

Causas que originan la rotación de personal dentro de las empresas de manufactura en San Pedro, Coahuila

A. A. Serrano-Rivas¹, R. E. Vielma-Castillo¹, E. Aguilar-Favela¹

Resumen— Este estudio se realizó como un diagnóstico para identificar las causas de rotación de personal en una empresa de manufactura ubicada en San Pedro de las Colonias, Coah. permitió revisar el estado actual de los trabajadores en este caso y proponer una estrategia productiva que evite la constante rotación del personal. Se utilizó un estudio de caso con enfoque mixto para el diseño de la muestra representativa de n=30, aplicada a 30 sujetos elegidos al azar. El cuestionario fue validado con una cifra de 0.934 de consistencia para los ítems contestados. Los entrevistados respondieron que abandonan el empleo por circunstancias personales y a manera voluntaria, influido por la percepción de presión laboral y el bajo sueldo recibido. El 84% de los trabajadores renuncia, el 37% permanece laborando solamente de 6 meses a 1 año. Por tanto, es importante continuar con una segunda fase de investigación que revise a mayor profundidad el contexto actual de las demás empresas del sector productivo en el municipio.

Palabras claves—empresa, manufactura, personal, rotación

Abstract— This study was carried out as a diagnosis to identify the causes of personnel turnover in a manufacturing company located in San Pedro de las Colonias, which allowed reviewing the current status of the workers in this case and proposing a productive strategy that avoids the constant Staff turnover. A case study was carried out with a mixed approach for the design of the representative sample of n=30, applied to 30 randomly chosen subjects. The questionnaire was validated with a consistency figure of 0.934 for the contested items. The interviewees responded that they left the job due to personal circumstances and voluntarily, influenced by the perception of work pressure and the low salary received. 84% of workers resign, 37% remain working only from 6 months to 1 year. Therefore, it is important to continue with a second phase of research that reviews in greater depth the current context of the other companies in the productive sector in the municipality.

Keywords—company, manufacturing, staff, turnover

I. INTRODUCCIÓN

La industria maquiladora ha sido un factor relevante para el desarrollo económico de México, sobre todo de la frontera norte, donde se han creado mayor número de maquiladoras, empleos y exportaciones. Lo anterior ha contribuido al crecimiento de la economía del país y se ha convertido en uno de sus motores.

El trabajador operativo de una empresa es, sin duda alguna, una pieza fundamental en ella, por lo que es importante conocer sus características, pues es a través de la estabilidad y permanencia del recurso humano cualificado como se logran los objetivos de toda empresa.

Existe un problema de interés por estudiar en el municipio de San Pedro de las Colonias Coahuila, para este caso las empresas maquiladoras, representan el 9.54% de la actividad económica con características de manufactura automotriz, textil, fundición que son parte esencial en la actividad de los habitantes que se desempeñan en esta fuente de empleo. 101,041 habitantes registrados hasta el 2020 conforman parte del registro poblacional. El 60.7% de la población se encuentra económicamente activa.

En este trabajo se investigan las causas de la rotación del personal analizando el comportamiento de los principales autores involucrados en el fenómeno de rotación: los trabajadores y las empresas maquiladoras. Como lo plantea Verduzco [1] en su análisis sobre las causas de rotación en las empresas de Tijuana, es importante conocer qué está implicado a profundidad para que un trabajador sampetrino deserte laboralmente en una maquiladora.

Chiavenato [2] menciona que la rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido. Exponer el gran impacto que tiene el ambiente laboral en los trabajadores de las empresas de manufactura como lo menciona el autor Flores [9] que refiere que cuando el ambiente laboral donde el trabajador desempeña su trabajo no es el más adecuado hace que éste se sienta insatisfecho y en casos extremos conduce a la rotación laboral. Este diagnóstico permitió indagar con mayor profundidad sobre las causas por las que los empleados de las empresas de manufactura de San Pedro abandonan su trabajo y generan inestabilidad personal aunado también a un desequilibrio de las empresas como lo menciona el autor [3] El fenómeno de la rotación de personal frena el desarrollo y eficiencia de la organización, ya que, además de incurrir en gastos adicionales como gastos de reclutamiento, de selección, de contratación, de inducción, de capacitación y de

¹ Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias, Ingeniería en Gestión Empresarial, Calzada del Tecnológico #53 Col El Tecnológico,

C. P. 27800, San Pedro, Coahuila, México.
*anahi.serrano19@gestion.tecsanpedro.edu.mx.

retiro, la productividad de las empresas se ven afectadas de manera significativa.

De acuerdo con Morales [4] hay dos tipos de rotación de personal: 1) la rotación externa, que es el término con el que se describe al personal que entra y sale de la empresa. Algunas de las situaciones por las que pudiera hacerlo son: enfermedad, oportunidades de empleo, situaciones familiares, cambio de residencia, despido, renuncia, entre otras, y 2) la rotación interna, que se refiere a la cantidad de empleados que cambian de puesto dentro de la misma empresa, porque han recibido algún nombramiento o cargo, ya sea por incentivos o escalafón.

Actualmente son 5 empresas dedicadas al giro de manufactura asentadas en el municipio, mediante un diagnóstico y el análisis en dos de las empresas locales que se encuentran establecidas en la periferia, hay sujetos que son contratados como empleados directos (administrativos) e indirectos (operarios) En dicho análisis se revisó el contexto que presentan ambas instancias económicas para robustecer este objeto de estudio. Para el caso A los empleados operarios registrados son de 2050 tienen una escolaridad mínima de primaria, reciben una percepción de 1480 pesos semanales, incluyendo bono de producción, asistencia y puntualidad. En el caso B la empresa maquiladora cuenta con 910 operarios en piso. Contrata personas con un sueldo base de 1200 pesos que se encuentra sujeto a evaluación bimestral por niveles que se ajustan en una revisión total acumulada a los 10 meses para ser susceptible a incremento significativo salarial. La escolaridad mínima requerida es de primaria y se otorgan mejores posibilidades a sujetos con experiencia y dominio en ensamble y costura en niveles de habilidad cuyo sueldo varía y son distribuidos en categorías A-B-C y certificación en el uso de maquinaria y equipos de producción.

La rotación de personal es una situación palpable en las empresas de San Pedro Coah. es por eso que el presente estudio permite proponer una estrategia productiva que ayude a eficientar la mejora en la permanencia de los trabajadores y evitar la constante rotación del personal dentro de las empresas manufactureras.

II. PARTE TÉCNICA DEL ARTÍCULO

Canales [5] establece que los trabajadores jóvenes, sin hijos y de baja escolaridad son quienes tienen mayor propensión a rotar. Es decir, aquellos trabajadores que están en el inicio de su ciclo de vida activa, consecuencia significativa de revisar en la circunstancia contextual de la comunidad sampequina.

Generalmente detrás de una excesiva rotación laboral se

oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral y esto a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una insuficiente gestión de los Recursos Humanos.

Mediante el presente estudio se identifican las principales causas por las cuales las personas de San Pedro de las Colonias Coah. abandonan sus empleos en las empresas de manufactura que se ubican en dicha ciudad. Mediante un estudio de caso se aplicó un instrumento a través del uso de un cuestionario de 10 preguntas de opción múltiple a un número de encuestados $n=30$ elegidos al azar. El instrumento fue validado con una cifra de 0.934 de consistencia en el alfa de Cronbach para los ítems contestados. La encuesta se enfocó principalmente en tratar de indagar acerca de los motivos por los cuales las personas encuestadas dejaron de laborar en una empresa de manufactura y a su vez conocer el lapso de tiempo que permanecieron laborando dentro de la misma. Esta investigación abre una segunda fase para el seguimiento a los demás estratos económicos que se ofrecen en las diversas empresas que generan actividad laboral en el municipio.

Se plantea una segunda fase en el seguimiento de la investigación donde se espera tener un reporte técnico de las variables que inciden en el fenómeno de rotación en la localidad y un instrumento que permita identificar estas variables en el personal operativo de esta industria mediante el uso de entrevistas semiestructuradas y grupos focales con personal operativo y con gerentes de recursos humanos de este sector manufacturero para el contexto de San Pedro de las Colonias Coah.

III. RESULTADOS

Los datos que a continuación se presentan son los resultados que se obtuvieron gracias a la encuesta aplicada y que permitirán el seguimiento a una segunda fase en el desarrollo de la investigación, para esto se integraron los resultados en porcentajes.

1. El 66.7% las personas encuestadas han trabajado en una empresa de manufactura, esto dio la pauta para seguir con la investigación ya que se cayó en cuenta que más de la mitad de los encuestados su principal fuente de empleo es una empresa de manufactura. Como lo muestra la figura 1.

2. ¿Has trabajado en una empresa de manufactura?

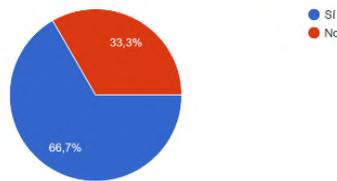


Figura 1. Trabajo en empresa de manufactura.

- Los entrevistados respondieron que abandonaron el empleo por circunstancias personales y el 88.9% deserta del empleo a manera voluntaria, como se observa en la gráfica de la figura 2. Los encuestados son empleados jóvenes es decir que no rebasan los 40 años de edad.

3. Si tu respuesta es "Sí," ¿Tu renuncia fue voluntaria o involuntaria?

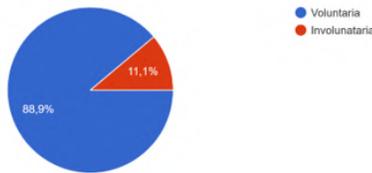


Figura 2. Voluntaria e involuntaria.

- En la figura 3 se muestran principales causas de rotación laboral. Por lo que se observó que la percepción de presión laboral es una de las causas más fuerte por la que los trabajadores abandonan su empleo. Ya que el 51.7% respondieron que el ambiente de las empresas de manufactura es bajo mucha presión. Además del bajo sueldo recibido.

9. ¿Por qué causa voluntaria renunciarías a una empresa?

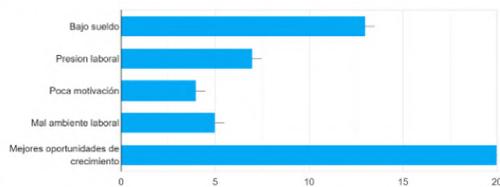


Figura 3. Renuncia voluntaria.

- El 41% afirmaron que dejaron su trabajo para ir en busca de mejores oportunidades de crecimiento. Como se muestra en la grafica de la figura 4.

4. Si tu respuesta fue "Voluntaria", ¿Cuál fue la causa de tu renuncia?

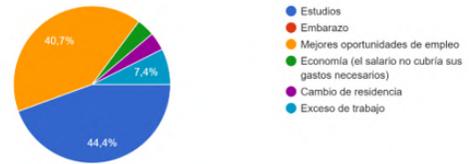


Figura 4. Causas voluntarias.

- A su vez el 45% de los encuestados aceptaron que abandonaron su trabajo para poder continuar con sus estudios y mejorar sus condiciones de sueldo.
- Solamente el 37% de las personas permanecen laborando de 6 meses a 1 año. Como lo muestra la figura 5.

5. ¿Cuánto tiempo permaneciste dentro de la empresa?

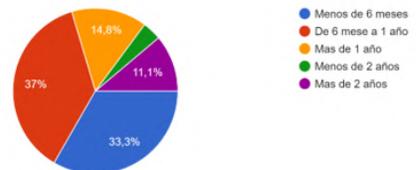


Figura 5. Permanencia dentro de la empresa.

IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Es pertinente elaborar estrategias que permitan comprender el ausentismo y las implicaciones de este sobre la rotación de personal manufacturero, tanto en factores externos como internos a la empresa. En este último caso será necesario evaluar la motivación del trabajador en su posición laboral, en donde el empleado considere el salario percibido en función del nivel de responsabilidad y esfuerzo aplicado McGrath y Bates [6]

Los resultados de la presente investigación muestran 4 principales causas de rotación de personal: 1. Los bajos salarios, 2. Un ambiente laboral bajo mucha presión, 3. La necesidad de crecimiento personal para poder continuar con los estudios, 4. Ir en busca de mejores oportunidades de crecimiento. Una población laboralmente activa en edad joven que se dedica a proporcionar derrama económica en su hogar.

Las investigaciones que se han realizado en México en cuanto a los factores que inciden en la rotación de personal en las maquiladoras y temas relacionados son numerosas en cuanto

al contenido que ofrecen, sin embargo, los resultados obtenidos en las mismas no son utilizados para contrarrestar las problemáticas en las organizaciones.

Empresarialmente, Millán [7] señala cuatro principales aspectos a tratar para disminuir la rotación de personal: I) definir la valuación de puestos para determinar el sueldo adecuado; II) aplicar la calificación de méritos para poder evaluar el desempeño del trabajador y la influencia en su entorno; III) transparentar la dinámica de promociones y descensos; y IV) fomentar un ambiente de cordialidad y armonía en la organización con la intención de incrementar la satisfacción laboral del personal.

Este estudio manifiesta que existen muchas áreas de oportunidad dentro de las empresas de manufactura, que hay áreas de oportunidad por esclarecer y mejorar en condiciones de permanencia, para poder brindar a los trabajadores un mejor empleo con mejores condiciones laborales, mayor motivación y mejores salarios todo esto para que no haya la necesidad de abandonar la fuente principal de empleo y establezcan una continuidad que permita un mejor estado de bienestar entre los implicados.

V. AGRADECIMIENTOS

Se agradece las facilidades generadas al Instituto, los docentes del Tecnológico de San Pedro quienes fueron los guías para la elaboración de esta investigación, además de las personas que colaboraron de forma significativa al realizarles el cuestionario el cual fue la herramienta principal para la investigación.

VII. REFERENCIAS

- [1] Aguilar, I. (2007). Frontera norte de México: agenda de desarrollo e integración económica. Reflexiones sobre el noreste de México-Texas, Revista Mexicana de Política Exterior, No. 81, pp. 125-155. http://www.sre.gob.mx/revista_digital/index.php/numero-81
- [2] Cabrera, A., Ledezma, M. y Rivera, N. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León, Contexto, vol. 4, no. 1, pp. 83-91. <http://contexto.uanl.mx/index.php/contexto/issue/archive>
- [3] Carabarin, M. A. (2007). Exportaciones, diversificación y crecimiento económico en México: Un análisis de corrección de errores para el periodo post-liberalización (tesis de licenciatura), Universidad de las Américas Puebla.
- [4] Camberos, M. y Bracamontes, J. (2015). Las crisis económicas y sus efectos en el mercado de trabajo, en la desigualdad y en la pobreza de México, Contaduría y Administración, vol. 60, no. S2, pp. 219-249. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.003>
- [5] Canales, A. "Estabilidad laboral y rotación de personal en la industria maquiladora", El Colef, Tijuana, México, 1993 (mimeo). "Empleo femenino y rotación de personal en la industria maquiladora de exportación", El Colef, Tijuana, México, 1992 (mimeo).

- [6] Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos/El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill
- [7] Contreras, I. M. (2005). Costo de rotación de recursos humanos como instrumento de control gerencial. IX Congreso Internacional de Costos, 1-14.
- [8] Encina, G. B. (2003). Rotación de personal. Administración laboral Agrícola: Cultivando la productividad del personal, 223-230.
- [9] Flores, R. J. (marzo de 2008). <http://spentamexico.org>. Obtenido de [http://spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- [10] Flores, R. (2008), "Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas," International Journal of Good Conscience, vol. 3(1), p. 65-99.
- [11] García, G. (01 de marzo de 2021). www.revistaneo.com. Obtenido de www.revistaneo.com
- [12] Guadalupe, L. Z. (abril de 2010). www.acacia.org.mx. Obtenido de <https://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/C12P29C.pdf>
- [13] McGrath, J. y Bates, B. (2014). El pequeño libro de las grandes teorías del management, México: Trillas.
- [14] Millán-Rosas, G. J. (2006). Rotación de personal (tesis de licenciatura), Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=13478&ocs=UAMI13478.pdf>
- [15] Morales, J. (2011), "Evaluación de los factores que determinan la rotación voluntaria de personal directo en empresas maquiladoras de Tijuana, B.C. México, 1999-2009", Tesis Doctoral, México, UABC.
- [16] Moreno, L. R., López, V. G., & Marín, M. E. (2015), "Comportamiento de la tasa de rotación laboral en la industria maquiladora en Mexicali, Baja California, 2009-2013", Revista Global de Negocios, vol. 3(4), p. 11-26.
- [17] Verduzco, G. F. (1998). La rotación de trabajadores en las maquiladoras, con especial atención en la experiencia en Tijuana. *Frontera Norte*.

VIII. BIOGRAFÍA



Serrano Rivas Anahí Alejandra nació el 19 de marzo del 2001 en San Pedro de las Colonias Coahuila, México. Egresada de CONALEP 255 de la especialidad de Técnico en Informática. Actualmente estudia en el Instituto Tecnológico Superior de San Pedro en la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial cursando el 6to semestre. Su área de interés es la gestión del capital humano.



Vielma Castillo Rosa Elena. Torreón Coahuila, 30 de agosto 1984. Licenciatura en Comunicación. Maestría en Procesos Educativos 2008. Universidad Iberoamericana. Doctorado en Investigación de Procesos Sociales 2016. Universidad Iberoamericana Torreón, Coahuila. México. Actualmente labora como maestra de tiempo completo en el Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias, en las carreras de Ingeniería en Gestión Empresarial e

Ingeniería Industrial. Cuenta con experiencia en atención y capacitación de grupos. Colaboradora en la línea de Investigación Educativa con resultados publicados en revistas por distintos congresos de relevancia nacional e internacional. ha sido beneficiada dos veces por el programa FONCYT-COECYT 2020-2021.



Aguilar Favela Edna Carmen. San Pedro de las Colonias Coahuila, 23 de septiembre de 1987. Licenciatura en Administración. Maestría en Administración y Alta Dirección Universidad Autónoma de Coahuila. Trabaja actualmente como docente en Ingeniería en Gestión Empresarial en el Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias. Asesora en concurso de Ciencias Económico Administrativas, así como colaboradora y responsable de acreditación de la

carrera. Colaboradora en el programa FONCYT- COECYT 2020-2021.