerdos y esto hace que se genere el despido o renuncia.

- ¿Cuáles son las principales causas que provocan el desempleo?

En cualquier tipo de trabajo existen diversos conflictos o desacuerdos que generan una baja en el personal, sin embargo, de las causas más comunes del despido o renuncia son la falta de motivación, estrés laboral, conflictos entre los mismos empleados, etc. Todo esto genera a que las personas se vayan de un trabajo, pero por desgracia sin pensar en las consecuencias, debido a que en el mundo laboral constantemente surgen nuevos postulantes. Lo que genera mayor competencia entre todas las personas que buscan trabajo lo que provoca el desempleo.

Objetivos generales

Buscar una manera eficiente en que los trabajadores se puedan adaptar de la mejor forma a los nuevos puestos asignados dentro del ámbito de tiendas de abarrotes, para que así los empleados no caigan en la monotonía de un solo puesto y de esta manera se pueda evitar o por lo menos reducir la baja del personal, tanto como despidos o renunciaciones.

Objetivos específicos (explicar cada objetivo específico)

Crear estrategias para evitar que los empleados abandonen sus puestos.

Mejorar la retención de talentos para un rendimiento general en las empresas.

Hacer cambios para evitar el trabajo rutinario.

Identificar las causas o problemas que afectan la situación del mercado laboral.

Solucionar la situación del desempleo junto con la rotación del personal.

Mejorar el reclutamiento común de las empresas.

JUSTIFICACIÓN (I CUARTILLA)

El motivo de la elección de este tema en el trabajo es profundizar sobre el porqué las personas rotan del trabajo constantemente, ya que esto genera demasiado desempleo, por lo que buscaremos encontrar posibles soluciones para mejorar esto en las empresas, específicamente en las tiendas de abarrotes.

El tema de rotación de personal es algo de suma importancia, ya que, al ser constante en una empresa, dificulta la adaptación de los trabajadores para una mejor adaptación en un cierto puesto asignado. Dentro de las soluciones o ideas para disminuir las bajas en el personal, se esperan que sean implementadas, ya que son las bases para un mejor desempeño laboral.

Lo que sea notado es que los empleados perduran menos de un año en el área laboral, por lo que se ha analizado es que si los empleados trabajan en un ambiente los empleados tienen más responsabilidad en su área, hacen un trabajo en equipo con iniciativa y no hay ninguna desconformidad, eso hace el horario y el trabajo menos pesado teniendo un compromiso hacia la empresa que surge muy productivo y se hace notar en las ventas.

La constante rotación de personal afecta a la empresa y su desarrollo, no facilita la experiencia en las funciones, lo que puede llegar a perjudicar la calidad del servicio, y el empleado que está capacitado entra en situación de inestabilidad y permanezca poco tiempo, cuando hay alguna vacante para la sustitución se necesita capacitar nuevamente una y otra vez.

Una vez mencionado en que consiste la rotación del personal, procederemos a mostrar algunas soluciones o ideas para reducirlo, por ejemplo, una mejor oferta en el área laboral como lo puede ser, horas de trabajo de acuerdo a lo establecido a la ley y pagadas de manera justa, implementos de bonos en el área de venta, menos rotaciones en diferentes puestos de trabajo, reconocimientos a los empleados, prestaciones de ley, etc. Todo esto con el objetivo de que los trabajadores se sientan cómodos y que rindan en su producción laboral.

Por lo tanto, con este trabajo queremos dar estas ideas y que sean implementadas con el fin de mejorar el rendimiento de las empresas de abarrotes y con su personal, de esta forma buscar reducir las bajas en los trabajadores. Con ello esta idea se buscaría implementar en un sector pequeño para ver la reacción y el desarrollo y así encontrar la manera de distribuir y expandir las posibles soluciones con el problema existente con la rotación de los empleados.

Por razones anteriores, desarrollaremos un proyecto dirigido al impacto de la rotación del personal, y algunas posibles soluciones focalizado en el personal y el desempleo que sirva para una motivación, así poder corregir algunas anomalías que se encuentren, así poder realizarlas, y tener una empresa productiva y diferente a las demás destacando, los RRHH y el servicio.

Hipótesis

La rotación del personal dentro de las tiendas locales de abarrotes genera conflictos con los empleados debido a la mala adaptación en los puestos asignados.

Capítulo II

2.1 MARCO TEORICO

Agregar los contenidos básicos que hablan de manera general sobre el tema de atención al cliente.

La rotación surge de dos instancias distintas, que las remuneraciones o la posibilidad de crecimiento no sean atractivos para el empleado o, aunque puede sonar contradictorio, cuando hay muchas oportunidades de encontrar otro trabajo. De igual manera la insatisfacción laboral representa un factor, debido que al estar insatisfechos constituye un recurso humano altamente demandado. Existe una postura de acuerdo con Coronado (2006) citado en (Chaparro, Guzmán, Naizaque, Ortiz, & Jiménez, 2015, p. 20) que indica que: La rotación del personal puede ser favorable porque permite a las empresas e instituciones contar con personal nuevo que aporte conocimientos y perspectivas. Sin embargo, a su vez, puede resultar costosa, razón por la que la mayoría de empresas se interesan en mantenerla en un porcentaje bajo. (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008) en la actualidad uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo. La realización de la presente investigación permitió el conocer los principales factores de rotación, permitirán hacer frente a situaciones complicadas ya que es posible que en la organización se presente una rotación con respecto a la totalidad de empleados, sea de forma frecuente (considerando una escala Likert de medición), pero las personas que se están retirando de la empresa son claves (es decir son aquellos empleados que son responsables de alguna función en la empresa) dañan a la mismas debido a que su retiro es en muchas ocasiones sin previo aviso, (gente con alto experticia técnica o comercial, que estaban en procesos de sucesión y eran personas para las que tenían planes hacia futuro), por lo cual se requerirá hacer una contraoferta, sobre pagar a los empleados o entregar préstamos (económicos (monto semanal anticipado al pago correspondiente)), pero sin excederse y abusar de los mecanismos de retención en contra de la voluntad de los empleados.

El talento humano es considerado el aporte más valioso en toda empresa, principalmente en las empresas de servicio, por lo cual uno de los retos es potenciar al máximo al talento buscando estrategias que permitan identificar las necesidades y motivaciones que permita brindarles agrado y desarrollo profesional.

La motivación es un factor importante a nivel organizacional, e influye directamente en la satisfacción de los colaboradores, así como en la rotación y retención de personal. Tal como lo confirma Frederick Herzberg en su teoría de motivación y de higiene existen 2 fuentes, la de satisfacción y la insatisfacción, es decir, la primera hace énfasis a los factores motivacionales y el último a los factores de higiene. Ambos factores están directamente relacionados con la motivación en los seres humanos. Los factores motivacionales están vinculados con los sentimientos de las personas, es decir, a nivel individual, mientras que los factores de higiene están determinados por el ambiente externo como interno, por consiguiente, este factor está asociado con aspectos como el salario, condiciones laborales, relaciones interpersonales, que son otorgadas directamente por la compañía y su contexto. Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que en

Juan Valdez uno de los factores que mayor impacto tiene en los colaboradores es el de higiene, sin embargo, los dos factores propuestos por Herzberg están vinculados. Esto se puede observar en una de las opiniones de los entrevistados con respecto al salario y a las relaciones interpersonales, conforme se transcribió anteriormente y en la siguiente: “Me encanta todo, la paso muy bien, la gente, el equipo de trabajo, el ambiente, las preparaciones.... uno puede conversar con los demás, generar un buen ambiente, y eso me encanta, para mí lo principal es llevarme bien con la gente que tengo a mi alrededor, eso es lo que más me gusta de acá”.

Rotación de empleados funcional vs disfuncional

Existe otra categorización de la rotación según el contexto y las causas más profundas que llevan a un empleado a dejar la organización.

El primer tipo es la **rotación funcional**. En esta, los empleados dejan la empresa debido a que encontraron mejores oportunidades en otro lado. A menudo, este es un tipo sano de rotación pues se deriva de un deseo de avanzar en la carrera profesional, una mejor compensación, beneficios o prestaciones o simplemente la búsqueda de un ámbito de trabajo más adecuado para el perfil del empleado.

Impacto: aunque la rotación funcional puede ser una parte natural de la progresión profesional, un índice de rotación excesivo puede indicar problemas relacionados con la satisfacción de los empleados o la falta de oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

Del otro lado del espectro, nos encontramos con la **rotación disfuncional**, la cual ocurre cuando colaboradores de alto desempeño deciden presentar su renuncia por motivos como la insatisfacción con el ámbito laboral, falta de reconocimiento, tensión entre el personal o falta de reconocimiento.

Este es el tipo de rotación de personal que las empresas querrán evitar a toda costa, pues apunta a problemas internos más profundos en distintos niveles que requieren atención inmediata.

Impacto: la pérdida de talentos clave debido a una rotación disfuncional puede tener un grave impacto en la productividad y la moral. Identificar y abordar las causas profundas de la insatisfacción es crucial para mitigar este tipo de rotación.

Tipos de rotación de personal

Existen dos tipos principales de rotación de personal:

1. Rotación voluntaria. Esta ocurre cuando los trabajadores deciden dejar la organización de manera voluntaria. Algunas de las razones pueden incluir la búsqueda de mejores importunidades, la insatisfacción con el ámbito laboral o un desajuste entre los valores personales del empleado y la cultura de la compañía.

2. Rotación involuntaria. En contraste, la rotación involuntaria sucede cuando los empleados son despedidos por la propia empresa. Esto puede ser debido a problemas con el desempeño, reestructuración interna de la organización u otras decisiones de negocio.

Reconocer los tipos específicos de rotación dentro de una organización proporciona una perspectiva más profunda acerca de las áreas de mejora, lo que permite en última instancia tener mejores estrategias de retención para atender las causas asociadas con cada tipo.

El liderazgo y la motivación son 2 componentes que están conectados y son fundamentales dentro de los equipos de trabajo y en las organizaciones. En la actualidad existen diferentes tipos de liderazgo, entre los cuales se encuentran el carismático y motivacional. Ambos tienen características de cercanía con sus equipos, en donde están dispuestos a aprender de los errores, enfrentarlos y corregirlos, escuchar a los demás, actuando con responsabilidad, enseñando, generando confianza, y así mismo, estén concentrados en el objetivo y visión de la compañía.

Para las organizaciones medianas, como Comerbas S.A.S. es de alta ventaja que su personal mantenga una estabilidad pues ayudara a garantizar su eficiencia y eficacia y por ende su factor de efectividad, la rotación de personal es un acumulado de elementos que se encuentran tanto externamente como internamente en la organización, ya que es uno de los aspectos más notables dentro del área de talento humano por su relación directa con el colaborador, por lo cual, estos elementos son cruciales, a la hora de que el trabajador, decida desertar de la organización. La rotación se define como el total de colaboradores que llegan y se van, en relación al total de empleados de una organización.

Tener el control sobre la rotación del personal es fundamental para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, pues cuando un colaborador se retira lleva consigo todo el conocimiento y experiencia adquirida.

Los nuevos colaboradores necesitan tiempo para ser eficientes en lo que hacen, tiene que aprender a hacer nuevas tareas, mientras significativamente la productividad puede estar disminuyendo, costándole al empleador más dinero. A medida que los compañeros de trabajo se conocen unos a otros a través del tiempo, se construyen relaciones con niveles de confianza y amistad y por lo general los colaboradores propenden a ayudarse y a trabajar en equipo. Sin embargo, con los nuevos trabajadores que están en constante rotación, los empleados antiguos pueden llegar a sentir antipatía y diferencia hacia los nuevos miembros, lo que por lo general se pueden crear divisiones internas en la organización y obstaculizar la productividad de la organización.

La rotación afecta de manera negativa la eficiencia de la organización y deja en evidencia que se pierde capital humano de esta, que se va a otras organizaciones; por otra parte también se debe de tener en cuenta un índice de rotación nulo , el cual en muchas ocasiones puede tener un significado negativo, puesto que la organización no está renovando su talento, lo cual la puede convertir en rígida e inmutable.

El mundo empresarial debe ofrecer a los trabajadores nuevas estrategias que ayuden a estos a desarrollar sus habilidades y competencias, manteniéndolos satisfechos y logrando que se puedan realizar planes de mejoramientos, sobre la rotación de personal que se presenta en las empresas medianas disminuyendo las diferentes consecuencias que esta pueda generar, así lo plantea Idalberto Chiavenato como teórico cuando plantea su pensamiento que: “El mundo actual vive una época de globalización y cambio constante para elevar su calidad y productividad, competir 13 ROTACIÓN DE PERSONAL efectivamente y dejar atrás sus viejos paradigmas organizacionales que ya no funcionan en esta nueva aldea global y que las vuelven obsoletas y poco competitivas.” (Chiavenato, 2008, pág. 29).

Siguiendo con esta idea, Drucker (1962) afirma que, pese a todos los cambios económicos, políticos, culturales, sociales y tecnológicos en esas últimas décadas las grandes empresas y más que nada los grandes bancos, aún conservan la misma estructura organizacional propia de la década de 1930 y 1940. En aquella época el mundo todavía era estable y relativamente previsible, pero en pleno siglo XXI, el mundo es líquido e inestable, hoy en día es muy difícil de predecir ciertas situaciones, especialmente cuando el ser humano cada vez es más cambiante, voluble, flexible e insatisfecho, ya que este cada vez quiere más y más cosas, por las cuales está dispuesto a tomar todo tipo de riesgo, en el caso de las empresas, está dispuesto a renunciar a su puesto de trabajo de organización si ya no se siente cómodo en una o si esta no cumple sus expectativas. (Chiavenato, 2008, pág. 65) Chiavenato plantea en su obra que las organizaciones a pesar del paso de los años son esencialmente conservadoras y procuran mantener sus paradigmas organizacionales y culturales de manera indefinida, pues estos forman parte natural de su esencia, su tradición y razón de ser. Ellos definen su personalidad y su sello. El statu quo se preserva a través de programas de integración de los nuevos elementos de la empresa, y de procesos de capacitación y reciclaje.

En la actualidad el recurso humano es uno de los factores que tienen mayor impacto en la competitividad de las organizaciones en gran parte debido a las competencias, conocimientos, la creatividad, la capacidad para resolver problemas, el liderazgo y compromiso los cuales indiscutiblemente son requeridos para alcanzar la misión de la organización, para Rodríguez y Suárez (2018) la competitividad se encuentra en “sus procesos, estructuras, mercados, tecnologías y demás aspectos de su rol”, pero aun con la importancia de este recurso no logra generar conciencia sobre este, Rodríguez y Suárez (2018) señalan que “en el proceso dinámico organizacional, el recurso humano como eje central de su operación, sea poco valorado y considerado ante los cambios coyunturales”, lo cual ocasiona que los trabajadores siempre intentan marcharse de sus trabajos a fin de conseguir nuevas oportunidades de empleo, y esto a raíz de que consideran que un nuevo trabajo les dará mayores beneficios, mayor seguridad laboral, nuevas experiencias o simplemente que este les permitirá evitar los distintos conflictos en los que se ven envueltos en su actual empleo, debido a esto se puede decir que la rotación de personal es inevitable Rotación de personal.

La rotación de personal es uno de los aspectos más notables del recurso humano de una organización, la rotación en sí se define como el porcentaje de personas dentro de una empresa que abandonan sus puestos sobre el número de personas que existen en la compañía, todo ello medido dentro de un período de tiempo determinado.

A partir de las definiciones se puede considerar que la rotación de personal presenta las siguientes características: 1) número de entradas y salidas de una organización; 2) puede ser un retiro voluntario e involuntario; y 3) es consecuencia de ajuste de una empresa. Debido a las características mencionadas se puede señalar que es un proceso en el cual un trabajador llega o se retira de la empresa, este se mide por el índice de rotación, entendido como el número de personas que se han marchado en un periodo determinado, sus consecuencias no solo afectan a los negocios y al rendimiento de sus trabajadores, sino también influye en la imagen de la organización.

En segundo lugar, la sobrecarga de trabajo está considerada como demanda de la tarea, del rol e interpersonales. La primera demanda está relacionada con el cargo o puesto de la persona, incluyendo todo lo que esto conlleva, como diseño del puesto, condiciones laborales, disposición física dentro de la organización. La demanda del rol hace énfasis a las presiones que tienen las personas con las funciones que desempeñan dentro de la compañía. La sobrecarga de este rol es cuando se espera que el empleado realice más actividades dentro del tiempo laboral que este le permite. Por último, está la interpersonal, que es en la cual falta apoyo y colaboración por parte de sus pares, es decir, malas relaciones interpersonales. (Robbins & Judge. 2013a. p 598). Se puede decir que estas tres demandas están directamente relacionadas con la carga o sobrecarga laboral de los empleados, generando y desarrollando así el comúnmente llamado “estrés”. Este factor tiene como resultado en muchas ocasiones la rotación del personal.

Cuando se habla de ejemplo, no solamente es en las funciones, sino también, en calidad ofrecida, la buena disposición con el equipo de trabajo, cumplimiento de horarios, de metas, honestidad y transparencia en todos sus actos. Para un barista, un líder “tiene que ser cercano a su equipo, tiene que saber motivarlo, llevarse bien con ellos, crear un ambiente laboral grato, y saber dar órdenes, pero claro, siempre con respeto, sin pasar a llevar a nadie”. Por consiguiente, se puede afirmar que es importante tener superiores que apoyen, fortalezcan y brinden ejemplo a cada uno de sus colaboradores en el desempeño de las funciones dentro de la institución, generando así grandes lazos de confianza, compromiso, sentido de pertenencia y empoderamiento para la toma de decisiones.

2.2 BASE TEORICA

Todas las teorías que se relacionan con el tema

[Como medir la rotación del personal en una empresa](#)

La organización donde se realiza este estudio de investigación es Juan Valdez Café Chile, una empresa de origen colombiano que tiene como objetivo generar valor a los caficultores colombianos y a sus familias. Juan Valdez es un personaje que fue pensado con el fin de poder representar de manera fidedigna la filosofía y el compromiso de más de 563.000 familias productoras de café en Colombia y se mantiene vigente precisamente por conservar los valores que lo hacen único y auténtico: el trabajo arduo, la transparencia, el compromiso con su familia, el orgullo por lo que hace, su trabajo con la comunidad y medio ambiente. Son valores compartidos por millones de consumidores en todo el mundo, que se identifican con un personaje representativo y auténtico.

Algunas de estas causas según las teorías propuestas por algunos autores, precede a que generalmente los trabajadores abandonan su empleo por una situación problemática entorno a este, ya que el abandono obedece a algo que no les gusta o no les parece, por lo cual no tiene sentido seguir en el cargo (Robbinson & Judge, 2009); Por otro lado, como se ha evidenciado por la teoría otras causas destacadas de la rotación de personal, son la influencia de la insatisfacción y desmotivación laboral (Hernandez, Hernandez , & Mendieta, 2013) por tal razón la rotación de personal es motivado por fundamentos laborales que en la mayoría de los casos puede detectarse mediante de estudios de fluctuación potencial, por lo cual, al tomar las medidas necesarias se puede reducir y con ello mejorar las estrategias de calidad, productividad y brindar mejoría a los cargos que requieren una mano de obra estable.

Los cálculos básicos para medir la rotación de personal son relativamente simples, aunque la mayoría de las organizaciones utilizan cálculos más detallados para determinar cómo afecta esto al negocio.

Para calcular el índice mensual de rotación de empleados, solo necesita tres cifras: El número de empleados activos al principio (B) y al final (E) del mes, y el número de empleados que se marcharon (L) durante ese mes.

Puedes obtener tu número medio de empleados sumando tu plantilla inicial y final y dividiéndola por dos (Número medio de empleados = $[B + E] / 2$).

Ahora, debes dividir el número de empleados que se fueron por tu número medio de empleados. Multiplica esta cantidad por 100 para obtener tu porcentaje final de rotación de empleados mensual $[L / \text{Número medio de empleados}] \times 100$.

Sin embargo, la mayoría de las empresas consideran más útiles los cálculos de la tasa de rotación trimestral o anual, ya que normalmente se tarda más tiempo en que las cifras sean lo suficientemente grandes como para mostrar patrones significativos.

La fórmula de tasa de rotación anual consiste en el número de empleados que se van entre el número de empleados inicial más el número de empleados final entre dos, por 100.

La rotación de personal puede traer ciertas ventajas para una empresa, como son:

1. Mejorar el talento de tu fuerza laboral

Al tener evaluaciones constantes puedes detectar a los empleados de más baja productividad y descubrir nuevas oportunidades para implementar capacitaciones.

2. Evitar la complacencia

Hay una tendencia humana a pensar que lo que hicimos ayer es lo suficientemente bueno para sobrevivir hoy. La complacencia es el enemigo de toda organización, fomentando un ambiente de pensamiento grupal y aversión a la toma de riesgos.

3. Incentiva un mejor desempeño

Un programa de renovación sistemática que estimula la rotación regular a través de ascensos y ceses en todas las áreas, en particular en los niveles gerenciales, asegura un ambiente de constante oportunidad y [motivación de empleados](#).

Desventajas de la rotación de personal

La rotación de personal involuntaria generalmente suele acarrear muchas consecuencias negativas para una empresa, entre las que destacan:

1. Disminución del rendimiento general

Todo el proceso empresarial se ve afectado cuando un empleado se da de baja de la empresa. Es aún más arriesgado cuando esto sucede de repente. No hay tiempo para entrenar al nuevo empleado que va a hacerse cargo del trabajo y todo el equipo se ve afectado. Por tanto, se puede ver directamente en una disminución general del rendimiento del equipo.

2. Dificultad en la gestión de tareas diarias

El abandono repentino de un puesto de trabajo puede llevar a dificultades en el manejo de las tareas diarias.

Incluso las grandes organizaciones tienen dificultades para gestionar sus tareas cuando los empleados dejan sus puestos de trabajo, ya que suelen contar con poca información y las tareas diarias no pueden ser gestionadas por el equipo restante.

3. Mayor costo

Esta tiene que ser la mayor desventaja de una empresa cuando los empleados dejan su trabajo.

Hay un aumento en el costo asociado con cada nivel del proceso, lo que incluye perder y pagar al empleado anterior, contratar a uno nuevo, costo de entrenamiento para el nuevo empleado, etc..

4. Falta de empleados bien capacitados

Esto es evidente cuando los empleados dejan una organización y se llevan consigo la experiencia que han adquirido con el tiempo.

Con organizaciones que tienen una alta tasa de rotación de personal, el promedio de años de experiencia de los empleados es realmente bajo. Esto resulta en un bajo rendimiento, falta de [lealtad empresarial](#) y desconocimiento de lo que ha pasado en la compañía.

5. Crea una imagen negativa

Cuando una empresa tiene una alta tasa de rotación de personal tiene un impacto negativo en su imagen corporativa.

Los encargados de la contratación afirman que les resulta difícil encontrar candidatos calificados para la organización, ya que los candidatos optan por no participar por temor a la tasa de deserción.

Porque medir la rotación de empleados

La medición de la rotación puede ser útil para los empleadores que desean conocer las razones de la rotación o estimar el costo de contratación.

A través de la rotación de personal se puede entender una organización, su cultura de trabajo, las compensaciones, las políticas y los procedimientos de las personas. Es una ventana para conocer el [employee experience](#), su permanencia, etc.

Los cálculos de rotación son útiles para determinar los requisitos de capacitación o para estimar el tiempo que el personal dedica a las actividades de contratación. Según lo que desees medir, puedes utilizar números diferentes para calcular la tasa de rotación de personal.

Llevar un registro de cuándo se va la gente puede ser muy útil. Por ejemplo, tu tasa de rotación de personal nuevo puede ofrecer mucha información. En primer lugar, puede decirte si tus métodos de reclutamiento están funcionando.

Si un número significativo de nuevos empleados se van porque encontraron que sus tareas laborales eran diferentes o más complicadas de lo que esperaban, tal vez deberías considerar revisar las actividades que desempeñan.

La rotación de personal te proporciona información y datos para comprender tus prácticas de contratación y cubrir las carencias necesarias. En resumen, medir la retención de personal ayuda a evaluar los costos en temas como:

- Contratación
- Incorporación al puesto de trabajo
- Formación
- Beneficios
- Sustitución de personal

Como reducir la rotación del personal

1. Renueva tu proceso de contratación

El proceso de contratación es donde todo comienza, así que es importante hacerlo bien. Haz las preguntas correctas que te ayuden a conocer mejor a los candidatos, no sólo sobre su experiencia técnica, y pídeles que realicen una prueba con algunos miembros de tu personal para ver cómo se integran sus habilidades y personalidad con las del resto del equipo.

Tener un proceso de contratación más completo te beneficiará a largo plazo.

2. Mejora el proceso de integración

Hasta un 20% de la rotación de empleados ocurre en los primeros 45 días, y gran parte de ello se debe a una incorporación incorrecta. Asegúrate de establecer las expectativas adecuadas, hacer que los nuevos empleados se sientan bienvenidos, recopila comentarios y realiza reuniones frecuentes para conocer cómo van.

Invertir más tiempo y dinero en el desarrollo de tu proceso de inducción también podría ayudar, si los empleados se van debido a desajustes culturales.

3. Establece metas y expectativas claras

Si los empleados no tienen una visión clara de su papel, esto puede llevar a la falta de compromiso y al bajo rendimiento. Asegúrate de que cada empleado entienda sus funciones y responsabilidades.

4. Capacita a tus gerentes

Ofrecer capacitación a los gerentes es una de las mejores maneras de asegurar que sean líderes exitosos. Algunas personas pueden ser líderes natos, pero siempre hay espacio para el aprendizaje y el desarrollo.

5. Brinda oportunidades de crecimiento

Dale a tus empleados el poder de hacerse cargo de su propio trabajo y ofréciles la posibilidad de que desarrollen sus habilidades y se capaciten.

Tener una misión y claridad en la visión de la compañía ayudará a que los empleados se sientan parte de algo más grande.

También podrías considerar la posibilidad de ofrecer otros programas de [compromiso de los empleados](#), como la licencia por paternidad o un horario de trabajo flexible.

6. Reconoce a los mejores empleados

Reconocer a los empleados es una forma sencilla de aumentar su motivación y compromiso, y hace que se sientan valorados. Los empleados también quieren recibir reconocimiento de sus compañeros de trabajo, por lo que darles incentivos es una gran iniciativa para elevar la moral de tu fuerza laboral.

7. Promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida privada

El equilibrio entre el trabajo y la vida privada es una de las partes más importantes para mantener a tus empleados felices, sanos y productivos.

Se flexible con los empleados que trabajan a distancia y pregunta a los nuevos empleados qué es lo más importante en su vida personal y cómo puedes ayudarlos.

8. Recopila retroalimentación frecuentemente

Los empleados quieren sentirse escuchados y que validen su opinión. El control y la búsqueda de [retroalimentación continua](#) permite que los gerentes puedan detectar problemas de forma oportuna e implementen soluciones.

Cuando sabes el por qué de la rotación de personal, puedes cambiar el estilo o las políticas de tu empresa.

Una [encuesta de salida de empleados](#) te servirá para saber si la gente comparte razones similares para irse, o si ofrecen sugerencias útiles sobre cómo puede mejorar la organización. Por ejemplo, los empleados a menudo dicen que decidieron renunciar porque su aportación y esfuerzo no fueron apreciados.

Si escuchas este tipo de comentarios en tus entrevistas de salida o en las revisiones de desempeño, el área de [Recursos Humanos](#) podrá trabajar con los gerentes para considerar la posibilidad de cambiar los procesos de [evaluación de empleados](#).

2.3 BASES LEGALES

Información basada en lo que las leyes vigentes marcan en relación al tema

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

CAPITULO II Jornada de trabajo

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

Días de descanso Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

2.4 DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

Algunos de los términos básicos fueron seleccionados en la parte inicial, hay que ir buscando sus definiciones.

Conflictos

Se basa en la diferencia de opiniones entre dos o más personas, lo cual genera un problema ante una toma de decisión y esto se relaciona mucho con los problemas que afectan a los empleados y provoca su baja por ende la rotación de personal.

Desacuerdos

En las empresas como en la vida diaria, existen factores al momento de decidir o asignar un encargo a alguien, por desgracia en algunos casos esto genera dificultades, ya que ambas partes piensan u opinan diferente.

Empresas

Es una organización liderada por un jefe en la cual esta integrada por un equipo de trabajo que se enfocan en un objetivo específico y directamente tiene que ver con la rotación de empleados, debido a que es de aquí donde se generan las altas y bajas de la misma.

Eficiencia

Hace referencia al corto tiempo de realizar un trabajo de manera rápida y satisfactoria, en cualquier empresa esto es algo muy importante con relación a sus empleados.

Personal

Está conformado por los trabajadores dentro de la empresa en los cuales existe la rotación debido a sus puestos y su función en cada uno de ellos.

Rotación de personal

Son las altas y bajas que existen dentro de la empresa, esto se debe al desacuerdo del trabajador con sus puestos asignados.

Áreas laborales

Son los espacios designados en los cuales los empleados tienen puestos donde realizan tareas específicas para lograr los objetivos de la empresa.

Desempleo

Se considera desempleo cuando las personas no encuentran un trabajo o cuando son dados de baja del mismo, ya que es la falta de oportunidad de seguir colaborando con una organización.

Calidad

Dentro del área laboral empresarial, se considera calidad cuando un trabajo es realizado de manera correcta, garantizando la satisfacción del cliente o del jefe a cargo.

Rendimientos

Se trata cuando el personal de cierta área realiza su trabajo de manera rápida y correcta, agilizando y mejorando su productividad.

Puestos

Son los lugares o trabajos asignados a los empleados dentro de la empresa.

Relación laboral

Es la relación que se genera entre el jefe o gerente con el colaborador.

Producción

Es el trabajo que se está realizando en conjunto por los diferentes puestos dentro de la empresa.

Motivación

Existen diversas definiciones, sin embargo, dentro de la empresa, es la manera en que los trabajadores se sienten cómodos al realizar alguna actividad, ya que se les propone reponerles con un extra a cambio de su producción.

Desenfocamiento de los objetivos

Se trata cuando los empleados se desentienden de sus principales funciones, esto debido a diversos factores que derivaron en conflictos.

Clima laboral

Es el ambiente que existe en la empresa, ya sea que este se desarrolle de buena manera entre empleados o incluso involucrando a los altos mandos.

Imagen de la empresa

Es la manera en que otras empresas o incluso las personas fuera de ella visualizan la organización.

Función

Se trata del trabajo realizado por parte de los empleados en sus puestos asignados.

Reclutamiento del personal.

Es cuando las empresas buscan reforzar sus filas o cubrir un puesto vacío y fundamental en el trabajo.

Reclutamiento global

Avances tecnológicos

Unidad III

Marco metodológico

Tipos de investigación

Básica

La investigación básica, también conocida como investigación pura o fundamental, se propone incrementar los conocimientos disponibles sobre una materia, sin enfocarse en la aplicación de dichos conocimientos en ámbitos específicos (como podrían ser la tecnología, la medicina o la industria).

Aunque su objetivo no es la aplicación directa, con el tiempo los resultados de una investigación básica pueden contribuir a la resolución de problemas prácticos concretos. Por ejemplo, la investigación literaria o la investigación teórica en ciencias como la astrofísica.

Aplicada

La investigación aplicada consiste en la búsqueda y utilización de conocimientos y saberes para la resolución práctica de problemas concretos, es decir, para aplicarlos en determinados ámbitos de la vida cotidiana.

Por ejemplo, la investigación médica con el fin de curar ciertas enfermedades, la investigación en ingeniería para mejorar algún aspecto de la infraestructura urbana o un estudio sociológico dirigido a comprender y solucionar un problema social.

Tipo de investigación asignada (Aplicada).

El trabajo que estamos realizando se basa en la investigación “Aplicada” debido a sus características, ya que los temas que estamos tratando se basan en buscar los problemas relacionados con la rotación del personal, sin embargo, lo que hace diferencia entre nuestra investigación aplicada con la básica, es que también buscamos y proponemos soluciones a dichos problemas, ya que nuestro objetivo es implementar lo investigado en este proyecto o trabajo.

Nivel nacional:

<https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/servicio-nacional-de-empleo-99031>

Nivel regional:

<https://economytrabajo.chiapas.gob.mx/sexenio-2024/mas-empleos-para-comitan-de-dominquez/>

tipos de investigación (básica y aplicada)

<https://concepto.de/tipos-de-investigacion/>