

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



INCIDENCIA DEL USO DE LAS PRETACIONES LABORALES SUPERIORES EN LA ROTACION DE PERSONAL DE UNA EMPRESA MAQUILADORA DE LA CIUDAD DE ENSENADA. UN ESTUDIO DE CASO.

TESIS QUE

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA

ALEJANDRO BARÓN RAMIREZ

Ensenada, B.C.

Febrero 2020.

CONSTANCIA DE APROBACION

Director de tesis:


Dra. Virginia Guadalupe López Torres

Aprobado por los integrantes del sinodo

1.- 
Dr. Diego Alfredo Pérez Rivas
Secretario

2.- 
Dra. Mónica Fernanda Aranibar Gutiérrez
Vocal

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales

DRA. EUNICE VARGAS CONTRERAS
COORDINADORA DE POSGRADO E INVESTIGACION
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES
Presente.

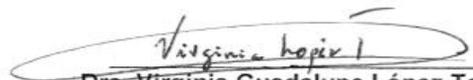
*Asunto: Voto aprobatorio sobre
Tesis de grado de Maestro*

Después de haber efectuado una revisión minuciosa sobre el trabajo de tesis presentado por **ALEJANDRO BARÓN RAMÍREZ** para poder presentar la defensa de su examen y obtener el grado de Maestro en Administración, me permito comunicarle que he dado mi voto **APROBATORIO**, sobre su trabajo titulado:

**"INCIDENCIA DEL USO DE LAS PRETACIONES LABORALES SUPERIORES
EN LA ROTACION DE PERSONAL DE UNA EMPRESA MAQUILADORA DE LA
CIUDAD DE ENSENADA. UN ESTUDIO DE CASO"**

Esperando reciba el presente de conformidad, quedo de Usted.

ATENTAMENTE
Ensenada, B.C., a 10 de febrero de 2020


Dra. Virginia Guadalupe López Torres

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales

DRA. EUNICE VARGAS CONTRERAS
COORDINADORA DE POSGRADO E INVESTIGACION
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES
Presente.

*Asunto: Voto aprobatorio sobre
Tesis de grado de Maestro*

Después de haber efectuado una revisión minuciosa sobre el trabajo de tesis presentado por **ALEJANDRO BARÓN RAMÍREZ** para poder presentar la defensa de su examen y obtener el grado de Maestro en Administración, me permito comunicarle que he dado mi voto **APROBATORIO**, sobre su trabajo titulado:

**"INCIDENCIA DEL USO DE LAS PRETACIONES LABORALES SUPERIORES
EN LA ROTACION DE PERSONAL DE UNA EMPRESA MAQUILADORA DE LA
CIUDAD DE ENSENADA. UN ESTUDIO DE CASO"**

Esperando reciba el presente de conformidad, quedo de Usted.

ATENTAMENTE
Ensenada, B.C., a 10 de febrero de 2020



Dr. Diego Alfredo Pérez Rivas

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales

DRA. EUNICE VARGAS CONTRERAS
COORDINADORA DE POSGRADO E INVESTIGACION
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES
Presente.

*Asunto: Voto aprobatorio sobre
Tesis de grado de Maestro*

Después de haber efectuado una revisión minuciosa sobre el trabajo de tesis presentado por **ALEJANDRO BARÓN RAMÍREZ** para poder presentar la defensa de su examen y obtener el grado de Maestro en Administración, me permito comunicarle que he dado mi voto **APROBATORIO**, sobre su trabajo titulado:

**"INCIDENCIA DEL USO DE LAS PRETACIONES LABORALES SUPERIORES
EN LA ROTACION DE PERSONAL DE UNA EMPRESA MAQUILADORA DE LA
CIUDAD DE ENSENADA. UN ESTUDIO DE CASO"**

Esperando reciba el presente de conformidad, quedo de Usted.

ATENTAMENTE
Ensenada, B.C., a 10 de febrero de 2020



Dra. Mónica Fernanda Aranibar Gutiérrez

Dedicatoria

A mi madre María del Pilar Ramírez Salazar, porque siempre se mostró como un soporte en mi vida, motivándome día con día a ser el mejor. Una inspiración de lucha incansable por lograr todo aquello que me proponga en la vida.



Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios por la vida y la oportunidad de existir y alcanzar cada sueño y cada meta.

A mi madre María del Pilar, por haberme instruido y motivado para buscar siempre la superación personal y profesional, dándome los mejores consejos para lograr mis objetivos.

A mis hermanos Mace, Cesar, Lili y Susi por ser ese cimiento esencial en mi vida, por el apoyo incondicional que siempre me han brindado.

A mi directora de tesis la Dra. Vicky López, a quien agradezco de una manera muy especial por haber aceptado ser mi guía en todo este proceso de la investigación y sobre todo por su paciencia y apoyo en cada una de las etapas vividas en el posgrado.

A mis compañeras de posgrado, Gretel, Marisol y Patricia quienes con sus palabras de aliento siempre logramos avanzar una y otra vez para culminar esta etapa.

A cada uno de los profesores de la maestría, que con su apoyo y entrega en las clases logre entender nuevos procesos y obtener mayor conocimiento.

A mis entrañables amigos, Noe Álvarez y Leo Fierro quienes siempre me brindaron palabras motivadoras como “TU PUEDES LOGRARLO MÁSTER” no me dejaron claudicar y logre concluir con éxito este posgrado.

A Roberto Méndez por ser ese soporte necesario para lograr finalizar este proyecto, por su profesionalismo y fuerza de motivación.

Alejandro Barón Ramírez

Resumen

Hoy en día el tema de la rotación de personal en las organizaciones se ha vuelto un problema constante y costoso que las compañías deben absorber para lograr seguir funcionando y no interrumpir su productividad. En la búsqueda de poder disminuir este factor las empresas han utilizado diferentes estrategias como la aplicación de compensaciones extras en los salarios que ayuden a mitigar dicha problemática, aunque no en todos los casos se ha logrado alcanzar este objetivo, ya que, el índice de rotación sigue incrementando considerablemente a través del tiempo. Es por eso la pertinencia del estudio de esta situación para entender la evolución y comportamiento del fenómeno. El objetivo de esta investigación es analizar la incidencia que tiene el uso de las prestaciones laborales superiores en la rotación de personal del área de producción de una empresa maquiladora en la Ciudad de Ensenada, Baja California. Se realizó una investigación con enfoque cuantitativo correlacional. Los resultados muestran que existe una relación positiva de nivel moderado entre las prestaciones laborales superiores y la rotación de personal, es decir que a mayores PSL también mayor será la rotación, por lo cual la empresa tendrá que buscar una reestructuración en aquellas compensaciones que no causan el sentido de permanencia en los trabajadores, ya que las actuales prestaciones que otorga no son el medio para contrarrestar la salida de personal.

Palabras clave

Rotación de Personal, Prestaciones Laborales Superiores, Compensaciones, Personal Operativo, Maquiladora.

Abstract

Today, the issue of staff turnover in organizations has become a constant and costly problem that companies must absorb in order to continue functioning and not interrupt their productivity. In the search to reduce this factor, companies have used different strategies such as the application of extra compensation in wages that help mitigate this problem, although not in all cases this objective has been achieved, since the turnover rate It continues to increase considerably over time. That is why the relevance of studying this situation to understand the evolution and behavior of the phenomenon. The objective of this research is to analyze the impact of the use of superior work benefits in the rotation of personnel in the production area of a maquiladora company in the City of Ensenada, Baja California. An investigation with a quantitative correlational approach was carried out. The results show that there is a positive relationship of moderate level between superior work benefits and staff turnover, that is, the higher the PSL, the greater the turnover, so the company will have to seek a restructuring in those compensations that do not cause the sense of permanence in the workers, since the current benefits granted are not the means to counteract the departure of personnel.

Keywords

Personnel Rotation, Superior Labor Benefits, Compensation, Operating Personnel, Maquiladora

Tabla de Contenido

Dedicatoria	6
Agradecimientos	7
Resumen	8
Abstract	9
Lista de Tablas	12
Lista de Figuras	13
Introducción	14
Capítulo I. Planteamiento del Problema	16
1.1 Contexto de la rotación de personal en las empresas.	16
1.1.1 Planteamiento central del problema.	17
1.2 Objetivos de la Investigación	19
1.2.1 Objetivo General.	19
1.2.2 Objetivos Específicos.	19
1.3 Pregunta de Investigación.	19
1.4 Hipótesis	19
1.5 Operacionalización de las Variables.	20
Capítulo II. Marco Teórico	23
1.1 Antecedentes sobre la Rotación de Personal	23
2.2 Conceptualización Rotación de Personal	25
2.2.1 Rotación de personal.....	25
2.2.2 Calculo de Índice de Rotación de Personal	27
2.3 Prestaciones superiores a la Ley	29
2.4 La Rotación de Personal: Estado de la Cuestión	35
2.4.1 Contexto internacional.....	35
2.4.2 Contexto Nacional.....	38
2.4.3 Contexto Regional.....	41
Capitulo III. Método de Investigación	43
3.1 Escenario (Descripción de la población y tiempo)	43
3.2 Diseño de investigación	43

3.3 Estudio de caso	45
3.4 Población Estudio	46
3.5 Muestra	46
3.6 Instrumento de Investigación	48
3.6.1 Validación de Instrumento.	50
3.6.2 Confiabilidad del Instrumento.....	52
3.7 Procedimiento	56
3.7.1 Primera Etapa	56
3.7.2 Segunda Etapa	56
3.7.3 Tercera Etapa	56
Capítulo IV. Resultados	58
4.1 Análisis Factorial	58
4.2 Características sociodemográficas de la muestra.....	63
4.3 Análisis de correlaciones entre las variables	69
4.4 Tablas de Contingencia	69
4.5 Análisis de Regresión	81
Capítulo V. Discusión de resultados y conclusiones	85
5.1 Analisis de resultados.....	85
5.2 Conclusiones.....	88
5.3 Recomendaciones para la empresa.....	90
5.4 Recomendaciones para futuras investigaciones.....	90
Bibliografía	91
Anexos	96
Cronograma 2018-2019	96
Cuestionario (Instrumento de Medición).....	98

Lista de Tablas

Tabla 1 Costo por persona de nuevo ingreso.....	18
Tabla 2 Estratificación de la Muestra	47
Tabla 3 Cálculo de la Muestra	47
Tabla 4 Concentrado de Válidez	52
Tabla 5 Concentrado de Confiabilidad.....	54
Tabla 6 Resultado Final de Validación y Confiabilidad	55
Tabla 7 Prueba de KMO y Bartlett.....	58
Tabla 8 Matriz de transformación de las componentes	59
Tabla 9 Muestra según rango de edad.....	63
Tabla 10 Correlación	69
Tabla 11 Probabilidad de Rotar Edad.....	70
Tabla 12 Probabilidad de Rotar Estado Civil	71
Tabla 13 Probabilidad de Rotar Educación.....	73
Tabla 14 Propabilidad de Rotar Sexo.....	74
Tabla 15 Probabilidad Rotar Antigüedad.....	75
Tabla 16 Probabilidad de Rotar por Áreas.....	76
Tabla 17 Probabilidad de Rotar Lugar de Nacimiento	79
Tabla 18 Pago de Nómina de acuerdo con la LFT	80
Tabla 19 Pago Nomina con PSL	80

Lista de Figuras

Figura 1 Reporte de Reclutamiento de Personal.....	18
Figura 2 Operacionalización de las Variables	20
Figura 3 Tipos de prestaciones y seguridad social de acuerdo con sus objetivos.....	32
Figura 4 Diseño del Fenómeno de Estudio.....	
Figura 5 Estructura del Cuestionario.....	49
Figura 6 Gráfico de sedimentación.	60
Figura 7 Matriz de componentes rotados.....	60
Figura 8 Grafico de componentes en espacio rotado.	62
Figura 9 Gráfico Estado Civil.....	64
Figura 10 Gráfico de Escolaridad	65
Figura 11 Gráfico Sexo	66
Figura 12 Gráfico de Antigüedad.....	67
Figura 13 Gráfico de Departamentos.....	68
Ilustración 15 Resumen del Modelo.....	81
Ilustración 16 Análisis ANOVA.....	82
Ilustración 17 Ecuación de regresión.....	82
Ilustración 18 Histograma	83
Ilustración 19 Gráfico P-P normal de regresión	83

Introducción

Según Pillajo (2016), en la actualidad uno de los temas de mayor interés de estudio para las organizaciones remite a las razones de la rotación de personal, pues en los últimos años ha tomado mayor notabilidad en el área de recursos humanos, debido a que este fenómeno impacta directamente en la productividad de las empresas. Para ello se ha investigado en particular sobre las causas que lo ocasionan y a su vez poder medir el impacto que provoca en las diferentes áreas de la organización e intervenir a tiempo para aminorar aquellos resultados negativos que cause en la misma.

El aspecto administrativo de una organización es conocer todo lo relacionado con el área fundamental del recurso humano y que a través de los años ha tomado mayor relevancia. El área de recursos humanos centra su interés y estudio en múltiples aspectos del trabajo de las personas como elemento esencial para el logro de los objetivos de la empresa, en particular la satisfacción laboral y las causas de la rotación de personal son aspectos que se deben medir para conocer el impacto que provocan a la organización y así poder mitigar los aspectos negativos que se presenten en la empresa (López, 2012 citado en Moreno & Lemus, 2017).

Según Mudor y Tooksoon (2011), la satisfacción laboral puede verse influida por una variedad de factores dentro de la organización, por ejemplo, la práctica salarial, la calidad de la relación empleado-empresa y la calidad del entorno físico en el que se trabaja, estas características determinan la relación con la tasa de que un empleador gane o pierda personal.

En la organización objeto de estudio, de la cual no se menciona la razón social por motivos de privacidad se analizan las principales causas que pueden estar provocando la rotación de personal. Según Domínguez (2015), los principales factores que provocan este problema en las empresas pueden ser los sueldos y beneficios injustos, malas relaciones con los compañeros de trabajo, siendo estos algunos de los indicadores que se consideran importantes de analizar, para disminuir la rotación de personal.

El propósito principal de esta investigación es analizar la incidencia que tiene en la organización el uso de las prestaciones laborales superiores, valorar si contribuyen en la disminución del alto índice de rotación que presenta la empresa donde se realizó el estudio, poder conocer el impacto que tienen estos componentes estratégicos y determinar cuáles son los más efectivos para lograr un alto sentido de permanencia en el personal de la empresa.

Para garantizar el logro del propósito mencionado, este documento se desarrolla en cinco apartados, el primero describe la problemática, enuncia los objetivos que se busca alcanzar y se justifica la pertinencia y relevancia de la investigación; el segundo apartado ilustra la revisión de literatura, los estudios previos que dan fundamento al presente análisis. En el tercer apartado se desarrolla el método, se ilustran las variables, así como el instrumento de recolección de datos; en el apartado cuatro se presentan los resultados, destacando los hallazgos. La discusión de los resultados, así como las conclusiones se desarrollan en el quinto apartado.

Se considera un estudio “punto de quiebre”, dados sus resultados, distintos a lo que la literatura establece, reflejo de los cambios que las nuevas generaciones vienen experimentando en particular al incursionar en el mercado laboral.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1 Contexto de la rotación de personal en las empresas.

La rotación de personal ocasiona una alta tasa de desempleo, este fenómeno quizás sea uno de los mayores desafíos de la economía moderna (Haindl, 2008). Algunos economistas en la actualidad expresan su preocupación de que los países atraviesen largos periodos sin utilización de los recursos humanos. El personal que dura tiempo sin emplearse en alguna organización podría ocasionar un impacto negativo para la economía de los países (Haindl, 2008). Por otra parte, según Wisam (2011), menciona que la inestabilidad en la economía podría llevar a la rotación de los trabajadores como resultado de buscar más satisfacción, salarios altos y mejores condiciones de trabajo.

Las empresas que carecen de suficiente mano de obra para realizar sus actividades se ven orilladas a bajar su producción y no cumplir a tiempo en las entregas de productos a sus clientes, lo cual provoca que su eficiencia empiece a disminuir impactando de manera negativa en sus utilidades. Reducir la rotación de personal ayuda a tener mayor número de gente activa económicamente, obteniendo beneficios para el trabajador y la empresa (Werther & Davis, 2008).

Mudor y Tooksoon (2011), hacen énfasis que, mantener una mayor satisfacción laboral para los empleados se asocia a una mayor productividad, un menor ausentismo y una menor rotación de empleados.

Esta empresa manufacturera fue establecida en la Ciudad de Ensenada BC, con el fin de contribuir en la economía del país y generar empleos para las personas que residen en ese municipio. Inició sus actividades empresariales en el año 2004 con el área de costura, tratamiento e impresión de prendas de vestir, actualmente cuenta con una plantilla general de 1500 trabajadores divididos en sus cuatro plantas.

Esta empresa tiene como misión: “Ser una empresa líder en impresión, teñido y empaque de prendas de vestir donde nuestros clientes internos y externos son la prioridad y paso a paso creciendo juntos constantemente en procesos, calidad y desarrollo humano. Brindando así

seguridad, confianza, oportunidades de desarrollo y garantía de satisfacción para nuestros trabajadores y clientes”.

Por otra parte, la empresa persigue como visión: “Lograr una consolidación como empresa líder en serigrafía, empaque y tratamiento donde los departamentos interactúen y participen de manera activa en la armonía y crecimiento mutuo de la empresa comprometiéndose juntos a incrementar la calidad de procesos mejorado y evaluando constantemente su seguridad y productividad para así brindar una completa garantía de satisfacción a nuestros clientes internos y externos”.

La empresa comparte con sus trabajadores y clientes externos la información que deja ver claro los objetivos y metas que tiene por lograr, con el fin de mostrarse como una organización socialmente responsable que genera empleos permanentes y otorga seguridad para todas aquellas personas que forman parte de su equipo de trabajo, posicionándose como una empresa líder en productividad y calidad internacional.

1.1.1 Planteamiento central del problema.

La rotación de personal genera un alto impacto en la productividad de las empresas debido al problema que debe afrontar en el momento que un trabajador decide irse de la organización, en primer lugar, el incremento en los costos y una baja productividad a la que se ve sujeta por sufrir este fenómeno (Flores,2008 citado en Moreno, 2017).

Para la empresa donde se realizó esta investigación es de gran importancia disminuir la rotación de personal para lograr controlar los gastos vinculados a este fenómeno. La figura 1 muestra el comportamiento del índice de rotación en el periodo del 05 al 16 de noviembre de 2018, donde los costos ocasionados son elevados, el número de personas que salen de la organización representan un 44% en referencia al personal de nuevo ingreso. Destaca que en tan solo 12 días la empresa asume un costo cercano a los 300,000 pesos por concepto de rotación de personal.

La tabla 1 muestra el desglose del costo por integrar un nuevo trabajador, tomando en cuenta los factores (medios de publicidad, tiempos de entrevistador, servicio médico y

enfermería, copias, inducción de recursos humanos, seguridad e higiene, capacitación de producción, materiales utilizados en producción, alta en IMSS y sistema de recursos humanos para registro de empleados) que se involucran para llevar a cabo la contratación. Estos costos se calcularon de acuerdo con los salarios del personal involucrado, además de los costos por los servicios involucrados, dando como resultado \$4,964.58 pesos por empleado contratado.

Figura 1 Reporte de Reclutamiento de Personal

Planta	Ingresos por Planta	Bajas por Planta	Retención de Trabajadores	% Rotación por Planta	% Incremento	% Disminución	DIA	NOCHE	Plantilla Total de Activos	Costo de la Rotación x Planta
F1	36	20	16	55%	12%		367	248	615	\$ 99,291.67
F2	13	15	-2	138%	110%		242	138	380	\$ 74,468.75
F3	10	10	0		67%		123	57	180	\$ 49,645.83
F7	23	12	11	56%		85%	200	148	348	\$ 59,575.00
Totales	82	57	25				932	591	1523	\$ 282,981.25

Fuente: Elaboración propia basada en datos proporcionados por la empresa.

Tabla 1 Costo por persona de nuevo ingreso

Costo por persona contratada	
Propagandas	\$ 1 933.33
Entrevista/Reclutador	\$ 666.67
Examen Medico	\$ 439.38
Copias	\$ 83.33
RH/Inducción	\$ 77.25
Nominas/Inducción	\$ 12.75
SH/ Inducción	\$ 43.25
Entrenamiento Producción	\$ 1 666.67
Alta IMSS	\$ 3.33
Alta en Sistema Sfera	\$ 38.63
Total	\$ 4 964.58

Fuente: Elaboración propia basada en información proporcionada por la empresa.

1.2 Objetivos de la Investigación.

1.2.1 Objetivo General.

Analizar la incidencia de las Prestaciones Laborales Superiores a las otorgadas por la Ley en la Rotación del personal del área de producción de una empresa maquiladora de la Ciudad de Ensenada BC.

1.2.2 Objetivos Específicos.

- Describir los factores asociados a la Rotación del personal de producción de una empresa maquiladora de la Ciudad de Ensenada.
- Comparar las PSL versus Prestaciones otorgadas por Ley, aplicadas al personal del área de producción de una empresa maquiladora para la disminución de la rotación de personal (RP).
- Analizar la asociación entre las PSL y la rotación de personal del área de producción de una empresa maquiladora.
- Medir el nivel de causalidad que tiene el tipo de PSL a la otorgada por la Ley en la Rotación del personal del área de producción de una empresa maquiladora de la Ciudad de Ensenada.

1.3 Pregunta de Investigación.

¿Cuál es el impacto de las PSL en la Rotación de Personal del área de producción de una empresa maquiladora en la ciudad de Ensenada?

1.4 Hipótesis.

A mayores prestaciones superiores otorgadas a los trabajadores, menor es el índice de rotación de personal.

1.5 Operacionalización de las Variables.

En esta figura se ilustran las variables de estudio y su concepto, así como cada una de las dimensiones en las que se dividen para analizar de manera objetiva a través de cada uno de los indicadores que servirán como una herramienta para la recolección de datos.

Figura 2 Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Operacionalización			Ítems
		Dimensión	Definición	Indicadores	
Rotación de personal. (RP)	La rotación de personal es el intercambio de trabajadores entre una organización y su ambiente, se mide por el número de personas que ingresan y salen de la organización (Criollo, 2014). Para esta investigación, RP se mide a partir de un proceso secuencial de tareas, el inicio parte de definir una adecuada selección con base en un perfil; estandarizar con capacitación; alcanzar un desempeño uniforme acorde a las metas y objetivos; proporcionar adecuadas condiciones laborales que favorezcan la productividad y cuantificar el movimiento de personal.	Selección (Navarro, 2008)	Es una serie de pasos que incluye la entrevista, donde se explicarán los tipos de contrataciones, salarios y prestaciones que la empresa ofrece a los trabajadores.	Entrevista Contratos Nivel Salarial Prestaciones de Ley	8
		Capacitación (Navarro, 2008)	Es un conjunto de actividades donde la empresa da a conocer información que amplía los conocimientos y habilidades de los trabajadores.	Inducción Cursos Especialización	6
		Desempeño (Ccollana, 2015)	Es un proceso donde la empresa evalúa el crecimiento y desarrollo de acuerdo a las tareas asignadas con el fin de aplicar algún tipo de promoción que sirva de motivación para el trabajador.	Evaluación Crecimiento y Desarrollo Motivación Promoción Identidad de la Tarea	8
		Condiciones Laborales (Ccollana, 2015)	Se refiere al ambiente físico, políticas y seguridad laboral que la empresa otorga para el bienestar de cada trabajador, teniendo en cuenta la retroalimentación e identificar las áreas de oportunidad.	Bienestar personal Seguridad en el Empleo Ambiente Físico Retroalimentación Políticas	7
		Movimientos de Personal (Navarro, 2008)	Son los tipos de incidencias que los trabajadores generan dentro de las organizaciones como los ausentismos, el rendimiento y la satisfacción.	Ausentismo Rendimiento Satisfacción	7
Prestaciones Superiores a la Ley. (PSL)	Beneficios complementarios al sueldo que las empresas otorgan a sus trabajadores (Werther & Davis, 2008). Para este estudio se refiere a las prestaciones que ofrece la empresa a fin de ganar la fidelidad del trabajador y retenerlo. Estas se clasifican como prestaciones financieras y no financieras.	Financieras (Madero, Calderon y Velez, 2009)	Son los beneficios extras que la empresa otorga a sus trabajadores y que integran al salario base de cotización. Implican un pago en dinero adicional al salario ligado a un comportamiento, desempeño o política empresarial.	Bonos de Producción Bonos de Antigüedad Servicio de Comedor Incremento por méritos Asistencia Perfecta Vales de Despensa Bono de Transporte Bono de Asistencia Bono de Puntualidad	11
		No Financieras (Madero, 2009)	Se refiere aquellos beneficios que la empresa otorga a sus trabajadores, estos no se integran en su salario base de cotización ya que se entregan en especie, su propósito es atender las necesidades sociales y de ego del trabajador.	Reconocimiento Autonomía Trabajo Significativo Empleado del Mes Cumpleaños del Mes Posada Navideña Paseo de Verano Paquetes Escolares	11

Autor: Creación propia basada en la revisión de la literatura en Marco Teórico.

1.6 Justificación del estudio.

Como se mencionó la rotación de personal impacta de una forma negativa la productividad, también incrementa los costos, como lo menciona Thompson (2004), quien realizó una comparación del cálculo de rotación de personal en 172 empresas

industriales en la ciudad de Chihuahua, distinguiendo entre movilidad y rotación de personal, haciendo énfasis que, la movilidad se da cuando una masa de trabajadores cambian de trabajo y no son suplidos por una nueva contratación, para medir este fenómeno solo se requieren el número de bajas (contrataciones – bajas por cien, dividido entre los dos periodos), por lo cual este procedimiento no permite discriminar el fenómeno de la rotación de personal en aquellas empresas que están creciendo o contrayéndose, ya que, conforme aumenta el tamaño de la empresa aumentan los índices de movilidad y rotación. Por otra parte, Werther & Davis (2008) mencionan la importancia de aplicar sistemas de compensación en la compañía.

Diferentes autores como: Cabrera, Ledezma y Rivera (2011); Hernández, Hernández C. y Mendieta (2013); Criollo (2014); Ccollana (2015); Pillajo (2016); Cubillos, Reyes y Londoño (2017); Aranibar, Melendres, Ramírez y García (2018); a través de sus investigaciones han abordado con diferentes enfoques disciplinarios y teóricos el tema de la rotación de personal en las empresas, algunos tópicos como: el clima laboral inadecuado, sueldos y salarios bajos, la falta de comunicación asertiva, promoción y desarrollo para el trabajador, manejo inadecuado del personal por parte de los supervisores, condiciones físicas de las áreas de trabajo, absentismo laboral, mala dirección por parte de los gerentes de áreas, pago impuntual de sueldos, la falta de prestaciones, la selección incorrecta de personal para cubrir las vacantes en la organización, entre otros, son factores directamente relacionados con el problema de la rotación de personal en las empresas.

Esta investigación aborda la rotación de personal a través de medir el impacto que tienen las prestaciones superiores (tales como servicio de comedor, bono de antigüedad, bono de producción, beca para estudio, fondo de ahorro, bono de transporte, bono de asistencia perfecta, bono de despensa, bono de asistencia, bono de puntualidad), implementadas por la empresa como un medio de intervención, se evalúa esta estrategia, su incidencia en la disminución de la rotación de personal, conocer cuáles de estas, producen mayor sentido de permanencia en los trabajadores del área de producción.

Es importante evaluar el posible impacto positivo de las prestaciones superiores a las de ley, así como las diferentes compensaciones utilizadas por la empresa como medio de retención, según Flores & Sepúlveda (2008), un correcto sistema de compensaciones bien aplicado funcionará de forma efectiva para contra-restar el alto índice de rotación de personal en las empresas.

Según Wisam (2011), es importante considerar que la principal razón de la rotación de personal puede ser diferente de un país a otro de una cultura a otra, no siempre teniendo el mismo comportamiento en las diferentes compañías.

Madero, Calderón & Vélez (2009), señalan en su estudio realizado sobre el tema de “Preferencias de las personas a las prestaciones y beneficios en su lugar de trabajo: Caso de una empresa maquiladora en la frontera noroeste México-Estados Unidos”, que para enfrentar el desafío de la rotación de personal, la empresa debe empezar a modificar y rediseñar sus sistemas de compensaciones para los trabajadores, estos sistemas deben ser cada vez más atractivos y estimulantes para que los empleados se sientan motivados a permanecer mayor tiempo dentro de la organización.

Según Werther & Davis (2008), uno de los elementos esenciales para mantener y motivar a los trabajadores dentro de la empresa son las compensaciones adecuadas. Los empleados deben recibir salarios y prestaciones apropiadas a cambio de la contribución de su productividad.

Al evaluar los resultados que se obtengan en esta investigación, se obtendrán los datos necesarios que servirán a la empresa como una herramienta para la disminución del índice de rotación en el área de producción. No será solo dar recomendaciones como se ha generado a través del tiempo en las diferentes aportaciones que han realizado otros investigadores sobre este tema, sino que, con base a los resultados que se obtengan se conocerá si realmente las propuestas realizadas a través del conocimiento, son de apoyo a las empresas para tener un mayor control sobre esta problemática o se necesitan buscar otro tipo de estrategias, pues hasta el momento la mayoría de las empresas manufactureras instaladas en la Ciudad de Ensenada ofrecen la mayoría de estas prestaciones y sin embargo el fenómeno de rotación de personal no ha menguado.

Capítulo II. Marco Teórico

En este capítulo se darán a conocer los antecedentes a nivel internacional, nacional y regional de las variables de estudio, así como los diferentes conceptos que mencionan algunos investigadores sobre el tema que serán tomados como base de la información necesaria para esta investigación.

1.1 Antecedentes sobre la Rotación de Personal

La investigación administrativa comienza a enfocarse en la rotación de personal a partir de los años 90 en Norteamérica. De acuerdo con Bustos (2013), cuando las empresas se dan cuenta que la pérdida de personal en la organización tenía un alto costo para la misma, comienzan a buscar las causas que produjeran este fenómeno en el interior de la empresa y poder darle solución inmediata. Tiempo atrás las personas que rotaban eran consideradas como inestables e incapaces de conservar un empleo, pero en la actualidad estas personas tienen una valoración positiva, que hayan tenido varios trabajos, se toma como que han tenido una experiencia más amplia (Muchinsky, 2002 citado en Bustos, 2013).

La rotación de personal se ha convertido en un factor de alarma en las empresas ya que afecta de manera considerable los altos costos en Recursos Humanos porque significa buscar a los nuevos candidatos que tendrán que cubrir las vacantes, al mismo tiempo que también se ve afectada la productividad del país. En el sector económico sigue representando una pérdida de recursos financieros y humanos que no se recuperan fácilmente ni tampoco dentro de períodos cortos de tiempo. Los líderes empresariales deben desarrollar nuevas estrategias y planes de acción para establecer y determinar procesos que ayuden a alcanzar las metas establecidas y controlen este fenómeno (Werther & Davis 2008).

Para las organizaciones el indicador que puede medir la eficiencia y estabilidad es la rotación de personal, ya que este fenómeno va más allá de ser un indicador, sino un antecedente, de lo que puede estar pasando dentro de la organización y que debe ser detectado de inmediato con el fin de continuar con el correcto funcionamiento, ya que en

la actualidad el capital humano es uno de los factores de mayor importancia que contribuye a la competitividad de las organizaciones de acuerdo al Chiavenato (2007), quien en su libro Administración de los Recursos Humanos 8va Edición aborda este tema ligado al clima laboral en las organizaciones.

Al respecto el capital humano, considerado como uno de los elementos más determinantes para las organizaciones ya que las habilidades, competencias, creatividad, conocimientos y su capacidad son clave para resolver problemas que enfrenta la organización y para alcanzar su misión organizacional. No en todos los casos la rotación es indeseable, pues en algunas empresas pueden llegar a niveles disfuncionales donde la rotación será necesaria para separar aquellos trabajadores de bajo rendimiento (Littlewood, 2006).

Ahora bien, el reto no sólo es atraer personal sino como sugiere Saldivia (2013), en su estudio “Propuestas de intervención en la rotación de personal en la empresa Cruz del Sur”, es retenerlo. Las empresas están preocupadas porque sus trabajadores estén satisfechos, porque así saben que tendrán mayor productividad lo cual ayudará a la empresa a alcanzar sus objetivos. La organización debe buscar propuestas (económicas o desarrollo personal) de motivación que puedan generar máxima satisfacción en los trabajadores para que sea causa de permanencia, y motivo por el cual se logre controlar el alto índice de rotación al que se ven sujetas las empresas.

Al respecto Domínguez (2015), en su análisis de las causas de rotación de personal en la empresa Holcrest en la ciudad de Medellín, sugiere que los sueldos y beneficios, políticas de la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, el ambiente físico, la supervisión, el desarrollo dentro de la organización, la madurez, son algunas de las áreas que se consideran importantes analizar, para trabajar la rotación de personal. Ya que la rotación de personal voluntaria puede representar los costos que están ligados a los procesos administrativos de ingresos, de retiros y de recursos humanos implícitos en la búsqueda de nuevos talentos, así mismo presenta costos intangibles que tiene que ver con la capacitación, formación de los colaboradores, adaptación adiestramiento y la calidad y servicio.

Teniendo en cuenta los diferentes trabajos de algunos teóricos indagados y mencionados en esta investigación como Flores, Abreu & Badii (2008) con su estudio titulado “Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas”, así también Aranibar *et. al.* con “Los factores de la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de Ensenada”, se busca identificar también en la empresa, a través de este estudio las causas que provocan que el personal de área de producción tome la decisión de renunciar o abandonar su trabajo, es necesario ocuparse en las necesidades que los trabajadores puedan presentar dentro de la organización, para llegar a las mejores estrategias en cuanto a compensaciones y prestaciones superiores a la ley que puedan ser empleadas en esta empresa.

2.2 Conceptualización Rotación de Personal

2.2.1 Rotación de personal

El término de rotación de personal según Criollo (2014), es utilizado para medir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, se puede definir por el número de personas que ingresan a la empresa y las que salen de ella, estos índices se pueden expresar mensual o anualmente dependiendo de la requisición de información por parte de los directivos, con este resultado se pueden desarrollar diagnósticos para la toma de decisiones. Por su parte Thompson (2004), la define como la salida de personal que tiene que ser suplido mediante la contratación de otra persona, para que desempeñe la función de quien se fue y ha sido calculada por las empresas con distintos criterios.

Otra definición relevante es la de Cabrera, Ledezma y Rivera (2011), quienes la definen como: el retiro voluntario e involuntario permanente de una organización. Siendo este un problema debido al incremento de los costos de reclutamiento, selección, capacitación y de los trastornos laborales, incluso es necesario mencionar que la rotación de personal no se puede eliminar, pero se puede minimizar.

Criollo (2014), menciona en su investigación “Clima Laboral y Rotación de Personal en la empresa Sodetur S.A. en la ciudad de Quito”, existen dos factores alarmantes para determinar un buen clima laboral que son la estabilidad y seguridad para los trabajadores, pues la rotación de personal para una empresa, es a menudo, un índice

importante de la eficiencia con que se están desempeñando las diferentes funciones del personal por parte de los máximos líderes de dicha institución, aunque también puede afectar de forma negativa a la empresa porque, en la mayoría de los casos la rotación de personal en las organizaciones provoca pérdidas económicas sobre todo en el área de Recursos Humanos. Según Werther & Davis (2008), el costo de la rotación de personal es alto, ya que comprende no solo los gastos de selección y reclutamiento, si no los que se originan de la apertura de registros, el establecimiento de una nueva cuenta en la nómina, la capacitación, la inscripción del empleado a distintas instituciones de seguridad social y fiscales, y en algunos casos el suministro de equipos especiales; como equipo de cómputo, uniformes o herramientas calibradas para especificaciones individuales.

La imagen de la empresa también puede verse afectada, algunos trabajadores que salen de la organización pueden realizar comentarios en contra que no favorecerán a la compañía y podrían ser obstáculo para la atracción de nuevos candidatos que cubran aquellas vacantes que existen en las diferentes áreas. En consecuencia, la reducción de la rotación de personal puede simbolizar un ahorro importante para la organización (Criollo, 2014).

Sin embargo la rotación de personal se ve lógica cuando los empleados están en búsqueda de nuevas oportunidades de empleo con el fin de mejorar su ingreso económico o crecimiento laboral, mayor sistema de prestaciones, o conocer más sobre procesos de producción de nuevos productos o simplemente huir a los posibles conflictos de sus empleos actuales, no obstante, para las empresas presentar un alto índice de rotación de personal es igual a tener pérdidas, ya que la necesidad de mantener plantillas de gente con mayor tiempo de permanencia permite que se capaciten, desarrollen mayores habilidades y presenten mayor experiencia en las actividades cotidianas que realizan dentro de las organizaciones contribuyendo al logro de objetivos con mayor precisión.

El porcentaje de rotación se puede calcular con base en el número de altas contra las bajas con referencia a las renunciaciones o separaciones obligatorias, es decir, la rotación se refiere al movimiento que tienen los trabajadores en cuestión de ingresos y egresos de

la empresa. Es importante que siempre los ingresos de personas sean mayores a los egresos, para que el porcentaje de rotación sea menor (Hernández, Hernández y Mendieta, 2013).

Domínguez (2015), en su análisis de las causas de rotación del personal de la empresa Holcrest, aborda la rotación de personal como un factor muy importante en la productividad de las empresas y el poder retener al mayor número personal hace que la empresa cree ventajas competitivas ante el mercado y una estabilidad en la prestación de servicio hacia el cliente y la disminución de costos en la contratación y formación de los trabajadores, haciendo énfasis en que la rotación de personal es uno de los aspectos más notables de los recursos humanos de una organización, tanto por las causas que conlleva a ella como por las consecuencias y los costos que puede implicar, por tal razón se considera viable tomar este concepto como base, pues aborda todos los elementos necesarios que interesan al presente estudio, para encontrar los resultados más óptimos al evaluar dichas variables Rotación de Personal y Prestaciones Superiores a las de Ley.

Los diferentes autores conceptualizan el tema de la rotación de personal desde la perspectiva estudiada y enfocada a diferentes organizaciones en diferentes tiempos, pero todos y cada uno de ellos como Flores & Sepúlveda (2008), pueden coincidir en que detrás de una excesiva rotación laboral se oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral y esto a su vez influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a la insuficiente gestión de los Recursos Humanos.

2.2.2 Calculo de Índice de Rotación de Personal

De acuerdo con Román (2016), en su estudio sobre la disminución de la rotación de personal usando el Diseño de Experimentos, indica que el índice de rotación se puede calcular de la siguiente manera:

$$\text{Índice de Rotación} = \frac{I + S * 100}{PE} .$$

Donde,

I= Número de personas contratadas en el periodo considerado (entradas).

S= Número de personas que salen de la empresa (cualquiera que sea su motivo).

PE= Numero promedio de empleados en el periodo considerado. Se obtiene con los valores existentes al inicio y final del periodo, dividida entre dos.

Cuando solo se trata de analizar las pérdidas de personal y sus causas, el cálculo del índice de rotación de personal no se considera los ingresos:

$$\text{Índice de Rotación} = \frac{S * 100}{PE} \quad (2)$$

S= Número de personas que salen de la empresa (tanto por iniciativa de la empresa como por iniciativa de los empleados) en el periodo considerado.

PE= Número promedio de empleados en el periodo considerado (Chiavenato, 2007).

Actualmente en la industria textil el índice de rotación indica la continua salida de los trabajadores de la organización impactando de forma sustantiva en la eficiencia de los ciclos productivos y su salida al mercado nacional e internacional (Hernández, *et. al.*, 2013). De ahí que sea necesario estudiar las condiciones laborales, sociales culturales y organizacionales que generan este fenómeno en cualquier entidad económica, medido a través de este indicador.

Es importante mencionar que la rotación puede tener ventajas para las empresas puesto que no en todos los casos es afectación negativa, pues las organizaciones deben a través de sus investigaciones y evaluaciones de este fenómeno lograr aprovechar las ventajas que podría ofrecerle tales como:

- Aquella persona que trabaja en la empresa puede descubrir el potencial, destrezas y habilidades que pudo adquirir y que no había desarrollado aún.
- Los equipos de trabajo de la empresa pueden interactuar continuamente con los nuevos trabajadores que se integran al equipo de trabajo periódicamente ya que cada persona nueva que se integra puede aportar nuevos conocimientos a través de su experiencia adquirida en otras organizaciones.

- Se podrá dar una capacitación indirecta pues los trabajadores de mayor antigüedad en los puestos compartirán con los de nuevo ingreso sus conocimientos en base al puesto desarrollado.
- La organización podrá contar con personal joven, fresco nuevas ideas para aplicar.
- Los salarios para las personas nuevas por lo común son bajos, hasta que generen mayor antigüedad en el puesto, siempre y cuando la experiencia en el cargo no sea la requerida.
- Por otro lado, la rotación de personal sirve en mucho de los casos a las organizaciones para poder reemplazar a aquellos colaboradores que no son funcionales en las áreas.

Una vez que se dieron a conocer algunos conceptos de la primera variable de este estudio, se continuará con el apartado de la segunda variable a conceptualizar a través de los estudios previos sobre las compensaciones en las organizaciones.

2.3 Prestaciones superiores a la Ley

Según Werther & Davis (2008), comentan en su libro El Capital Humano de las Empresas 6ta Edición en el capítulo 13 pag.367-406 que uno de los elementos esenciales para mantener y motivar a los trabajadores dentro de la empresa son las compensaciones adecuadas. Los empleados deben recibir salarios y prestaciones apropiadas a cambio de la contribución de su productividad. En caso de que la compensación sea insuficiente es probable que surja una alta tasa de rotación de personal.

Madero (2009), menciona que la compensación es la organización burocrática que trata de recompensar a los individuos a cambio de realizar una diversidad de tareas organizadas. Uno de los objetivos de otorgar compensaciones a los individuos consiste en que la recompensa sea igualmente equitativa de acuerdo con el trabajo realizado tanto como para el trabajador y el patrón.

Es sustancial conocer que las compensaciones y los diferentes programas pueden enviar un fuerte mensaje a los trabajadores sobre su importante papel para la organización,

además del salario es necesario que las empresas traten con respeto a sus empleados y no solamente como un medio para alcanzar las metas organizacionales (Madero, 2009b).

Un componente muy importante dentro de los esquemas de compensación son las prestaciones y los beneficios que se otorgan al personal constituyéndole una manera de pago que promueven diferentes efectos en los trabajadores (Madero, Calderón y Vélez, 2009) .

Estos beneficios no son obligatorios para las empresas, pero es una práctica muy común que se puede considerar como una ventaja diferenciadora en relación con las empresas y en función del beneficio de esta, para alcanzar sus objetivos. Es importante determinar el monto de los incentivos y la periodicidad con la que se van a entregar, para ese fin es necesario establecer parámetros claros y accesibles al personal de producción.

Werther y Davis (2008), en su libro Administración de Capital Humano mencionan que existen diferentes tipos de incentivos para beneficios a los trabajadores, por ejemplo:

1. Bonos de productividad basado en las unidades producidas que compensan al trabajador por el volumen de su rendimiento o haber excedido la producción requerida
2. Comisiones por artículos que logre colocar
3. Incrementos por méritos
4. Compensación por experiencia y conocimientos
5. Compensaciones no monetarias como los reconocimientos.

Las ventajas que obtienen las empresas por tener un paquete atractivo de prestaciones superiores a las de la ley son para atraer, contratar y retener al mayor número de personal.

Seguro de vida, seguro de gastos mayores y menores, vales de despensa, becas para hijos de los trabajadores, fondo de ahorro, préstamos a empleados, servicio de comedor, servicio de transporte son ejemplos de prestaciones que pueden incidir sobre la tasa de rotación, pues muchos empleados se sentirán poco dispuestos a renunciar con esos beneficios que le otorgue la empresa.

Un sistema de compensaciones se basa normalmente en la antigüedad, es decir, entre más sea el tiempo que el trabajador tenga en la empresa, su beneficio será mayor en referencia del personal de nuevo ingreso. Es importante entender que la nueva tendencia en los diferentes sistemas de compensaciones que las organizaciones buscan para los trabajadores se basa en las competencias y desempeño del empleado.

Por otra parte, según Madero (2009a), es importante resaltar que las organizaciones pueden utilizar las compensaciones de dos maneras y se clasifican de la siguiente forma:

1. **Las financieras:** también conocidas como monetarias los cuales son pagos por desempeño o contribución, pagos variables (bonos) y otros beneficios financieros y se pueden entregar en base a los resultados entre el trabajador y el patrón.
2. **Los no financieros o compensaciones no monetarias:** normalmente incluyen el reconocimiento, la responsabilidad, el trabajo significativo, la autonomía, la oportunidad para desarrollar las habilidades y oportunidades de carrera.

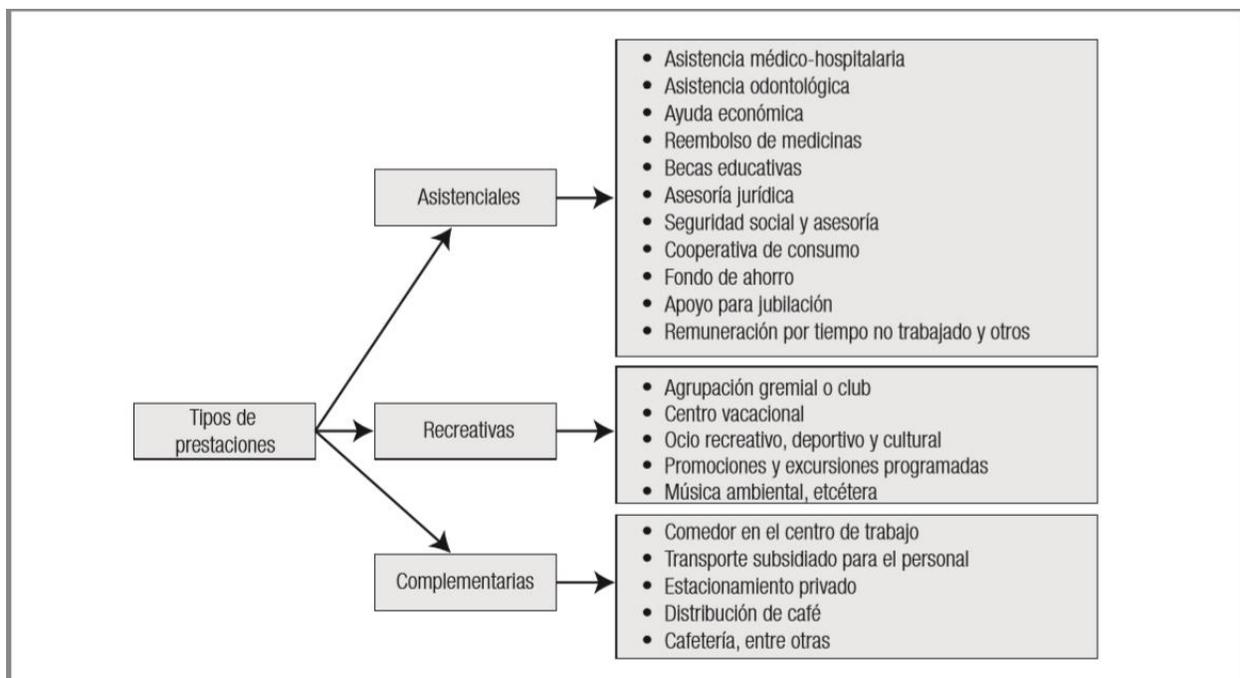
Los incentivos son los objetos, sucesos o condiciones que incitan a los trabajadores a una mayor productividad y los constituyen una serie de estímulos no necesariamente financieros en todos los casos, enfocados al logro de determinadas metas, como lo mencionan Flores y Sepúlveda (2008), en su estudio obtuvieron como resultado que el 52.94 % del personal para mantener un elevado ritmo de producción prefiere una bonificación ya sea por comisión o pago de bonos por producir, y el 58.82 % aumentos por méritos o premios económicos y por otro lado no financieras el 47.06% prefiere ser capacitado y 41.18% seguridad en el trabajo.

Por lo general las organizaciones siempre buscan la manera óptima de recompensar a sus trabajadores con el fin de incrementar el desarrollo de la productividad y la generación de mayor tiempo de permanencia dentro de la misma. Las compensaciones son obtenidas por los empleados de una organización como pago al esfuerzo que realiza para alcanzar las metas establecidas manteniéndolo motivado.

Las compensaciones forman parte de este grupo de prestaciones que las empresas otorgan a los trabajadores como un medio indispensable para poder mantener a la fuerza de trabajo dentro de un nivel óptimo de productividad y de satisfacción, siendo este el primer objetivo de las organizaciones es por ello la colocación de las compensaciones más estratégicas.

En esta figura se muestran algunos tipos de prestaciones que el autor Chiavenato (2007), da a conocer en su libro Administración de Recursos Humanos, como medio de compensaciones extras que las empresas pueden ofrecer a sus trabajadores.

Figura 3 Tipos de prestaciones y seguridad social de acuerdo con sus objetivos.



Fuente: Chiavenato (2007, pág.321).

Otro tipo de compensaciones puede ser el entrenamiento deportivo, las oportunidades educativas que algunas empresas ofrecen a través de becas para sus trabajadores, ciertos horarios flexibles, reconocimientos etc. Uno de los objetivos de las organizaciones para alcanzar sus propios intereses es utilizar distintos tipos de prestaciones o compensaciones que se otorgan a sus trabajadores para que estos se sientan más motivados y comprometidos con el trabajo que realizan (Flores *et al.*, 2008).

Las compensaciones o prestaciones deben estar relacionadas directamente con el desempeño de operaciones de los trabajadores de la organización, deberán cumplir con los objetivos de producción (calidad y cantidad), para que puedan ser pagadas de lo contrario las empresas detienen o modifican su tabla de compensaciones.

La aplicación de prestaciones en las empresas puede provocar que el empleado sienta un alto grado de satisfacción con su beneficio, debe sentir que está siendo remunerado de acuerdo con la actividad realizada, ya que esto va directamente relacionado con la productividad. Según Flores y Sepúlveda (2008), los planes de compensaciones son todo un desafío para las empresas del futuro, debido al descontento de los trabajadores que cada día se expande en diferentes rubros de empresas, estos pueden mostrar su disgusto abandonando la organización, bajando su nivel de productividad, causando daños en la empresa etc.

El pago de compensaciones por unidades de producción conduce a un nivel más alto de productividad debido al efecto que causa en los trabajadores motivados a tener mayores percepciones económicas que las que reciben, en ocasiones llegan a superar la meta establecida con el fin de alcanzar una prestación mayor a la que recibe como lo mencionan Werther y Davis (2008), en su libro Administración de Recursos Humanos 6ta edición, donde los sistemas de incentivos deben combinarse con un sistema de retribuciones fijas, también llamadas prestaciones de ley, esta precaución impide la continuación de ciertas prácticas que en el pasado condujeron a abusos y a la negación de ciertos derechos a los trabajadores.

Es importante para esta investigación mencionar cuales son las prestaciones básicas que la Ley Federal del Trabajo [LFT] (Secretaría del Trabajo, 2015, p. 4) en México, solicita a las organizaciones otorgue de manera obligatoria a los trabajadores son:

- Aguinaldo que deberá ser pagado anualmente equivalente a 15 días de salario, pagado antes del 20 de diciembre.
- Vacaciones y prima vacacional. Los trabajadores con más de un año de servicios tienen derecho a 6 días de vacaciones por lo menos y una prima del 25% adicional al salario diario, los días otorgados de vacaciones será de acuerdo con la tabla de antigüedad que la ley establece.

- Prima dominical, monto 25% sobre el salario base que deberá pagar el patrón para aquellos trabajadores que laboren en domingo.
- Día de descanso semanal, el trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis laborados.
- Licencia de maternidad, tienen derecho las mujeres trabajadoras seis semanas antes y seis después del parto para no asistir a sus labores con goce de sueldo.
- Licencia por adopción, tienen derecho a seis semanas antes y después de la adopción con goce de sueldo para ausentarse a sus labores en este periodo.
- Prima de antigüedad, pago adicional en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio. El trabajador puede recibirlo cuando se haya separado de la empresa siempre y cuando tenga 15 años o más de servicio en la empresa.
- Prestaciones por renuncia, salarios, aguinaldos, vacaciones, prima vacacional, utilidades, prima de antigüedad por 15 años o más se otorgarán al trabajador que da voluntariamente terminada su relación con la empresa.
- Prestaciones por despido injustificado, recibirá indemnización constitucional conforme marca la ley según LFT (2015).
- Las utilidades que deberán repartirse en su caso del 1ro de mayo al 29 de junio, tienen derecho de recibir una parte de las ganancias obtenidas por el patrón en el año anterior por los servicios o actividad producida. (Secretaría del Trabajo, 2015, p. 4).

Las prestaciones proporcionan a los trabajadores y a sus familias ciertas condiciones de seguridad económica y son un apoyo en los ingresos extras que ellos obtienen de las organizaciones a las que pertenecen. Sin embargo, las compensaciones que aplican las organizaciones también representan un costo para las mismas, por lo que, siempre serán sometidas a un análisis riguroso para conocer la efectividad de estas. Finalizando la conceptualización de las variables, se darán a conocer en el siguiente apartado, las últimas investigaciones realizadas en referencia al tema del presente estudio.

2.4 La Rotación de Personal: Estado de la Cuestión

El estado del arte da a conocer las investigaciones más relevantes y/o recientes en torno al tema de la rotación de personal, se señalan de manera puntual los aportes que han planteado los diferentes investigadores y es abordado de lo general a lo particular, es decir, de estudios internacionales a los locales. Autores como: Cabrera, Ledezma y Rivera (2011), Hernández, Hernández C. y Mendieta (2013), Criollo (2014), Ccollana (2015), Pillajo (2016), Cubillos, Reyes y Londoño (2017), Aranibar, Melendres, Ramírez y García (2018), se presentan de una manera esquemática de acuerdo con los principales temas que dieron pauta a reforzar esta investigación con los resultados que se obtuvieron en cada uno de sus estudios.

2.4.1 Contexto internacional

En Lima Perú Ccollana (2015), desarrolló un estudio sobre “Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores” los principales hallazgos radicaron en describir el buen funcionamiento del proceso productivo es importante evaluar el trabajo utilizando indicadores de gestión que permitan medir y dar respuesta a los hechos constantes como rotación de personal, el absentismo laboral y el nivel de productividad por operario. Se debe mejorar la productividad y buscar reducir el absentismo y la rotación en las organizaciones para alcanzar los porcentajes óptimos donde el índice de rotación no represente altos costos para la empresa, esto en base a una rigurosa planificación y sistemática potenciación de los recursos humanos disponibles en cada momento, dando una especial atención a los programas de selección, socialización, motivación, formación, reasignación continúa de personas a puestos de trabajo.

Acorde a los resultados se asevera que la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 sí es significativa. Finalmente concluye lo siguiente:

1. La edad es predominante ya que los operarios jóvenes presentan mayor inestabilidad laboral

2. La formación académica es necesaria para seguir creciendo y obteniendo nuevas oportunidades, ya que la falta de desarrollo profesional y la monotonía conllevan al desgano y aburrimiento.
3. El salario es un factor para los operarios puesto que genera lealtad.

Por otro lado, Pillajo (2016), en su analiza las razones que provocan la rotación de personal en una manera concreta en determinados períodos de tiempo, menciona que es necesario que cada empresa lo realice con el fin de conocer las personas que renuncian al encontrarse en un período de prueba, y de la misma forma para conocer si el proceso de selección, inducción, capacitación etc., está siendo adecuado y los mismos puedan asegurar la permanencia del colaborador dentro de la empresa. Concluye en su estudio de caso que hay cuatro factores que inciden en la alta rotación de personal:

1. El 31.75 % de las opiniones analizadas demuestran que el bajo nivel de **condiciones laborales** es el principal factor que causa la incidencia en la rotación de personal. Estas condiciones se refieren a que los jefes no les permiten gozar de ciertos beneficios sociales o mejoras en sus salarios.
2. El 26.98 % de las opiniones analizadas revelan que la **carencia de promoción y superación** es el segundo factor que inciden en la rotación de personal, es decir, que la organización no cuenta con alternativas en las que el colaborador pueda acceder a mejores posiciones dentro de la misma o mejorar su salario debido a su preparación y experiencia.
3. El 14.29 % de las opiniones analizadas, demuestran que el nivel de **salario** en la organización es bajo y esto incide en la rotación de los colaboradores, al sentir que el salario que perciben no representa a la cantidad de trabajo que brindan en la organización.
4. El 12.70 % de la muestra analizada revela que una mala dirección, es decir las relaciones entre los colaboradores y jefes no es la mejor debido a la falta de liderazgo y capacitación de la jefatura para brindar el mejor trato y motivación al colaborador.

En el mismo orden de ideas Moreno y Lemus (2017), reportó como principales causas de rotación de personal el pago impuntual de los salarios, junto con el no pago de

prestaciones sociales, generando insatisfacción laboral por parte de los colaboradores del área operativa. Seguida por la actitud y trato de los jefes o directivos, donde las relaciones laborales se ven afectadas debido a la falta de comunicación asertiva entre colaboradores y directivos.

En la investigación de Criollo (2014), en su estudio menciona que es de suma importancia que se esté midiendo el clima laboral dentro de las organizaciones, estas revisiones deben ser periódicas, especialmente cuando el índice de rotación de personal ha incrementado. El clima laboral en cuanto a la motivación y comunicación deben estar siempre en un nivel adecuado, donde los colaboradores estén trabajando bajo buenas condiciones de trabajo. Concluye que:

- El Clima Laboral de la empresa es considerado inadecuado, especialmente en cuanto a la estabilidad y seguridad del personal.
- La investigación dio a conocer que en general el personal operativo motorizado no lleva una buena relación con el supervisor o jefe.
- Hay que recalcar que el clima laboral en cuanto a motivación y comunicación se encuentran en un nivel adecuado.
- La medición de Clima Laboral denotó una gran predisposición y colaboración por parte del personal, por sentirse tomados en cuenta en el desarrollo de la empresa.

Por otro lado, Wisam (2011), en su estudio “Main Factors Causing Workers Turnover in Jordan Industrial Sector” en Jordania Medio Oriente, menciona de acuerdo con los resultados obtenidos que las fábricas ubicados en las grandes ciudades la rotación es provocada por los salarios y condiciones de trabajo. En cuanto a las grandes fábricas ubicadas en las regiones agrícolas donde las personas viven principalmente del cultivo muestran los mismos factores la rotación es provocada por el salario, condiciones laborales.

Domínguez (2015), con su estudio “Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S” en la Ciudad de Medellín, España, da a conocer las causas que

generan la rotación de personal en esa organización, teniendo como resultado del total de la muestra los principales porcentajes:

- En cuanto al salario con una aceptación por parte de los empleados el 36%.
- Falta de oportunidad de carrera dentro de la compañía 46%.
- Falta de reconocimiento por parte de la empresa a los trabajadores 58%.
- Falta de trabajo en equipo 56%.

En cuanto a Saldivia (2013), con su estudio “Propuestas de intervención en la rotación de personal en la empresa Cruz del Sur, orientado a los cargos de Conductores y Auxiliares de buses interurbanos” en la Ciudad de Puerto Montt en Chile. Obtuvo como resultado que los factores que provocaban la rotación de personal en esa empresa fueron:

- La mala relación de los trabajadores con las jefaturas mayores.
- La mayoría de los trabajadores no se sienten como parte importante de la organización.
- Alrededor del 50% de los trabajadores dice que no existe el compañerismo entre sus pares en el departamento.
- La inconformidad con la retribución recibida por el trabajo realizado.
- Inconformidad con los incentivos que ofrece la organización, ya sean bonos o actividades extraprogramáticas.
- Los horarios que maneja la empresa para el personal auxiliar, a quienes se les exige una gran carga física.

2.4.2 Contexto Nacional

Cabrera *et al.* (2011), en su artículo comentan que las mejores estrategias para evitar la rotación de personal son buscando tener salarios más competitivos, los cuales pueden ser a través de bonos por desempeño al cumplimiento de objetivos y referentes al tiempo de servicio en la organización. Es importante tener mejores controles de supervisión,

buscar la mejor interrelación supervisor-trabajador. Las empresas en los últimos estudios realizados han encontrado como herramienta eficiente en el tema de la rotación de personal, el uso de registros porque proporcionan información que servirá para buscar personal más estable para la organización además de poder tener un mayor conocimiento y conciencia sobre este factor y sería un buen punto de partida en la búsqueda de las soluciones.

Flores *et al.*, (2008), en su artículo comenta que los encuestados consideran que la baja remuneración aumenta la rotación de personal en un alto y mediano nivel. Por tal motivo los resultados conducen a aceptar

H (1). En los estudios realizados se comprobó que los encuestados están de acuerdo en que la selección incorrecta afecta la rotación de personal en un alto y mediano nivel.

H (2). En la investigación realizada se comprobó que un 90% de los encuestados hizo notar que la baja motivación incrementa la rotación de personal

H (3). En la realización de los estudios de investigación el 85 % de los encuestados manifestaron que no tiene efecto y no impactan las bajas biológicas en la rotación de personal.

Por su parte Hernández et al. (2013), en “Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales” sugiere planes de carrera que establezcan procesos de capacitación, opciones de desarrollo humano integral y la integración de equipos de trabajo de alto rendimiento sujetos a procesos de reconocimiento de los logros que sean transparentes y justos, en esa misma medida aumentara la percepción de bienestar de los trabajadores, su motivación y así genera una mayor estabilidad de sus colaboradores para disminuir el impacto de la rotación de personal.

La aportación que realizó López (2010), en su tesis el “Incremento de la rotación de personal a nivel operativo como consecuencia de las aspiraciones del trabajador con la instalación de la empresa General Motor en la ciudad de S.L.P” para obtener el grado de maestría concluye lo siguiente:

- Se encontró en un primer plano que los factores como el sueldo y las prestaciones son indicadores determinantes que influyen para que el empleado decida cambiar de empresa, así mismo dentro de los factores laborales, se observa una fuerte inclinación hacia los factores de la estabilidad o seguridad en el empleo y oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.
- La mitad de los trabajadores a cargo de la empresa involucrada deciden cambiarse de fuente de trabajo debido a que buscan oportunidades en donde se vean beneficiados en lo referente a los factores higiénicos (por sueldos competitivos e incremento de prestaciones).
- El índice de rotación provocado está afectando la productividad de las empresas, este factor se ve erosionado si alguno de los integrantes del grupo se retira o causa baja, ocasionando inestabilidad y por consiguiente problemas en la productividad de la organización problemas que contribuyen a generar rotación del personal.

En la aportación de Thompson (2004), en su artículo la “Comparación de los sistemas de cálculo de rotación de personal en empresas industriales de la ciudad de Chihuahua”.

Concluye:

El procedimiento tradicional para medir la rotación de personal no permite discriminar los movimientos de las empresas debidos a etapas de expansión o de contracción de su planta laboral, ya que, al sólo considerar las bajas, lo que resulta medido es la movilidad del personal, no la rotación.

Por otro lado, se requiere tomar en cuenta las contrataciones en la fórmula de la rotación, pero restando las bajas, no sacando un promedio entre ambos movimientos, ya que esto resulta en un cálculo similar al tradicional.

Conforme aumenta el tamaño de las empresas, no aumentan los índices de movilidad y rotación. Se consideraba que el problema de la rotación era fenómeno casi exclusivo de las grandes empresas, que las microempresas no lo padecían, y que en la pequeña y mediana era controlable.

La cifra del Seguro Social discrepa de los promedios del método propuesto en cinco puntos porcentuales por debajo para las pequeñas y medianas industrias, y casi cuatro sobre el promedio de las grandes.

2.4.3 Contexto Regional

Araníbar *et al.* (2018), presentaron que las organizaciones deben preocuparse por crear las condiciones óptimas de trabajo que permitan generar el bienestar laboral de las personas que laboran en las mismas, haciéndolos sentir parte de la empresa, mantener un buen ambiente y clima laboral y brindándoles salarios, prestaciones e incentivos para motivar a los trabajadores. Por lo regular cuando la empresa vive una alta rotación de personal, es debido a que en el interior de esta existe insatisfacción, descontento y desmotivación, ocasionando por alguna condición determinante y seguramente insostenible para el colaborador; algunas de estas condiciones aún no han sido claramente definidas en la cultura organizacional por lo cual su estudio se ha dificultado. Dentro de las teorías que tratan de explicar el por qué los empleados parten de una organización hay dos teorías que destacan: La Teoría del Equilibrio Organizacional y el Modelo Desdoblante.

La teoría del Equilibrio Organizacional dice que la mayoría de las personas que salen primero pasan tiempo evaluando su trabajo actual frente a sus perspectivas, desarrollando intenciones sobre lo que deben hacer y efectuando conductas de búsqueda de empleo. Tiene que ver con la insatisfacción en el trabajo hasta la ruta que se planea con anticipación (Allen, 2008, citado en Araníbar *et al.*, 2018).

El trabajo de Cubillos *et al.*, (2017), versa sobre las causas asociadas a las políticas organizacionales que influyen en la rotación de personal y que se asocian con el proceso de la administración de personal y a las que la organización hace frente como es el outsourcing:

“La contratación a través de outsourcing provoca desde un inicio un sentido de no permanencia, el favoritismo de los directivos por algunas personas solamente, la posibilidad de lograr mayor remuneración por cumplimiento de metas se hacen fuertes cuestionamientos si podrá ser

cumplido por parte de la organización hacia los trabajadores. También es importante que la organización supervise bajo que expectativas entraron los trabajadores, respecto de hacer carrera en la empresa y la imposibilidad de ascender en la estructura organizacional. Por otra parte, los horarios laborales tienen que ser establecidos con el fin de que los trabajadores puedan lograr pasar el suficiente tiempo con sus familias o poder atender sus asuntos personales. La rotación de personal tiene su origen en causas que se enmarcan en las tres categorías propuestas por los autores (causas asociadas a las políticas organizacionales, a los factores motivacionales, a la cultura y al clima organizacional)”.

En este apartado en general se puede concluir que la investigación varía en diferentes países, así como en el contexto mexicano el tema de la rotación de personal ha llevado a conocer las diferentes causas que lo provocan y que el conocimiento generado permite a los empresarios tomar decisiones para intervenir oportunamente en la mejora de sus empresas y a la misma vez cuidar de su personal. Es necesario que se evalúe la efectividad de todas las propuestas que los investigadores dejan plasmados en sus planes de intervención, ya que se debe confirmar si la recomendación realmente se está cumpliendo con efectividad y si el índice de rotación está disminuyendo o las diferentes causas siguen incrementando el porcentaje de rotación.

Capítulo III. Método de Investigación

El presente capítulo describe el método desarrollado para el logro de los objetivos de investigación, el cual se organiza en los apartados: diseño del estudio, contexto espacio-temporal, participantes, diseño del instrumento y el procedimiento.

3.1 Escenario (Descripción de la población y tiempo)

La organización donde se realizó el estudio de caso es una empresa manufacturera ubicada en la Ciudad de Ensenada, B.C., dedicada a la impresión y tratamiento de prendas de vestir, cuenta con una plantilla actual de alrededor de 1500 trabajadores activos, de los cuales 1400 pertenecen al área de producción divididos en los siguientes departamentos: Empaque, Impresión, Almacén, Tratamiento y Procesos, el resto son empleados indirectos o administrativos.

3.2 Diseño de investigación

El diseño por utilizar en este estudio será cuantitativo no experimental, correlacional y transversal ya que la investigación se limitará a describir, analizar, evaluar y correlacionar los objetos que se presentan a la investigación sin intervenir en la misma, es decir, no se controlará o alterará de ninguna forma a la unidad de observación de la población y los factores que se exponen (Criollo, 2014).

Tendrá enfoque cuantitativo utilizando un cuestionario como instrumento de medición, el cual permitirá identificar, medir y cuantificar a través de métodos matemáticos y técnicas estadísticas las causas que provocan la rotación de personal y la eficacia de las PSL en el área de producción de la empresa (Hernández, 2014).

El alcance será correlacional, con la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre las variables de estudio de esta investigación (Hernández, 2014).

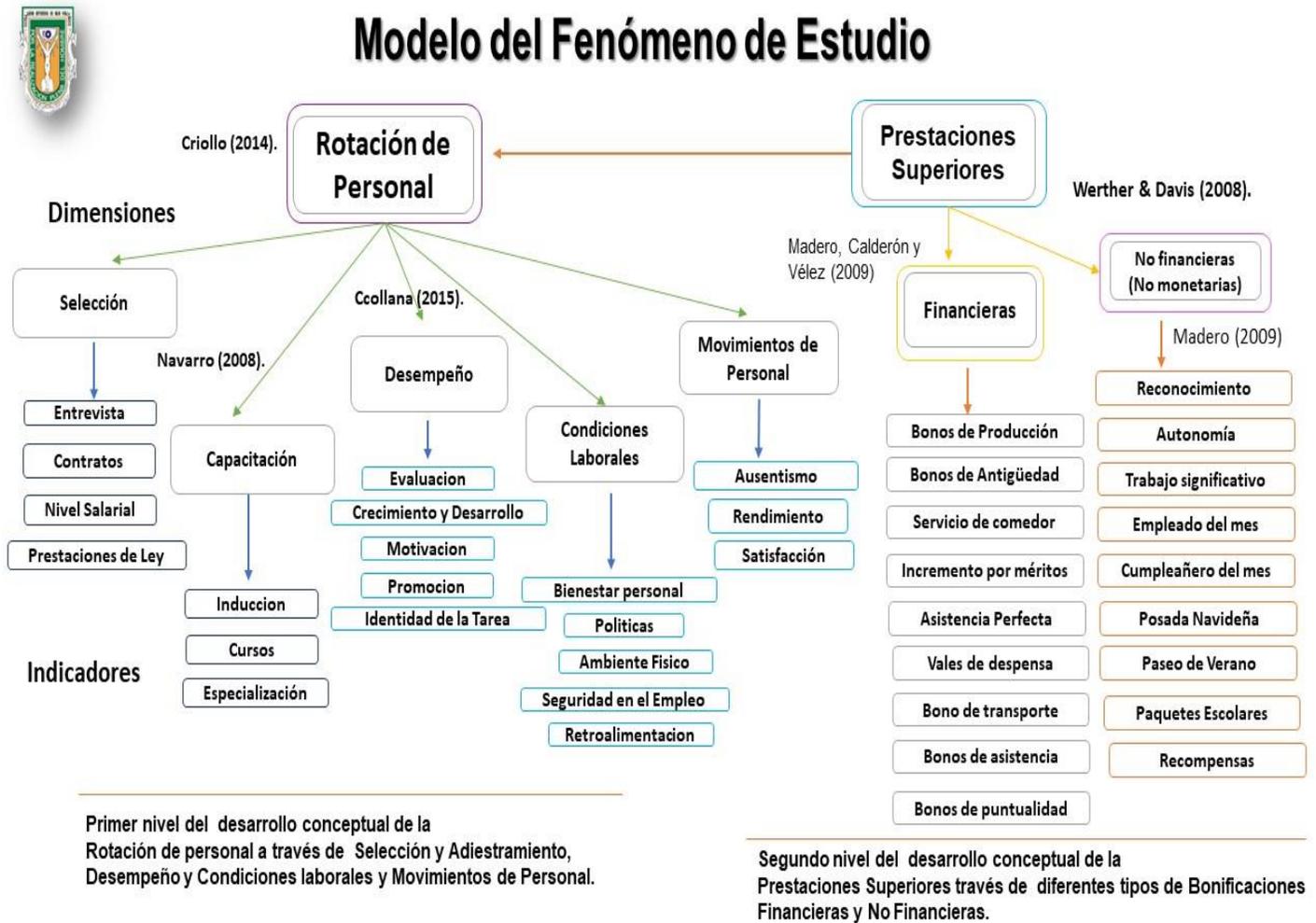
La técnica de investigación descriptiva ha sido utilizada por otros investigadores como Domínguez (2015), en su estudio realizado utilizó el cuestionario como una herramienta

para analizar la rotación de personal, por medio de esta encontró información que le mostró datos necesarios para identificar los motivos que estaban provocando la rotación de personal dentro de la organización, y con los datos obtenidos se desarrolló el análisis de la investigación.

Después de realizar la revisión de la literatura como tesis de posgrados, artículos de investigación, bases de datos referente a las variables que se pretenden investigar y medir, se logró la operacionalización de las variables de estudio de acuerdo con los autores consultados como: Navarro (2008), Criollo (2014), Ccollana (2015), Madero, Calderón y Vélez (2015), Madero (2009), y Werther & Davis (2008).

En la siguiente ilustración se da a conocer el diseño de la investigación basado en la Teoría del Comportamiento Planeado según Osorio & Londoño, (2015) donde se explica el comportamiento individual de cada variable a través de la relación entre las dimensiones y los indicadores que ayudará a medir dichas variables, para poder actuar de una manera determinante con el fin de que cada individuo dé a conocer a través del cuestionario que se aplicará aquellas opiniones y percepciones que tienen referente a la organización donde actualmente laboran. Esta Teoría es un elemento valioso para la comprensión del proceso del estudio de las variables. (Ajzen ,1985 citado en Osorio & Londoño, 2015)

Figura 4 Diseño del Fenómeno de Estudio



Autor: Creacion propia basado en la revision de la literatura.

3.3 Estudio de caso

Una vez realizada la revisión de la literatura para el conocimiento de la conceptualización de las variables, así como el diseño del estudio para esta tesis, se presenta a continuación un estudio de caso, donde se aplicó la metodología propuesta (ver figura 4), para conocer la efectividad que tiene el uso de las PLS en la disminución de la RP en una empresa maquiladora de la Ciudad de Ensenada.

3.4 Población Estudio

La empresa consta con un total de mil cuatrocientos empleados hombres y mujeres del área de producción según la información otorgada por la Empresa, distribuidos de la siguiente manera: Área de Almacén: setenta y cuatro de los cuales sesenta y cuatro Hombres y diez Mujeres. Área de Impresión: quinientos diecisiete de los cuales doscientos setenta Hombres y doscientos cuarenta y siete Mujeres. Tratamiento: ciento veintinueve de los cuales sesenta y tres Hombres y sesenta y seis Mujeres. Empaque: cuatrocientos noventa de los cuales ciento cincuenta y nueve Hombres y trescientos treinta y un Mujeres. Procesos: ciento noventa de los cuales ochenta y dos Hombres y ciento ocho Mujeres.

3.5 Muestra

En la tabla tres se observa que para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó el software Netquest en el que se obtuvieron resultados con un nivel de confianza del 95% y un porcentaje de error del 5%, donde resulto la muestra de **306** cuestionarios para aplicar a hombres y mujeres trabajadores de la Empresa, esta muestra representa el **20%** del total de la plantilla de personal dentro del periodo enero-mayo 2019.

La muestra se dividió de la siguiente manera de acuerdo con Hernández (2014), con el fin de que fuese representativa utilizando la fórmula de estratificación donde: N (1400) y n

$$rsh = \frac{nh}{Nh} = \frac{306}{1400} = 0.2185 \quad (306)$$

La tabla 2 muestra cómo se realizó la estratificación de la muestra con el fin de alcanzar la representatividad de todos los departamentos del área de producción de la empresa donde se realizará la investigación.

Tabla 2 Estratificación de la Muestra

ESTRATO DEPARTAMENTO	POR DEPARTAMENTO	DEPARTAMENTO PRODUCCIÓN	DE TOTAL, POBLACIÓN (FH) = 0.2185 NH(FH)=NH	MUESTRA
1		Almacén	74	16
2		Impresión	517	113
3		Tratamiento	129	28
4		Empaque	490	107
5		Procesos	190	42
			N= 1400	n=306

Fuente: Elaboracion propia basadao en la formula de Hernandez (2014).

Para esta investigación la muestra tomada fue no probabilística en base al planteamiento y diseño de investigación del estudio (Hernández, 2014).

En la tabla 3 muestra de acuerdo con el software Netquest donde se ingresó el número total de la población universo, dando como resultado 306 objetos de estudio con un 95 % de confiabilidad y un 5% de margen de error.

Tabla 3 Cálculo de la Muestra

306	
MUESTRA	
1500	50
TAMAÑO DEL UNIVERSO	Heterogeneidad %
NÚMERO DE PERSONAS QUE COMPONEN LA POBLACIÓN A ESTUDIAR	Es la diversidad del universo. Lo habitual suele ser 50%.
5	95

MARGEN DE ERROR	Nivel de confianza
MENOR MARGEN DE ERROR REQUIERE MAYORES MUESTRAS	Cuando mayor sea el nivel de confianza, mayor tendrá que ser la muestra (95%- 99%)

Fuente: *Elaboración propia basada en software Netquest.*

3.6 Instrumento de Investigación

Para esta investigación se desarrolló un instrumento que permitiera medir las dos variables Rotación de Personal y Prestaciones Superiores a las de la Ley. Después de una exhaustiva revisión de la literatura se identificaron cinco dimensiones de estudio (Selección, Capacitación, Desempeño, Condiciones Laborales y Movimientos de Personal) para la variable Rotación de Personal y dos dimensiones (Financieras y No Financieras) para PSL, que permitieron diseñar el instrumento de medición, con un total de 58 ítems, el cual será aplicado al personal que trabaja en el área de producción de la empresa donde se lleva a cabo esta investigación.

El instrumento deberá estar correctamente diseñado como lo menciona Bernal (2010), es decir, tiene que cumplir con los requisitos de validez y confiabilidad para la correcta recolección de datos.

La variable de Rotación de Personal se dividió en las dimensiones Selección con ocho ítems, la Capacitación con seis ítems, el Desempeño con ocho ítems, Condiciones laborales con siete ítems y los Movimientos de personal con siete ítems, por otra parte la variable de PSL dividida en dos dimensiones, la primera es la Financiera con once ítems y la segunda dimensión No Financieras con once ítems, quedando un total de cincuenta y ocho preguntas cerradas escala tipo Likert de cinco puntos (Totalmente de acuerdo, Parcialmente de acuerdo, Ni en desacuerdo Ni de acuerdo, parcialmente de acuerdo y Totalmente de acuerdo) y siete preguntas demográficas, para realizar la recolección de datos.

La tabla número cinco, da a conocer cómo se constituyó el instrumento de medición para la recolección de datos, distribuidos de la siguiente manera:

Figura 5 Estructura del Cuestionario

Variable	Dimensiones	Items
<p>1. Rotación de personal.</p> <p>La rotación de personal es el intercambio de trabajadores entre una organización y su ambiente se define por el número de personas que ingresan y salen de la organización (Criollo ,2014).</p> <p>(Variable Dependiente)</p>	<p>Selección (Navarro, 2008)</p>	<p>1. Considero que en la entrevista de contratación recibí toda la información necesaria para cubrir la vacante.</p> <p>2. Los términos de la contratación por parte de la empresa respondieron a mis necesidades.</p> <p>3. El salario ofrecido por la empresa cumple con mis expectativas.</p> <p>4. Considero a esta empresa una de las mejores opciones para trabajar.</p> <p>5. Continuamente estoy cambiando de empleo en búsqueda de mejores ofertas de trabajo.</p> <p>6. Me entusiasma mucho elegir a esta empresa como mi opción de trabajo por las prestaciones que otorga.</p> <p>7. Pretendo encontrar un trabajo en el cual quedarme un largo tiempo.</p> <p>8. Recibí toda la información de los beneficios y prestaciones que la empresa otorga cuando ingrese a trabajar.</p>
	<p>Capacitación (Navarro, 2008)</p>	<p>9. El curso de inducción al personal de nuevo ingreso que llevé a cabo la empresa, cumplió con la información necesaria para que me adaptara al puesto.</p> <p>10. Los cursos de actualización que me ofrece la empresa, responden a las necesidades del trabajo que desempeño.</p> <p>11. Considero que la especialización del puesto es necesaria para lograr mis objetivos y los de la empresa.</p> <p>12. Recibí la capacitación adecuada para desempeñar mi trabajo en la empresa.</p> <p>13. Recibo indicaciones claras y precisas por parte de mi jefe inmediato para desempeñar mi trabajo.</p> <p>14. Periódicamente la empresa me capacita con el fin de mejorar mi trabajo.</p>
	<p>Desempeño (Ccollana, 2015)</p>	<p>15. Mi desempeño en la empresa es evaluado frecuentemente.</p> <p>16. La empresa me otorga oportunidades de crecimiento y desarrollo.</p> <p>17. La motivación que recibo por parte de la empresa me brinda satisfacción.</p> <p>18. El trato que recibo por parte de mi jefe me motiva hacer mejor mi trabajo.</p> <p>19. En esta empresa existen altas oportunidades de promoción en comparación con otras empresas.</p> <p>20. Me queda clara la actividad que debo realizar desde el principio hasta el fin de mi jornada de trabajo.</p> <p>21. Mi jefe inmediato tiene la preparación para tomar las decisiones necesarias para el desempeño de mi trabajo</p> <p>22. Mis aportaciones y buen rendimiento en el trabajo son reconocidos por la empresa.</p>
	<p>Condiciones Laborales (Ccollana, 2015)</p>	<p>23. El puesto que actualmente desempeño en la empresa me brinda seguridad y bienestar personal.</p> <p>24. El nivel de seguridad en el trabajo es más alto en comparación con el de otros trabajos.</p> <p>25. El espacio donde realizo mis actividades es el adecuado.</p> <p>26. Obtengo información clara y directa sobre la seguridad en mi trabajo por parte de la empresa</p> <p>27. La forma en que se aplican las políticas de la empresa me hacen sentir cómodo para realizar adecuadamente mi trabajo.</p> <p>28. La empresa me otorga el material y equipo de protección necesario para realizar mi trabajo.</p> <p>29. La empresa mantiene en buen estado las instalaciones de trabajo para brindarme seguridad.</p>
	<p>Movimientos de Personal (Navarro, 2008)</p>	<p>30. Alguna vez he renunciado mi trabajo y posteriormente reingreso a la empresa.</p> <p>31. He notado que mi rendimiento podría no ser el esperado por la empresa.</p> <p>32. Mi jefe alguna vez amenazó con darme de baja de la empresa.</p> <p>33. Mi jefe inmediato ha manifestado inconformidad sobre mi rendimiento</p> <p>34. Alguna vez he pensado en buscar otro empleo para encontrar mayores oportunidades de crecimiento.</p> <p>35. Creo que en otra empresa podría sentirme más satisfecho de realizar mi trabajo que en la que actual.</p> <p>36. Continuamente pienso en renunciar a este trabajo.</p>
<p>2. Prestaciones Superiores a la de Ley.</p> <p>Beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores (Werther & Davis, 2008).</p> <p>(Variable Independiente)</p>	<p>Financieras Madero, Calderon y Velez (2009)</p>	<p>37. Los procedimientos para otorgar los bonos de producción se aplican de manera equitativa para todos los trabajadores.</p> <p>38. El bono para nuevos empleados, es injusto con los empleados antiguos que no lo tienen.</p> <p>39. Los bonos de producción son equitativos con las metas de trabajo que me solicitan.</p> <p>40. El bono por antigüedad que otorga la empresa me motiva a durar mayor tiempo en la organización.</p> <p>41. El servicio de comedor que la empresa otorga, me brinda satisfacción dentro de la compañía.</p> <p>42. La obtención de incrementos salariales corresponde a los esfuerzos que realizo.</p> <p>43. El pago de bonos de producción me motiva a no faltar a mi trabajo.</p> <p>44. Creo que los vales de despensa otorgados por la empresa son adecuados en proporción a mi salario.</p> <p>45. Prefiero que la empresa otorgue el servicio de transporte, que el bono en efectivo.</p> <p>46. El bono de asistencia que la empresa otorga me motiva a no faltar al trabajo.</p> <p>47. El bono de puntualidad que actualmente recibo me motiva a llegar a tiempo al trabajo.</p>
	<p>No Financieras Madero (2009)</p>	<p>48. El reconocimiento que se me ha otorgado por mis actividades ha sido el esperado.</p> <p>49. El puesto que desempeño me proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias.</p> <p>50. Percibo una conexión auténtica entre mi trabajo, las prestaciones y el propósito de la empresa.</p> <p>51. El premio de empleado del mes que la empresa otorga es el indicado por mi desempeño.</p> <p>52. Festejar los cumpleaños del mes en la empresa me motiva a seguir dentro de la empresa.</p> <p>53. Me interesa estar dentro de la organización para gozar cada año de la posada navideña.</p> <p>54. El paseo de verano es una actividad de la empresa en la que me interesa poder estar cada año.</p> <p>55. Los paquetes escolares que la empresa otorga a todos los trabajadores me motiva a permanecer en la empresa.</p> <p>56. Los sistemas de reconocimiento premian el esfuerzo individual y a nivel equipo de los trabajadores</p> <p>57. Los sistemas de reconocimiento son más atractivos en comparación con los proporcionados en otras empresas.</p> <p>58. Las prestaciones que actualmente me ofrece la empresa son equivalentes a las que proporcionan otras empresas.</p>

Fuente: Elaboración propia basada en la operacionalización de las variables.

3.6.1 Validación de Instrumento.

El proceso de validación se realizó a través de cinco expertos de los cuales dos son Gerentes de Recursos Humanos y los otros tres Catedráticos Universitarios, que fungieron como voces calificadas para emitir la evaluación de las dimensiones e ítems en cuestión (Hernández, 2014). Por otro lado, una vez obtenida la validez del instrumento se realizó una prueba piloto en trabajadores de una empresa de la ciudad de Ensenada, para obtener la confiabilidad a través de Coeficiente Alfa de Cronbach de acuerdo con Bojórquez, López, Hernández y Jiménez (2013).

De acuerdo con Tristán (2008), para poder emitir la validez de un juicio de expertos sobre un instrumento de medición, es necesario conocer el grado de acuerdo entre ellos a través del modelo Lawshe (1975). Esto es, cuando la calificación de acuerdo es alta, indica entonces, que existe un consenso en el proceso de clasificación o asignación de puntajes entre los evaluadores igualmente puede dar cuenta de la intercambiabilidad de los instrumentos de medición y la reproducibilidad de la medida es aceptable.

Para evaluar la participación de los jueces en la validez de este instrumento se tomó el índice cuantitativo CVR para lograr conocer el grado de asociación entre las categorías valoradas, ya que es muy útil cuando se les solicita a los expertos asignarles rangos a los ítems evaluados, para conocer si dichos ítems cumplen con los criterios adecuados para evaluar la dimensión por medio de la cual se pretende obtener la información necesaria para medir las variables de estudio. Tristán (2008), menciona que, una vez aplicado este análisis en cada dimensión, el ítem que no cumpla con los criterios de validez podría ser eliminado completamente hasta que, el instrumento se ajuste a los objetivos de la medición de una forma acertada.

Una vez que los jueces anotan su opinión respecto a cada ítem en las categorías citadas, se determinará el número de coincidencias esperando se obtengan grandes acuerdos entre ellos, de hecho, al menos el 50% de acuerdos deberá ocurrir entre jueces para considerar que el ítem tiene cierto grado de validez de contenido. Lawshe (1975), citado en Tristán (2008), propone Razón de Validez de Contenido definida por la expresión:

$$CVR = \frac{ne - N/2}{N/2} .$$

Donde n_e = número de panelistas que tienen acuerdo en la categoría “esencial”.

N = número total de panelistas.

Para este caso según el estudio de Tristán (2008), una vez aplicado la fórmula de CVR en cada uno de los ítems calificados, el valor mínimo de aceptación en los acuerdos de los cinco panelistas elegidos será de 0.20, cualquier valor por debajo de este, tendrá que ser eliminado.

La tabla número cuatro muestra los resultados obtenidos después de aplicar el índice cuantitativo CVR para la validación de cada ítem que constituyó el instrumento revisado por los cinco expertos que fungieron como jueces para calificar y evaluar como menciona Tristán (2008), las cuatro categorías, iniciando con suficiencia es decir los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta, también la claridad se refiere a que el ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintética y semántica son adecuadas, por otro lado la coherencia se refiere a que el ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que se está midiendo y por último la relevancia mide el grado esencial de importancia, es decir, debe ser incluido.

Tabla 4 Concentrado de Válidez

Categoría	Índice CVR	Inferencia
Suficiencia	0.683	De acuerdo con el Índice de CVR se puede concluir que hay concordancia por los jueces para la categoría "Suficiencia", ya que el valor promedio del total de los ítems evaluados en esta categoría es de 0.683 que excede al valor mínimo de aceptación de 0.20, por lo tanto, es Valida (Tristán, 2008).
Coherencia	0.556	De acuerdo con el Índice de CVR se puede concluir que hay concordancia por los jueces para la categoría "Coherencia", ya que el valor promedio del total de los ítems evaluados en esta categoría es de 0.556 que excede al valor mínimo de aceptación de 0.20, por lo tanto, es Valida (Tristán, 2008).
Relevancia	0.562	De acuerdo con el Índice de CVR se puede concluir que hay concordancia por los jueces para la categoría "Relevancia", ya que el valor promedio del total de los ítems evaluados en esta categoría es de 0.562 que excede al valor mínimo de aceptación de 0.20, por lo tanto, es Valida (Tristán, 2008).
Claridad	0.581	De acuerdo con el Índice de CVR se puede concluir que hay concordancia por los jueces para la categoría "Claridad", ya que el valor promedio del total de los ítems evaluados en esta categoría es de 0.581 que excede al valor mínimo de aceptación de 0.20, por lo tanto, es Valida (Tristán, 2008).

Fuente: Elaboración propia con resultados de Índice CVR.

3.6.2 Confiabilidad del Instrumento.

Según Bojórquez, López, Hernández y Jiménez (2013), para que se hable de que un instrumento es idóneo, y que se pueda utilizar con toda confianza se requiere que cumpla con dos requisitos: confiabilidad y validez. Esto indica que el instrumento medirá de forma adecuada las variables que se pretenden evaluar con facilidad y eficiencia.

Una vez obtenida la validez del instrumento a través de los expertos, se aplicó una prueba piloto a un grupo de sesenta trabajadores de una empresa en la Ciudad de Ensenada B.C. para obtener la confiabilidad de este. Una vez obtenidos los datos de la aplicación del cuestionario se procesó la información en el sistema SPSS con el análisis del Coeficiente Alfa de Cronbach de acuerdo a Bojórquez, López, Hernández y Jiménez (2013), que mencionan que, el Coeficiente Alfa de Cronbach, requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1, donde el valor mínimo aceptable para este coeficiente es de 0.70, si está por debajo de este valor, la consistencia interna de la escala utilizada es baja, pero si el valor obtenido manifiesta un valor superior a 0.70 revela una fuerte relación entre las preguntas.

A continuación, se muestra la tabla del proceso para la obtención de la confiabilidad del instrumento que se utilizará en el total de la muestra de este estudio de investigación, donde cada una de las dimensiones de las variables Rotación de Personal y PLS, fueron calificadas con el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo como resultado:

Tabla 5 Concentrado de Confiabilidad

Variable	Dimensión	Coeficiente Alfa de Cronbach
RPS	Selección	Estadísticos de fiabilidad del total de 8 ítems Alfa de Cronbach 0.843 valor superior a 0.70, por lo tanto, dimensión revela fuerte relación entre las preguntas.
RPC	Capacitación	Estadísticos de fiabilidad del total de 6 ítems Alfa de Cronbach 0.847 , valor superior a 0.70 por lo tanto dimensión revela fuerte relación entre las preguntas.
RPD	Desarrollo	Estadísticos de fiabilidad del total de 8 ítems Alfa de Cronbach 0.860 , valor superior a 0.70, por lo tanto, dimensión revela fuerte relación entre las preguntas.
RPCL	Clima Laboral	Estadísticos de fiabilidad del total de 7 ítems Alfa de Cronbach 0.885 , valor superior a 0.70, por lo tanto, dimensión revela fuerte relación entre las preguntas.
RPMP	Movimiento de Personal	Estadísticos de fiabilidad del total de 7 ítems Alfa de Cronbach 0.70 , valor aceptable a 0.70 por lo tanto dimensión revela fuerte relación entre las preguntas.
PSLF	Financieras	Estadísticos de fiabilidad del total de 11 ítems Alfa de Cronbach 0.826 , valor superior a 0.70, por lo tanto, dimensión revela fuerte relación entre las preguntas.
PSLNF	No Financieras	Estadísticos de fiabilidad del total de 11 ítems Alfa de Cronbach 0.874 , valor superior a 0.70, por lo tanto, dimensión revela fuerte relación entre las preguntas.
Total	Todas las dimensiones	Estadísticos de fiabilidad del total de 58 ítems Alfa de Cronbach 0.942 , valor superior a 0.70, por lo tanto, el total de las dimensiones revela fuerte relación entre las preguntas.

Fuente: Elaboración propia con resultados de SPSS.

La tabla 6 muestra el resultado que se obtuvo en la aplicación del Índice de CVR para la obtención de la validez y el coeficiente de Alfa de Cronbach para la confiabilidad del instrumento, donde inicialmente 63 ítems fueron sometidos a evaluación y 6 de ellos no cumplieron con los criterios necesarios de acuerdo con los análisis hechos, por lo cual fueron eliminados, quedando así un instrumento válido y confiable de 58 ítems para ser aplicado al total de la muestra.

Tabla 6 Resultado Final de Validación y Confiabilidad

Variable	Dimensión	Ítem Inicial	Índice de CVR Valor mínimo 0.20	Alfa de Cronbach Valor mínimo .070	Números Ítems Final
Rotación de Personal	Selección	8 (Del 1 al 8)	Elimino Ítem 7 por debajo del valor de aceptación.		7
	Capacitación	6 (Del 9 al 14)			6
	Desempeño	8 (Del 15 al 22)	8		
	Condiciones Laborales	9 (Del 23 al 31)	Elimino Ítem 31 por debajo del valor de aceptación.		8
	Movimientos de Personal	10 (Del 32 al 41)	Elimino Ítem 32, 38 y 39 por debajo del valor de aceptación.		7
PSL	Financieras	11 (Del 42 al 52)			11
	No Financieras	11 (Del 53 al 63)			11

Fuente: Elaboración propia con resultados de Índice CVR y Coeficiente de Alfa de Cronbach

3.7 Procedimiento

El procedimiento para llevar a cabo este estudio se desarrollaron tres etapas:

3.7.1 Primera Etapa

Construcción, validación y confiabilidad del instrumento para realizar la recolección de datos para este estudio.

3.7.2 Segunda Etapa

Se solicitó autorización y acceso a la empresa donde se llevaría a cabo la investigación, para obtener la información necesaria y llevar a cabo la aplicación del instrumento al personal del área de producción.

Para lograr los objetivos del estudio se aplicarán los 306 cuestionarios a los trabajadores del área de producción y se contará con el apoyo de los Gerentes de producción, Coordinadores de Recursos Humanos y Directivos que forman parte de la empresa que se pretende estudiar, analizar y evaluar. Dichos cuestionarios fueron estructurados con las preguntas necesarias para obtener la información que podrá contribuir en la recolección de datos y ayudarán a conocer los verdaderos factores que originan la rotación de personal en los trabajadores que forman parte del área que se pretende investigar.

3.7.3 Tercera Etapa

La forma empleada para aplicar el cuestionario al total de la muestra se detalla de la siguiente forma:

1. Entrega del cuestionario a cada uno de los trabajadores, el tiempo estimado de la aplicación será de diez minutos, dentro del periodo considerado para llevar a cabo la investigación.
2. A los 306 cuestionarios se les asignará un número consecutivo que sirva de identificación como un tipo folio para el análisis de los datos.
3. Una vez que se respondan cada una de las respuestas de los cuestionarios se procederá a capturar la información en el Software SPSS para este análisis.

4. Se mostrarán los datos obtenidos en el estudio orientado a conocer las principales causas de la rotación de personal en el área de producción, así como poder evaluar la incidencia actual sobre Las Prestaciones Superiores a las de Ley.

Capítulo IV. Resultados

En este capítulo se encuentran los resultados de la presente investigación que se realizó sobre Las Prestaciones Superiores a las de Ley y su incidencia en la rotación de personal del área de producción de la empresa en cuestión, al aplicarse los 306 cuestionarios y se establecieron comparaciones con los referentes teóricos de estudio, en los cuales se evidencian los factores y consecuencia de las variables de estudio. Se diseñó una base de datos en el sistema estadístico SPSS, para capturar y analizar la información recolectada.

4.1 Análisis Factorial

Para analizar la estructura interna del instrumento creado, se aplicó como sugiere en su estudio Calderón, Ortiz & Alcívar (2018), para esclarecer la pertinencia y posibilidad de un análisis factorial exploratorio en base a los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado, los resultados dieron como evidencia una bondad (0.05) de ajuste aceptable con un coeficiente superior a 0.50, donde los resultados de la prueba de esfericidad de Bartlett ($p=.000$) dan a conocer que la matriz de correlación es diferente a la matriz de identidad. La bondad del ajuste es aceptable y justifica el análisis factorial realizado en este estudio, ya que la medida de adecuación muestral Káiser-Meyer-Olkin (0.938) toma un valor superior al 0.50 y la prueba de esfericidad de Bartlett evidencia que la matriz de correlación es distinta a la matriz de identidad.

La tabla 7 muestra los resultados obtenidos de la prueba KMO y Bartlett.

Tabla 7 Prueba de KMO y Bartlett

Medida Káiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0,938
--	-------

Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado 2371,992 gl 300 Sig.	11206,835 1653 ,000
--	--	--

Tabla 8 Matriz de transformación de las componentes

Se prosiguió a la extracción de los factores a través del análisis factorial de componentes principales y rotación de Varimax. Los resultados de la regla Káiser evidenciaron 11

<i>Matriz de transformación de las componentes</i>											
<i>Componente</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	,523	,517	,388	,327	,316	-,173	,214	-	,113	,103	,057
2	,059	-,159	,147	,273	,052	,798	,155	,022	,376	,057	-,159
3	-,160	,409	,398	-,549	-,232	,231	-,236	,119	,174	,345	,146
4	,780	-,076	-,282	-,422	-,178	,039	-,128	,164	-,145	-,150	,089
5	-,044	,331	-,618	-,064	,416	,250	-,154	-	,472	,027	-,030
6	-,018	,353	-,130	,336	-,371	-,018	-,298	,135	,447	-,036	-,086
7	-,222	,144	,053	-,336	,573	-,146	,053	,484	-,357	-,309	-,063
8	-,111	,498	-,162	-,010	-,223	,263	,251	-	-,532	-,256	,098
9	-,044	,036	-,266	-,155	-,185	-,072	,788	,415	,295	,116	,353
10	-,083	,091	,131	-,121	-,259	-,195	,193	,009	,528	-,720	,116
11	-,130	,147	-,273	,268	-,144	-,286	-,147	,324	-,071	,103	,755

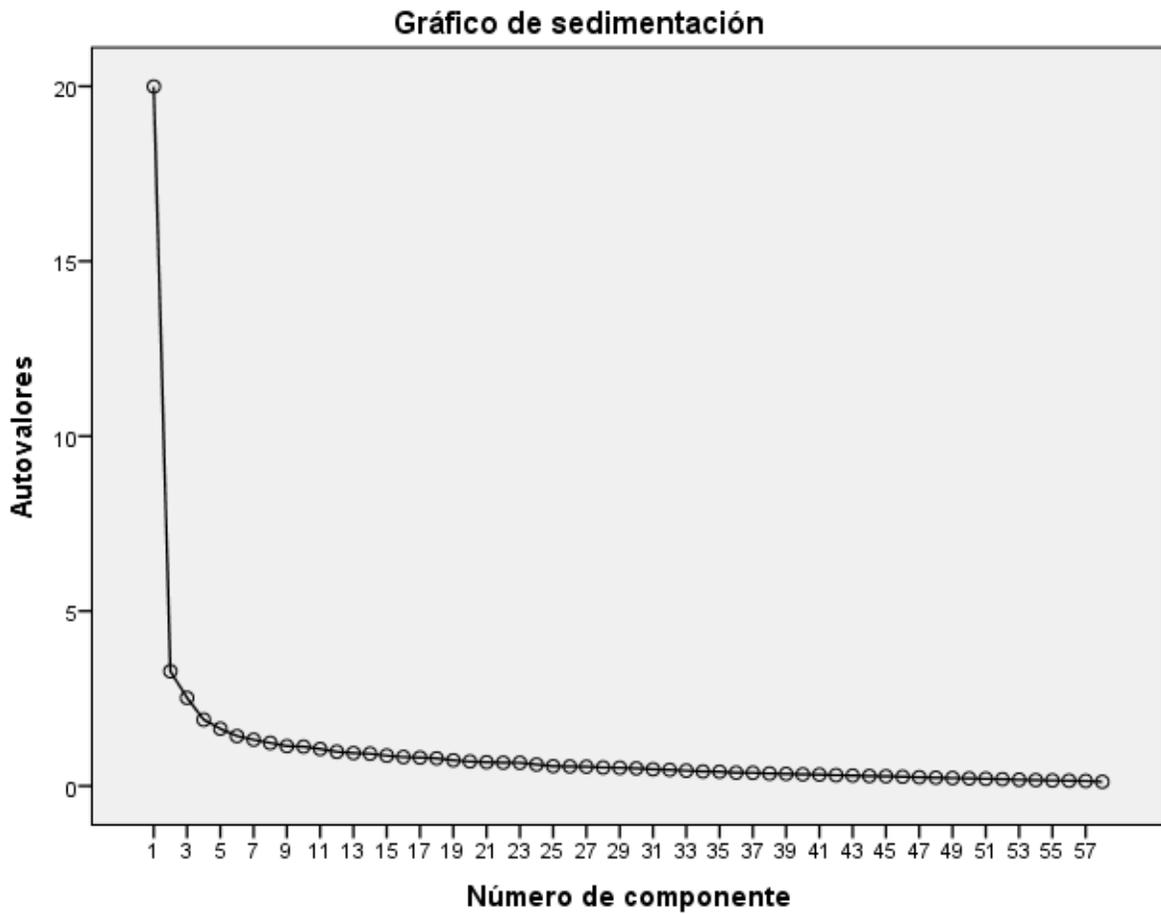
componentes principales que explicaron el 63% de la varianza total.

Método de extracción: Análisis de componentes principales y Método de rotación: Varimax con normalización Káiser.

Se observa que la cantidad de componentes se ajusta a lo propuesto inicialmente por la estructura del cuestionario, sin embargo, la observación detallada evidencia que la gran parte de los reactivos no se sitúan en las dimensiones propuestas. La lectura del gráfico

de sedimentación refuerza la idea de proponer otra agrupación de ítems, mostrando un fuerte cambio dependiente a partir del tercer ítem.

Figura 6 Gráfico de sedimentación.



La siguiente matriz da a conocer cómo los ítems se correlacionaron al agruparse con las distintas dimensiones de tal forma que podrán medir las variables de una manera más objetiva.

Figura 7 Matriz de componentes rotados

Matriz de componentes rotados^a

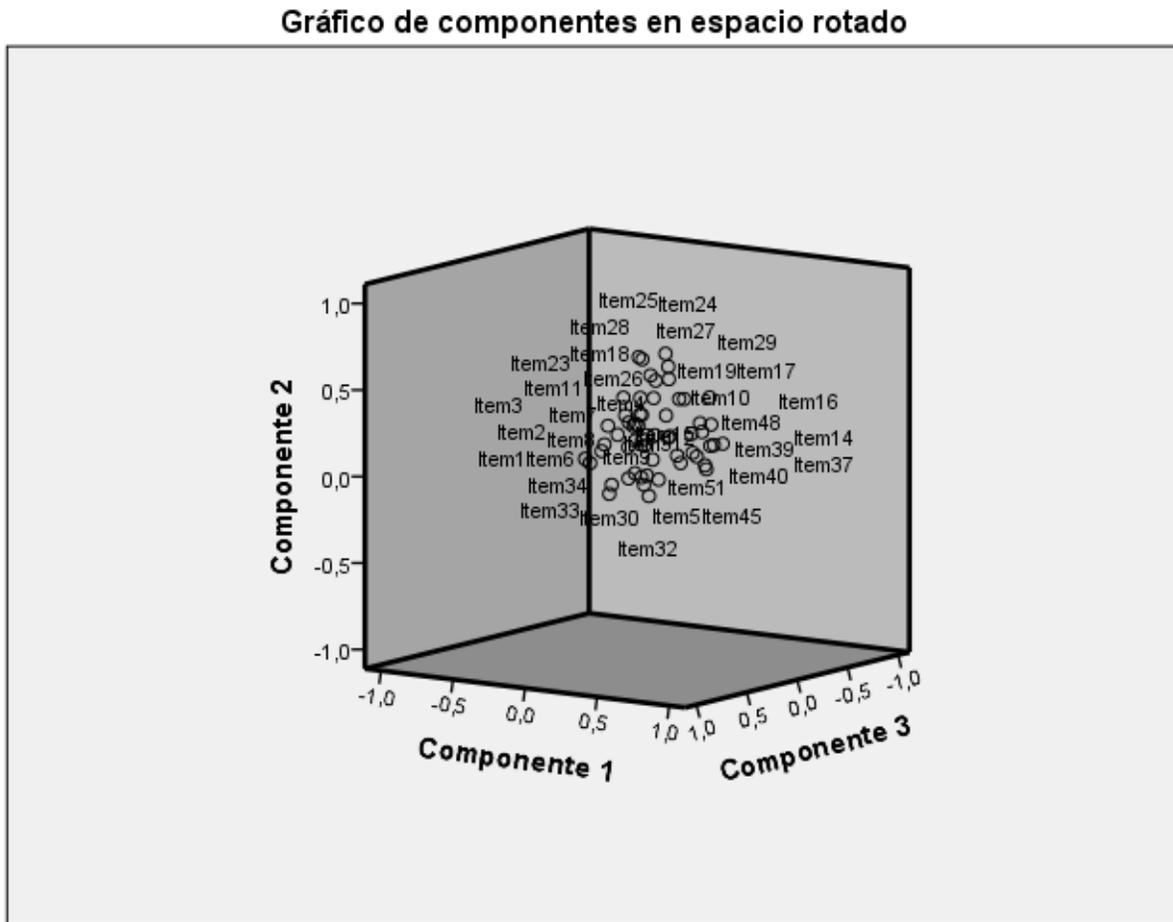
	Componente										
	Desempeño	Condiciones Laborales	Seleccion	PSL No Financieras	PLS Financieras	Movimientos de Personal	Prestaciones Financieras	Rendimiento	Capacitacion	Capacitacion	Proceso de Seleccion
RPC14	,648	,223	,200	,098	,037	-,100	,191	,226	-,032	,161	,074
RPD16	,633	,341	,172	,088	,136	-,107	,064	-,028	-,127	,175	,023
F48	,627	,212	,048	,198	,259	-,143	,231	-,002	-,059	,039	,009
RPMP39	,622	,215	,129	,156	,162	,051	-,108	-,003	,275	,028	,081
RPD15	,616	,306	,237	,044	,080	-,203	,144	,019	,026	-,040	,017
RPMP37	,603	,105	,189	,210	,125	,033	,105	-,208	,252	-,136	-,035
RPD22	,584	,485	,117	,061	,088	-,154	,163	-,017	-,152	-,061	,095
RPC10	,569	,345	,189	,070	,117	-,052	,078	,118	,071	,303	-,026
NF56	,537	,060	,082	,441	,299	-,055	,162	-,079	,087	,036	,098
F42	,517	,168	,189	,164	,418	-,124	,119	-,111	,134	-,114	-,070
RPMP40	,509	,138	,136	,238	,417	-,111	-,083	-,038	,203	-,050	,163
RPD17	,509	,496	,310	,155	,117	-,138	,178	-,040	-,091	-,023	-,041
RPC12	,452	,403	,359	,124	-,050	-,007	,072	,084	,102	,208	,137
F51	,389	,087	,124	,324	,268	-,104	,311	,040	,235	,016	,131
RPCL24	,263	,702	,094	,224	,115	-,102	,118	-,085	-,096	-,036	,023
RPCL25	,142	,683	,186	,120	,250	-,074	,055	-,081	,096	,062	-,007
RPCL28	,122	,659	,124	,176	,186	-,071	-,011	-,031	,197	,057	,037
RPCL29	,299	,635	,119	,155	,186	-,065	,111	,000	,129	,009	,028
RPCL23	,246	,593	,218	,200	,153	-,161	,043	,047	,111	,060	,068
RPCL27	,358	,580	,198	,145	,233	-,082	,151	-,190	-,018	,063	-,007
RPCL26	,319	,578	,272	,146	,217	-,050	,049	-,119	,204	,181	,041
RPD18	,326	,482	,302	,115	,168	-,272	-,023	,022	,148	,139	,105
RPD19	,477	,479	,215	,165	-,040	-,181	,124	,080	-,048	,022	,018
RPD20	,129	,468	,321	,017	-,001	-,021	,083	,087	,375	,263	-,047
RPD21	,184	,458	,231	,043	,293	-,160	,089	,033	,288	,082	,034
RPS1	,188	,186	,785	,120	,091	,033	,069	-,005	,100	,023	,110
RPS8	,214	,215	,658	,135	,107	,140	,083	-,081	,051	,233	,040
RPS2	,216	,251	,634	,087	,278	-,145	,055	-,033	,018	-,001	,066
RPS6	,101	,128	,611	,179	,183	-,097	,207	,030	-,068	-,047	,051
RPC9	,458	,169	,502	,199	,128	-,065	-,038	,093	,028	,256	,012
RPS3	,294	,367	,501	,206	,135	-,159	,007	-,101	,062	-,145	,087
RPS4	,121	,324	,462	,378	-,005	-,142	,199	-,054	,018	-,076	-,054
RPC13	,231	,393	,447	,063	,003	-,195	,141	,137	,290	,192	,070
NF53	,142	,200	,151	,815	,135	,002	,128	,037	,017	-,004	-,017
NF54	,098	,165	,230	,780	,064	-,056	,156	,055	,007	,023	,001
NF55	,248	,214	,034	,755	,158	-,008	,084	-,059	,068	,084	,053
F52	,219	,187	,240	,562	,324	-,068	,023	,102	,030	,048	-,025
NF57	,399	,138	,174	,457	,121	-,038	,363	-,044	,011	-,043	-,028
F47	,163	,352	,187	,150	,698	-,057	,173	,124	-,020	,080	,027
F46	,147	,304	,223	,216	,631	-,135	,193	,030	,044	,158	,095
F43	,401	,244	,034	,276	,522	-,012	,060	-,149	,073	,051	,022
F44	,325	,232	,157	,158	,521	,021	,287	-,037	-,055	-,139	-,093
RPMP41	,212	,244	,215	,204	,421	-,178	-,009	,114	,235	,001	,055
RPMP35	-,219	-,176	-,037	-,024	-,012	,777	-,061	,117	-,022	,035	,117
RPMP34	-,185	-,116	-,012	-,156	,036	,767	-,130	,069	,058	,114	,064
RPMP36	-,077	-,130	-,178	,034	-,237	,765	-,031	,035	,093	-,050	,047
RPMP32	,110	-,144	,041	-,009	-,122	,608	,177	,297	-,107	-,346	,005
NF58	,126	,201	,200	,298	,165	,018	,627	-,046	-,007	-,043	-,041
F50	,281	,252	,227	,186	,331	-,128	,576	-,059	,010	,071	,080
F45	,164	-,046	,021	,130	,030	-,025	,548	,025	,381	,061	,250
F49	,218	,373	,284	,183	,254	-,139	,410	-,003	,021	,208	-,032
RPCL30	,021	-,052	-,010	-,032	,012	,074	,013	,753	,000	,070	,020
RPCL31	-,030	-,035	-,021	,104	,032	,309	-,085	,654	,008	-,177	-,035
RPMP38	,026	,252	,026	,028	,069	,096	,077	-,033	,739	-,016	-,074
RPMP33	-,030	-,055	,043	-,004	-,020	,467	,046	,377	-,033	-,586	,078
RPC11	,217	,315	,345	,106	,063	,158	,133	,076	-,004	,568	-,007
RPS5	,112	-,022	,064	,046	-,020	,061	,015	,038	-,019	-,148	,824
RPS7	,001	,221	,194	-,066	,134	,248	,131	-,060	-,030	,211	,631

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 16 iteraciones.

El siguiente grafico muestra la distribución de los ítems que fueron efectivos para medir cada una de las dimensiones de estudio basado en los datos de la matriz de componentes rotados de acuerdo con este análisis Factorial. La nueva agrupación se centró en diferentes dimensiones como se muestra en la figura 7.

Figura 8 Grafico de componentes en espacio rotado.



4.2 Características sociodemográficas de la muestra

A continuación, se dan a conocer las frecuencias de los datos demográficos resultados de los cuestionarios aplicados a la muestra del personal de la empresa donde se lleva a cabo la investigación.

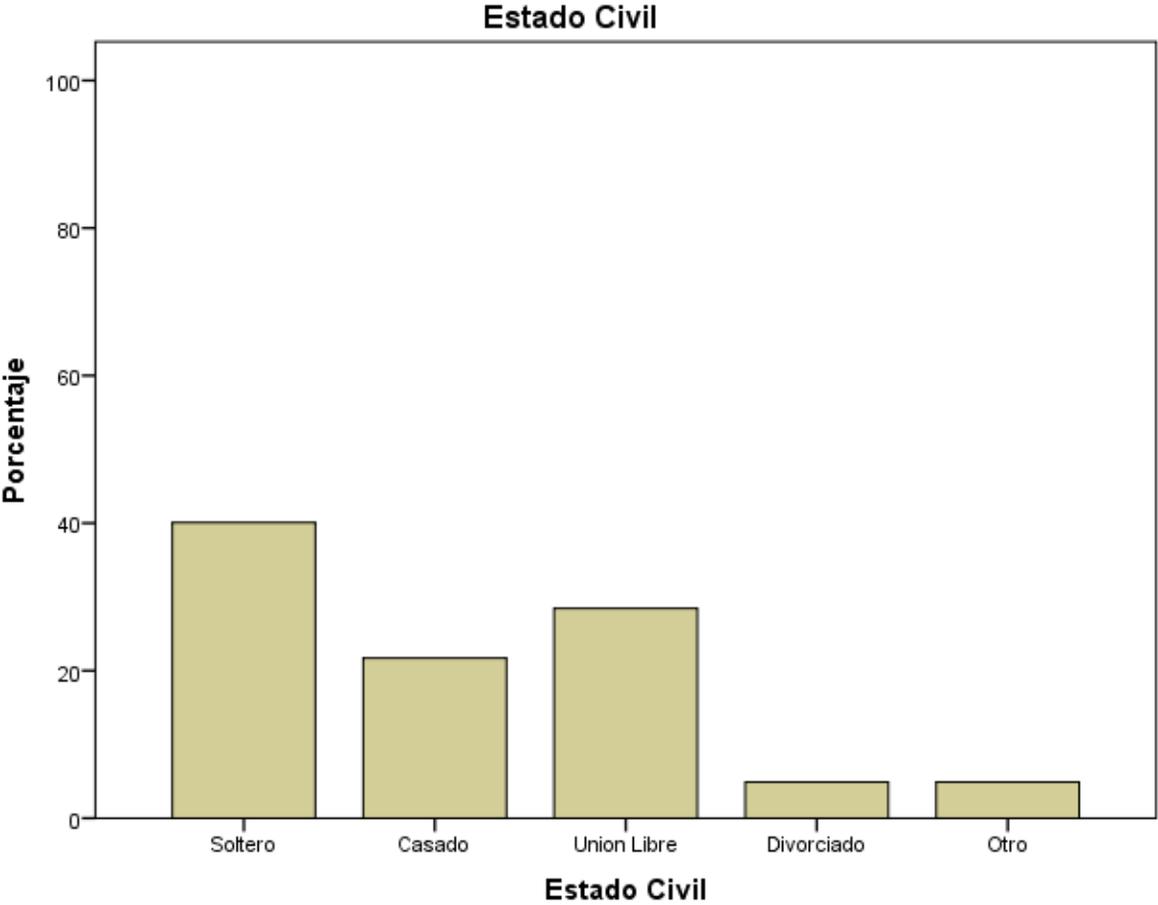
La tabla 10 indica que el 28.10% del total de la muestra se encuentran entre 18 y 26 años, seguidos por el 26.9% de entre 27 y 34 años, por otra parte, el 16.5% se encuentran entre 35 y 42 años y el 17.7% de los trabajadores se encuentran entre 43 y 50 años, por último, el restante del 10.7% están en 51 años adelante.

Tabla 9 Muestra según rango de edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido %	Porcentaje acumulado %
Válidos	18-26	92	28,1	28,1	28,1
	27-34	88	26,9	26,9	55,0
	35-42	54	16,5	16,5	71,6
	43-50	58	17,7	17,7	89,3
	51-Adelante	35	10,7	10,7	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

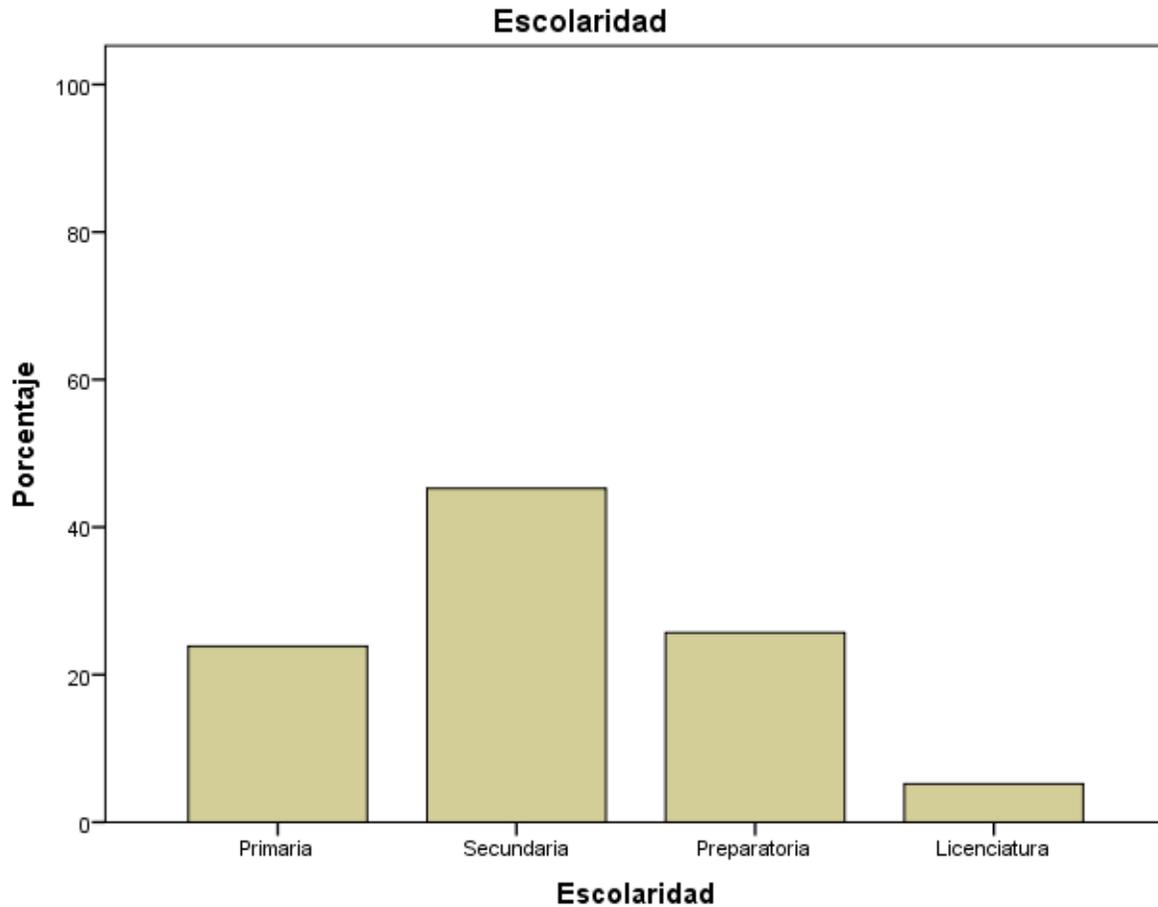
Con relación al estado civil de la muestra los resultados revelan que 131 trabajadores (40.10%) están solteros, después se encuentran 71 (21.7%) casados, por otro lado 93 trabajadores (28.4%) viven en unión libre, 16 trabajadores (4.9%) son divorciados y por último 16 (4.9%) trabajadores se ubican en otros (ver figura 10). En la empresa el mayor número de trabajadores pertenecen a estar solteros, por lo cual no tienen compromisos de dependientes económicos directos, lo que pudiese afectar su sentido de responsabilidad para permanecer en una organización.

Figura 9 Gráfico Estado Civil



Los datos de la escolaridad dieron como resultado que 78 trabajadores (23.9%) solo cuentan con primaria, por otro lado 148 trabajadores (45.3%) pertenecen al grupo con secundaria, seguidos por 84 trabajadores (25.7%) que tienen preparatoria y por último 17 trabajadores (5.2%) cuentan con una licenciatura. La empresa tiene un gran número de trabajadores que solo cuentan con la educación básica (69.2) requisito esencial por parte de la empresa para integrarse al equipo de trabajo.

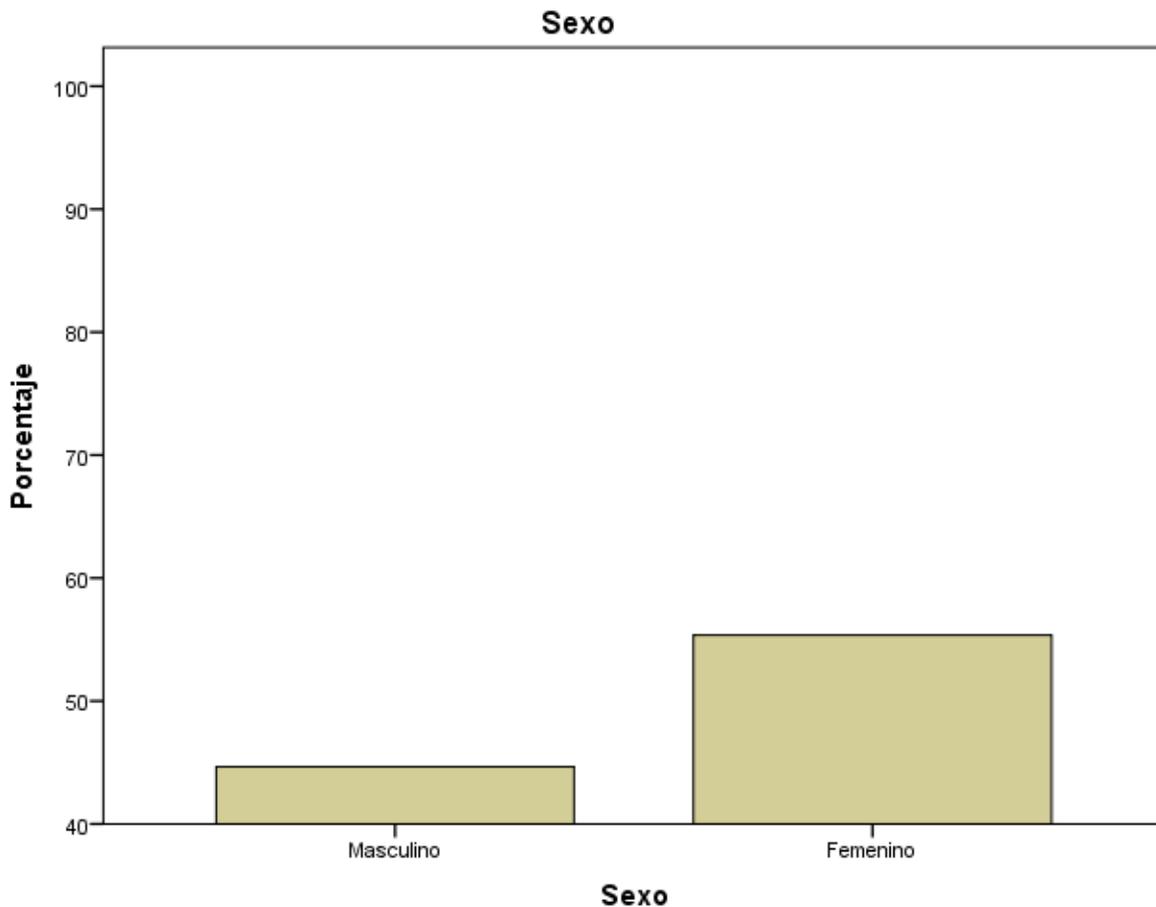
Figura 10 Gráfico de Escolaridad



Estos datos ilustran que en la empresa laboran como obreros un 30.9% de personas sobre calificadas para el puesto, en tal sentido es de esperarse que estén de paso, recibiendo un ingreso al mismo tiempo que están buscando una posición acorde a sus capacidades. Lo cual de alguna manera evidencia un proceso de reclutamiento y selección con oportunidades de mejora, debido a que de preferencia dichas personas no debieron ser contratadas. Dado que ello implica costos de oportunidad para los trabajadores, pero costos de calidad en la modalidad de costos de falla interna para la empresa.

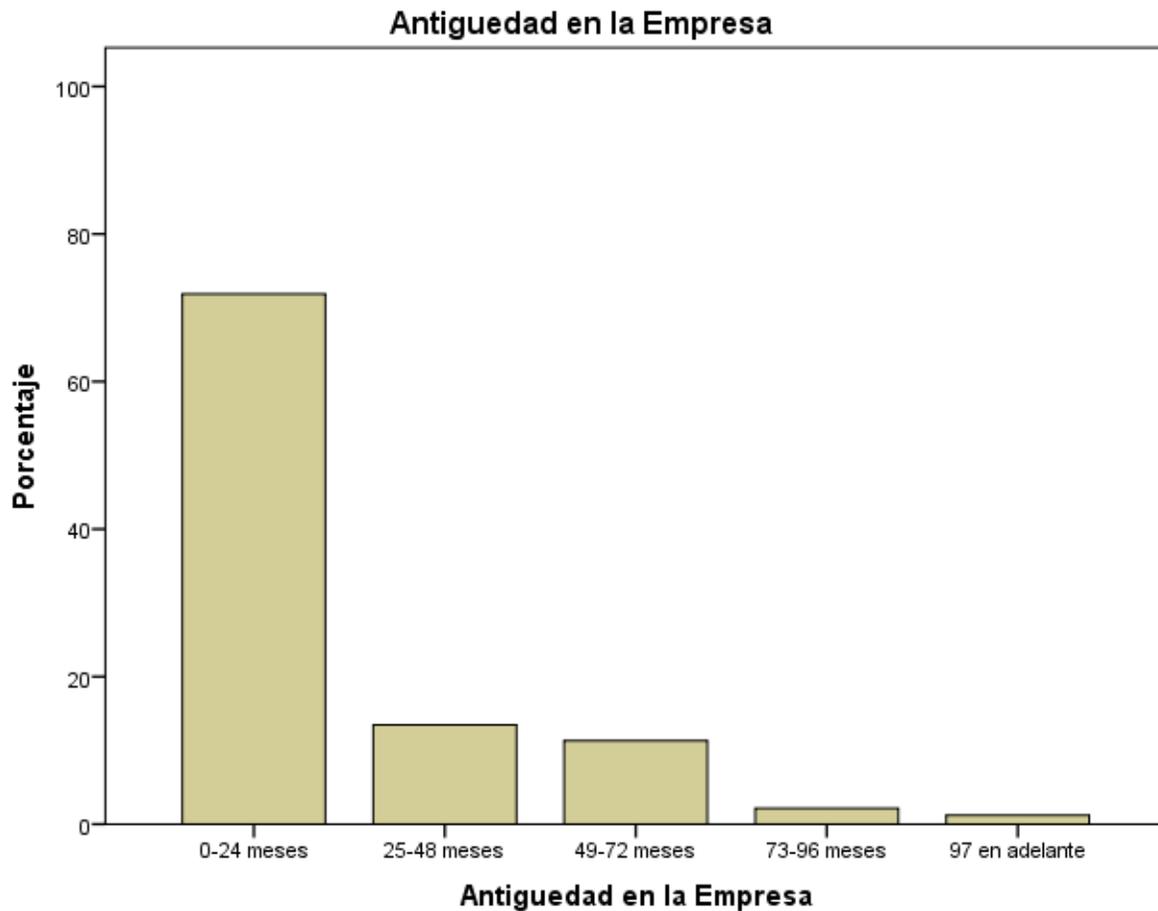
Los datos referentes al sexo dieron como resultado que del total de la muestra 146 trabajadores (44.6%) son del sexo masculino y 180 trabajadores (55%) corresponden al sexo femenino, por lo cual se puede inferir en que el mayor número de plantillas (equipos de trabajo por área) corresponden al sexo femenino.

Figura 11 Gráfico Sexo



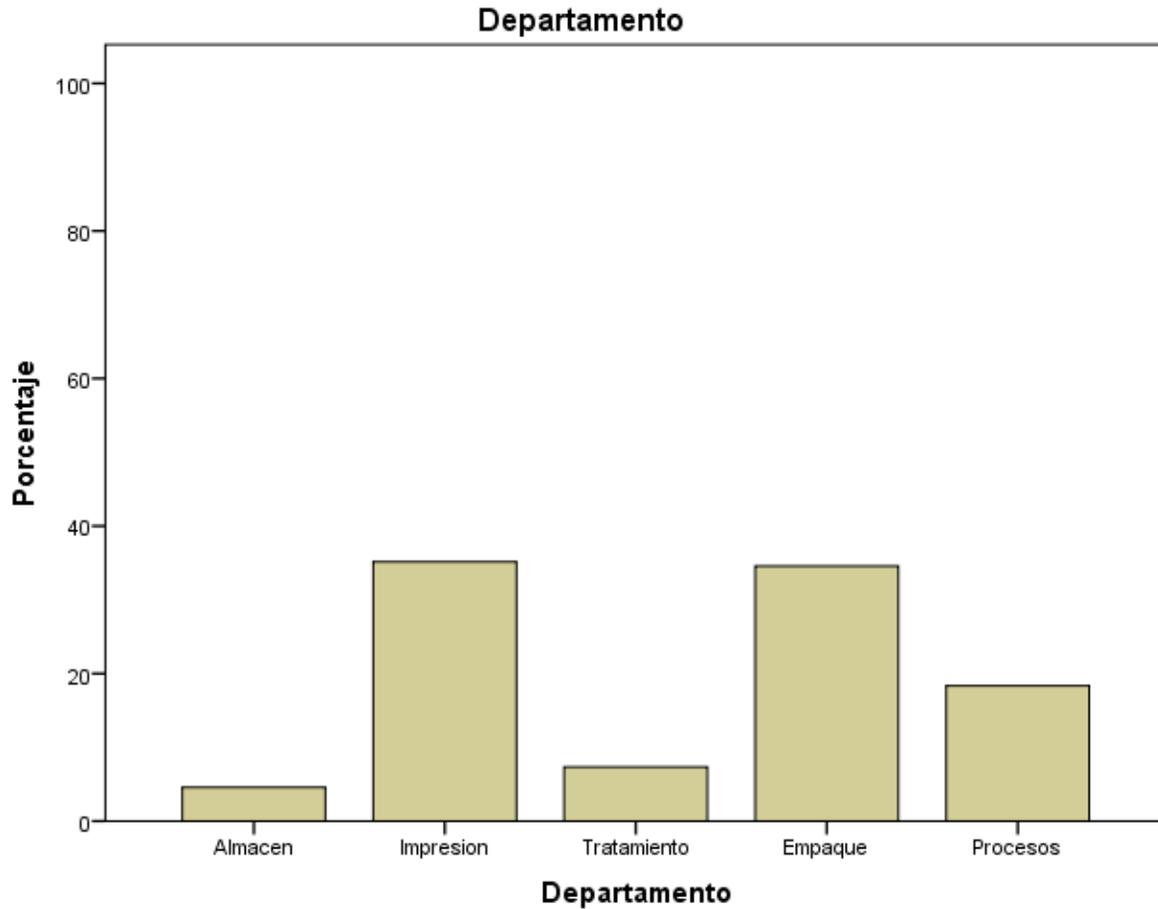
Los resultados de los datos de la antigüedad de los trabajadores en la empresa muestran que el 71.9% del total de la muestra se ubican entre 0 y 24 meses de permanencia, seguido por el 13.5% que han permanecido en la empresa de entre 25 y 48 meses, después se tiene que un 11.3% se encuentran entre 49 y 72 meses de antigüedad, también solo el 2.1% tienen entre 73 y 96 meses en la empresa y por último solo el 1.2% han permanecido 97 meses en adelante, por lo cual se puede deducir que en su mayoría los trabajadores de la empresa son de nuevo ingreso y no encuentran un sentido de permanencia en la organización.

Figura 12 Gráfico de Antigüedad



La figura 13 da conocer resultados de cómo se agrupo la muestra en los diferentes departamentos de producción, en el área de almacén 15 trabajadores (4.6%), del área de impresión 115 trabajadores (35.2%), en el área de tratamiento corresponden 24 trabajadores (7.3%), del área de empaque 113 trabajadores (34.6%) y por último 60 trabajadores (18.3%) pertenecen al área de procesos manuales.

Figura 13 Gráfico de Departamentos



Referentes a los datos del lugar de nacimiento dio como resultado que 128 trabajadores que representan el 39.1% son originarios de Ensenada y 199 trabajadores que representan el 60.9% no nacieron en este municipio. Por lo tanto, el mayor número de contrataciones que realiza la empresa es a personas que provienen de fuera del Municipio de Ensenada.

4.3 Análisis de correlaciones entre las variables

La siguiente tabla muestra los resultados de la correlación que existe entre las dos variables de estudio donde, la hipótesis nula nos dice que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a cero y la hipótesis alternativa dice que es diferente a cero. Se utilizó Spearman ya que la escala de medición en las variables fue nominal con datos no paramétricos. En los resultados se obtuvo que el valor es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula por consiguiente existe suficiente evidencia estadística para afirmar que La Rotación de Personal está relacionada significativamente con PSL.

Por otra parte, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.673 lo cual indica una relación positiva de nivel moderado a fuerte, esto es a mayores prestaciones otorgadas (PSL) es mayor la Rotación de Personal. Lo cual significa que las PSL no son el medio para mitigar o contrarrestar la salida de personal, por ende, la empresa debe investigar las causas que originan el flujo continuo de personal a fin de establecer políticas efectivas para retención de empleados.

Tabla 10 Correlación

		ROTACION_DE_PERSONAL	PSL
ROTACION_DE_PERSONAL	Correlación de Spearman	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	327	327
PSL	Correlación de Spearman	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	327	327

** . La correlación es significativa al nivel 0, 01 (bilateral).

4.4 Tablas de Contingencia

Las tablas de contingencia arrojan resultados que permitirán inferir en que grupos se presenta más la probabilidad de rotar.

Tabla 11 Probabilidad de Rotar Edad

			Tabla de contingencia Probabilidad rotación * Edad					Total
			Edad					
			18-26	27-34	35-42	43-50	51- Adelante	
Probabilidad rotación	25,00	Recuento	0	2	0	1	0	3
		% dentro de Probabilidad rotación	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de Edad	0,0%	2,3%	0,0%	1,7%	0,0%	0,9%
		% del total	0,0%	0,6%	0,0%	0,3%	0,0%	0,9%
	50,00	Recuento	5	7	6	2	0	20
		% dentro de Probabilidad rotación	25,0%	35,0%	30,0%	10,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Edad	5,4%	8,0%	11,1%	3,4%	0,0%	6,1%
		% del total	1,5%	2,1%	1,8%	0,6%	0,0%	6,1%
	75,00	Recuento	68	58	28	34	23	211
		% dentro de Probabilidad rotación	32,2%	27,5%	13,3%	16,1%	10,9%	100,0%
		% dentro de Edad	73,9%	65,9%	51,9%	58,6%	65,7%	64,5%
		% del total	20,8%	17,7%	8,6%	10,4%	7,0%	64,5%
	100,00	Recuento	19	21	20	21	12	93
		% dentro de Probabilidad rotación	20,4%	22,6%	21,5%	22,6%	12,9%	100,0%
		% dentro de Edad	20,7%	23,9%	37,0%	36,2%	34,3%	28,4%
		% del total	5,8%	6,4%	6,1%	6,4%	3,7%	28,4%
Total		Recuento	92	88	54	58	35	327
		% dentro de Probabilidad rotación	28,1%	26,9%	16,5%	17,7%	10,7%	100,0%
		% dentro de Edad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0	100,0%	
		% del total	28,1%	26,9%	16,5%	17,7%	10,7%	100,0%

La tabla 11 muestra los resultados del mayor porcentaje de probabilidad de rotación está entre la edad 18 a 26 años con el 28.10% y el 26.9% entre las edades 27 a 34 años, por lo cual podemos inferir que el mayor número de rotación de personal sucede en jóvenes

de 18 a 34 años (55%), estas categorías son en las que la empresa tiene que enfocar su trabajo de retención.

En cuanto a la probabilidad que se dé la rotación de personal sobre el estado civil los resultados en la tabla 12 da a conocer que el 40.1% y 28.4% de la gente que se va de la organización son solteros y unión libre, pero también se observa un porcentaje alto en los casados con el 21%, por lo tanto, se infiere que aquellos trabajadores que son solteros permanecerán poco tiempo en la organización.

Tabla 12 Probabilidad de Rotar Estado Civil

		Tabla de contingencia Probabilidad rotación * Estado Civil					Total	
		Estado Civil						
		Soltero	Casado	Union Libre	Divorciado	Otro		
Probabilidad rotación	25,00	Recuento	2	1	0	0	0	3
		% dentro de	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Probabilidad rotación						
		% dentro de Estado Civil	1,5%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
		% del total	0,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
	50,00	Recuento	9	3	7	1	0	20
		% dentro de	45,0%	15,0%	35,0%	5,0%	0,0%	100,0%
		Probabilidad rotación						
		% dentro de Estado Civil	6,9%	4,2%	7,5%	6,2%	0,0%	6,1%
		% del total	2,8%	0,9%	2,1%	0,3%	0,0%	6,1%
75,00	Recuento	85	40	64	11	11	211	
	% dentro de	40,3%	19,0%	30,3%	5,2%	5,2%	100,0%	
	Probabilidad rotación							
	% dentro de Estado Civil	64,9%	56,3%	68,8%	68,8%	68,8%	64,5%	
	% del total	26,0%	12,2%	19,6%	3,4%	3,4%	64,5%	
100,00	Recuento	35	27	22	4	5	93	
	% dentro de	37,6%	29,0%	23,7%	4,3%	5,4%	100,0%	
	Probabilidad rotación							
	% dentro de Estado Civil	26,7%	38,0%	23,7%	25,0%	31,2%	28,4%	
	% del total	10,7%	8,3%	6,7%	1,2%	1,5%	28,4%	

Total	Recuento	131	71	93	16	16	327
	% dentro de	40,1%	21,7%	28,4%	4,9%	4,9%	100,0%
	Probabilidad rotación						
	% dentro de Estado	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0	100,0%
	Civil					%	
	% del total	40,1%	21,7%	28,4%	4,9%	4,9%	100,0%

En cuestión de la escolaridad el 48.4% personal más propenso a rotar cuenta con secundaria, así como el 18.3 % con bachillerato, estas dos categorías representan el 66.7% del total de trabajadores, podría inferirse que los trabajadores que cuentan con preparatoria buscan mayores oportunidades de ingresos o mejores puestos por lo tanto si no encuentran ese crecimiento en la empresa se irán.

Tabla 13 Probabilidad de Rotar Educación

		Tabla de contingencia Probabilidad rotación * Escolaridad					
		Escolaridad				Total	
		Primaria	Secundaria	Preparato ria	Licenciat ura		
Probabilidad rotación	25,0	Recuento	2	1	0	0	3
	0	% dentro de	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
		Probabilidad rotación					
		% dentro de	2,6%	0,7%	0,0%	0,0%	0,9%
		Escolaridad					
		% del total	0,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,9%
	50,0	Recuento	2	11	6	1	20
	0	% dentro de	10,0%	55,0%	30,0%	5,0%	100,0%
		Probabilidad rotación					
		% dentro de	2,6%	7,4%	7,1%	5,9%	6,1%
		Escolaridad					
		% del total	0,6%	3,4%	1,8%	0,3%	6,1%
75,0	0	Recuento	46	91	61	13	211
		% dentro de	21,8%	43,1%	28,9%	6,2%	100,0%
		Probabilidad rotación					
		% dentro de	59,0%	61,5%	72,6%	76,5%	64,5%
		Escolaridad					
		% del total	14,1%	27,8%	18,7%	4,0%	64,5%
	100,	Recuento	28	45	17	3	93
	00	% dentro de	30,1%	48,4%	18,3%	3,2%	100,0%
		Probabilidad rotación					
		% dentro de	35,9%	30,4%	20,2%	17,6%	28,4%
		Escolaridad					
		% del total	8,6%	13,8%	5,2%	0,9%	28,4%
Total		Recuento	78	148	84	17	327
		% dentro de	23,9%	45,3%	25,7%	5,2%	100,0%
		Probabilidad rotación					
		% dentro de	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Escolaridad					
	% del total	23,9%	45,3%	25,7%	5,2%	100,0%	

La tabla 14 representa los resultados sobre el género que más rota en la organización el 44.6% corresponden al sexo masculino mientras que el 55.4% son del sexo femenino, por lo tanto, las mujeres que contrata la organización son más propensas a dejar la empresa en un corto periodo de tiempo.

Tabla 14 Propabilidad de Rotar Sexo

			Sexo		Total
			Masculin	Femenino	
		o			
Probabilidad rotación	25,00	Recuento	0	3	3
		% dentro de Probabilidad rotación	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	0,0%	1,7%	0,9%
		% del total	0,0%	0,9%	0,9%
	50,00	Recuento	7	13	20
		% dentro de Probabilidad rotación	35,0%	65,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	4,8%	7,2%	6,1%
		% del total	2,1%	4,0%	6,1%
	75,00	Recuento	99	112	211
		% dentro de Probabilidad rotación	46,9%	53,1%	100,0%
		% dentro de Sexo	67,8%	61,9%	64,5%
		% del total	30,3%	34,3%	64,5%
100,00	Recuento	40	53	93	
	% dentro de Probabilidad rotación	43,0%	57,0%	100,0%	
	% dentro de Sexo	27,4%	29,3%	28,4%	
	% del total	12,2%	16,2%	28,4%	
Total	Recuento	146	181	327	
	% dentro de Probabilidad rotación	44,6%	55,4%	100,0%	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	44,6%	55,4%	100,0%	

En cuando a la antigüedad que los trabajadores permanecen en la empresa antes de rotar tenemos en la tabla 15 los resultados donde se aprecia que la probabilidad de que los empleados roten sucederá en los primeros 24 meses, representado por el 71.9% y aquellos trabajadores que logren permanecer después de los primeros dos años tienden a tener mayor probabilidad de quedarse un largo tiempo en la organización.

Tabla 15 Probabilidad Rotar Antigüedad

		Antigüedad en la Empresa					Total		
		0-24 meses	25-48 meses	49-72 meses	73-96 meses	97 en adelante			
Probabilidad rotación	25	Recuento	1	1	0	0	1	3	
		% dentro de Probabilidad rotación	33,30%	33,30%	0,00%	0,00%	33,30%	100,00%	
		% dentro de Antigüedad en la Empresa	0,40%	2,30%	0,00%	0,00%	25,00%	0,90%	
		% del total	0,30%	0,30%	0,00%	0,00%	0,30%	0,90%	
		Recuento	10	4	6	0	0	20	
		% dentro de Probabilidad rotación	50,00%	20,00%	30,00%	0,00%	0,00%	100,00%	
		50	% dentro de Antigüedad en la Empresa	4,30%	9,10%	16,20%	0,00%	0,00%	6,10%
		% del total	3,10%	1,20%	1,80%	0,00%	0,00%	6,10%	
		Recuento	148	28	26	6	3	211	
		% dentro de Probabilidad rotación	70,10%	13,30%	12,30%	2,80%	1,40%	100,00%	
		75	% dentro de Antigüedad en la Empresa	63,00%	63,60%	70,30%	85,70%	75,00%	64,50%
		% del total	45,30%	8,60%	8,00%	1,80%	0,90%	64,50%	
	Recuento	76	11	5	1	0	93		
	% dentro de Probabilidad rotación	81,70%	11,80%	5,40%	1,10%	0,00%	100,00%		
	100	% dentro de Antigüedad en la Empresa	32,30%	25,00%	13,50%	14,30%	0,00%	28,40%	
	% del total	23,20%	3,40%	1,50%	0,30%	0,00%	28,40%		

	Recuento	235	44	37	7	4	327
	% dentro de Probabilidad rotación	71,90%	13,50%	11,30%	2,10%	1,20%	100,00%
Total	% dentro de Antigüedad en la Empresa	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	% del total	71,90%	13,50%	11,30%	2,10%	1,20%	100,00%

En la tabla 16 se observan los diferentes departamentos de producción de la empresa donde se llevó a cabo la investigación indicando que las dos áreas más susceptibles a la rotación de personal son Impresión con un 35.2 % y el área de empaque con el 34.6%, lo cual indica que el personal de nueva contratación que se integre a esos departamentos podría dejar la empresa.

Tabla 16 Probabilidad de Rotar por Áreas

Tabla de contingencia Probabilidad rotación * Departamento

		Departamento					Total	
		Almacén	Impresi ón	Tratamiento	Empaque	Procesos		
Probabilida d rotación	25,0	Recuento	0	1	0	1	1	3
	0	% dentro	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%	100,0%
		de						
		Probabilida d rotación						
		% dentro	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%	1,7%	0,9%
		de						
		Departame nto						
		% del total	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%	0,9%
	50,0	Recuento	0	9	1	6	4	20
	0	% dentro	0,0%	45,0%	5,0%	30,0%	20,0%	100,0%
		de						
		Probabilida d rotación						
		% dentro	0,0%	7,8%	4,2%	5,3%	6,7%	6,1%
		de						
		Departame nto						
		% del total	0,0%	2,8%	0,3%	1,8%	1,2%	6,1%
	75,0	Recuento	10	75	16	67	43	211
	0	% dentro	4,7%	35,5%	7,6%	31,8%	20,4%	100,0%
		de						
		Probabilida d rotación						
		% dentro	66,7%	65,2%	66,7%	59,3%	71,7%	64,5%
		de						
		Departame nto						
		% del total	3,1%	22,9%	4,9%	20,5%	13,1%	64,5%
	100,	Recuento	5	30	7	39	12	93
	00	% dentro	5,4%	32,3%	7,5%	41,9%	12,9%	100,0%
		de						
		Probabilida d rotación						
		% dentro	33,3%	26,1%	29,2%	34,5%	20,0%	28,4%
		de						
		Departame nto						
		% del total	1,5%	9,2%	2,1%	11,9%	3,7%	28,4%

Total	Recuento	15	115	24	113	60	327
	% dentro de Probabilidad rotación	4,6%	35,2%	7,3%	34,6%	18,3%	100,0%
	% dentro de Departamento	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	4,6%	35,2%	7,3%	34,6%	18,3%	100,0%

El mayor número de trabajadores que contrata la empresa donde se llevó a cabo la investigación de acuerdo con los resultados en la tabla 17, no pertenecen al municipio de Ensenada y según los resultados representan el 60.9% de los empleados que más probabilidad de rotar tienen, esto es que al seguir contratando gente originaria de otras partes se puede inferir que no generaran antigüedad en la empresa.

Tabla 17 Probabilidad de Rotar Lugar de Nacimiento

		Lugar de Nacimiento		Total		
		Ensenadense	No Ensenadense			
Probabilidad rotación	25,00	Recuento	1	2	3	
		% dentro de Probabilidad rotación	33,3%	66,7%	100,0%	
		% dentro de Lugar de Nacimiento	0,8%	1,0%	0,9%	
			% del total	0,3%	0,6%	0,9%
	50,00	Recuento	7	13	20	
		% dentro de Probabilidad rotación	35,0%	65,0%	100,0%	
		% dentro de Lugar de Nacimiento	5,5%	6,5%	6,1%	
			% del total	2,1%	4,0%	6,1%
	75,00	Recuento	92	119	211	
		% dentro de Probabilidad rotación	43,6%	56,4%	100,0%	
		% dentro de Lugar de Nacimiento	71,9%	59,8%	64,5%	
			% del total	28,1%	36,4%	64,5%
100,00	Recuento	28	65	93		
	% dentro de Probabilidad rotación	30,1%	69,9%	100,0%		
	% dentro de Lugar de Nacimiento	21,9%	32,7%	28,4%		
		% del total	8,6%	19,9%	28,4%	
Total	Recuento	128	199	327		
	% dentro de Probabilidad rotación	39,1%	60,9%	100,0%		
	% dentro de Lugar de Nacimiento	100,0%	100,0%	100,0%		
	% del total	39,1%	60,9%	100,0%		

La siguiente tabla muestra las percepciones que se otorgan a un trabajador de acuerdo con lo que la Ley Federal del Trabajo estipula para aquellas empresas que son empleadoras.

Tabla 18 Pago de Nómina de acuerdo con la LFT

Concepto		Nomina según la LFT			Deducciones	
		Percepciones				Monto
		Horas	Dias	Monto		
1	Sueldo Ordinario	48	6	1060.32		
2	Septimo Día Subsidio al Salario		1	176.72		
50	Calculado					67.83
51	ISTP					77.94
52	IMSS					29.38
99	Ajuste por Diferencia					-0.01
	Total de Percepciones			\$ 1,237.04	Total Deducciones	\$ 39.48
					Neto a Pagar	\$ 1,197.56

En la siguiente tabla se da a conocer las percepciones con las prestaciones que marca la LFT más las adicionales que utiliza la compañía como PSL para constituir el total de su nómina.

Tabla 19 Pago Nomina con PSL

Concepto		Nomina según la LFT más PSL			Deducciones	
		Percepciones				Monto
		Horas	Dias	Monto		
1	Sueldo Ordinario	48	6	1060.32		
2	Septimo Día		1	176.72		
11	Asistencia	48		123.70		
12	Puntualidad			123.70		
13	Vale Despensa			247.38		
42	Bono Transporte			130.00		
43	Bono Extra Perfecta Subsidio al Salario			50.00		
50	Calculado					0
51	ISTP					151.38
52	IMSS					31.06
62	Fondo de Ahorro					63.62
99	Ajuste por Diferencia					-0.24

120	Alimentos								5.00
	Total de Percepciones				\$	Total			
					1,911.82	Deducciones	\$	250.82	
						Neto a Pagar	\$	1,661.00	

De acuerdo con la comparación en las tablas 18 y 19 las prestaciones extras que la empresa otorga a sus trabajadores están un por encima a las que marca la Ley, un monto significativo y notable que representa un 39% (\$463.44 pesos) más de sueldo en el pago neto, que el trabajador recibe, lo cual debería provocar en el trabajador un mayor sentido de seguridad económica y permanencia en la organización.

4.5 Análisis de Regresión

Para medir el nivel de relación y conocer el porcentaje en que la variable independiente PSL influye en cuestión de la variable dependiente RP, así como la validación de la hipótesis nula, se aplicó este análisis de regresión.

Ilustración 14 Resumen del Modelo

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F	
1	.707 ^a	.501	.499	12.25371	.501	325.674	1	325	.000	1.872

a. Variables predictoras: (Constante), PSL

b. Variable dependiente: ROTACION DE PERSONAL

Bondad de ajuste.

Coefficiente de correlación $R=0.70$, es decir hay una alta relación entre las variables. R^2 toma un valor medio (su máximo es 1), y su cuadrado (R^2) indica que el 50 % de la variación de la Rotación de Personal esta explicada por la variable PSL, el restante del % de la variación de la RP se debe a otras variables no consideradas. Es importante

resaltar que el análisis de regresión no permite afirmar que las relaciones detectadas sean de tipo causal: sólo es posible hablar de grado de relación.

Ilustración 15 Análisis ANOVA

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	48901.091	1	48901.091	325.674	.000 ^a
	Residual	48799.881	325	150.153		
	Total	97700.972	326			

a. Variables predictoras : (Constante), PSL

b. Variable dependiente: ROTACION DE PERSONAL

La tabla 16 da a conocer que existe una relacion significativa entre las variables ya que, $p=0.00 < 0.05$ se confirma que la hipótesis nula de la investigación se rechaza, por lo que se concluye que las variables estan linealmente relacionadas, esto es que a mayores PSL mayor sera tambien la Rotacion de Personal, lo cual afirma que no son el medio por el cual la empresa logrará disminuir el indice de rotación.

Ilustración 16 Ecuación de regresión

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	50.655	2.817		17.985	.000		
	PSL	.988	.055	.707	18.046	.000	1.000	1.000

a. Variable dependiente: ROTACION DE PERSONAL

La figura muestra los coeficientes de la recta de regresión.

El coeficiente correspondiente a constante es el origen de la recta de regresión $a=50.655$ y el coeficiente correspondiente a PSL es la pendiente de la recta de regresión $b=0.988$ indica el cambio medio que corresponde a la variable dependiente (rotación de personal) por cada unidad de cambio de la variable independiente (PSL).

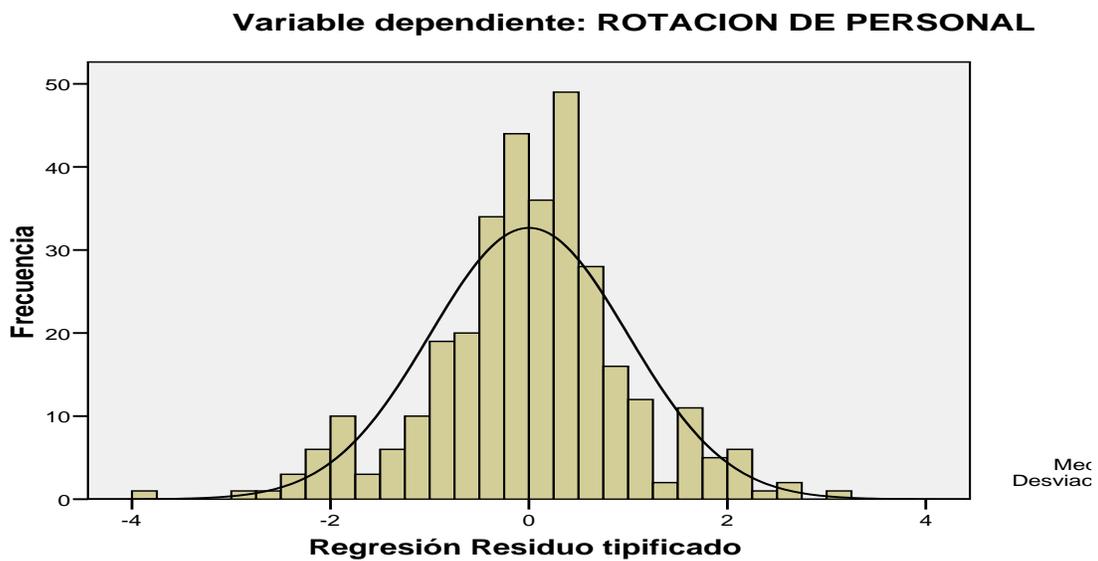
Se construye la ecuación $Y= 50.65+0.98X$. Rotación de Personal= $50.65+0.98$ (PSL).

Pronóstico de rotación= $50.655 + .988 \text{ PSL}$

A cada valor de PSL le corresponde un pronóstico en rotación basado en un incremento constante (50.655) más .988 veces el valor de PSL.

La gráfica muestra que los modelos siguen una distribución normal ya que la mayor parte de residuos se acercan al valor cero y menos residuos que se alejan del valor cero.

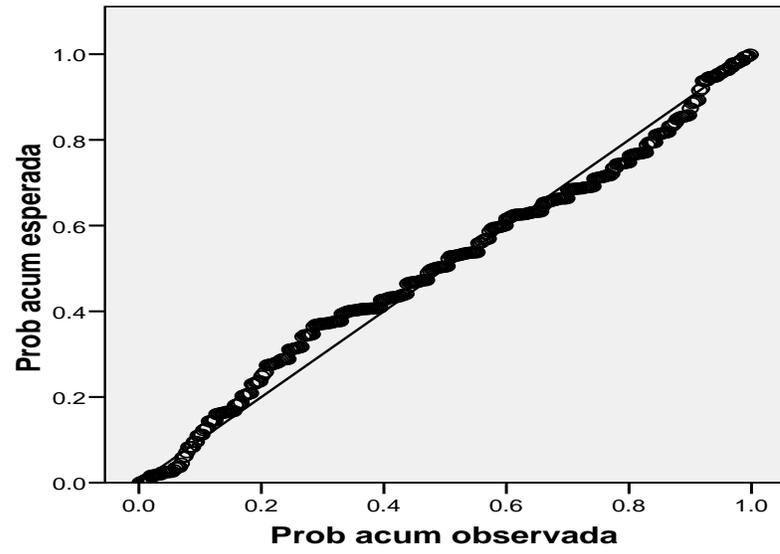
Ilustración 17 Histograma



La gráfica muestra que los residuos mantienen la distribución normal ya que se mantienen cerca de la línea recta.

Ilustración 18 Gráfico P-P normal de regresión

Variable dependiente: ROTACION DE PERSONAL



Capítulo V. Discusión de resultados y conclusiones

En este capítulo se presenta la discusión de resultados y las conclusiones del estudio. Se discuten los hallazgos del estudio realizado en base a los antecedentes y fundamentos teóricos ya revisados, referente a los factores que ocasionan la rotación de personal (Cabrera, Ledezma y Rivera, 2011; Hernández, Hernández C. y Mendieta, 2013; Criollo, 2014; Ccollana, 2015; Pillajo ,2016; Cubillos, Reyes y Londoño, 2017; Araníbar, Melendres, Ramírez y García, 2018). También se discuten los resultados descriptivos en contraste con la intención de rotar.

Finalmente se concluye revisando las limitaciones del estudio y proponiendo las recomendaciones con base en la utilización de nuevas estrategias que ayuden a mejorar algunos procesos que sirvan para controlar la rotación de personal en la empresa.

5.1 Analisis de resultados

- La muestra estudiada de trabajadores del área de producción se conformó con 45% hombres y 55% mujeres, por lo cual se puede inferir en que el mayor número de plantillas (equipos de trabajo por área) se integran por miembros de sexo femenino.
- Con relación a la edad el 28.10% de la muestra se encuentran entre los 18 y 26 años, mientras que 26.9% entre 27 y 34 años, 16.5% entre 35 y 42 años, los trabajadores entre 43 y 50 años alcanzan 17.7%, por último 10.7% son mayores de 50 años; lo cual indica que la muestra se concentra en jóvenes de entre 18 y 34 años (54.19%).
- Con relación al estado civil los resultados revelan que el 40.10% están solteros, seguidos por el 21.7% casados, el 28.4% vive en unión libre, un 4.9% son divorciados y por último 4.9% se ubican en otros.
- Los datos de la escolaridad revelan que 23.9% posee estudios de primaria, 45.3% pertenecen al grupo con secundaria, 25.7% tienen preparatoria y por último 5.2% cuenta con una licenciatura. El 69.2% de trabajadores solo cuentan con la educación básica. Considerando que el sujeto de análisis es un obrero destaca

que 30.9% posea estudios de nivel medio superior y superior, es decir, no cubren el perfil, son personas que por su preparación buscan mayor desarrollo, resulta lógico pensar que este trabajo es temporal.

- Sobre la antigüedad de los trabajadores en la empresa, destaca que 71.9% se ubiquen entre 0 y 24 meses, seguido por 13.5% que ha permanecido entre 25 y 48 meses, después 11.3% se encuentran entre 49 y 72 meses, 2.1% tienen entre 73 y 96 meses y 1.2% ha permanecido 97 meses y más, es decir, la mayoría de los trabajadores son de reciente ingreso y no encuentran un sentido de permanencia en la organización.
- La muestra se distribuye en cinco áreas, en almacén 4.6%, en impresión 35.2%, en tratamiento 7.3%, en empaque 34.6% y 18.3% pertenecen al área de procesos manuales.
- Referente al lugar de nacimiento el 39.1% son originarios de Ensenada, mientras el 60.9% no nacieron en este municipio.

Se aplicó estadística inferencial, la técnica de tablas de contingencia para analizar los datos e identificar posibles causas de la rotación.

- Al cruzar edad y probabilidad de rotación se encontró que el 28.10% corresponde al personal entre 18-26 años y el 26.9% entre 27-34 años; por lo cual se infiere que la rotación de personal sucede en jóvenes de 18 a 34 años (55%), en estas personas la empresa debe enfocar su trabajo de retención.
- En cuanto al estado civil los resultados indican que el 40.1% y 28.4% de la gente que se va de la organización se tipifican como solteros y unión libre, pero también se observa un porcentaje alto en los casados con el 21%, por lo tanto, se infiere que aquellos trabajadores que son solteros permanecerán poco tiempo en la organización.
- Respecto a la escolaridad el 48.4% más propenso a rotar cuenta con secundaria, así como el 18.3% con bachillerato, estas dos categorías representan el 66.7% del total de trabajadores, podría inferirse que los trabajadores que cuentan con

preparatoria buscan mayores oportunidades de ingresos o mejores puestos, por lo tanto, si no encuentran ese crecimiento en la empresa se irán.

- Los resultados sobre el género que más rota en la organización el 44.6% corresponde al sexo masculino mientras que el 55.4% son del sexo femenino, por lo tanto, las mujeres que contrata la organización son más propensas a dejar la empresa en un corto periodo de tiempo.
- En cuando a la antigüedad, los resultados ilustran que la probabilidad de que los empleados roten sucederá en los primeros 24 meses, representado por el 71.9% y aquellos trabajadores que logren permanecer después de los primeros dos años tienden a tener mayor probabilidad de quedarse un largo tiempo en la organización.
- Con relación a las áreas del departamento de producción, se encontró que dos áreas son las más susceptibles a la rotación de personal, se trata del área de impresión (35.2%) y el área de empaque (34.6%), lo cual indica que el personal de nueva contratación que se integre a esas áreas tiene mayor probabilidad de dejar la empresa.
- Como se mencionó, el mayor número de trabajadores que contrata la empresa no nació en Ensenada, según los resultados éstos representan el 60.9% de los empleados con mayor probabilidad de rotar.

Por otra parte, en las tablas 18 y 19 se ilustran los datos correspondientes a la nómina a fin de ilustrar las percepciones que recibe un trabajador de acuerdo con lo que la Ley Federal del Trabajo estipula y el caso de la empresa en estudio que ofrece PSL, el comparativo arroja un ingreso mayor por \$463.44 pesos ofrecidos como estrategia de retención.

Las prestaciones extras que la empresa otorga a sus trabajadores representan un monto significativo de 39%, monto que debería provocar en el trabajador un mayor sentido de seguridad económica y permanencia en la organización.

Para validar la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman Rho (dado que los datos no son normales) y ANOVA ($p=0.001 < 0.005$), considerando los resultados de la tabla 10 y la figura 15 se rechaza la hipótesis nula por consiguiente existe evidencia

estadística significativa para afirmar que la rotación de personal (RP) está relacionada con las PSL. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.673 y el valor de R igual a 0.70, la relación es positiva de nivel moderado a fuerte, esto es a mayores prestaciones otorgadas (PSL) es mayor la RP, con el 50% de explicación de la variación de RP por parte de las PSL según resultado obtenido en la ecuación de regresión (ver figura 17).

Tabla de Correlación			
		ROTACION_DE_PERSONAL	PSL
ROTACION_DE_PERSONAL	Correlación de Spearman	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	327	327
PSL	Correlación de Spearman	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	327	327
**. La correlación es significativa al nivel 0, 01 (bilateral).			

5.2 Conclusiones

Los esfuerzos del trabajo realizado en esta tesis de maestría estuvieron orientados a evaluar la incidencia que tenía el uso de las PSL como un medio para la disminución en la RP de la organización estudiada y con los resultados obtenidos se puede concluir que:

- En función del objetivo general de investigación se concluye que en la empresa maquiladora donde se llevó a cabo el estudio de caso, existe una relación positiva entre las PSL y la RP, lo cual significa que las PSL no son el medio para mitigar o contrarrestar la salida de personal, por ende, la empresa debe investigar las causas que originan el flujo continuo de personal a fin de establecer políticas efectivas para la retención de los empleados de producción.
- De acuerdo con los resultados obtenidos para la confirmación de la Hipótesis, se rechaza por consiguiente se afirma que existe evidencia estadística significativa para afirmar que la rotación de personal (RP) está relacionada positivamente con

las PSL, por lo cual las PSL no son el medio de retención que la empresa necesita, ya que el índice de rotación no disminuye si no por el contrario se mantiene.

- A partir del estudio se puede describir un perfil de trabajador con alta probabilidad de rotar, es joven, mujer, soltera, con estudios de nivel medio superior y/o superior, no nacido en Ensenada. Considerando que el mayor número de trabajadores que contrata la empresa son jóvenes que nacieron entre los años 1980 al 2000, los cuales pertenecen a la generación **millennials** como lo mencionan Cuesta, Ibáñez, Tagliabue y Zangaro (2009), es importante considerar aquellas peculiaridades que los caracteriza ya que buscan horarios flexibles y tiempo libre, el trabajo en equipo y nuevas experiencias, no les interesan los ascensos paulatinos y van de un empleo a otro sin dar demasiadas explicaciones, estas características conllevan a una falta de fidelización a sus trabajos siendo un grave problema para la empresa, provocando así la rotación. También debe evaluarse la pertinencia de contratar gente no nativa, ya que estas personas suelen regresar a su lugar de origen.
- De acuerdo con los datos obtenidos en las tablas 18 y 19 donde se ilustran los datos correspondientes a la nómina de pago a fin de comparar las percepciones que recibe un trabajador de acuerdo con lo que la Ley Federal del Trabajo estipula y el caso de la empresa en estudio que ofrece PSL, el comparativo arroja un ingreso mayor por \$ 463.44 pesos (representan las PSL) ofrecidos como estrategia de retención por cada trabajador. Las prestaciones extras que la empresa otorga a sus trabajadores representan un monto significativo del 39%, monto que debería provocar en el trabajador un mayor sentido de seguridad económica y permanencia en la organización. La empresa invierte semanalmente en el total de los 1400 trabajadores en pago PSL la cantidad de \$ 648 816.00 pesos.
- Existe evidencia estadística significativa para afirmar que las PSL están relacionadas con la rotación de personal (RP). Dado que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.673 la relación es positiva de nivel moderado a fuerte, esto es a mayores prestaciones otorgadas (PSL) es mayor la RP.

- De acuerdo con los resultados del análisis de regresión lineal, existe evidencia estadística para decir que el 50% de variación que hay en el fenómeno de rotación de personal es explicada por las PSL que la empresa otorga a sus trabajadores, sin embargo, el otro 50 % corresponde a variables que no se consideraron para este estudio.

La rotación de personal es y seguirá siendo todo un reto para las empresas, por lo cual es necesario encontrar nuevas formas de estudio para la evolución de este fenómeno.

5.3 Recomendaciones para la empresa

La realización de este trabajo investigativo abre otras líneas de investigación para abordar temas sensibles dentro de la organización referentes a la rotación de personal.

Respecto al caso de estudio realizado en la empresa, se recomienda:

- Restructuración de la Tabla de Compensaciones Laborales.
- Reestructuración del proceso de Selección y Reclutamiento.
- Ante el cambio generacional, es relevante conocer la cultura de los trabajadores **millenials**, identificar sus intereses y definir estrategias de retención de acuerdo con las características de estos jóvenes.
- Se recomienda definir un perfil de empleado para las nuevas contrataciones.

5.4 Recomendaciones para futuras investigaciones

- Investigar el tipo de asociación que pudiese existir entre la rotación de personal y los trabajadores **millenials**.

Bibliografía

- Alvarado, P. (2015). La cultura Organizacional y su incidencia en el Índice de Rotación de Personal de la Empresa Coral Hipermercados (Tesis de posgrado Maestría). Universidad Del Azuay. Cuenca, Ecuador.
- Araníbar, M., Melendres, V., Ramírez, M., y García, B (2018). Los factores de la rotación de personal en las maquinadoras de exportación de Ensenada. *Revista Global de Negocios*. 6 (2) p. 25-40.
- Bernal, C. A. (3ed). (2010). Metodología de la Investigación Editorial. Pearson. Colombia.
- Bojórquez, J.A., López, L., Hernández, M.E., y Jiménez, E. (2013). Utilización del Alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. *Eleventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*. (11), 1-9.
- Bustos, D.C. (2013). Factores que pueden Incidir en el talento Humano Operativo en una Florícola de la ciudad de Cayambe (Tesis de Pregrado). Universidad de las Américas. Ecuador.
- Cabrera Piantini, A., Ledezma Elizondo, M., Rivera Herrera, N. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Contexto. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, V (5), 83-91.
- Ccollana, Y. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*. 6 (2) p. 40-49.
- Chaparro, DT., Guzmán, AL., Naizaque, LJ., Ortiz, SP., Jiménez, WG. (2015). Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología. *Universidad Odontológica*. 2015 ene-Jun; 34(72).

- Chiavenato, I. (8va). (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México, DF: Editorial McGraw-Hill/Interamericana.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. México, DF: Editorial McGraw-Hill/Interamericana.
- Calderón, J., Ortiz, K.M., & Alcívar, C. (2018). Análisis factorial exploratorio como método multivariante para validación de datos académicos en plataformas virtuales. *Revista Lasallista de Investigación*.15 (2) p.10-19.
- Criollo, L.M. (2014). Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador. Ecuador.
- Cubillos, C.H., Reyes, M.A., Londoño, M.T. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *Revista Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas*. 7 (1) p.58-66.
- Domínguez, K. (2015). Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S (Tesis de posgrado Maestría). Universidad de Medellín. España.
- Factory I. (2004). Inducción de Personal PRC-RH-0002. Recuperado de <http://factory1mfg.com/blog>.
- Flores, Roberto., J. L. Abreu y M. H. Badii (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *International Journal of Good Conscience*. 3 (1) p. 65-99.
- Flores, B.K., y Sepúlveda, C. C. (2008). Sistemas de Compensaciones o Incentivos aplicados en empresas del subsector Astilleros en Valdivia, Región de Los Ríos (Tesina de pregrado). Universidad Austral de Chile. Valdivia, Chile.
- Haindl, E. (2008). Un modelo para la determinación de flujos y parámetros dinámicos en el mercado de trabajo. Recuperado de

<http://www.econ.uchile.cl/uploads/publicacion/58b8f8bd-9ead-4bf8-a71a-418ff23fdddd.pdf>.

Harrison, D., Phillips, B. & Hardgrave, B.C. (2009). Which reduces IT turnover intention the most: Workplace characteristics or job characteristics. *Elsevier*. 46 (2009) p.167-174.

Hernández Chávez, Y., Hernández Chávez, G., Mendieta Ramírez, A. (2013) Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*. 1 (18). p. 837-863.

Hernández, S. R. (6ed). (2014). Metodología de la Investigación Editorial. México. McGraw-Hill.

Littlewood Zimmerman, H. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación Administrativa*, (97), p.7-25.

López, M.G. (2010). Incremento de la rotación de personal a nivel operario como consecuencia de las aspiraciones del trabajador con la instalación de la empresa General Motor en la ciudad de S.L.P. (Tesis de Posgrado Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Monterrey.

Madero Gómez, S., Calderón Leyva V., y Vélez Torres P. (2009). Preferencias de las personas a las prestaciones y beneficios en su lugar de trabajo: Caso de una empresa maquiladora en la frontera noroeste México-Estados Unidos. *Revista Electrónica Nova Scientia*. 3 (7), 529-552.

Madero Gómez, S. (2009a) Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, 1 (232), 109-130.

Madero Gómez, S. (2009b) Factores claves para el uso y diseño de un sistema de compensaciones en empresas de servicio: desde una perspectiva cualitativa y descriptiva. *Investigación Administrativa*, (104), 7-25.

Cuesta, E.M., Ibáñez M.E., Tagliabue R., y Zangaro M. (2009). La Nueva Generación y el Trabajo. *Revista Barbaroi*. N (31), 129-138.

- Moreno, J., Lemus, J. (2017). Análisis de las principales causas de la rotación de personal de la empresa OilsTrans SAS de la ciudad de Bogotá (Tesis de Pregrado). Universidad Santo Tomas de Colombia. Bogotá.
- Mudor, H. & Tooksoon, P. (2011). Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. 2 (2) p.41-49.
- Navarro, L. (2008). Satisfacción laboral y Rotación de personal en Empresas de Transporte (Tesis de Posgrado). Instituto Politécnico Nacional. México, D.F.
- Osorio, F., & Londoño Roldán, J. (2015). Intención emprendedora de estudiantes de educación media: extendiendo la teoría de comportamiento planificado mediante el efecto exposición. *Cuadernos de Administración*, 28 (51), 103-131.
- Pillajo, G.P. (2016). Factores que originan la rotación de personal en una distribuidora de productos de consumo masivo en la ciudad de Quito (Tesis de Pregrado). Universidad de las Américas. Ecuador.
- Román, J.D. (2016). Disminución de la rotación de personal usando Diseño de Experimentos (Tesis de Posgrado Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Medellín.
- Saldivia, M.J. (2013). Propuestas de intervención en la rotación de personal en la empresa Cruz del Sur, orientado a los cargos de Conductores y Auxiliares de buses interurbanos (Tesis de pregrado). Universidad Austral de Chile. Puerto Montt, Chile
- Thompson, P. (2004) Comparación de los sistemas de cálculo de rotación de personal en empresas industriales de la ciudad de Chihuahua. *Administración y Organizaciones*. V (1). p. 13-37.

- Tristán, A. (2008). Modificación al modelo del Lawshe para el dictamen cuantitativo de la Validez de contenido de un Instrumento Objetivo. *Revista Avances en Medición*. (6) p. 37-48.
- Werther, W.B., Davis, K. (6ed). (2008). Administración de Recursos Humanos El capital Humano de las Empresas. México. McGraw-Hill.
- Wisam, A. (2011). Main Factors Causing Workers Turnover in Jordan Industrial Sector. *Jordan Journal of Mechanical and Industrial Engineering*, 2 (5), 161-166.

Anexos

Cronograma 2018-2019

Actividades	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Revisión de Título y objetivo general.		X				
Revisión de Marco Teórico	X	X				
Revisión de Marco contextual.	X	X				
Consulta de Bases de Datos.	X	X				
Revisión y Análisis de Información obtenida.	X	X				
Construcción de Capítulo III metodología	X	X	X			
Operacionalización de las Variables	X	X	X			
Diseño del Método	X	X	X			
Revisión de avances con tutor	X	X	X			
3er Coloquio de la Investigación	X	X	X			
Instrumento (validación)				X	X	
Prueba Piloto (confiabilidad)					X	
Aplicación de Instrumento muestra						X
Análisis Datos						X

Actividades	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Analisis descriptivos.	X	X	X			
Conclusiones y discusiones				X	X	
Recomendaciones					X	
Ultimo coloquio					X	
Revision final de Tesis						X

Cuestionario (Instrumento de Medición)



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA



Encuesta para evaluar Prestaciones Superiores a las que marca la Ley y su efecto en la Rotación de Personal de la Empresa FACTORY I.

Objetivo Analizar la incidencia que tiene en la empresa Factory 1 el uso de Prestaciones Laborales Superiores a las otorgadas por la Ley y la Movilidad del personal en el área de producción.

Datos de Identificación

Edad: () 18-26 () 27-34 () 35-42 () 43-50 () 51 en adelante

Estado Civil: () Soltero () Casado () Union Libre () Divorciado () Otro

Escolaridad : () Primaria () Secundaria () Bachillerato () Licenciatura

Sexo: () Masculino () Femenino

Antigüedad en la empresa: _____

Departamento de Produccion: _____

Lugar de nacimiento: _____

Instrucciones: A continuacion se encuentra una serie de preguntas relacionadas con el trabajo que realiza en la empresa, se solicita una respuesta totalmente sincera, teniendo en cuenta que no hay respuestas buenas o malas; todas son muy importantes. Marcar con una X el numero que considera refleje mejor a su respuesta, a partir de la escala proporcionada. Sus respuestas seran utilizadas con fines academicos.

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en desacuerdo Ni de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Confidencialidad: Sus respuestas seran tratadas de forma absolutamente confidenciales.

Primera Parte. Rotacion de Personal

Seccion 1. Selección

1	Considero que en la entrevista de contratacion recibi toda la informacion necesaria para cubrir la vacante.	1	2	3	4	5
2	Los terminos de la contratacion por parte de la empresa respondieron a mis necesidades.	1	2	3	4	5
3	El salario ofrecido por la empresa cumple con mis expectativas.	1	2	3	4	5
4	Considero a esta empresa una de las mejores opciones para trabajar.	1	2	3	4	5
5	Continuamente estoy cambiando de empleo en busqueda de mejores ofertas de trabajo.	1	2	3	4	5
6	Me entusiasma mucho elegir a esta empresa como mi opción de trabajo por las prestaciones que otorga.	1	2	3	4	5
7	Pretendo encontrar un trabajo en el cual quedarme un largo tiempo.	1	2	3	4	5
8	Recibi toda la informacion de los beneficios y prestaciones que la empresa otorga cuando ingrese a trabajar.	1	2	3	4	5

Seccion 2. Capacitacion

9	El curso de inducción al personal de nuevo ingreso que llevó a cabo la empresa, cumplió con la información necesaria para que me adaptara al puesto.					
		1	2	3	4	5
10	Los cursos de actualización que me ofrece la empresa, responden a las necesidades del trabajo que desempeño.					
		1	2	3	4	5
11	Considero que la especialización del puesto es necesaria para lograr mis objetivos y los de la empresa.					
		1	2	3	4	5
12	Recibi la capacitacion adecuada para desempeñar mi trabajo en la empresa.					
		1	2	3	4	5
13	Recibo indicaciones claras y precisas por parte de mi jefe inmediato para desempeñar mi trabajo.					
		1	2	3	4	5
14	Periodicamente la empresa me capacita con el fin de mejorar mi trabajo.					
		1	2	3	4	5

Seccion 3. Desempeño

15	Mi desempeño en la empresa es evaluado frecuentemente.					
		1	2	3	4	5
16	La empresa me otorga oportunidades de crecimiento y desarrollo.					
		1	2	3	4	5
17	La motivacion que recibo por parte de la empresa me brinda satisfaccion.					
		1	2	3	4	5
18	El trato que recibo por parte de mi jefe me motiva hacer mejor mi trabajo.					
		1	2	3	4	5
19	En esta empresa existen altas oportunidades de promoción en comparación con otras empresas.					
		1	2	3	4	5
20	Me queda clara la actividad que debo realizar desde el principio hasta el fin de mi jornada de trabajo.					
		1	2	3	4	5
21	Mi jefe inmediato tiene la preparacion para tomar las decisiones necesarias para el desempeño de mi trabajo					
		1	2	3	4	5
22	Mis aportaciones y buen rendimiento en el trabajo son reconocidos por la empresa.					
		1	2	3	4	5

Seccion 4. Condiciones Laborales

23	El puesto que actualmente desempeño en la empresa me brinda seguridad y bienestar personal.					
		1	2	3	4	5
24	El nivel de seguridad en el trabajo es mas alto en comparacion con el de otros trabajos.					
		1	2	3	4	5
25	El espacio donde realizo mis actividades es el adecuado.					
		1	2	3	4	5
26	Obtengo informacion clara y directa sobre la seguridad en mi trabajo por parte de la empresa					
		1	2	3	4	5
27	La forma en que se aplican las politicas de la empresa me hacen sentir comodo para realizar adecuadamente mi trabajo.					
		1	2	3	4	5
28	La empresa me otorga el material y equipo de proteccion necesario para realizar mi trabajo.					
		1	2	3	4	5
29	La empresa mantiene en buen estado las instalaciones de trabajo para brindarme seguridad.					
		1	2	3	4	5

Seccion 5. Movimientos de Personal

30	Alguna vez he renunciado mi trabajo y posteriormente reingreso a la empresa.					
		1	2	3	4	5
31	He notado que mi rendimiento podria no ser el esperado por la empresa.					
		1	2	3	4	5
32	Mi jefe alguna vez amenazó con darme de baja de la empresa.					
		1	2	3	4	5
33	Mi jefe inmediato ha manifestado inconformidad sobre mi rendimiento					
		1	2	3	4	5
34	Alguna veces he pensado en buscar otro empleo para encontrar mayores oportunidades de crecimiento.					
		1	2	3	4	5
35	Creo que en otra empresa podria sentirme mas satisfecho de realizar mi trabajo que en la que actual.					
		1	2	3	4	5
36	Continuamente pienso en renunciar a este trabajo.					
		1	2	3	4	5

Seccion 6. Financieras

37	Los procedimientos para otorgar los bonos de produccion se aplican de manera equitativa para todos los trabajadores.	1	2	3	4	5
38	El bono para nuevos empleados, es injusto con los empleados antiguos que no lo tienen.	1	2	3	4	5
39	Los bonos de produccion son equitativos con las metas de trabajo que me solicitan.	1	2	3	4	5
40	El bono por antigüedad que otorga la empresa me motiva a durar mayor tiempo en la organización.	1	2	3	4	5
41	El servicio de comedor que la empresa otorga, me brinda satisfaccion dentro de la compañía.	1	2	3	4	5
42	La obtencion de incrementos salariales corresponde a los esfuerzos que realizo.	1	2	3	4	5
43	El pago de bonos de produccion me motiva a no faltar a mi trabajo.	1	2	3	4	5
44	Creo que los vales de despensa otorgados por la empresa son adecuados en proporcion a mi salario.	1	2	3	4	5
45	Prefiero que la empresa ortorgue el servicio de transporte, que el bono en efectivo.	1	2	3	4	5
46	El bono de asistencia que la empresa otorga me motiva a no faltar al trabajo.	1	2	3	4	5
47	El bono de puntualidad que actualmente recibo me motiva a llegar a tiempo al trabajo.	1	2	3	4	5

Seccion 7. No Financieras

48	El reconocimiento que se me ha otorgado por mis actividades ha sido el esperado.	1	2	3	4	5
49	El puesto que desempeño me proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias.	1	2	3	4	5
50	Percibo una conexión autentica entre mi trabajo, las prestaciones y el proposito de la empresa.	1	2	3	4	5
51	El premio de empleado del mes que la empresa otorga es el indicado por mi desempeño.	1	2	3	4	5
52	Festear los cumpleaños del mes en la empresa me motiva a seguir dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
53	Me interesa estar dentro de la organización para gozar cada año de la posada navideña.	1	2	3	4	5
54	El paseo de verano es una actividad de la empresa en la que me interesa poder estar cada año.	1	2	3	4	5
55	Los paquetes escolares que la empresa otorga a todos los trabajadores me motiva a permanecer en la empresa.	1	2	3	4	5
56	Los sistemas de reconocimiento premian el esfuerzo individual y a nivel equipo de los trabajadores	1	2	3	4	5
57	Los sistemas de reconocimiento son mas atractivos en comparacion con los proporcionados en otras empresas.	1	2	3	4	5
58	Las pretaciones que actualmente me ofrece la empresa son equivalentes a las que proporcionan otras empresas.	1	2	3	4	5

Muchas gracias!