

Causas de Rotación de Personal en San Luis Potosí

Causes of Personnel Turnover in San Luis Potosí

Jhoselin Guadalupe Pérez Martínez; Alejandra Infante Blanco;
Irma Denisse Olvera González

Jhoselin Guadalupe Pérez Martínez. Universidad Tecnológica de San Luis Potosí.

Email: - jperez18997@plataforma-utslp.net

Alejandra Infante Blanco. Universidad Tecnológica de San Luis Potosí. Email: ainfante@plataforma-utslp.net

Irma Denisse Olvera González. Universidad Tecnológica de San Luis Potosí. Email: iolvera@plataforma-utslp.net

-

JEL: J6 Movilidad, desempleo y vacantes

J63 Rotación

Recibido: 10 agosto 2023.

Aceptado: 30 septiembre 2023

Resumen

La investigación busca identificar las causas y el impacto de la rotación de personal en una empresa en San Luis Potosí. Se utilizó una metodología que involucró a varias personas para obtener información relevante. El objetivo fue comprender las diferentes causas de este problema y poder comparar los resultados con otras empresas similares. Esto permitirá no solo diagnosticar la situación en la empresa estudiada, sino también proporcionar datos comparativos útiles.

La empresa tenía un alto nivel de rotación de personal, lo que generaba comentarios negativos. Por eso, se decidió investigar las posibles causas u orígenes de este problema para poder abordarlo de manera efectiva.

La investigación se desarrolló a nivel operativo pues se distinguió que era el área con mayor número de rotación, se desarrolló mediante encuestas y entrevista. Las herramientas se enfocaron en cumplir con los objetivos establecidos y sobre todo en dar respuesta a las preguntas de investigación.

Se utilizó un enfoque mixto, recopilando tanto datos cuantitativos como cualitativos. El estudio fue descriptivo y causal, buscando identificar las causas y factores que influyen en la problemática. Se utilizó un diseño transversal y se aplicaron los instrumentos a una muestra de conveniencia de 48 participantes. Las conclusiones indicaron que las principales causas de la rotación eran el bajo salario y la insatisfacción laboral, así mismo, la selección incorrecta de personal y la falta de cultura organizacional contribuyeron a la problemática.

Palabras Clave: Rotación, insatisfacción, salario, motivación, trabajadores.



Abstract

The investigation seeks to identify the causes and impact of personnel turnover in a company in San Luis Potosí. A methodology that involved several people was used to obtain relevant information. The objective was to understand the different causes of this problem and be able to compare the results with other similar companies. This will allow not only to diagnose the situation in the studied company, but also to provide useful comparative data.

The company had a high level of staff turnover, which generated negative comments. Therefore, it was decided to investigate the possible causes or origins of this problem in order to address it effectively.

The research was developed at an operational level since it was distinguished that it was the area with the highest number of turnover, it was developed through surveys and interviews. The tools focused on meeting the established objectives and above all on answering the research questions.

A mixed approach was used, collecting both quantitative and qualitative data. The study was descriptive and causal, seeking to identify the causes and factors that influence the problem. A cross-sectional design was used and the instruments were applied to a convenience sample of 48 participants. The conclusions indicated that the main causes of turnover were low salary and job dissatisfaction, likewise, the incorrect selection of personnel and the lack of organizational culture contributed to the problem.

Keyword: Turnover, dissatisfaction, salary, motivation, workers.

Introducción

Actualmente la rotación de personal es una problemática que se ha presentado a menudo en las empresas, principalmente porque es difícil para las organizaciones cubrir puestos de trabajo cuando se busca encontrar un perfil específico, ya que, para muchos trabajadores, las vacantes disponibles no son del todo agradables, por ende, se lleva mucho más tiempo para encontrar a alguien que desee cubrir el puesto y si se encuentra en un lapso muy corto con el fin de cubrir ese puesto, existen posibilidades de que la persona seleccionada no cumpla del todo lo establecido.

Es importante mencionar que intervienen diversos factores que impactan en gran medida para que los trabajadores tomen la decisión de salir de su puesto de trabajo, desde su insatisfacción y perspectiva laboral, motivación y falta de reconocimiento, hasta situaciones de sueldo, problemas en la relación laboral, etc. (Melt Group, 2022).

Son muchas las empresas que se ven afectadas por esta problemática, ya que la gestión del personal se ha convertido en una parte fundamental para que la organización alcance sus metas y estabilidad en el mercado, por ende, es importante su indagación e investigación.

La investigación se desarrolló en una empresa de giro manufacturera ubicada en San Luis Potosí, México, que se dedica a la producción de redes e hilos para diferentes ramas de la industria. Es importante mencionar que la empresa se estableció en San Luis Potosí desde 1980 lo cual indica que cuenta con 43 años de antigüedad.



Marco De Referencia

Concepto de Rotación de Personal

La rotación de personal consiste en el reemplazo de uno o varios empleados por otro u otros trabajadores, se trata de un proceso de cambio de empleados en una empresa, es decir, cada movimiento de entrada y salida de un trabajador genera una rotación, además, la rotación de personal conlleva un proceso largo puesto que abarca desde el fin de un contrato, hasta la selección y contratación de un nuevo personal (Melt Group, 2022).

Causas de rotación

Es necesario que las empresas determinen las causas que originan la rotación de personal para evitar consecuencias negativas y aprovechar las ventajas que puede suponer (Melt Group, 2022).

Actualmente dentro de las empresas pueden existir numerosos motivos que originen el fenómeno, que parten desde lo interno a lo externo de la empresa y del trabajador. Es así como se plantean motivos más comunes dentro de las organizaciones para identificar cuál de estas tiene mayor impacto para los trabajadores:

Bajo salario

Actualmente el salario de los trabajadores es muy importante, ya que se ha considerado una de las causas más comunes por las cuales el capital humano toma la decisión de abandonar la empresa en la que laboran. Según el informe, El Ecologista, señala que el sueldo es la primera causa por la cual los trabajadores cambian de empleo, es decir, el sueldo fue el motivo con un 27% por el que los trabajadores tomaron la decisión de abandonar la empresa en donde trabajaban (Juárez, 2018).

Falta de motivación

La motivación es un factor clave dentro de las empresas que debe ser constante, mayormente en beneficio a los trabajadores, especialmente para que no surjan situaciones como la rotación de personal a tal grado que pueda convertirse en problemática, ya que cuando hay una buena motivación para los trabajadores los resultados no solo los benefician a ellos sino también a la empresa, puesto que la productividad aumenta, las evaluaciones de desempeño laboral son un éxito y sobre todo se lleva a cabo el cumplimiento de los objetivos de la empresa de la mejor manera (Flores, 2008).

Insatisfacción laboral

Una manera en que suele manifestarse la insatisfacción laboral es cuando el colaborador de la empresa inicia una intensa búsqueda por un empleo de su agrado y al no encontrarlo se inclina por la renuncia.

Por lo tanto, podemos mencionar que algunos factores importantes que aceleran la insatisfacción laboral es la ausencia de trabajos interesantes, recompensas injustas y poco equitativas, condiciones laborales defectuosas, así como malos compañeros de trabajo (Flores, 2008).

La insatisfacción laboral es como una plaga difícil de erradicar en las empresas, ya que esto depende de muchos factores, y de acuerdo con las capacidades que tiene cada empresa puede que las satisfaga o no. Además de que los empleados por lo general siempre encuentran el más mínimo error en su lugar de trabajo para así poder justificar su invalidación hacia la misma. Claro que es responsabilidad de la empresa satisfacer a su colaborador, pero este siempre va a ir en busca de más y por lo tanto su satisfacción nunca será completa.



Problemas sociales laborales

Se sabe que un empleado es feliz en su trabajo cuando en este cuenta con tiempo de sobra para la vida propia.

Aunque muchas veces no es lo que sucede, pues cuando el trabajador se da cuenta que su vida y trabajo no están del todo balanceados, este se comienza a aburrir, a enojar y al final tener insatisfacción por su rutina (Torres, 2023).

El balance entre trabajo y vida social se puede decir que es carente, y una variable muy presente entre ellos es el tiempo, pues de este dependen el cumplimiento de muchas labores en el empleo, si el tiempo no es suficiente, el trabajo será más prolongado de cumplir y por tanto la vida social se verá radicalmente afectada por innumerables dificultades.

Explotación laboral

La explotación laboral es una de las causas más relevantes dentro de la rotación de personal ya que esta ha aumentado considerablemente, se puede ver reflejada en relación trabajo - salarios, aunque en México persiste ciertas tasas las cuales establecen que los trabajos iguales reciben pagos iguales, no son del todo respetadas, pues en muchos lugares beneficiar al empleado no es primera opción. La explotación laboral también se puede ver manifestada desde un mal ambiente laboral pues en un entorno extremista quien labora se ve con la necesidad de marcharse. (Flores, 2008).

Cuando se habla de explotación laboral en México, se habla de una sobrecarga de trabajo mal remunerada, esto trae por consecuencia la rotación de personal, pues quien trabaja no ve

ningún tipo de alcance en su esfuerzo, sino que al contrario se ve en la necesidad de buscar mejores opciones pues el entorno donde se encuentra es insufrible.

Problemas familiares

Si los empleados no están satisfechos con el balance que obtienen de su vida y trabajo tienden a mostrar enojo, aburrimiento o insatisfacción. Usualmente las horas los desgastan o sus parejas se molestan porque nunca están en casa. Un buen CEO piensa en todos los aspectos de la vida y se da cuenta de que la gente tiene una vida más allá del trabajo (Torres, 2023).

Un buen administrador ejecutivo tiene que tomar en cuenta que los trabajadores tienen una vida personal que atender a parte de su trabajo, por lo tanto, si el trabajador no encuentra el equilibrio entre estos dos, este querrá irse. Los problemas personales repercuten de manera negativa en su compromiso y desempeño dentro de la empresa.

Acoso laboral

Ya sea por hostigamiento y/o acoso sexual son una forma de violencia de género, que atenta contra la integridad física y psicológica de quienes la sufren ya sea directa o indirectamente, y como se va naturalizando, lo convierte en un fenómeno difícil de abordar para garantizar un adecuado tratamiento que lo evite y sancione de manera eficaz. Son una forma de violación de los derechos humanos. En primer lugar, el derecho al debido respeto a la dignidad personal y a trabajar en un ambiente libre de todo tipo de violencia.” (Rodríguez, 2016).

El acoso laboral es un tipo de violencia en el que se daña la integridad del trabajador lo cual lo pueden sufrir de manera directa o indirectamente. Este factor afecta en el rendimiento del individuo reflejado en él desmotivación y ausentismo, lo que si llegase a suceder una cuestión



de acoso laboral genera gastos por procesos jurídicos más la salida de alguno de los trabajadores. Dañando la imagen de la empresa por el ambiente de violencia.

Impacto de la rotación laboral en la empresa

Tiene un impacto en los ingresos y la rentabilidad de la empresa ya que trae consigo elevación de costos, la disminución de la productividad, la pérdida de talento valioso y la desmotivación de los empleados.

La capacitación de nuevos empleados requiere tiempo y recursos que afectan directamente a las acciones comerciales de la empresa. Para ellos es importante definir el compromiso y estrategias de retención de empleados y evitar que la rotación siga en aumento. La pérdida de empleados no solo daña la productividad de una empresa, sino que la debilita estratégicamente debido a las habilidades particulares que los empleados aportan, que son las más difíciles de suplir y pueden costar mucho dinero (Torres, 2023).

Aspecto social

Cuando hay rotación de personal en una empresa los demás empleados sufren las consecuencias, ya que muchas veces ellos tendrán que asumir la carga de trabajo que quedó pendiente. Esto puede afectar la moral y la motivación de las actividades diarias de todo el personal, que resultará en una falta de compromiso y baja productividad (Torres, 2023).

Aspecto económico

Tan solo en México el costo por reemplazar una posición puede representar el 35 % del salario anual de dicha posición; en España, la Seguridad Social registra cada año 27 millones de bajas. (Torres, 2023)

La rotación de personal impacta en el aspecto económico de una manera significativa, pues cada despido genera un gasto y es claro que eso es algo que a la organización no le conviene.

Aspecto cultural

La rotación de personal es un factor que afecta a las organizaciones de manera económica y social, si se realizara un estudio sobre quien dirige las empresas en su mayoría no es precisamente un administrador, de ahí que existan muchos problemas en el entendimiento de las diversas culturas y costumbres de las personas, lo cual se manifiesta a través de la cultura organizacional (Piedra, 2013).

Identificamos que la diversidad de cultura puede influir de una manera negativa en la rotación de personal, ya que si esta no es buena puede tener baja productividad empleados que no se sientan comprometidos con la organización.

Aspecto de producción

La rotación de personal tiene un impacto significativo en la productividad, ya que los nuevos empleados no son tan productivos como la persona a la que están reemplazando (que ya conocía los procesos, herramientas y políticas de la organización). Incluso es posible que los nuevos empleados cometan errores que, además de afectar la productividad, resultan ser costosos para tu empresa (Torres, 2023).

La revisión teórica es importante para fundamentar y comprender el problema, así mismo para poder localizar las aportaciones más relevantes sobre el tema de estudio.



En el presente documento se encuentra información de gran utilidad acerca de las causas y consecuencias dentro de la rotación de personal, al igual que el impacto que causa la rotación de manera social, económica, cultural y de producción. La revisión teórica es importante para fundamentar y comprender el problema, así mismo para poder localizar las aportaciones más relevantes sobre el tema de estudio.

Método

Son diferentes las metodologías que actualmente se proponen para medir la rotación de personal, pero en este caso se centró en el enfoque mixto una combinación del cualitativo y cuantitativo, ya que no solo se buscó rescatar índices probabilísticos y estadísticos, sino también las principales causas y motivos en relación con entradas y salidas de personal, pero específicamente desde un aspecto negativo de acuerdo con la percepción que tenga cada empleado hacia la empresa que labora.

El enfoque mixto puede ser comprendido como un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio (Barrantes, 2014).

El alcance de tal investigación fue descriptivo puesto que se tenían identificadas las principales características que se querían conocer del fenómeno rotación de personal dentro de un grupo específico de personas, de igual manera causal ya que se buscó detectar la diversificación entre variables que influyen en las causas y hechos, para dar respuesta al fenómeno investigado.

El diseño utilizado en la investigación fue transversal porque el instrumento utilizado para la recolección de la información solo tuvo una sola aplicación, por lo cual la información recabada fue en un solo momento. Se buscaba obtener datos de las variables y su incidencia e interrelación en un tiempo único.

Es importante mencionar que la investigación se realizó sin manipular las variables, puesto que se buscaba identificar los fenómenos que causaron la problemática estudiada para que posteriormente fueran analizadas.

Muestra e instrumentos de recolección de datos

La técnica de estudio aplicada fue de tipo no probabilística con un muestreo de conveniencia debido a que el subgrupo seleccionado no dependía de la probabilidad sino de las características de la investigación. El tamaño de la muestra fue de 48 participantes en un rango de edad de 18 a 65 años de edad independientemente de su sexo, religión, cultura, raza y preferencias, sin embargo, es importante mencionar que debían estar en un nivel jerárquico operativo.

La elaboración de la encuesta y cuestionario, se elaboró en la plataforma de Google Formulario, una plataforma que facilitó el desarrollo de las mismas, puesto que ya incluye plantillas predeterminadas y se hizo el vaciado de información.

Los criterios de selección fueron para las personas que laboraban dentro del área de producción, ya que se estimó que dentro de tal área se podían obtener datos más precisos y verídicos que apoyaron la investigación.



Además, se contó con la participación de la gerente de Recursos Humanos quien proporcionó información valiosa sobre el impacto positivo y/o negativo que tuvo la problemática dentro de la empresa.

Análisis de datos

En primer lugar, se presentan los datos sociodemográficos de la muestra, posteriormente se muestran los resultados de los instrumentos aplicados.

Tabla 1.

Clasificación de los participantes por edad

Edad	No. De participantes	Porcentaje
19 – 25	21	43.75%
26 – 32	15	31.25%
33 – 39	8	16.66%
40 – 46	3	6.25%
47 – 50	1	2.08%
Total	48	99.99%

Fuente: Elaboración autoras.

En la tabla 1 se muestra la cantidad total de personas encuestadas y el equivalente a porcentaje, se clasificaron dependiendo su edad, por ende, se puede observar que la mayor cantidad fueron personas de 19 a 25 años, que equivale al 43.75 %, esto nos demuestra que la mayor cantidad de trabajadores que laboraban en área de producción a nivel operativo eran personas jóvenes y que dentro de la empresa se encontraban menor cantidad de personas mayores a 40 años.

Tabla 2.
Clasificación de los participantes por sexo

Sexo	No. De participantes	Porcentaje
Femenino	21	43.75%
Masculino	27	56.25%
Total	48	99.99%

Fuente: Elaboración autoras.

En la tabla 2 se agruparon a los trabajadores de acuerdo a su sexo, se obtuvo que la mayor cantidad con un 56.25%, las encuestas aplicadas fueron contestadas por personas del sexo masculino, lo cual fue probable que dentro de la empresa se encontrara la presencia mayor de este sexo y que además fueron los trabajadores con mayor disposición a contestar la encuesta, sin embargo, es importante mencionar que con un 43.75% fueron mujeres, fue un porcentaje que indicó que fue menor cantidad de personas que mostraron disposición al contestar la encuesta.

Tabla 3.
Antigüedad de los trabajadores

Años de antigüedad	No. De participantes	Porcentaje
1 – 5	42	87.5%
6 – 10	5	10.41%
11 – 17	1	2.08%
Total	48	99.99%

Fuente: Elaboración autoras.

La tabla 3 proporciona información importante a diferencia de la tabla 1 y 2, principalmente porque en esta se muestra el tiempo de antigüedad que tenían dentro de la empresa, puesto que el 87.5% de las personas mencionaba que solo tenían de 1 a 5 años dentro de la



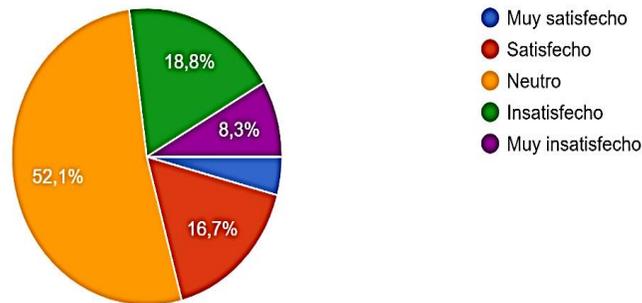
compañía, lo cual indicaba que estas personas son más probables a abandonar el trabajo por diferentes causas o que aún estaban en ese proceso de adaptación y que de las personas que tienen de 6 a 17 años trabajando en el mismo lugar era muy probable que permanecieran ya sea porque no tenían la necesidad de cambiar de trabajo o que probablemente se acostumbraron o adaptaron.

La información obtenida en la tabla 3 se puede comparar con la tabla 1 referente a la edad, puesto que fue probable que la cantidad de personas mayores a 40 años eran las personas con mayor número de años de antigüedad dentro de la empresa, además de que las personas jóvenes eran las que llevaban menor tiempo dentro de la misma.

Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas a los trabajadores del área de producción a nivel operativo, cabe mencionar que tales preguntas fueron relacionadas a la identificación de las posibles causas que originaban la problemática, rotación de personal, o que, por otro lado, podían ser factores que incitaban a los trabajadores salir de su lugar de trabajo. Dentro de la encuesta a los trabajadores se presentaron preguntas con respuestas abiertas y cerradas por lo cual se obtuvieron datos cuantificables y de análisis (cualitativos)

Figura 1.
Satisfacción con el salario



Fuente: Elaboración autoras.

En la figura 1 se muestra el nivel de satisfacción de los encuestados con respecto a su salario, se observa que un 52.1% se encontraba en nivel neutro, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados ni se encontraba satisfecho ni estaba insatisfecha con su salario, sin embargo, el 18.8% menciona que se encontraba insatisfecha con lo que ganaban. Esto demuestra que existía una probabilidad de que el porcentaje mayor tuviera más peso por el lado de la insatisfacción en cuestiones de salario.

Pregunta 1 ¿Qué le motiva a estar en su trabajo?

En la pregunta anterior se obtuvieron respuestas abiertas de las cuales se clasificaron de acuerdo con campos semánticos, es decir, las respuestas que se obtuvieron se agruparon de acuerdo con las características que los encuestados proporcionaron y que en cierta manera compartían o eran parte de un mismo. Se agruparon de la siguiente manera:

Dinero: El primer campo se distinguió porque 19 personas de las encuestadas, equivalente al



39.58%, mencionaban que lo que las motivaba a quedarse dentro de la empresa era la necesidad de generar ingreso, de ganar dinero para satisfacer sus gustos y pagar sus deudas, por lo tanto, en este aspecto el 39.58% de las personas su motivación era obtener dinero independientemente si era poca la cantidad.

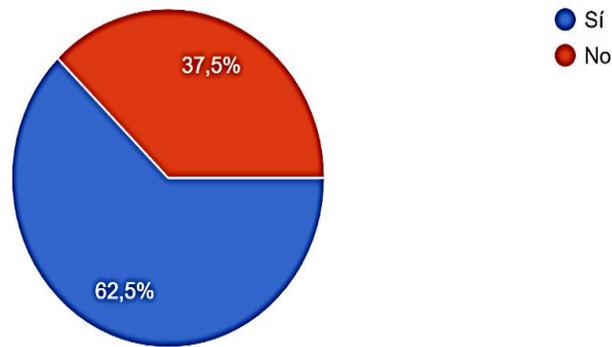
Familia: En el segundo campo 18 personas encuestadas, equivalente al 37.50%, mencionaban que era su familia lo que los motivaba a trabajar y quedarse en el lugar. ya que la mayoría decía que son los hijos por los cuales tenían que trabajar para sacarlos adelante.

Dentro de este campo también se encontraba el aspecto de que lo hacían por obligación a mantener una familia o por necesidad de esta.

Otros: En este campo se englobaban 11 respuestas obtenidas, equivalente al 22.91%, de las cuales se identificaron variedad de motivos, con características diferentes que no se podían clasificar en un campo en específico, puesto que la mayoría de las respuestas solo se mencionaban una vez, por ejemplo, una persona mencionaba que la motivación que tenía para quedarse era su necesidad de poder aprender cosas nuevas, otra persona decía que trabajaba por gusto y porque le gustaba lo que hacía, otra decía que la motivación era porque se encontraba viviendo cerca del trabajo o porque simplemente el seguro que tenían por parte de la empresa influía para que se quedarán, además, también se obtuvieron respuestas que no proporcionaron información que pudiera agruparse, incluso había respuestas en las cuales se mencionaba que no había nada que los motivara estar ahí.

Con lo anterior, se obtuvo que la mayoría de las personas que contestaron trabajaban por la necesidad o deseo de generar dinero y eso era lo que los motivaba a quedarse.

Figura 2.
Idea de renuncia



Fuente: Elaboración autoras.

En la figura 2 se observa que un 62.5% sí ha considerado renunciar a su trabajo y que el 37.5% aún no lo ha considerado, esto demuestra que más de la mitad de los encuestados se encontraban en la decisión de abandonar su trabajo.

Pregunta 2: Si su respuesta anterior es sí, explique el porqué.

La pregunta 2 tiene relación con la figura 2, puesto que en tal pregunta se planteó por qué si han considerado renunciar, tales motivos fueron clasificados en campos puesto que las respuestas a la pregunta 2 fueron abiertas, por ende, se analizaron para su agrupación.

Sobrecarga de trabajo: Se obtuvieron 6 respuestas, 12.50%, con características similares que iban orientadas a que el motivo por el cual habían pensado renunciar al trabajo, era porque consideraban que el trabajo y las jornadas laborales eran muy pesadas, e incluso que los turnos de noche no eran del todo favorables para ellos.



Bajo salario: 11 de las personas encuestadas, 22.91%, aseguraban que habían considerado renunciar por el bajo salario que recibían y que si salían de la empresa era para ir en busca de otro trabajo en donde les pagaran un porcentaje más de lo que recibían.

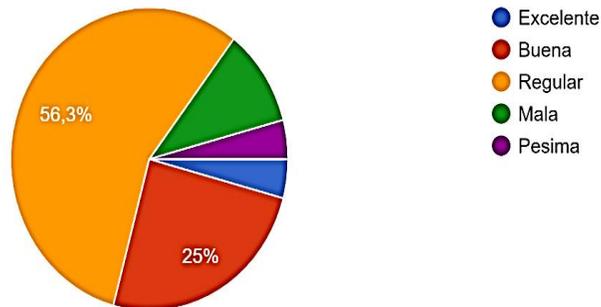
Insatisfacción laboral: El 16.66% equivalente a 8 respuestas con características similares, mencionaban que se encontraban insatisfechos en el trabajo por lo cual consideraban que era un motivo para que tomaran la decisión de salir de la empresa, puesto que mencionaban que no se encuentran conformes y que sobre todo no encontraban motivos para crecer en el aspecto laboral dentro de la empresa.

Relaciones laborales: El 4.16% proporcional a 2 respuestas obtenidas, se relacionaban principalmente a que las razones por las cuales saldrían de su trabajo sería porque la relación con sus compañeros no era del todo adecuada, o que simplemente no se encontraban cómodos con la relación y el tipo de comunicación que existía entre los compañeros de trabajo.

Permanecen: El 35.41%, equivalente a 17 respuestas, mencionaban que no pensaban salir de la empresa. De tal manera que como en la figura 2, mencionaron que no consideraban salir de su trabajo, optaron por no registrar una respuesta por lo que escribieron “N/A”, “NO” o simplemente colocaron tres puntos (“...”) para avanzar a la siguiente pregunta.

Otros: En este campo el 8.33%, proporcional a 4 respuestas, mencionaban que los motivos por los cuales tomarían la decisión de abandonar la empresa era por la monotonía, porque tenían la opción de crear un negocio, porque buscaban crecer laboralmente, etc.

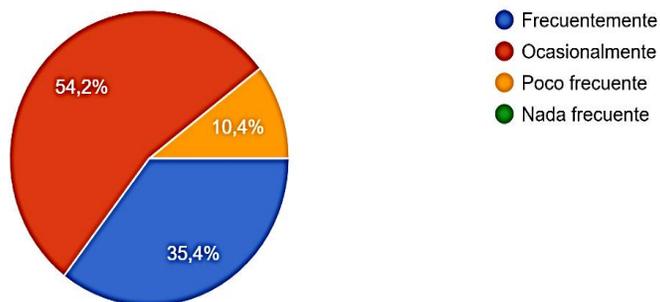
Figura 3.
Relación entre compañeros de trabajo



Fuente: Elaboración autoras.

De acuerdo con la figura número 3 el 56.3% consideraba que la relación con sus compañeros de trabajo era regular, mientras que el 25% consideraba buena su relación, siendo así el restante 18%, 7 % considerándolo como pésima, mala y excelente. Lo que indicaba una relación neutral entre compañeros

Figura 4
Sobrecarga de trabajo



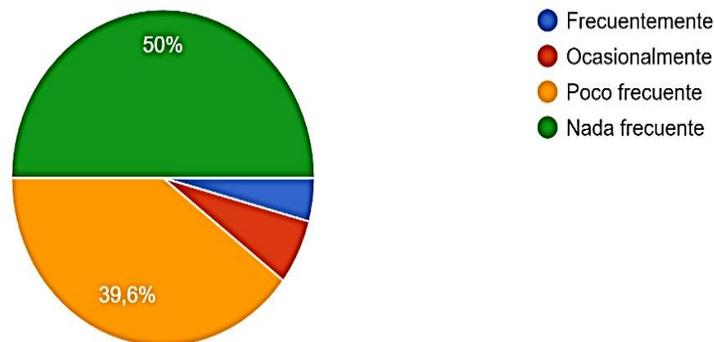
Fuente: Elaboración autoras.

Como se observa en la figura 4 el 54.2 % de los participantes ocasionalmente tenían



sobrecarga de trabajo, mientras que el 35.4 % destacaban que esa sobrecarga era frecuente. Sin embargo, solo un 10.4% de los encuestados consideraban que es poco frecuente. Lo que indicó que un poco más de la mitad de los encuestados coincidió con que el trabajo en la empresa era muy pesado.

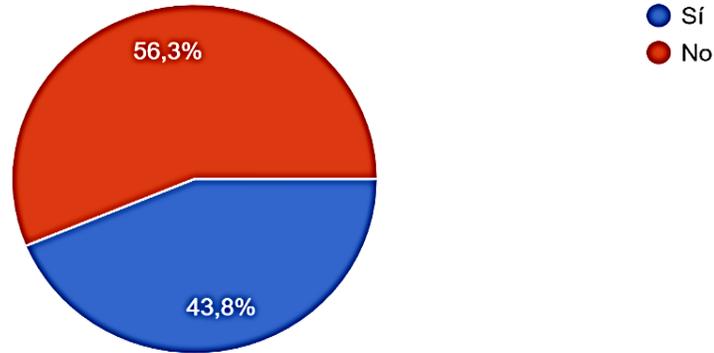
Figura 5.
Solicitud de permiso para ausentarse en la jornada laboral



Fuente: Elaboración autoras.

En la figura número 5 se observa que el 50% de los encuestados no era nada frecuente que pidiera permiso para salir de su jornada laboral. Pero se pudo notar que el 39.6% era poco frecuente que pidieran el permiso. Por tanto, se pudo considerar que casi el 90% no pedía autorizaciones de ausentismo en la empresa.

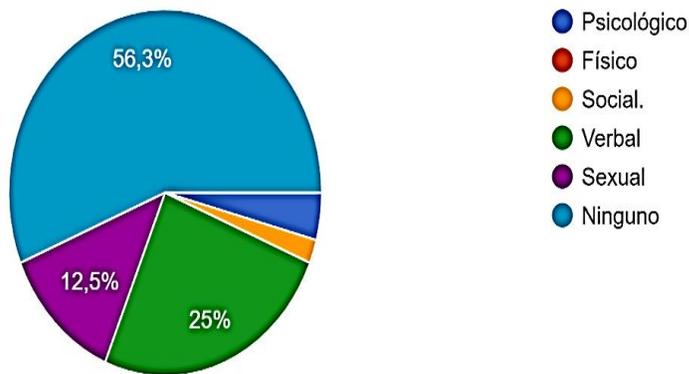
Figura 6.
Observación de acoso laboral



Fuente: Elaboración autoras.

En la figura número 6 el 56.3% de los participantes no había presenciado ningún tipo de acoso laboral, mientras que el 43.8% si lo había presenciado.

Figura 6.1.
Tipo de acoso laboral observado

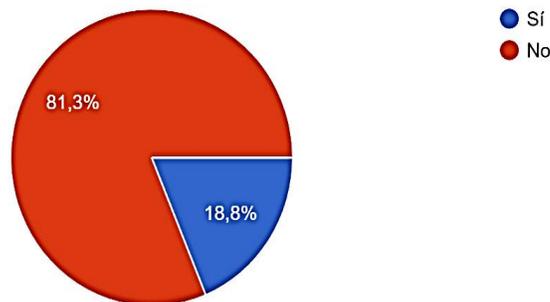


Fuente: Elaboración autoras.



Tomando de base el 43.8% como respuesta asertiva obtenida en la figura 6 se declina la figura número 6.1 un 25% había presenciado el acoso verbal y con una mínima del 12.5% se inclinaba por el acoso sexual, asimismo, un 56.3% seleccionaron que ningún tipo de acoso, lo que se ve reflejado en la figura 6 con la respuesta “no” quiere decir “no ha presenciado algún tipo de acoso”. Se pudo ver que en la empresa existía un alto porcentaje de acoso laboral en sus diferentes variables.

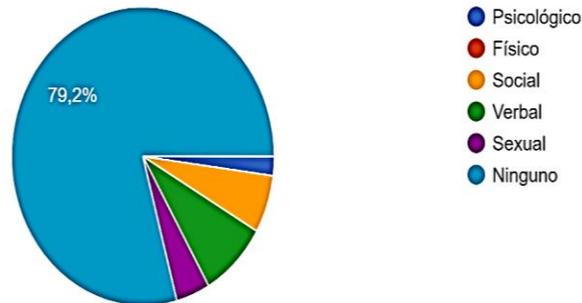
Figura 7
Porcentaje de acoso laboral



Fuente: Elaboración autoras.

De acuerdo con la figura 7 se puede identificar que el 81.3% de la muestra no había sido víctima de acoso laboral, siendo un poco más de la mitad; mientras que el 18.8% sí había sufrido de algún tipo de acoso dentro de la empresa.

Figura 7.1
Tipo de acoso laboral reportado por el personal operativo



Fuente: Elaboración autoras.

Dentro de la figura 7.1 se presentan los tipos de acoso a los cuales podían estar expuestos el personal de la empresa siendo que un 79% de la muestra respondía que no había sufrido de ningún tipo de acoso, y un 8.3% quien había sufrido de acoso verbal, teniendo así las cifras más relevantes dentro de la muestra.

Según los resultados analizados, se encontró que la principal razón por la cual las personas optaban por abandonar su trabajo era el bajo salario y la insatisfacción laboral. Sin embargo, muchos de ellos no habían tomado la decisión de renunciar debido a la responsabilidad de proveer alimentos a sus hogares o ser la única fuente de ingresos en sus familias.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a la responsable de Recursos Humanos, lo cual se aplicó para conocer de qué manera había impactado la rotación de personal en el último mes a la empresa de acuerdo a los diversos aspectos que formaban parte de esta. Cabe mencionar que en tal cuestionario se aplicaron 8 preguntas con respuestas abiertas para que fueran contestadas de la manera más específica



posible, se pidió la disposición de la encargada siempre y cuando se cuidara su participación de manera anónima. Se obtuvo lo siguiente:

Contando con la participación anónima de la gerente de Recursos Humanos, quien tenía una edad de 30 años y 3 años de experiencia dentro de la empresa, viendo mejorada su economía por su sueldo arriba de sus expectativas y prestaciones desde que formaba parte de este equipo y tomando en cuenta su punto de vista como gerente de Recursos Humanos, señaló que la cultura organizacional de la empresa era compatible con la ideología de los empleados, ya que se escuchaban mejoras e ideas por parte del personal y si estas eran convenientes se les apoyaba para su implementación.

Además, mencionaba que el personal con ausentismo afectaba la producción y que a su vez las relaciones sociales, ya que se les asignaba tiempo extra, provocando desacuerdos; su economía se reflejaba por la baja producción, pero no afectaba su clima laboral ya que había trabajadores que contaban con más de 5 años de experiencia y permanecían por el ambiente laboral.

Es importante mencionar que durante el mes de acuerdo a las herramientas de control que se tenía y desarrollaba como responsable, 20 trabajadores habían salido de la empresa formando parte de la rotación de la misma.

Fue así que, con los resultados obtenidos por parte de personal de Recursos Humanos, si había existido gran número de rotación dentro de la empresa por lo cual demostraba que tal problemática era muy notoria dentro de la misma.

A continuación, se muestra la tabla 3 en donde se hizo una comparación de los resultados obtenidos desde la perspectiva de la gerente con los trabajadores de nivel operativo de la empresa, para conocer qué era lo que pensaba cada uno de estos de acuerdo a la problemática investigada y de qué manera se relacionaban o se diferenciaban con los resultados obtenidos de estos.

Cabe mencionar que las comparaciones de los resultados obtenidos de ambos se llevaron a cabo a través de un cuadro comparativo en el cual se pueden analizar los dos aspectos obtenidos, se muestra lo siguiente:

Tabla 4.
Comparación de categorías entre informantes

Aspectos de la empresa	Gerente de Recursos Humanos RH	Trabajadores del área de producción a nivel operativo
Cultura organizacional	Se escuchan mejoras e ideas por parte del personal y si estas eran convenientes se les apoyaba para su implementación.	La cultura organizacional es deficiente según palabras de los empleados de la empresa, ya que los desalentaba, afecta desempeño y disminuía su productividad laboral.
Clima laboral	Trabajadores que contaban con más de 5 años de experiencia permanecían por el ambiente laboral.	De ninguna manera los empleados afirman tener un buen ambiente laboral pues existían actitudes muy características entre ellos como lo era la impuntualidad, la desmotivación por amenazas, una baja productividad, y el incumplimiento de objetivos planteados a corto y mediano plazo, en negativo el ambiente laboral no los hacía permanecer a la empresa.
Relaciones sociales	Debido al ausentismo, se les asigna tiempo extra a los trabajadores, en el cual algunos de ellos no estaban de acuerdo, provocando malas relaciones entre compañeros.	Los trabajadores mencionan que la relación de sus compañeros era regular, manteniendo una posición neutra.

Fuente: Elaboración autoras.



Conclusiones

En conclusión, la revisión teórica proporcionó conocimiento sobre las posibles causas y el impacto de la rotación de personal en diferentes aspectos de las empresas, como lo social, económico, cultural y de producción. Muchos de los aspectos que se pospusieron para su investigación resultaron ser causas aplicadas. Además, el desarrollo del marco teórico ayudó a la elaboración de los instrumentos de investigación para obtener resultados y analizarlos.

El análisis de la información muestra que la principal causa de la alta rotación de personal es el bajo salario, seguido de la insatisfacción laboral de los operarios de producción. Durante el periodo estudiado, hubo una salida excesiva de personal, con un índice mensual de rotación de 20 operarios de producción. Esto tuvo un impacto negativo en la producción y en las relaciones sociales dentro de la empresa, ya que se les asignaba tiempo extra, lo cual generaba desacuerdo e inconformidad entre los operarios.

La selección incorrecta de personal por parte de Recursos Humanos, que no compartía la cultura organizacional de la empresa, también fue un factor importante de rotación. Además, el tiempo promedio de antigüedad de los operarios de producción era de 4 años, lo que indica una baja duración del personal en la empresa. Para reducir la rotación, es importante prestar atención a las causas principales, promoviendo una mejor cultura organizacional y ofreciendo sueldos competitivos.

Referencias

- Barrantes, E. R. (2014). *Investigación. Un camino al conocimiento. Un Enfoque Cualitativo, Cuantitativo y Mixto*. Editorial EUNED.
- Flores, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience*. (3)1, 65-99. [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- Melt Group, (27 de julio de 2022). *Rotación De Personal: ¿En Qué Consiste?* Melt Group. <https://meltgroup.com/rotacion-de-personal-en-que-consiste/>
- Juárez, B. (12 de julio de 2018). *Rotación de personal: los empleados no solo se marchan por dinero*. *El Economista*. Recuperado el 28 de febrero de 2023, en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Rotacion-de-personal-los-empleados-no-solo-se-marchan-por-dinero-20180711-0134.html>
- Piedra, M. V. M. (2013, noviembre 25). *Rotación de personal en organizaciones mexicanas*. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/rotacion-de-personal-en-organizaciones-mexicanas/>
- Rodríguez, M. N. (2016, abril 13). *Mobbing y su efecto en el Desarrollo Profesional*. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/mobbing-efecto-desarrollo-profesional-2/>
- Torres, D. (22 junio 2023). *¿Alta rotación de personal? Causas, consecuencias y soluciones*. *Blog de HubSpot*. <https://blog.hubspot.es/sales/rotacion-personal>

