

ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ADECUAMOS Y COMERCIALIZAMOS S.A.S. EN EPOCA DE PANDEMIA, EN LA CIUDAD DE SANTA MARTA

Por: Ana Poveda, Karen Pérez y Kevin González

RESUMEN

La empresa ADECUAMOS Y COMERCIALIZAMOS S.A.S., ubicada en la ciudad de Santa Marta, dedicada a la elaboración y distribución de materiales de construcción, será el escenario para la presente investigación, donde se dará a conocer el comportamiento de la rotación del personal frente a la pandemia mundial debido al virus COVID-19, la cual está liderada por los estudiantes de la UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA, que se encuentran cursando el diplomado en GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

Para iniciar, se realizará una auditoría interna que busca evaluar las estrategias que ha implementado el departamento de recursos humanos en época de pandemia para evitar la deserción laboral y los resultados de estas.

ABSTRACT.

The company ADECUAMOS Y COMERCIALIZAMOS S.A.S. located in the city of Santa Marta, dedicated to the production and distribution of construction materials, will be the setting for this research. Where the behavior of staff rotation in the face of the global pandemic due to the COVID-19 virus will be announced. It is led by students from the UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA, who are studying the diploma in Strategic Management of Human Talent.

To begin, an internal audit will be carried out that seeks to evaluate the strategies that the human resources department has implemented in times of a pandemic to avoid job desertion and the results of these.

PALABRAS CLAVES: rotación, retención, cultura organizacional, pandemia, organización

KEY WORDS: rotation, retention, organizational culture, pandemic, organization

INTRODUCCION

La presente investigación, se realiza con el fin de hacer un breve análisis sobre cómo la empresa ADECUAMOS Y COMERCIALIZAMOS S.A.S., ha dado manejo a la deserción laboral, frente a la crisis actual, debido al COVID-19, suministrando de manera oportuna procedimientos y estrategias que buscan garantizar la estabilidad laboral dentro de la organización.

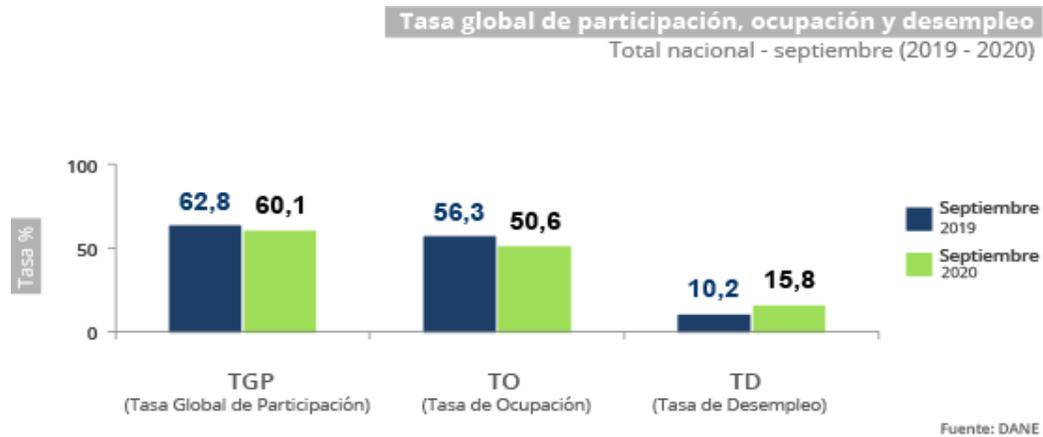
De acuerdo con lo anterior se analizará cuáles son las fortalezas y debilidades del proceso de retención de empleados, puesto que los altos índices de rotación pueden llegar a entorpecer de forma drástica el proceso de producción y distribución, debido a las constantes capacitaciones y puestos de trabajo inhabilitados, debido a la ausencia de personal apto para el cargo.

Por tales razones se podría generar la siguiente pregunta: ¿Cuál es la causa de los altos índices de rotación de personal de ADECUAMOS Y COMERCIALIZAMOS S.A.S.? Para dar respuesta a esta pregunta, se tendrá en cuenta que dentro de las organizaciones existen diferentes factores, que influyen en la rotación del personal que son: inadecuada supervisión, clima laboral desfavorable, falta de crecimiento laboral, mejores salarios, trabajo no satisfactorio para el empleado y proceso de selección inadecuado.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.

En septiembre de 2020, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 18,3%, lo que representó un aumento de 8,2 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (10,1%). La tasa global de participación se ubicó en 63,6%, lo que significó una reducción de 2,5 puntos porcentuales frente a septiembre del 2019 (66,1%). Entre tanto, la tasa de ocupación fue 52,0%, lo que representó una disminución de 7,4 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2019 (59,4%). (DANE, 2020)

TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO



FUENTE: DANE

METODOLOGIA:

Antes de poder dar una asignación al tipo de investigación que se realizó en el actual trabajo, es importante dar a conocer la definición y características del tipo de investigación que se tuvo en cuenta para dar un punto de vista global al lector. Inicialmente se definirá el término de investigación cuantitativa de tipo descriptiva. Posteriormente se dará una breve explicación de cómo se aplicaron estos dos términos en la actual investigación.

Investigación cuantitativa: Es la investigación empírica sistemática de fenómenos observables, a través de técnicas estadísticas, matemáticas o computacionales.¹ El objetivo de la investigación cuantitativa es desarrollar y emplear modelos matemáticos, teorías e hipótesis relacionadas con los fenómenos. El proceso de medición es fundamental para la investigación cuantitativa, porque proporciona la conexión fundamental entre la observación empírica y la expresión matemática de las relaciones cuantitativas. Los datos

cuantitativos son aquellos que están en forma numérica, como estadísticas, porcentajes, etc.

La investigación cuantitativa, asigna valores numéricos a las declaraciones u observaciones, con el propósito de estudiar con métodos estadísticos posibles relaciones entre las variables y generalizar a una población los resultados a determinada población a través de técnicas de muestreo.) (WIKIPEDIA, 2020)

Investigación cuantitativa de tipo descriptivo:

Se refiere a la etapa preparatoria del trabajo científico, que permita ordenar el resultado de las observaciones de las conductas, las características, los factores, los procedimientos y otras variables de fenómenos y hechos. Este tipo de investigación tiene hipótesis, ya que se fundamenta en una serie de análisis y pruebas para llevar a cabo la valoración de la física. (WIKIPEDIA, 2020)

El trabajo actual se basó en una investigación cuantitativa de carácter descriptivo, ya que inició bajo el estudio de fenómenos observables (Rotación frecuente de empleados) y aplica modelos estadísticos y matemáticos al momento de hacer los respectivos análisis de ingresos, salidas y mediciones de los respectivos índices. Para el análisis de rotación del personal, se ha realizado un estudio minucioso de la base de datos de la empresa, estudiando la fecha de ingreso, fecha de salida, salario, nivel de educación, lugar de residencia, en el periodo de tiempo de 2017 a 2020, los datos obtenidos en esta investigación nos permitirán dar respuesta a nuestra pregunta investigación, y analizar cuáles serán estrategias que se deberán implementar para el mejoramiento en la retención del personal.

DESARROLLO DE LOS RESULTADOS.

Gracias a la base de datos suministrada por Adecuamos y Comercializamos SAS, se concluyó que la compañía cuenta con 19 empleados activos y 7 empleados inactivos, de los cuales 2 son mujeres y 17 hombre entre 25 – 50 años.

Para verificar las causas de la rotación se realizó una investigación externa del personal inactivo, donde se encontraron 5 de las principales causas, las cuales tienen que ver con el bajo salario, horarios de trabajo inasequibles, finalización de contrato de aprendizaje, etc, donde el bajo salario ocupa el primer lugar con un 43% de personal, **Anexo N°1**.

Según **el anexo N° 2** se concluye que el índice de rotación de la organización para el año 2020 tuvo una representación del 30%, el cual es demasiado alto, teniendo en cuenta que dicho índice maneja una tolerancia entre el 5% y 15%, donde se evidencia el problema de rotación actual.

Idalberto Chiavenato “la rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto dignifica que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella” (DELGADO, 2020)

En respuesta a la pregunta se deduce que la empresa en función de la pandemia ha brindado las medidas necesarias para que los trabajadores puedan prestar sus servicios, brindando un clima laboral adaptable y favorable para sus empleados, sin embargo, para Maslow “(MASLOW, 2020). Los motivos superiores solo

aparecen luego de haber sido satisfecho los básicos. Esto se observa en el nivel evolutivo e individual”.

Se deduce que los motivos de deserción del personal influyen más en el ámbito personal que laboral (**Anexo N°1**), donde se evidencian las causas de la salida de personal, donde se puede concluir que el 43% del personal inactivo renunció por bajo salario, 14% mejores oportunidades laborales, 14% horarios inasequibles, 14% terminación de contrato de aprendizaje y 14% malos resultados en el puesto de trabajo. (**Anexo N°4**)

CONCLUSION

- Las causas de la rotación del personal pueden variar y se deben tener en cuenta los fenómenos internos y externos, donde los externos son decisiones que toma el trabajador.
- Análisis de salario, bonos remuneraciones, pagos no salariales que permitan a los trabajadores para evitar la deserción del personal.

Para finalizar y poder dar respuesta a la pregunta problema del trabajo en cuestión, se puede concluir que el alto índice de rotación de personal en la empresa ADECUAMOS Y COMERCIALIZAMOS S.A.S. Es debido a la baja remuneración laboral por puesto de trabajo y no debido a ningún agente o factor externo relacionado con la actual pandemia desatada por el COVID-19.

PROPUESTAS:

1. Incentivar al trabajador, ya sea en dinero o en tiempo, para poder brindar mayor capacidad adquisitiva y mejor calidad de vida a sus empleados.
2. Implementar un sistema de selección de personal eficaz, eficiente y transparente, donde le permita dar a conocer al trabajador desde el inicio de su postulación, todas las condiciones laborales a las que está sujeto y si está dispuesto a cumplirlas o no.
3. Promover el crecimiento interno en la compañía, con ascensos y capacitaciones necesarias para el cargo.

ANEXO N°1

Causales de finalización de contrato laboral (CONSOLIDADO)

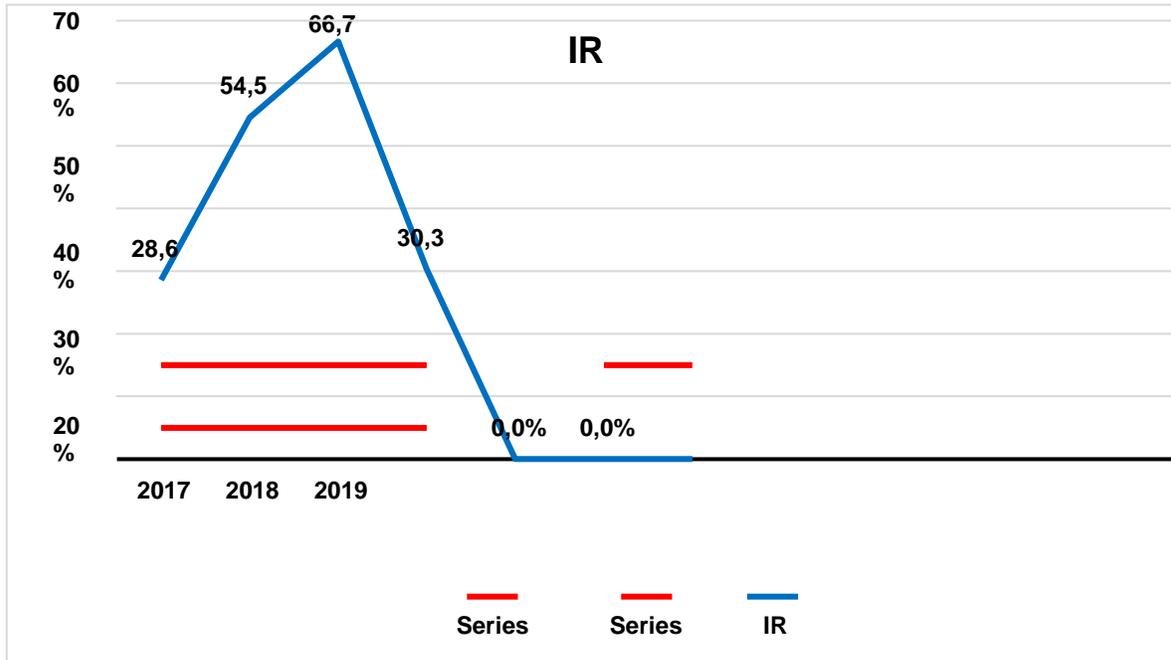
| Etiquetas de filas | Cuenta de causa de salario | Cuenta de causa de salario |
|------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Renuncia por un mejor empleo | 1 | 14% |
| Bajo salario | 3 | 43% |
| Renuncia por horarios | 1 | 14% |
| terminacion de contrato | 1 | 14% |
| Despido por malos resultados | 1 | 14% |
| Total general | 7 | |

Fuente: Propia.

Causales de finalización de contrato laboral (DETALLADO)

| Causas de Salidas de la empresa | | | | | | |
|---------------------------------|-----------|-----------------------------|------------------------------|--------|------------------------------|---|
| Fecha de salida | Mes | Departamento | Nombre | Sexo | Causa de Salida | Descripción de la causa |
| 18/11/2020 | NOVIEMBRE | CONDUCTOR | MAICOL NEYL GUTIERREZ DIAZ | Hombre | Renuncia por un mejor empleo | manifiesta que a pesar de no tener un título, y tener 32 años busca un trabajo que le permita aprender y ganar conocimiento |
| 29/05/2020 | MAYO | CONDUCTOR | ELADIO JULIAN HERNANDEZ BULA | Hombre | Bajo salario | manifiesta que por la edad a sus 41 años busca un trabajo donde le permita tener una estabilidad económica más amplia para sus gastos económicos ya que tiene 4 hijos |
| 12/05/2020 | MAYO | CONDUCTOR | LEDER MARIÑO RIATIGA | Hombre | Renuncia por horarios | cambio de ciudad. |
| 10/10/2020 | OCTUBRE | OPERADOR DE RETROEXCAVADORA | RAFAEL USUGA | Hombre | Bajo salario | manifiesta que por la edad a sus 41 años busca un trabajo donde le permita tener una estabilidad económica más amplia para sus gastos económicos ya que tiene 4 hijos |
| 15/10/2020 | NOVIEMBRE | OPERADOR DE RETROEXCAVADORA | JAIME LUIS PACHECO PACHECO | Hombre | terminacion de contrato | finalizo su contrato de prestación de servicios |
| 20/10/2020 | DICIEMBRE | OPERADOR DE MAQUINA | JUAN TOVAR | Hombre | Bajo salario | manifiesta que su salario no es igual a la carga laboral |
| 18/11/2020 | DICIEMBRE | OFICIOS VARIOS | RODRIGO RODRIGUEZ VEGA | Hombre | Despido por malos resultados | al momento de la contratación se establecieron las labores a realizar pero no son alcanzadas tiempo de contratación 1 mes y 6 días |

ANEXO N°2



Índice de rotación de personal (GRAFICA)

Fuente: propia

| Índice de Rotación de Personal | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|--|---------------------------|----------------|---|---|--------|----------------|-----|
| AÑOS | A: Número de personas contratadas durante el periodo considerado (Mes, Año) | D: Personas desvinculadas durante el mismo periodo sin considerar jubilaciones y/o defunciones | | | F1: Número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado | F2: Número de trabajadores al final del periodo | IRP | IRP aceptables | |
| | | Bajas: Despidos renuncias | Jubilaciones: Defunciones | Bajas: totales | | | | 5% | 15% |
| 2017 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 4 | 28,57% | 5% | 15% |
| 2018 | 4 | 1 | 0 | 1 | 4 | 7 | 54,55% | 5% | 15% |
| 2019 | 9 | 2 | 0 | 2 | 7 | 14 | 66,67% | 5% | 15% |
| 2020 | 8 | 3 | 0 | 3 | 14 | 19 | 30,30% | 5% | 15% |

Índice de rotación del personal (DETALLADO)

Fuente: propia

BIBLIOGRAFÍA

DANE. (30 de SEPTIEMBRE de 2020). Obtenido de DANE: WWW.DANE.GOV.CO

DELGADO, I. K. (18 de 03 de 2020). *MONOGRAFÍAS*. Obtenido de MONOGRAFÍAS:

<https://www.monografias.com/trabajos81/fundamentos-teoricos-relacionados-fluctuacion-laboral/fundamentos-teoricos-relacionados-fluctuacion-laboral2.shtml>

MASLOW, P. D. (12 de 04 de 2020). *PSICOLOGIA DEL TRABAJO*. Obtenido de PSICOLOGIA DEL TRABAJO: PSICOLOGIA DEL TRABAJO

WIKIPEDIA. (1 de 10 de 2020). *WIKIPEDIA*. Obtenido de WIKIPEDIA:

https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cuantitativa