

Licenciatura en Psicología Organizacional

“Factores que han causado la rotación de personal en la consultora integral para el desarrollo empresarial (CIDESA)”

Tejada, María José

Asunción – Paraguay

2016

INDICE

Hoja de Evaluación	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
INDICE.....	v
RESUMEN.....	viii
PRESENTACIÓN.....	ix
CAPITULO I.....	12
PRESENTACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Planteamiento y formulación del problema.....	13
1.2 Antecedentes.....	14
1.2.1 Antecedentes de la empresa.....	15
1.2.1.1 La Misión de CIDESA.....	15
1.2.1.2 La Visión de CIDESA.....	15
1.2.1.3 La Filosofía de CIDESA	15
1.2.2 Estructura Organizacional de la empresa CIDESA (Organigrama).....	16
1.2.3 Condiciones de trabajo del personal de la empresa CIDESA.....	16
1.2.4 Análisis demográfico del personal.....	18
TABLA 1. Colaboradores de CIDESA hasta Abril del año 2.016.....	18
1.3 Pregunta Principal	19
1.4 Preguntas guía	19
1.5 Objetivos.....	19
1.5.1 Objetivo General.....	19
1.5.2 Objetivos Específicos.....	19
1.6 Justificación	20
CAPITULO II.....	22
MARCO TEORICO.....	22
2.1 El personal en las empresas.....	23
2.2 El reclutamiento, selección y contratación	23
2.2.1 Reclutamiento	23
2.2.2 Selección.....	24
2.3 La rotación de personal	24
2.3.1 Factores determinantes de la rotación de personal.....	25
2.3.1.1 Factores empresariales relevantes que provocan la rotación voluntaria.....	28
2.3.1.2 Inadecuada política salarial impuesta.....	29
2.3.1.3 Características incorrectas de la supervisión	29
2.3.1.4 Falta de oportunidad para desarrollarse dentro de la empresa	30
2.3.1.5 Condiciones físicas inadecuadas del lugar de trabajo.....	30
2.3.1.6 Falta de capacitación para el trabajo	30
2.3.1.7 Insuficiencia del equipo y herramientas de trabajo.....	31
2.3.1.8 Decaimiento de interés por el tipo de trabajo	31
2.3.2 Tipos de rotación de personal.....	31
2.3.2.1 Rotación interna.....	32

2.3.2.2 Rotación externa	33
2.3.3 Costos de la rotación de personal	34
2.3.3.1 Entre los costos primarios de rotación de personal, están:.....	36
2.3.3.2 Entre los costos secundarios de la rotación de personal, están:	37
CAPITULO III.....	40
DISEÑO METODOLOGICO.....	40
3.1 Tipo de investigación.....	41
3.2 Participantes.....	41
3.3 Delimitación temporal.....	41
3.4 Procedimientos para la recolección de datos	42
3.5 Definición y Operacionalización de variables.....	43
3.6 Plan de análisis.....	43
3.7 Implicaciones Éticas.....	44
3.7.1 Anonimato y confidencialidad.....	44
CAPITULO IV	45
PRESENTACION DE RESULTADOS	45
4.1 Características sociodemográficas	46
4.2 Dimensiones de Desvinculación.....	50
4.2.1 Dimensiones de Desvinculación por causas Laborales.	52
4.2.2 Dimensiones de Desvinculación por causas Personales.	55
CAPITULO V	58
CONCLUSIÓN.....	58
5.1 Conclusiones.....	59
5.2 Recomendaciones	62
5.2.1 Capacitaciones.....	62
5.2.2 Posibilidades de desarrollo	62
5.2.3 Sistema de promociones.....	62
5.2.4 Desarrollo profesional	63
5.2.5 Reconocimiento a la labor desempeñada.....	64
5.2.6 Premios.....	64
5.2.7 Motivación a los empleados.....	64
5.2.8 La seguridad en el empleo, los despidos.....	65
5.2.9 La estabilidad del trabajador en la empresa	65
5.2.10 Los empleados deben esforzarse en su empleo	65
5.2.11 El horario de trabajo establecido	66
5.2.12 Política de puertas abiertas.....	66
5.2.13 Remuneración	66
5.2.14 Tiempo de almuerzo.....	67
Bibliografía.....	68
ANEXO	69
Encuesta de Salida.....	70

RESUMEN

En la presente investigación se determinaron los factores que originan la rotación de personal en la Consultora Integral para el Desarrollo Empresarial (CIDESA). Se identificaron los diferentes motivos por los cuales se puede generar la rotación en una organización y en especial se determinaron dos factores fundamentales que afectan a CIDESA, los que se relacionan directamente con la empresa y los que tienen que ver con factores personales. Se dio a conocer además la importancia de una buena selección del personal al momento de contratar ya que las personas jóvenes y sin muchos compromisos son más propensas a no generar un vínculo organizacional dando como resultado una baja al poco tiempo de ingresar a la empresa.

Los principales resultados fueron que, las personas han decidido desvincularse en su mayoría por causas personales antes que laborales, ya que buscan crecer profesionalmente buscando nuevas oportunidades, se concluyó que, si bien el factor económico es muy importante, la satisfacción personal es lo que prima.