



¿CUÁL FUE EL ÍNDICE DE ROTACIÓN DEL PERSONAL DEL HOTEL ZUANA EN EL PERIODO DEL MES DE JULIO FRENTE AL COVID 19 ENTRE EL AÑO 2020 Y 2021?

ADRIANA PONZON - 2014221771

KATHERIN LOZANO - 2014227077

ANYELIS OSPINO - 2014227105

GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONOMICAS

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

2021

RESUMEN

El hotel Zuana es una empresa de una gran magnitud, esta genera empleo para los ciudadanos y ofrece diferentes plazas para ser ocupadas en un tiempo determinado, por ende, se necesita de un proceso de reclutamiento para elegir el personal adecuado para la empresa, por lo cual se busca identificar como se llevó el proceso de la rotación del personal dentro de la empresa, teniendo en cuenta que se enfrentó a la pandemia mundial del covid 19.

Ahora se dará un pequeño resumen de lo que es la rotación del personal, Idalberto Chiavenato dice que:

“la rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa 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, casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales con el fin de permitir comparaciones, para desarrollar diagnósticos, promover disposiciones, inclusive con carácter predictivo”

PALABRAS CLAVES

Reclutamiento, procesos, metodología, personal.

Reclutamiento: es un conjunto de acciones que tiene por objetivo atraer candidatos potencialmente calificados con el fin de que se incorporen a la organización.

Procesos: es un conjunto de actividades planificadas que implican la participación de un número de personas y de recursos materiales coordinados para conseguir un objetivo previamente identificado.

Metodología: hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar el objetivo o la gama de objetivos que rige una investigación científica.

Personal: Conjunto de las personas que trabajan en el mismo lugar o en el mismo organismo o empresa.

INTRODUCCIÓN

Contar con personas alineadas con sus objetivos y que se desempeñen en su máximo potencial y capacidad para alcanzar altos niveles de rentabilidad constituye un ideal común y fundamental en el ambiente empresarial debido a la presencia competitiva y modernizada, en la cual los sujetos han dejado de ser simplemente trabajadores, para pasar a constituir elementos decisivos del funcionamiento y competitividad de la empresa en el mercado, en la actualidad las organizaciones ya no pueden simplemente transar un sujeto por otro, remplazar recursos sin ningún tipo de sacrificio, se deben preocupar además por tener personas motivadas que impacten los estándares de calidad y desempeño, para lo cual se tiene una perspectiva más hacia la retención del talento humano que hacía la rotación del personal; entramos entonces en un sistema empresarial y económico donde los trabajadores constituyen su base y sustento, imprescindibles para que las compañías se posicionan en el mercado de forma competitiva y atractiva.

En esta investigación tendremos en cuenta la rotación del personal esta cuenta con dos variables que son el **número de total de trabajadores retirados y el numero promedio de trabajadores dentro de la empresa** estas variables ayudarán a identificar los diferentes componentes que constituyen a las estrategia humana y organizacional del hotel Zuana, con esto se lograra identificar el nivel de rotación de los trabajadores durante el periodo del mes de julio del año 2020 y el mes de julio del año 2021 se tomara estos meses debido a que en este tiempo el hotel se encontró en temporada alta y por ende requerirá de más empleados para la prestación de sus servicios.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.

El propósito de este trabajo es analizar la realidad de esta empresa en cuanto a cómo vivió el hotel Zuana la rotación de su personal frente al covid 19 , para esto empezaremos con una

breve descripción de lo que es la rotación del persona, en donde dicen que se produce cuando no existe una continuidad de trabajadores, es decir, son contratados, pero tras un breve periodo de tiempo termina la relación laboral. Este cese puede ser voluntario (baja voluntaria) o forzoso (cuando la empresa decide despedir al empleado).

La rotación de personal tiene un impacto muy negativo, por eso es fundamental analizar las causas de esta nefasta situación y conocer cómo acabar con este fenómeno.

Para determinar cuál es el índice de rotación de la empresa debemos tener claro dos puntos muy importantes, que son: el número de empleados que tiene la empresa y el número de empleados retirados.

METODOLOGÍA.

Este proyecto va encaminado a una investigación cuantitativa ya que esta se realiza para obtener y evaluar información utilizando un enfoque estadístico y matemático, en donde utilizamos ciertos datos brindado por Hotel Zuana, de los cuales analizaremos una relación existente entre ellos por medio de gráficos y tablas.

La metodología a utilizar en este proyecto se basa principalmente en tomar algunas variables que nos llevaran a tener un resultado concreto del proceso de reclutamiento dentro del hotel Zuana, una de las variables que se utilizará es la de número total de empleados , el cual hace referencia a un balance general de la cantidad de empleados que tiene la empresa, el tiempo que llevan dentro de esta, para esto el indicador de rotación aportará conocimientos sobre la efectividad de los procesos de selección, otro indicador que se utilizará es la el número de empleados retirados y sus causales.

DESARROLLO

El buen funcionamiento de toda empresa depende en gran parte del entorno en el que los trabajadores desempeñen su labor, si estos no son los mejores, conlleva a que se presenten dificultades en el ambiente de trabajo y por consiguiente se vean afectadas las metas que dicha entidad pretenda alcanzar, puesto que todo esto influye en el rendimiento de los empleados.

Es por esto que estaremos implementando esta metodología directamente en el hotel zuana, donde nos basaremos en la rotación del personal.

Hotel Zuana actualmente maneja una nómina de 400 empleados de planta y 140 extras fijos que hacen parte de la bolsa de empleo durante todo el año, pero adicional a este personal el hotel recluta un número significativo para las temporadas altas y eventualidades.

De acuerdo al análisis a realizar se tendrá en cuenta la temporada alta del mes de julio del año 2020 y el mes de julio del presente año, ya que en estos meses de cada año se presentó un cambio representativo para la empresa en cuanto al número de empleados que la empresa contaba, uno de los motivos principales fue enfrentarse a la pandemia del covid 19 el cual por motivos de fuerza mayor para el año 2020 en el mes de julio no contaba con todo su personal completo, debido a que tuvo la necesidad de cancelar todos los contratos de los trabajadores que estaban por medio de la bolsa de empleo, ahora bien para el año actual el turismo ha vivido una temporada inesperada, contando con más del 90% de ocupación en los hoteles es por ello que para el mes de julio del 2021 el hotel volvió a retomar muchos de los contratos cancelados del año 2020 y más de los que tenían establecidos para brindar a sus huéspedes una excelente estadía y experiencia única.

ANÁLISIS

Para esta análisis e investigación nos enfocaremos directamente a las dos variables de la rotación de empleados, las cuales tienen como objetivo principal identificar el número

promedio de los empleados que tiene la empresa y el número de empleados retirados del hotel.

El análisis realizado a la rotación del personal en el hotel Zuana se hizo tomando en consideración el personal activo en la temporada de julio del año 2021 y como dato comparativo se tomó en cuenta el personal de julio del 2020. Tomando como referencia principalmente la variable de rotación de personal.

Año 2020

El número total de colaboradores del hotel Zuana fue de 400 en este periodo no ingreso personal extra fijo, ni extras por motivos de disminución de reservas debido a la pandemia del COVID - 19, por ende, la empresa solo realizó sus labores con el personal de planta para el mes de julio.

Año 2021

En el año 2021 el personal ingresado a la empresa para principios de año fue de 140 que es el mismo número de empleados que se tenía como extra fijos que se les termino su contrato para el año 2020 por medio de la bolsa de empleo, además de estos en el mes de julio ingresaron 50 empleados de apoyo para esta temporada.

Basándonos en los años mencionados anteriormente, relacionamos el número de trabajadores que a pesar de la pandemia del covid 19 se les realizó contrato de trabajo a principios del año 2021 para temporada de enero, en comparación con el número de trabajadores que se les realizó contrataciones en el año 2021.

Año	Trabajadores de planta	Empleados extra fijos bolsa de empleo	Empleados por temporada julio	Total
2020	400	0	0	400
2021	400	140	50	590



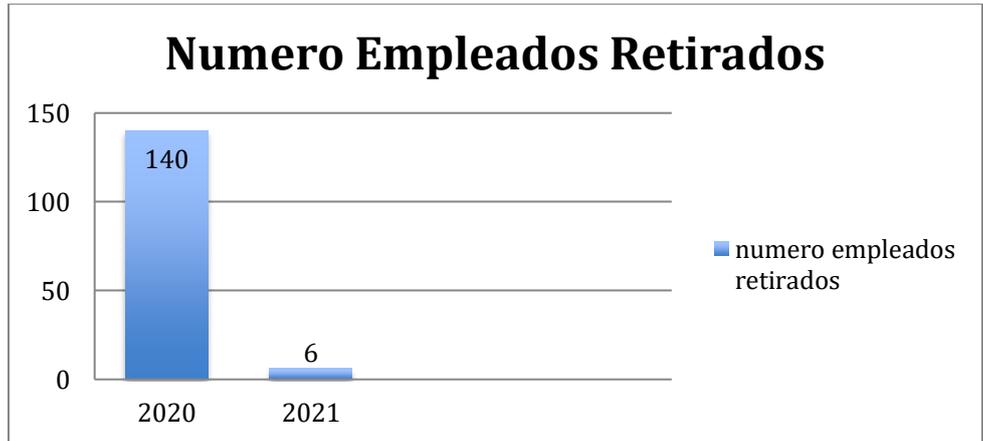
Fuente. Elaboración propia

Además de esto veremos también la variable del total de trabajadores retirados de la empresa, iniciando por el año 2020. El hotel tuvo una baja de empleados de 140 que tenían contrato con la empresa por medio de su bolsa de empleo, el motivo principal de retiro de los empleados fue por la finalización de su contrato debido a cierre de los hoteles por covid 19, estos empleados no fueron reemplazados y el hotel no realizó ningún tipo de proceso de reclutamiento para llenar esas vacantes, sino que se mantuvo con su nomina de empleados durante este tiempo de pandemia.

Empleados retirados 2020	Motivos de retiros
140	Cierre del hotel por covid 19

A diferencia de este año 2021 el hotel durante estos meses solo ha tenido una baja de 6 empleados que se ven reflejados y estas fueron algunas de las causales de salida de la empresa.

Empleados retirados 2021	Motivos de retiros
2	Terminación de contrato
2	Falta de compensaciones justas
1	Horarios no flexibles
1	Mejor oferta laboral en otra empresa



Fuente. Elaboración propia

RESULTADOS

Para analizar el resultado e identificar el índice de rotación de empleados debemos tener en cuenta una fórmula que se basa en el número actual de empleados que renunciaron entre el número promedio de empleados durante el mismo periodo específico por (x) 100, entonces realizaremos un análisis de los dos años para el mismo periodo.

Iniciando con el año 2020 tenemos un número total de empleados retirados de (140) y un número promedio de empleados de la empresa de 400.

140/400 x 100 = 35% de rotación de empleados para el año 2020

Continuando con el año 2021 tenemos que el número total de empleados retirados de la empresa es de 6 y el número de empleados promedio de la empresa es de 400

6 / 400 x 100 = 1,5% de rotación de empleados para el año 2021.

Año	Índice de rotación %
2020	35%
2021	1,5 %

ARGUMENTACIÓN.

Dando respuesta a la pregunta de investigación, ¿ cuál fue el índice de rotación del personal del hotel Zuana en el periodo del mes de julio frente al covid 19 entre el año 2020 y 2021?, podemos afirmar que la rotación del personal en los años anteriormente mencionados fue bastante significativo, esto se debió a que la pandemia golpeo y afecto sobre todo a este sector, más precisamente en el mes de julio de 2020 que es en donde el sector hotelero se prepara para recibir una temporada alta y en donde esta vez no se dio por el aislamiento preventivo que se presentó debido a la pandemia y en donde se siguieron las recomendaciones que el gobierno emitió, dando como resultado el cierre de todos aquellos establecimientos que viven de la prestación de servicio y enfocándonos en el hotel podemos observar que presento un porcentaje de índice de rotación del 35%, ya que se vieron afectados aquellos colaboradores que trabajaban para esta organización por medio de la bolsa de empleo. Ahora bien, a principios del año 2021 el hotel Zuana se vio en la necesidad de reintegrar a aquellos colaboradores que para el año 2020 se les había dado por finalizado su contrato con la bolsa de empleo, esto debido a que gracias al gobierno y a las medidas de bioseguridad que se recomendaron, se dio pie para abrir la ciudad y por ende los establecimientos hoteleros, dando paso a la llegada de turistas nacionales y extranjeros, por lo que el hotel Zuana ha mantenido la contratación de sus colaboradores tanto de planta como los de la bolsa de empleo, y obteniendo como resultado para el periodo del mes de julio del 2021 un índice de rotación del personal de 1,5%.

Con estos resultados se obtiene que durante el año 2020 y el año 2021 hubo una diferencia del 33,5 % de la rotación de empleados.

CONCLUSION

Para concluir la rotación del personal va de la mano con la satisfacción laboral y está a su vez con la motivación, el buen funcionamiento de toda empresa depende de gran parte del entorno en el que los trabajadores desempeñen su labor; pero también lo debemos comprender como un efecto de fenómenos producidos tanto al interior como al exterior de la organización y no como una causa, estos fenómenos influyen en el comportamiento de las personas. Por lo tanto, el índice de rotación del personal debe ser parte de cada una de las medidas ejecutorias que la empresa debe implementar y siempre tener en cuenta en cada proceso tanto interno como externo de la compañía.

REFERENCIAS

Kelly S.(2019). estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación del personal..*core*,32(23). *Recuperado de* <https://core.ac.uk/download/pdf/286064376.pdf>

Hotel Zuana Beach Resort.(s.f).wed site interno.<https://sites.google.com/view/hotel-zuana/>

Hotel Zuana Beach Resort.(s.f). www.zuana.com

Duque Oliva ,E.(2014). *Retos de la gestión de recursos humanos*. Especial en recursos humanos