



Title: Plan estratégico para disminuir los altos índices de rotación de personal

Authors: ROBLES-ARIAS, Isela Margarita, HERNÁNDEZ-ENRÍQUEZ, Héctor Arnulfo y VALDEZ-GUERRERO, Raquel

Editorial label ECORFAN: 607-8695

BCIERMMI Control Number: 2020-04

BCIERMMI Classification (2020): 211020-0004

Pages: 37

RNA: 03-2010-032610115700-14

ECORFAN-México, S.C.
143 – 50 Itzopan Street
La Florida, Ecatepec Municipality
Mexico State, 55120 Zipcode
Phone: +52 1 55 6159 2296
Skype: ecorfan-mexico.s.c.
E-mail: contacto@ecorfan.org
Facebook: ECORFAN-México S. C.
Twitter: @EcorfanC

www.ecorfan.org

Holdings

Mexico	Colombia	Guatemala
Bolivia	Cameroon	Democratic
Spain	El Salvador	Republic
Ecuador	Taiwan	of Congo
Peru	Paraguay	Nicaragua

Introduccion

→ Sam's Club es una cadena estadounidense de tiendas de venta al mayoreo que opera mediante clientes miembros de su club de precios. Tiene presencia en diversos países, tales como Estados Unidos, México, Canadá, Brasil y China; operando con 612 tiendas.

→ Sam's Club es una tienda de autoservicio en forma de club y de almacén con ventas del mayoreo y medio mayoreo mediante sistemas de membresía.

→ Éste formato de tienda está enfocado a familias de alto volumen de consumo y a clientes institucionales (hospitales, hoteles, restaurantes y pequeños comerciantes). Sam's Club tiene presencia en los 32 Estados de la República Mexicana. Sam's Club normalmente está presente en ciudades de más de 100,000 habitantes

→ Fue en noviembre del 2009 Sam's Club sucursal La Paz denominada Cola de ballena abrió sus puertas

INTRODUCCIÓN

Modelos de Planeación
Estratégica

Representan una alternativa
solución

Cuando una persona sale
de la organización...

Es necesario cubrir el puesto
vacante

Por esta razón la rotación de
personal perjudica la eficiencia
de la organización

Y puede indicar que el capital
humano se va de la
organización por otros factores.



MODELO DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA



Índice de Rotación de Personal del:

79%

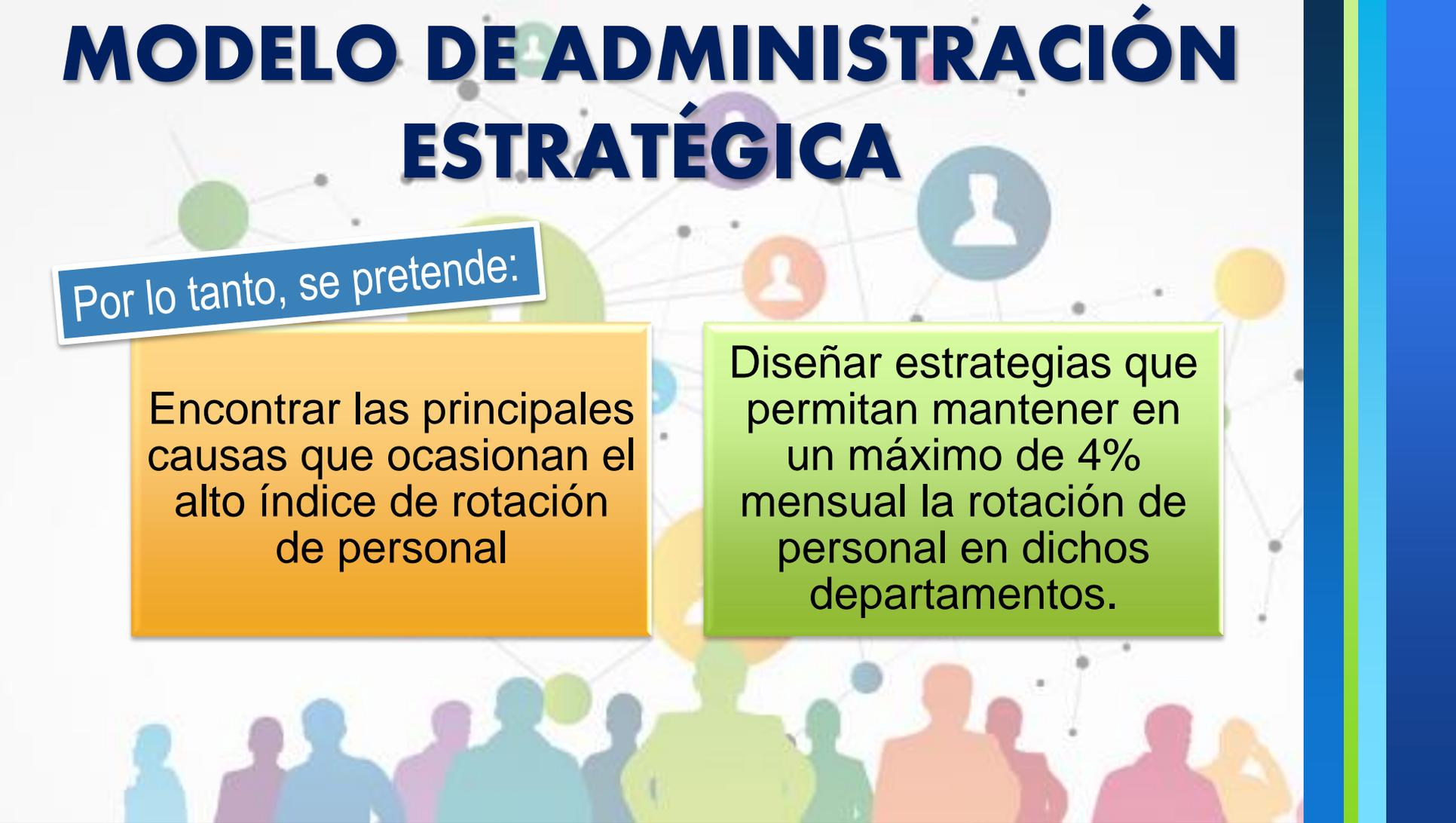
En los departamentos:

Abarrotes

Cajas

Protección

MODELO DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA



Por lo tanto, se pretende:

Encontrar las principales causas que ocasionan el alto índice de rotación de personal

Diseñar estrategias que permitan mantener en un máximo de 4% mensual la rotación de personal en dichos departamentos.

Objetivos

→ General:

→ Diseñar un plan estratégico mediante el modelo básico de administración estratégica de Thomas L. Wheelen y J. David Hunger, para disminuir la rotación del personal en la empresa Sam's Club .

→ Específicos:

1. Realizar un diagnóstico de la empresa.
2. Encontrar la causa raíz del problema.
3. Diseñar e integrar un plan estratégico de la empresa

MODELO DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Thomas L. Wheelen y
J. David Hunger

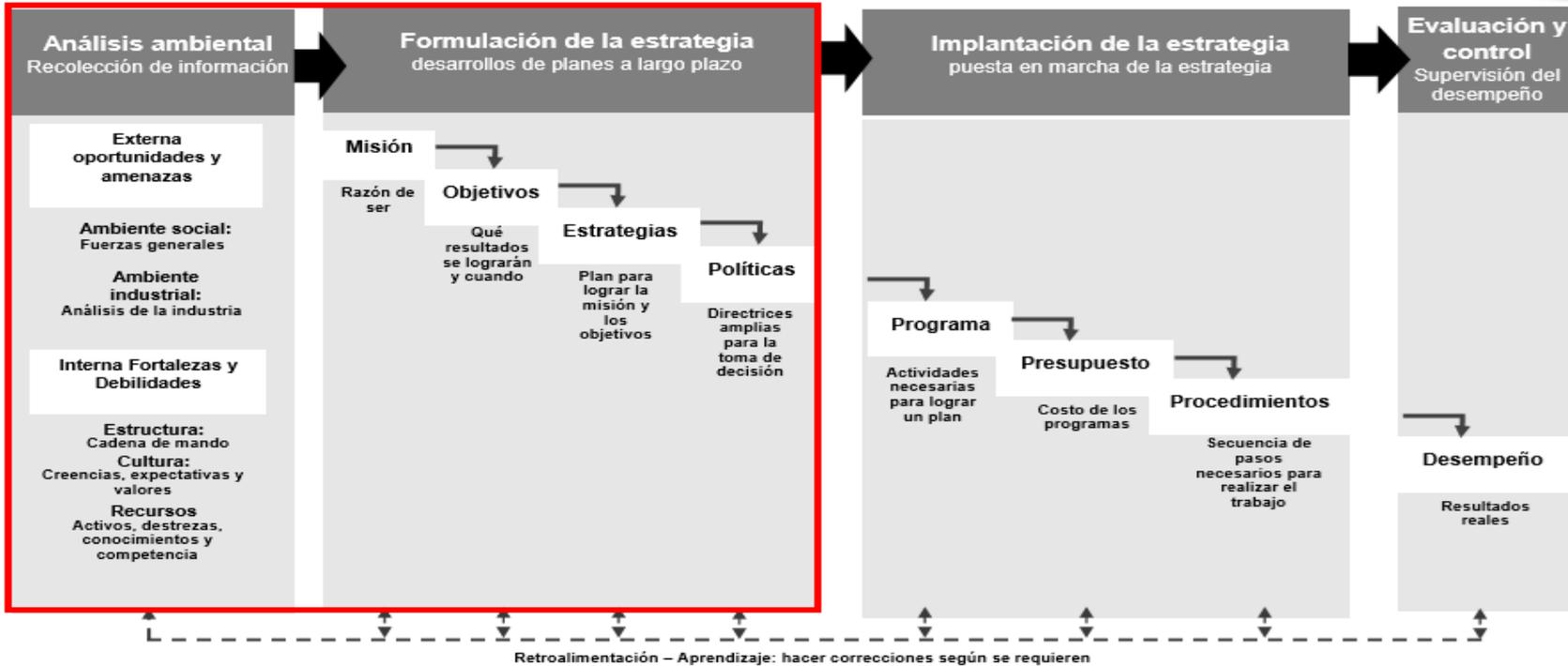


Ilustración 21 Modelo básico de planeación estratégica [Esquema]. Recuperado de Wheelen, y David Hunger. (2007) Administración estratégica y política de negocios, México, PEARSON EDUCACIÓN

* Tipo de Investigación

Descriptiva

Ambiente Interno



- Investigación Documental e investigación de campo.
1. Información Histórica registros Encuesta de salida
 2. Entrevista con los jefes de los departamentos de Abarrotes, Cajas y Protección
 3. Encuesta para medir el Clima Laboral

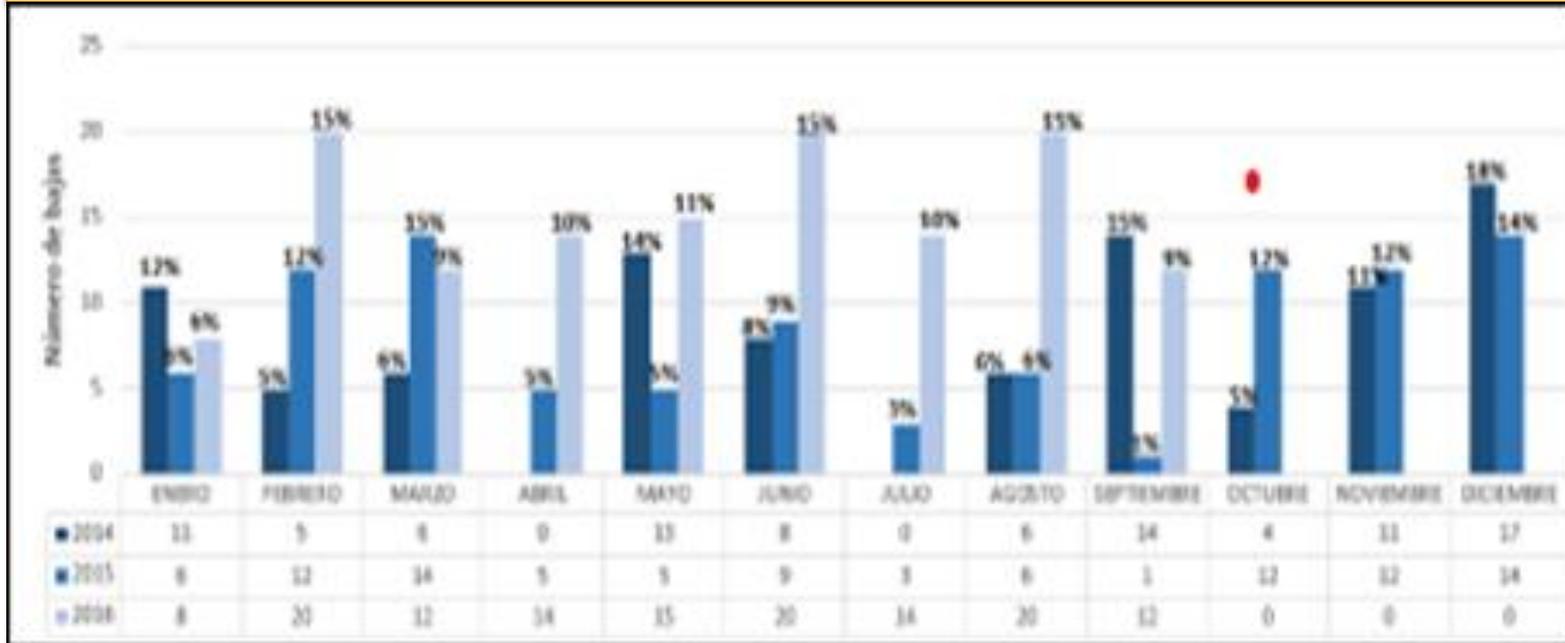
Ambiente Externo



- Encuesta a las principales empresas competidoras

INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

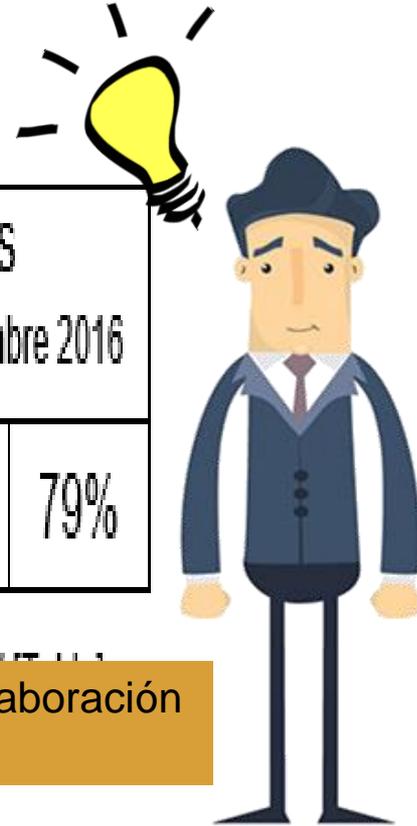
En la investigación documental se examinó todo el registro histórico de la rotación de personal que ha tenido la empresa Sam's Club en los últimos 3 años, es decir; la información correspondiente a los años 2016 al 2018.



INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

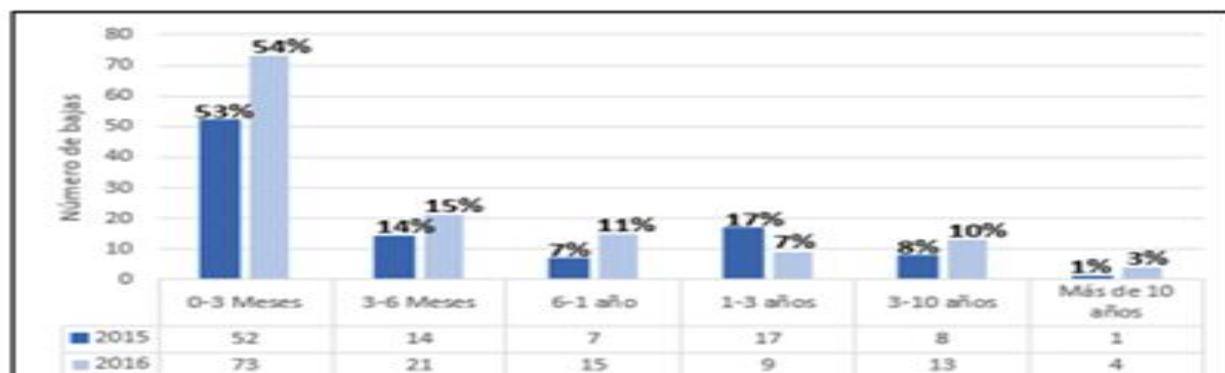
Comparación de rotación de personal permitida vs real

Plantilla laboral autorizada año 2016		Índice de terminación laboral permitido anual		Datos reales Periodo Enero- Septiembre 2016	
170 Colaboradores	100%	56 bajas	41.8%	135 bajas	79%

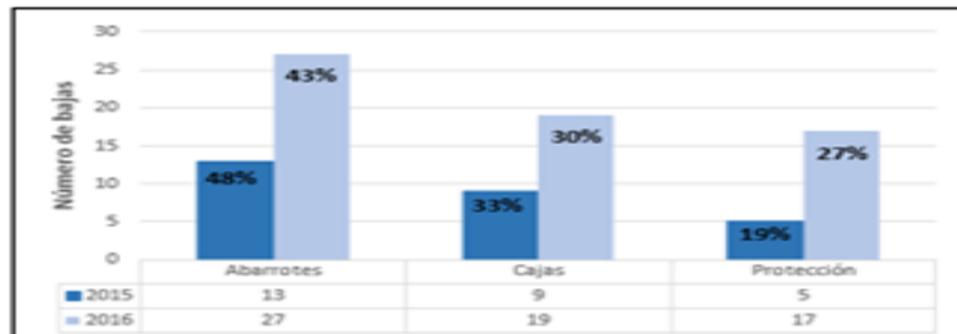


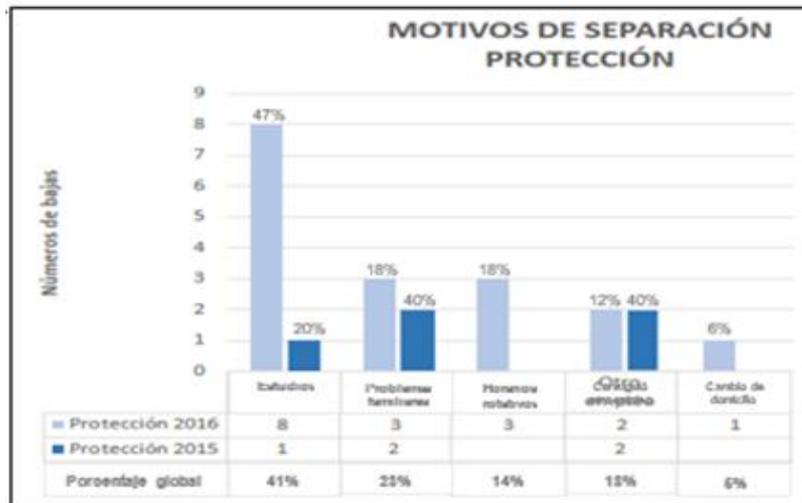
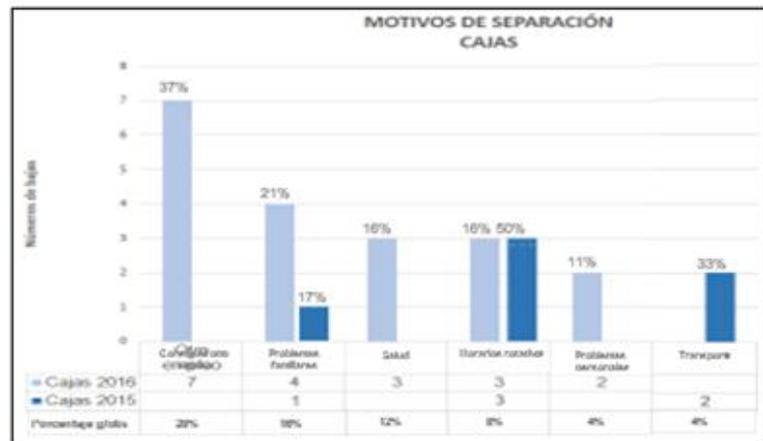
Tab.1 Comparación de rotación de personal permitida vs real. Elaboración propia recuperado de base de datos históricos de Sam's Club.

Permanencia del empleado.



Departamentos con mayor rotación de personal.





HALLAZGOS EN LA ENCUESTA DE SALIDA

PROTECCIÓN	CAJAS	ABARROTÉS
<ol style="list-style-type: none">1. Continuar sus estudios.2. Problemas familiares.3. Consiguieron otro empleo mejor remunerado.4. Cambio de domicilio	<ol style="list-style-type: none">1. Consiguieron otro empleo mejor remunerado.2. Horarios rotativos.3. Problemas familiares.4. Problemas de salud5. Problemas personales y de transporte.	<ol style="list-style-type: none">1. Por problemas familiares (enfermedad o fallecimiento de algún familiar) y2. Por qué consiguieron otro empleo con una mayor retribución económica

DISEÑO DE INSTRUMENTOS

Entrevistas a
jefes de
departamentos.

estructurada

10 items

Abarrotes, cajas, protección.

Encuesta de
clima laboral.

Escala likert

2 secciones. Inicio con datos
sociodemograficos

7 dimensiones, 26 items

Se aplico censo a todos los 155
colaboradores de esos departamentos

Hallazgos en la encuesta a jefes

1. Los tres departamentos tienen incompleta la plantilla de colaboradores.
2. Sobrecarga de actividades para cubrir las necesidades y el servicio de los clientes (socios)
3. Señalan que los colaboradores de mayor antigüedad bajan su nivel de rendimiento conforme al tiempo..
4. Salarios bajos
5. Los colaboradores nuevos muestran mayor disponibilidad, mejor actitud.
6. Los motivos más recurrentes para las renunciaciones han sido:
Sobrecargas de trabajo
 - Salarios bajos
 - Horarios de trabajo.
 - Las señales de que quieren renunciar son: faltas injustificadas bajan el nivel de rendimiento.
7. Consideran tener un estilo de liderazgo situacional, pues depende del colaborador y de la circunstancia

Hallazgos en la encuesta al Clima Laboral

Clasificación de las dimensiones según su necesidad de atención

Dimensiones que requieren atención inmediata 0% - 44%	
Remuneración	44%
Movimiento del personal	40%
Motivación	38.28%
Dimensiones que pueden ser fortalecidas 45% - 70%	
Ambiente	60.8%
Liderazgo	46%
Dimensiones que pueden permanecer igual 71% - 100%	
Identidad	80%
Compañerismo	72%

MATRIZ IFAS

Matriz IFAS

La matriz IFAS resume el análisis de los factores internos en las categorías de fortalezas y debilidades

Factores Internos	Valor	Calificación	Calificación ponderada	Comentarios
FORTALEZAS				
F1 Buen ambiente laboral	0.09	4.0	0.36	Aunque existe falta de compañerismo entre áreas. Les gusta formar parte de la empresa. El 69% de los trabajadores consideran sus áreas de trabajo seguras. Buen compañerismo entre personal de la misma área. El 54% de los colaboradores ha tenido oportunidades de crecimiento. Los colaboradores están satisfechos . Conocen sus percepciones y deducciones. La proximidad de sus colaboradores viven cerca
F2 Buen lugar para trabajar	0.07	3.0	0.21	
F3 Áreas de trabajo seguras	0.03	2.0	0.06	
F4 Existe compañerismo	0.05	4.0	0.20	
F5 Oportunidades de crecimiento	0.09	3.0	0.27	
F6 Brindan una buena inducción	0.02	5.0	0.10	
F7 Los colaboradores conocen la forma de pago	0.02	1.0	0.02	
F8 Ubicación estratégica	0.02	4.0	0.08	
DEBILIDADES				
D1 Salarios bajos	0.10	2.0	0.20	No están acorde a las funciones que desempeñan. No cuentan con servicio de transporte para horario vespertino. Entorpece la eficiencia de las actividades. La forma en cómo se dirigen a ellos ocasiona descontento. Ocasiona una mayor carga de trabajo. No sienten que valoran su trabajo.
D2 Inconformidad en el horario de trabajo	0.08	3.0	0.24	
D3 Falta y obsolescencia de herramientas de trabajo	0.10	2.0	0.20	
D4 Falta de tacto hacia los colaboradores por parte de los subgerentes	0.05	1.0	0.05	
D5 Plantilla incompleta de colaboradores	0.10	1.0	0.10	
D6 Falta de reconocimiento a colaboradores	0.10	2.0	0.20	

ANÁLISIS AMBIENTE EXTERNO

Tipo de investigación

Investigación de campo, en la cual se aplicaron entrevistas a las principales empresas que representan una elevada competencia para Sam's Club estas son: City club, Walmart, Chedraui, Ley, Soriana, Bodega Aurrera y Mega.

Diseño del instrumento

La herramienta utilizada para recabar la información entre los trabajadores de las empresas fue la entrevista. Esta se conformó por diez ítems.

Aplicación del instrumento

Para la aplicación de la entrevista se realizó de manera censal.

Día 1 – Día 2: Empresa Walmart, City Club y Ley las garzas.

Día 3 – Día 4: Empresa MEGA y Chedraui Colima.

Día 5 – Día 6: Empresa Soriana y Bodega Aurrera.

ANÁLISIS AMBIENTE EXTERNO

Procesamiento de la información

City Club

Esta empresa ofrece a sus empleados:

Servicio de transporte.

Horario vespertino.

Pago de un mes de aguinaldo.

Incapacidad por maternidad a los padres de familia.

Oportunidades reales de crecimiento.

Bonos de productividad.

Las cajas tienen tapetes anti-fatigas.

ANÁLISIS AMBIENTE EXTERNO

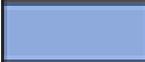
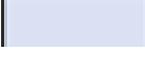
Procesamiento de la información

Comparación de salarios

Salario quincenal	Sam's Club	Walmart	Chedraui	Ley	Soriana	Bodega Aurrera	Mega comercial mexicana	City Club
Surtido de abarrotos	\$2300	\$2150	\$1900	\$1,700	\$1850	\$2110	\$2300	\$2,196
Cajeros (a)	\$2500	\$2,250	\$2200	\$1,785	\$1960	\$2480	\$1800	\$2,444
Protección	\$2500	\$2200	\$1500	\$1,725	\$2,072	\$2500	\$2300	\$2,444

Tabla 8 Elaboración propia (2016), Comparación de salarios [Tabla]



Representación de los colores	
	City Club
	Competencia fuerte
	Competencia media
	Competencia baja

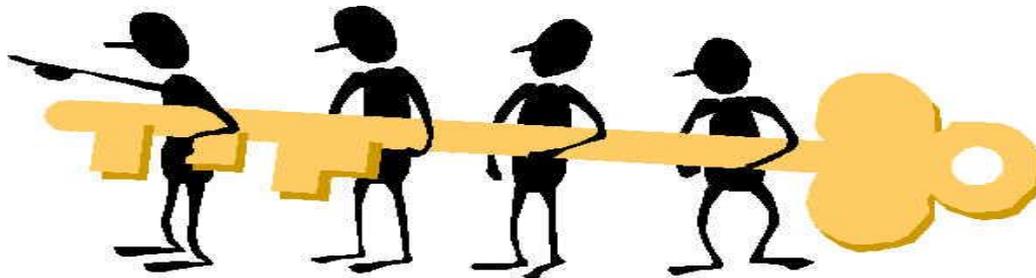
ANÁLISIS AMBIENTE EXTERNO

Procesamiento de la información

Comparación de clima laboral

Ambiente de trabajo	Sam's Club	Walmart	Chedraui	Ley	Soriana	Bodega Aurrera	Mega comercial mexicana	City Club
Bueno	x		x			x		x
Regular		x		x	x		x	
Malo								

Tabla 9 Elaboración propia (2018), Comparación de clima laboral [Tabla]



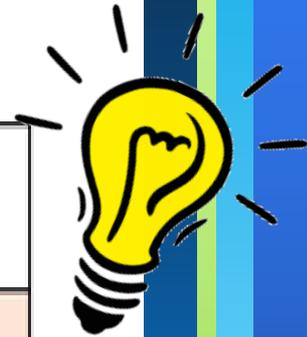
Representación de los colores	
	City Club
	Competencia fuerte
	Competencia media
	Competencia baja

ANÁLISIS AMBIENTE EXTERNO

Procesamiento de la información

Comparación de prestaciones superiores de ley

Prestaciones	Sam's Club	Walmart	Chedraui	Ley	Soriana	Bodega Aurrera	Mega comercial mexicana	City Club
Caja de ahorro	x	x	x	x	X	x	x	x
Vales de despensa	x	x	x	x	X	x	x	x
Préstamos por parte de la empresa	x	x	x		X	x	x	x
Aguinaldo								
15 días				x	X			x
20 días								x



MATRIZ INDUSTRIAL



En la matriz industrial resume los factores de éxito clave de una empresa en específico. Esta asigna un valor a cada factor con base en la importancia de ese factor para lograr el éxito en la industria, esta también especifica con qué nivel de eficacia responden los diversos competidores a cada factor.

MATRIZ INDUSTRIAL

Factores de éxito clave	Valor	Sam's Club	Calificación ponderada	Wal-Mart	Calificación ponderada	Che-draui	Calificación ponderada	Ley	Calificación ponderada	Soriana	Calificación ponderada	Bodega Aurrera	Calificación ponderada	Mega comercial mexicana	Calificación ponderada
Salarios	0.20	5.0	1.0	3.0	0.60	3.0	0.60	2.0	0.40	2.0	0.40	4.0	0.80	2.0	0.40
Salario acorde a la carga de trabajo	0.20														
Prestaciones	0.20	5.0	1.0	3.5	0.70	3.0	0.60	2.5	0.50	1.5	0.30	4.0	0.80	3.0	0.60
Superiores de ley	0.20														
Horarios	0.14	4.0	0.56	3.0	0.42	3.0	0.42	3.0	0.42	1.5	0.21	3.0	0.42	2.0	0.28
Rotativos	0.03														
Jornada corrida	0.08														
Horario quebrado	0.03														
Ambiente de trabajo	0.20	4.0	0.80	1.0	0.20	5.0	1.0	2.0	0.40	3.0	0.60	3.5	0.70	3.0	0.60
Trabajo en equipo	0.10														
Relaciones interpersonales	0.10														
Reconocimiento del trabajo	0.08	4.0	0.32	3.0	0.24	4.0	0.32	1.0	0.08	2.5	0.20	3.5	0.28	2.5	0.20
Económico	0.04														
Moral	0.04														
Oportunidades de crecimiento en la empresa	0.04	5.0	0.20	4.0	0.16	3.5	0.14	1.5	0.06	4.0	0.16	4.0	0.16	3.0	0.12
Asenso de puestos	0.02														
Capacitaciones	0.02														
Seguridad e Higiene	0.04	5.0	0.20	4.0	0.16	5.0	0.20	3.0	0.12	3.0	0.12	4.0	0.16	3.0	0.12
Herramientas de trabajo	0.02														
Señalamientos de seguridad	0.02														
Liderazgo	0.10	4.0	0.40	1.0	0.10	4.0	0.40	1.0	0.10	2.5	0.25	4.0	0.40	1.0	0.10
Buen trato	0.05														
Exigencia justa	0.05														
TOTAL:	1.00		4.48		2.58		3.68		2.08		2.24		3.72		2.50

MATRIZ EFAS

Esta matriz resume el análisis de los factores externos en las categorías generales de oportunidades y amenazas, así como de analizar que tan bien responde la administración de la empresa City Club a estos factores específicos en vista de su importancia para la misma.

Factores externos	Valor	Calificación	Calificación ponderada	Comentarios
OPORTUNIDADES				
O1 Mejorar el proceso de dotación de personal	0.10	5.0	0.50	Obsolescencia en el reclutamiento y selección.
O2 Utilizar los resultados de las evaluaciones de desempeño	0.06	3.0	0.18	Para establecer premios, sanciones y mejoras.
O3 Capacitación a jefes inmediatos y subgerentes de cómo tratar a sus colaboradores	0.10	4.0	0.40	Sensibilizar a los jefes para que sean más empáticos.
O4 Fomentar actividades recreativas con los colaboradores	0.09	4.0	0.36	Para fomentar el sentido de pertenencia.
O5 Programar y dar seguimiento a juntas semanales 3 generaciones	0.04	2.0	0.08	Para retomar información importante acerca de la retención del personal.
O6 Implementar el reconocimiento social al trabajo bien hecho	0.08	4.0	0.32	Para motivar a los colaboradores sobre sus resultados.
O7 Programar las capacitaciones para colaboradores considerando días con menos afluencia de clientes	0.03	2.0	0.06	Para evitar retrasos en sus actividades.
O8 Fomentar el uso de universidad soriana para el crecimiento del personal	0.02	1.0	0.02	Para que los colaboradores sientan el apoyo e interés por parte de la empresa.
O9 Crear una cuponera de premios para el empleado del mes	0.02	4.0	0.08	Premiar de manera más atractiva al personal.
AMENAZAS				
A1 La competencia maneja salarios más altos	0.10	5.0	0.50	Como lo son Sam's Club, Bodega Aurrera y Wal-Mart.
A2 La competencia ofrece un número mayor de prestaciones extra legales	0.02	4.0	0.08	Como Sam's Club, Chedraui y Wal-Mart.
A3 Empresas del mismo giro comercial otorgan transporte a empleados de horario vespertino.	0.10	5.0	0.50	Sam's Club y Ley manejan esta prestación.
A4 La competencia cuenta con mejores herramientas de trabajo	0.08	4.0	0.32	Como navaja retráctil, tapete anti fatiga y radios en buenas condiciones
A5 La competencia no emplea mayor carga de trabajo a sus colaboradores	0.04	2.0	0.08	Respetan sus horarios de salida no les piden que se queden más tiempo

MATRIZ EFAS



MATRIZ DEL RESUMEN DEL ANÁLISIS DE FACTORES ESTRATÉGICOS SFAS

Factores estratégicos	Valor	Calificación	Calificación ponderada	Duración			Comentarios
				Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo	
F1 Buen ambiente laboral	0.07	3.0	0.21			X	Aunque existe falta de compañerismo entre áreas
F5 Oportunidades de crecimiento	0.09	3.5	0.31			X	El 54% de los colaboradores ha tenido oportunidades de crecimiento.
D1 Salarios bajos	0.09	2.0	0.18			X	No están acorde a las funciones que desempeñan.
D2 Inconformidad en el horario de trabajo	0.06	2.0	0.12	X			No cuentan con servicio de transporte para horario vespertino.
O1 Mejorar el proceso de dotación de personal	0.09	4.0	0.32	X			Obsolescencia en el reclutamiento y selección
O3 Capacitación a jefes inmediatos y subgerentes de cómo tratar a sus colaboradores	0.08	3.0	0.24	X			Sensibilizar a los jefes para que sean más empáticos
O4 Fomentar actividades recreativas con los colaboradores	0.08	4.0	0.32	X			Para fomentar el sentido de pertenencia
O6 Implementar el reconocimiento social al trabajo bien hecho	0.09	4.0	0.36	X			Para motivar a los colaboradores sobre sus resultados
A1 La competencia maneja salarios más altos	0.07	5.0	0.35		X		Como lo son Sam's Club, Bodega Aurrera y Wal-Mart.

MATRIZ DEL RESUMEN DEL ANÁLISIS DE FACTORES ESTRATÉGICOS SFAS

A3 Empresas del mismo giro comercial otorgan transporte a empleados de horario vespertino	0.10	3.0	0.30		X		Sam's Club y Ley manejan esta prestación.
A4 La competencia cuenta con mejores herramientas de trabajo	0.08	5.0	0.40	X			Como navaja retráctil, tapete anti fatiga y radios en buenas condiciones
A7 Empresas del mismo ramo brindan a sus colaboradores un día de descanso extras por productividad	0.10	4.0	0.40	X			Como Bodega Aurrera, Sam's Club y Wal-Mart
Clasificaciones totales	<u>1.00</u>		<u>3.51</u>				

Tabla 13 Wheelen, y David Hunger. (2007) Matriz SFAS [Tabla]

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

DISEÑO DE ESTRATEGIAS

1. Analizar y evaluar los tipos de salarios que se pagan en el sector comercial a los cajeros y surtidores de abarrotes con la finalidad de lograr un posible incremento.
2. Implementar herramientas de trabajo que mejoren las actividades desarrolladas por el colaborador.
3. Establecer rutas de transporte para colaboradores de horario vespertino.
4. Mejorar los aspectos más relevantes del proceso de dotación de personal para eficientar la contratación.
5. Emplear mayores oportunidades de crecimiento a los colaboradores.
6. Fomentar el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la empresa.
7. Reconocer el trabajo de los colaboradores que desempeñan con mayor eficiencia en sus actividades

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Propuesta de plan estratégico para disminuir el índice de rotación de personal en á en el área operativa.

Estrategia	Acción estratégica	Plazo	Lugar	Recursos	Responsable	Meta	Indicador	Valor		
								6 meses	1 año	más de 1 año
1. Analizar y evaluar los tipos de salarios que se pagan en el sector comercial a los cajeros y surtidores de abarrotes con la finalidad de lograr un posible incremento.	a) Realizar un tabulador de sueldos y salarios considerando los de empresas competidoras del mismo ramo. b) Realizar una valuación de puesto para comprobar si las funciones que se realizan son equitativas al sueldo percibido.	Enero 2017 a Enero 2018	Instalaciones de la empresa	<ul style="list-style-type: none">- Entrevista para conocer los sueldos de la competencia- Análisis de puesto- Recibos de nomina	Subgerente de Capital Humano Encargada de Nomina	Aumentar un porcentaje justo en el salario de los colaboradores	Numero de colaboradores que se les incremento el sueldo / total de colaboradores que se les debe de incrementar el sueldo	20%	50%	100%

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Estrategia	Acción estratégica	Plazo	Lugar	Recursos	Responsable	Meta	Indicador	Valor		
								6 meses	1 año	más de 1 año
2. Implementar herramientas de trabajo que mejoren las actividades desarrolladas por el colaborador	a) Colocar en línea de cajas tapetes anti fatiga que permitan reducir el cansancio del personal de esa área.	Enero 2017 a Enero 2018	Instalaciones de la empresa	Recursos financieros para la adquisición de equipo	Subgerente de Capital Humano	Proporcionar las herramientas de trabajo a los departamentos de abarrotos, cajas y protección en un 80%.	Numero de herramientas nuevas asignadas / Total de herramientas a reemplazar	30%	60%	100%
	b) Proporcionar a los surtidores de abarrotos navajas retráctil para facilitar su trabajo									
	c) Reparar y/o comprar radios portátiles de frecuencia que utiliza el personal de abarrotos y protección.									

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Estrategia	Acción estratégica	Plazo	Lugar	Recursos	Responsable	Meta	Indicador	Valor		
								6 meses	1 año	Más de 1 año
3. Establecer rutas de transporte para colaboradores de horario vespertino	a) Realizar convenios con empresas de servicio de transporte externo.	Enero 2017 a Octubre 2017	Instalaciones de la empresa	- Recursos financieros - Kardex de horarios	Subgerente de capital humano	Cubrir la necesidad de transporte al personal que le es difícil trasladarse desde la empresa a su domicilio.	Número de colaboradores que utilizan el servicio de transporte/ Total de colaboradores de horario vespertino	50%	100%	100%
Estrategia	Acción estratégica	Plazo	Lugar	Recursos	Responsable	Meta	Indicador	Valor		
								6 meses	1 año	Más de 1 año
4. Mejorar los aspectos más relevantes del proceso de dotación de personal para eficientar la contratación	a) Realizar un reclutamiento planificado considerando el comportamiento histórico de renuncias. b) Compartir el video sobre	Enero 2017 a Junio 2017	Instalaciones de la empresa	- Datos históricos proyectados de bajas. - Internet para difundir el video sobre reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Subgerente de capital humano • Encargado de Reclutamiento • Jefes de departamento 	Que el nuevo colaborador genere permanencia en la empresa y se convierta en una	Número total de bajas en el periodo / número total de altas en el periodo	60%	80%	100%

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Estrategia	Acción estratégica	Plazo	Lugar	Recursos	Responsable	Meta	Indicador	Valor		
								6 meses	1 año	Más de 1 año
	que tengan la actitud y experiencia en el puesto. f) Perfeccionar la inducción específica del departamento en el área de operaciones									
5. Emplear mayores oportunidades de crecimiento a los colaboradores.	a) Evaluar expedientes del personal con posibilidad de ocupar un puesto vacante. b) Realizar gráficas de reemplazos con personal de la organización c) Diseñar e impartir cursos de	Marzo 2017 a Junio del 2018	Instalaciones de la empresa	- Expedientes de colaboradores - Programas de capacitación - Internet - Sala de capacitación - Evaluación de desempeño	Subgerente de capital humano	Lograr la autorrealización del colaborador a través de la implementación del plan de carrera	Número de colaboradores ascendidos / Número total de colaboradores que permanecen estáticos en su mismo puesto	15%	40%	100%

CONCLUSIONES

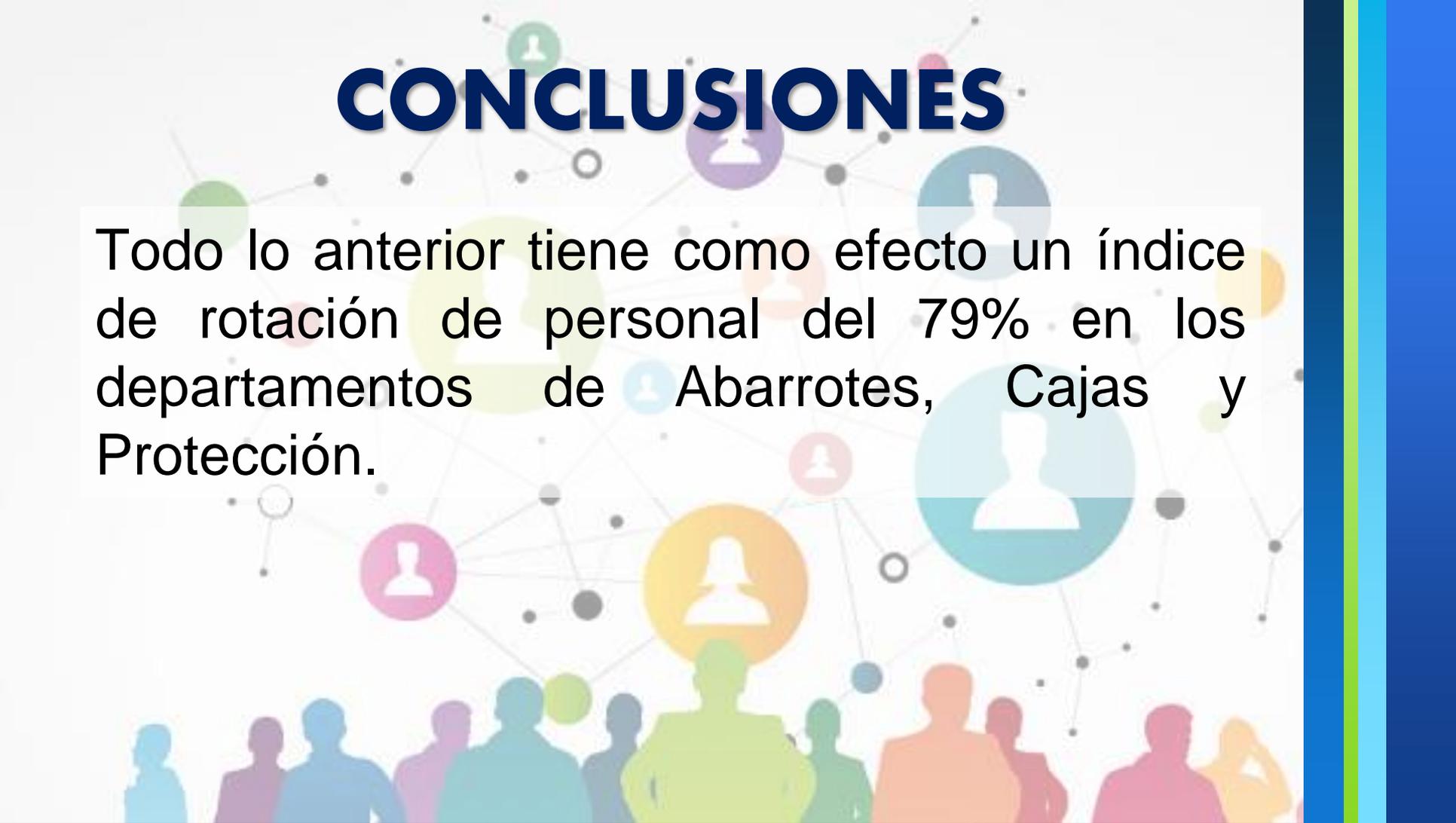
Mediante el desarrollo de esta investigación, nos fue posible vivir la experiencia de presenciar la rotación de personal en una empresa formal y estructurada como lo es Sam's Club.

CONCLUSIONES

Con base a la información obtenida, se encontró que los factores principales que causan la rotación de personal en dicha empresa son: los salarios no competitivos, falta de ayuda de transporte en horario vespertino, escasas oportunidades de crecimiento, prestaciones menos atractivas que la competencia, herramientas de trabajo obsoletas e inadecuadas y la falta de reconocimiento al desempeño del trabajador.



CONCLUSIONES

The background features a network of interconnected nodes and lines in various colors (green, purple, blue, orange, pink). At the bottom, there is a row of colorful silhouettes of people in different colors (blue, purple, green, orange, pink, yellow). The overall theme is human connection and organizational structure.

Todo lo anterior tiene como efecto un índice de rotación de personal del 79% en los departamentos de Abarrotes, Cajas y Protección.

CONCLUSIONES

De ser implementado por la empresa, se obtendrán beneficios significativos en cuanto a la permanencia del colaborador mayor a un año, mejoría en la ejecución del proceso de dotación de personal, elevado sentido de pertenencia por parte de los colaboradores, fortalecimiento en el clima laboral, plantilla completa de colaboradores dentro de los estándares permitidos por el corporativo, mayores oportunidades de crecimiento, así como mejorar la productividad, motivación y bienestar del personal.

REFERENCIAS

1. Chiavenato. (2014). Gestion del Talento Humano. Mexico: Mc Graw Hill.
2. Club, S. (18 mayo de mayo de 2020). wikipedia.org. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Sam%27s_Club
3. Fernandez, G. H. (s.a.). Planeacion Estrategica la vision prospectiva. Mexico: Limusa.
4. Thomas L.Wheelen, J. H. (2015). ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y POLÍTICA DE NEGOCIOS CONCEPTOS Y CASOS. Cd.Mexico:



ECORFAN®

© ECORFAN-Mexico, S.C.

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BCIERMMI is part of the media of ECORFAN-Mexico, S.C., E: 94-443.F: 008- (www.ecorfan.org/ booklets)