



Universidad Autónoma del Estado de México

Centro Universitario UAEM Valle de Chalco

**LA CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA DISMINUIR LA
ROTACIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS MEDIANAS DE
CHALCO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN CONTADURÍA

P R E S E N T A

Lisset Avila Alfaro

ASESOR:

Mtra. Lizbeth Vázquez Beltrán

Revisora: Erika Chavarría Jiménez

Revisor: Christian Daniel Salinas Toledano

VALLE DE CHALCO SOLIDARIDAD, MEXICO

AGOSTO 2025.



**LA CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA DISMINUIR LA
ROTACIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS MEDIANAS DE
CHALCO**

ÍNDICE

	Pág.
I. RESUMEN	7
II. ANTECEDENTES	8
III. IMPORTANCIA DEL PROBLEMA	12
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
V. MARCO TEÓRICO/CONCEPTUAL	17
CAPÍTULO 1. La capacitación	23
1.1 Concepto de capacitación	23
1.2 Características, tipos y beneficios de la capacitación	25
1.3 Plan de capacitación	31
1.4 Metodología de la Capacitación	33
1.4.1 Tipos de métodos de capacitación	34
CAPITULO 2. Rotación del personal	36
2.1 Concepto de Rotación del Personal	36
2.2 Factores que originan la Rotación de Personal	38
2.3 Tipos de Rotación de Personal	41
CAPITULO 3. EMPRESAS MEDIANAS	43
3.1 Historia de las empresas en México	43
3.2 Características y clasificación de las empresas	45
3.3 La mediana empresa de Chalco y sus características	46

Capítulo 4.	Proponer la capacitación como estrategia para disminuir la rotación de personal en las medianas empresas de Chalco	50
4.1	Características de la empresa Objeto de estudio	50
4.2	Proponer la capacitación como estrategia para disminuir la rotación de personal en las medianas empresas de Chalco	51
VI.	MÉTODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN	55
VII.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	56
VIII.	CONCLUSIONES	61
IX.	REFERENCIAS DE CONSULTA	64
X.	ANEXOS	69

I. RESUMEN

La investigación presentada aborda el tema de la capacitación como estrategia de las medianas empresas, para disminuir la rotación de personal, tomando como eje de referencia los antecedentes sobre las medianas empresas y la capacitación, debido a que es muy importante hacer que estas empresas cuenten con el personal realmente capacitado el cual decida elegir permanecer en la empresa.

Por otro lado, es una problemática que no solo le pasa a las medianas empresas, también a las micro, pequeñas y grandes, por lo que es indispensable hacer un estudio que ofrezca alguna estrategia para mitigar el problema, esto analizando la información y conceptos referentes.

En el primer capítulo, se abordan los temas como, capacitación, sus tipos, técnicas y la metodología de la capacitación, todo para contar con los elementos indispensables para tener las bases indispensables para poder anular o confirmar la hipótesis descrita.

Posteriormente, se desarrolla el segundo capítulo, donde se hace un análisis de algunas definiciones de la Rotación de Personal (RP) al mismo tiempo que se describe los factores que lo originan, el impacto y tipos, de tal manera que sea posible crear o conocer las estrategias para disminuirla.

En un tercer capítulo, se da muestra de las características de la mediana empresa de una manera general, al mismo tiempo que se describe de estas mismas empresas, pero en el municipio de valle de Chalco para poder implementar propuestas de capacitación que ayuden a disminuir la RP.

II. ANTECEDENTES

Las empresas en la economía de México, juegan un papel fundamental para el desarrollo, desafortunadamente existen problemas que hacen que no tengan el éxito que se espera, principalmente las medianas empresas, ya que, empiezan a manejar un mayor número de personal, con lo que se van complicando las actividades.

En México se cuenta con Micro, Pequeñas y Medianas, (MIPYMES) y las grandes empresas, en este caso, para elaboración del presente trabajo, se hace tomando en cuenta a la mediana empresa, debido a que se considera que en esta se empieza a complicar su administración debido a que se tiene que trabajar con mayor personal, de acuerdo con Martínez (2023):

Es fundamental reconocer la importancia de las MIPYMES en la economía y el desarrollo. Aunque a primera vista puedan parecer simples y pequeños establecimientos, su gran representación en el total de negocios del país demuestra su gran peso en todos los sectores y su papel clave en la generación de empleo.

Por otro lado, es necesario no solo conocer su importancia, si no saber cómo han sobrevivido este tipo de empresas durante el tiempo, llevando a cabo sus actividades de forma empírica o a través de procesos formales apoyados en herramientas tecnológicas; y como este tipo de organizaciones enfrente en relación con la pandemia generada por el COVID-19.

Dentro de las empresas, existe una problemática de gran importancia que es la RP, debido a que es un fenómeno que se da de manera general, aunque

no de la misma manera por lo que se tiene que considerar dentro del desarrollo de cualquier negocio, debido a que la base de ello se encuentra sobre los empleados y su permanencia en la organización, Betancourt (2020) mencionan que:

La capacitación puede ser tomada como un proceso, que parte de la comparación entre las necesidades para cubrir cada puesto y la formación previa que tiene el individuo que ocupará la vacante, a partir de ahí, se trabaja para cubrir esa brecha. Garantizando que los empleados que ocupan el puesto de trabajo llegan con una importante proporción del conocimiento, habilidades y capacidades que son necesarias para comenzar a trabajar (p. 6).

Por otro lado, es importante mencionar como ha sido la evolución histórica de las organizaciones así como su desempeño laboral dentro de cada una de ellas en tiempos remotos y como se dieron sus primeros entrenamientos ya que, en la antigüedad las organizaciones no contaban con herramientas ni entrenamientos que les permitieran desarrollar sus habilidades, destrezas y conocimientos para ser más eficientes con las tareas que se les encomendaban.

De tal manera que es necesario saber cómo ha evolucionado a través del tiempo: como refiere Vargas (2011) “el principio de la capacitación data del siglo XVII, en Estados Unidos, en donde desempeñó un papel menos importante que en Europa, sobre todo porque entre los inmigrantes a este país venía un gran número de trabajadores expertos” (p. 2).

Por otro lado, Mitnik y Coria (2012), citado por Infante (2017) aseguran lo siguiente respecto a la evolución de la capacitación:

A mediados del siglo XVIII, se produce la Revolución Industrial, que provocó un cambio en la Historia Moderna de Europa por el cual se desencadenó el paso de una economía agraria y artesanal (basada en el trabajo manual) a otra dominada por la industria y la manufactura (p. 3).

Cuadro 1. Evolución de la capacitación en el mundo siglo XX

Época	Características
Primera Guerra Mundial	Se tuvo que entrenar a las personas no solo en actividades que realizaban, sino en distintos tipos de actividades y sobre todo en las bélicas. En esta etapa la mujer desempeña o un papel muy relevante en la industria, debido a que los hombres jóvenes y en edad productiva partieron a la guerra.
Segunda Guerra Mundial	Surgen los métodos sistemáticos y masivos de capacitación, asociados con la Defensa. Nacen nuevos roles como el de diseñador de instrucción, que aportaba la estrategia formativa a los especialistas en un área del conocimiento o de la tecnología.
Posguerra	Aparece la capacitación individualizada que se expande, a partir de la incorporación de la computadora, como una innovación tecnológica.
Años 70s	Se comienzan a implantar «sistemas de aprendizajes» con una formación ligada a trabajos industrialistas y, en esa época, muchos países contaron con las llamadas Instituciones de Formación Profesional de obreros y técnicos.
Años 90s	Se produce la irrupción de nuevos procesos tecnológicos que pusieron en duda la viabilidad de los sistemas de capacitación existentes y se observa un incremento de la participación de las empresas.
Finales del siglo XX	Se aprecia la capacitación, «como parte de un proceso destinado a expandir y acelerar el aprendizaje y

	mejorar el desempeño de los individuos dentro de las organizaciones.
--	--

Fuente: elaboración propia con datos de (Torres, 2021).

El cuadro uno se refiere a que la capacitación ha ido mejorando con el paso del tiempo, siempre encaminada a mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa y para lograr el desarrollo esperado, con ayuda del capital humano. Ahora bien, en el siguiente cuadro se puede observar la Evolución de la Capacitación en México:

Cuadro 2. Evolución de la capacitación en México

Epoca	Características
Sociedades antiguas	No existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo.
Aztecas	Existía una educación para el trabajo en el <u>tepochcalli</u> y el <u>calmecac</u> .
México colonial	Sistema de aprendices bajo la guía y supervisión de un maestro, tenían la oportunidad de aprender un oficio.
1800	Artesanos <u>jornalistas</u> .
Porfiriato (1876 a 1911)	Epoca de explotación hacia los trabajadores.

Fuente: elaboración con datos de (Michelle, 2023).

El cuadro dos muestra que en la antigüedad no existía un proceso formal de enseñanza para los trabajadores esto perjudicaba y rezagaba el trabajo o actividades encomendadas, sin embargo, con la llegada del Capitalismo y la Revolución industrial comenzaron a desencadenarse mejores oportunidades para los trabajadores haciendo que los métodos y estrategias de capacitación fueran cada vez más eficientes y así mismo acelerando el conocimiento y con

esto poder optimizar el desempeño de los individuos dentro de las organizaciones, aunque no siempre se da la capacitación necesaria.

Ahora bien, con la llegada de la y el pasar de los años las empresas han tenido que invertir una gran parte en la capacitación de sus trabajadores con la intención de obtener excelente rendimiento laboral y alcanzar sus metas y objetivos, de acuerdo con Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo (PROFEDET) (2018) “La capacitación laboral busca que las tareas se realicen con calidad, productividad, estabilidad, permanencia y en un buen ambiente de trabajo” (p. 1).

Según Huidobro (2024):

La expansión de las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) en todos los ámbitos y niveles de nuestra sociedad se ha producido, desde hace varias décadas, a gran velocidad y es un proceso imparable pues van apareciendo nuevos elementos tecnológicos y aplicaciones que motivan a los usuarios, a las empresas e instituciones a hacer uso de ellos (p. 2).

Retomando lo que menciona el autor antes citado la tecnología ha venido a hacer un cambio inesperado en las empresas y con ello la importancia de su uso para que los empleados dentro de la misma realicen sus tareas encomendadas, sin embargo algunas empresas omiten utilizarlas sin darse cuenta que de cierta manera perjudican el desempeño del personal y delimitan el potencial de las mismas, en cambio sí realizaran una capacitación eficiente utilizando las TICS las empresas obtendrían mejores resultados y contarían con un personal mejor preparado.

Morales (2023) dice que la capacitación es el camino mediante el que los trabajadores adquieren las competencias necesarias para desempeñar

eficientemente las tareas encomendadas en un determinado puesto, así como contribuir al éxito de la empresa u organización. Sin embargo, hoy en día se puede notar que la mayoría de las empresas presta poco interés a los programas de capacitación y formación técnica, representando problemas para las empresas y algunos ejemplos de ello lo son: (p. 3).

- La rotación del personal
- Los riesgos psicosociales
- Los accidentes
- Los altos costos en el trabajo

Tomando en cuenta los problemas mencionados por Morales (2023) una de las problemáticas, es la RP por lo que Escalante (2021) refiere lo siguiente:

El fenómeno de la RP es un problema de gran importancia y capaz de perjudicar a las empresas. Regularmente se presenta en todos los giros y en organizaciones de distintos tamaños, debido a que son muy pocas las que tienen claro cuáles son las variables y los gastos directos e indirectos que genera, suelen identificar el malestar que hay que atacar, sin observar que es un factor de merma económica constante y silenciosa (p. 1).

Hoy en día las empresas se ven afectadas con este tipo de problemáticas, con el paso del tiempo se ha venido notando que la RP de cierta forma perjudica a las organizaciones, para ello deben buscar métodos y estrategias que les permita al personal tener las herramientas adecuadas para el logro de sus metas y objetivos, actualmente con la llegada de las TIC las empresas de cualquier tamaño y giro tienen que estar constantemente actualizadas o de lo contrario los problemas aumentarían y con ello también la RP será una amenaza que les impedirá alcanzar el éxito deseado.

Martín (2024) menciona que, “en un entorno laboral caracterizado por la rápida evolución tecnológica, la globalización y la diversidad de expectativas y necesidades de los empleados, las organizaciones enfrentan constantemente desafíos relacionados con la retención de talento interno” (p. 2), así que, es necesario poner mayor atención en dicha problemática, para poder ofrecer soluciones y enfrentar los cambios.

Actualmente se puede decir que, este tipo de problemáticas siguen presentes en las empresas debido a que no le dan la importancia que requieren y los empleados deberían contar con una mejor capacitación para adquirir mayor conocimiento y habilidades para la realización de sus tareas y/o actividades encomendadas, de tal manera que, lo que se pretende con esta investigación, es detectar y analizar los factores que les impide a las empresas crecer y contar con un personal altamente capacitado y a su vez puedan disminuir el índice de RP.

III. IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

Como se puede notar las empresas actualmente atraviesan por problemáticas que afectan su crecimiento y el desempeño de los trabajadores, por lo que la carencia de capacitación laboral, que puede ser un elemento indispensable, pues permite a los empleados realizar con eficiencia sus actividades, sin embargo, las empresas deberían de invertir en sus trabajadores, pues son ellos los elementos indispensables para el crecimiento de la misma.

La presente investigación sirvió de apoyo para conocer los diferentes métodos y tipos de capacitación y de cómo se podrán implementar en las empresas, principalmente en las medianas de Chalco, para ayudar a disminuir la RP, es importante porque se identificarán los principales problemas de capacitación en las empresas, para que se refleje en el desempeño de los trabajadores y de esta manera se sientan comprometidos con la organización y disminuir la salida constante de los trabajadores.

Nacional Financiera (NAFIN) (2024) menciona que, “la capacitación está teniendo actualmente una importancia clave para la sobrevivencia y desarrollo de las empresas, cada vez más se requiere de personal que conozca “lo último” en los aspectos relacionados con sus actividades diarias” (p. 1), de manera que las empresas deben buscar las herramientas eficientes que les permita mantenerse solidas a cualquier cambio inesperado.

Ante estas problemáticas es necesario, que las empresas incorporen la capacitación y con esto podrá ser posible evitar de una manera general, la RP, ya que, es indispensable que los trabajadores adquieran nuevos conocimientos para el logro de objetivos de la empresa, para que se tenga un índice de rotación dentro de los estándares generales y evitar riesgos, este es un factor importante

de analizar porque es una de las problemáticas que se ha observado en algunas empresas.

Como menciona Torres (2023) “La rotación de personal es un fenómeno que se da en algunas organizaciones cuando los empleados dejan la compañía por diversas razones.” (p. 2). La falta de capacitación a los trabajadores podría afectar principalmente su desempeño laboral y por consiguiente al de la empresa u organización, ya que esta es de suma importancia porque es la herramienta fundamental para la realización de sus actividades.

Las empresas podrían implementar habilidades que les permitan perfeccionar la productividad y disminuir el índice de RP, priorizando su personal para cumplir los objetivos de manera eficiente, el siguiente autor refiere los cuatro principios de la gestión del trabajo, ya que es un punto importante que las empresas lo consideren para el lograr el éxito deseado.

Rodríguez (2021) retoma la Teoría clásica de Frederick Taylor (o taylorismo) que se orienta en la tarea del compromiso con los trabajadores, que consiste en cuatro principios:

- ✓ **Planeación:** Substituir aquellos métodos informales de trabajo, la improvisación por métodos basados en procedimientos científicos.
- ✓ **Preparación:** Seleccionar, entrenar, y desarrollar a cada trabajador de acuerdo al método planificado.
- ✓ **Control:** Se debe fiscalizar el trabajo para certificar que se ejecute de acuerdo a las estrategias y normas establecidas por la empresa y según

el plan previsto. Se debe proveer de instrucciones y supervisión detallada, sobre el desempeño de las tareas.

- ✓ **Ejecución:** hacer la asignación de tareas en la misma proporción, para que los mandos apliquen principios del management científico para planificar el trabajo y el desempeño de las tareas de los trabajadores

Según estos cuatro principios antes mencionados los trabajadores requieren de una buena capacitación para el desempeño de sus actividades, también es importante tomar en cuenta que no todos los trabajadores tienen las mismas necesidades, sin embargo, se deben tomar en cuenta las que beneficien a la mayoría de los empleados para el logro de sus actividades y disminuir el porcentaje de RP dentro de las organizaciones.

Torres (2023) sugiere la siguiente fórmula para medir el índice de RP.

$$R = \frac{S}{((I+F)/2)} \times 100.$$

Donde:

R = tasa de rotación.

S = personal que se separó de la empresa en el periodo.

I = personal que se tenía al inicio del periodo.

F = personal que se tiene al final del periodo.

Este cálculo permite saber cuántos empleados han abandonado la empresa y cuantos han ingresado a ella en un cierto tiempo, el resultado de la fórmula permite conocer y tomar las medidas necesarias para la permanencia de los empleados en las empresas. RP puede darse por diferentes problemáticas, sin embargo la falta de capacitación laboral propicia que las empresas tengan continuamente un número de RP.

De acuerdo con Carpio (2023) según información del INEGI (2024), “el índice de rotación de personal en México en 2021 es de 16.7%, el primer lugar en Latinoamérica, datos preocupantes que ubican a nuestra nación en una posición vulnerable en tema de desempleo y crecimiento” (p.1).

De acuerdo con los datos de INEGI el índice de RP en las empresas es alto, esto implica afectaciones en la productividad de las empresas y a su vez costos de capacitación de nuevo personal, por lo tanto contar con una constante capacitación y preparación permitirá que los empleados se sientan seguros de realizar con eficiencia las actividades encomendadas mientras que las empresas podrán evitar tener gastos extras que podrían ser utilizados para el beneficio de los empleados y de ellas mismas, no es sorprendente saber que una empresa atraviesa por momentos difíciles, sino más bien deben saber que hacer en esos casos cuando se llega a presentar y así tener las herramientas y conocimientos necesarios para solucionarlos, para ello esta con esta investigación se pretende conocer más sobre los factores y problemáticas que hoy en día enfrentan las empresas.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se puede decir que las empresas no cuentan con estrategias que mejoren la capacitación de los empleados, debido a ello los empleados llegan a la decisión de abandonar su trabajo e ir en busca de nuevas oportunidades, por eso es importante que los trabajadores estén altamente capacitados para poder realizar sus actividades de la mejor manera en tal sentido Terzakyan (2023) define lo siguiente:

La rotación de personal tiene lugar cuando no hay continuidad de los empleados. Esto significa que los trabajadores son contratados, pero tras un período que suele ser breve, finaliza la relación laboral. Este hecho tiene un impacto negativo a nivel organizacional, ya sea con relación a la cultura empresarial, como la implementación de proyectos y en cuanto a costes (p. 2).

Analizando lo anterior se puede decir que la Capacitación logra ser una destreza para disminuir la RP principalmente en empresas medianas de Chalco, por otro lado contar con una buena capacitación permitirá que las empresas logren alcanzar sus metas y objetivos y en conjunto alcanzar el éxito deseado.

De tal manera, que si las empresas implementan la capacitación como estrategia podría incrementar la competitividad dentro del mercado actual, por otro lado la capacitación permitirá que los trabajadores logren adquirir los conocimientos, habilidades y herramientas y realizar eficientemente sus actividades en su área de trabajo correspondiente por lo que es importante saber, de qué manera se puede implementar dicha capacitación en las empresas medianas de Chalco.

Se puede decir que muchas empresas en la actualidad, no cuentan con personal con el conocimiento suficiente para desarrollar correctamente sus funciones, desfavoreciendo los procesos productivos y aumentando la RP, por lo que es necesario invertir en capacitación para tener un mejor desempeño de los colaboradores.

La capacitación está regulada por la ley Federal del Trabajo en sus artículos 153 A al 153 X, así que los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores (LFT, 2024). De ahí el interés de que las medianas empresas de Chalco, se preocupen y conozcan la importancia de contar con capacitación y evitar la RP.

Se sabe que el personal, es el factor más importante en las empresas, por tanto estos deben de estar satisfechos en su puesto laboral y el contar con la capacitación necesaria, es un punto a su favor para poder realizar las actividades de la mejor manera y que estos estén a gusto en su lugar trabajo, disminuyendo con esto la RP.

El presente trabajo de investigación necesita ciertas preguntas para poder resolver la problemática planteada, a continuación se describen las siguientes preguntas:

PREGUNTA PRINCIPAL

¿La Capacitación será la mejor estrategia que permita a las empresas disminuir la Rotación de Personal?

PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

¿Qué elementos se deben definir para conocer las características fundamentales de la capacitación y que sirva de estrategia para disminuir la RP en las empresas medianas de Chalco?

¿Cuáles son las ventajas y desventajas sobre la RP en las empresas medianas de Chalco?

¿Cuál es la concordancia entre la RP y el logro de metas y objetivos de las empresas medianas de Chalco para conseguir el éxito deseado?

¿Cuáles son los beneficios que se ofrecen al contar con una eficiente capacitación al personal en las empresas medianas de Chaco?

V. MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO 1. LA CAPACITACIÓN

Para poder tener un panorama general sobre la capacitación en las empresas de Chalco, es necesario contar con los elementos adecuados, principalmente con la bibliografía, que aporte los antecedentes, concepto y características, así como sus elementos; en el siguiente apartado se muestra algunos conceptos sobre dichas temáticas.

1.1 Concepto de Capacitación

Se puede entender que la capacitación es el adiestramiento que se le da al personal de una empresa para que realice con eficiencia su labor en esta, de acuerdo con Quevedo (2021) citado por Valencia y Carmenates (2022) la capacitación es “un proceso de enseñanza aprendizaje destinado a lograr en los participantes conocimientos, valores, habilidades y destrezas dirigidas a mejorar su desempeño laboral en eventos de corta duración” (p.1)

De acuerdo con Reyes (2024) La capacitación laboral es “un proceso de formación continua que se enfoca en dotar a los colaboradores de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo de manera eficiente” (p.1)

Mientras que para Morales (2024) La capacitación laboral es “aquella actividad enfocada a la constante preparación y formación de los recursos humanos. En este sentido, es una permanente, y planificada, actividad basada

en la preparación del personal que va a desempeñar una determinada actividad laboral” (p.1).

Por otro lado, se debe de tomar en cuenta que, la capacitación no debe de tomarse como un gasto, sino como una inversión, como lo refiere Arlegui (2025): la capacitación de los trabajadores es una inversión clave en el éxito de cualquier empresa. No sólo mejora el desempeño individual de los trabajadores, sino que también aumenta la eficiencia y la productividad de la empresa (p. 1).

Es importante destacar, que las empresas que invierten en la formación de sus colaboradores, no sólo obtienen personal con mayor capacidad y competente, sino que también obtendrá un beneficio minimizando la rotación de personal.

De acuerdo con los conceptos referidos por los autores anteriores, la capacitación es la preparación que les permitirá a los empleados de una empresa adquirir los conocimientos y habilidades para la realización eficiente de sus actividades dentro de la organización, estas técnicas de formación pueden permitir que los trabajadores realicen sus actividades de la mejor manera.

Actualmente los empleados se enfrentan día con día a nuevos retos, por lo que es necesario que se mantengan en constante capacitación es por ello que se busca que las tareas se realicen con calidad, productividad, estabilidad, permanencia y en un buen ambiente de trabajo.

1.2 Características, tipos y beneficios de la capacitación

Ahora bien, después de conocer el concepto de la capacitación es necesario conocer sus características, los tipos y beneficios, para tener un panorama general, para comprender y describir que esta puede ser una herramienta que ayude a disminuir la RP.

Características

Existen diversas características con la que cuenta la capacitación, esto depende de la percepción de la persona que las describa, en este caso, en opinión de Morales (2021) algunas de las principales características de la capacitación se muestran a continuación. :

- Es promovida por la empresa.
- Es conocida como «capacitación empresarial».
- Es una técnica de formación.
- Consiste en preparar al trabajador para mejorar el desempeño de sus funciones.
- Debe ser planeada e ir acorde con las funciones a desempeñar por el empleado.
- Tiene que ser permanente, de forma constante a lo largo del tiempo, con el fin de no caer en la obsolescencia del personal.
- Promueve la mejora continua del personal.

Con base a las características anteriormente descritas por el autor se puede decir que son técnicas las cuales deben ser planificadas conforme a las funciones que desempeña cada empleado dentro de la empresa y en su correspondiente área de trabajo, también se menciona que estas técnicas deben implementarse de manera constante con el paso del tiempo pues, los empleados deben estar capacitados con la información más actualizada ya que, hoy en día con los constantes cambios, se puede llegar a cometer errores.

De acuerdo con Gemtek (2025) la capacitación cuenta con las siguientes características:

- Tiene relación con la empresa: se debe de asegurar que la capacitación que se está brindando a los colaboradores tiene relación con lo que la empresa necesita mejorar.
- Incrementa la eficiencia: La capacitación procura la optimización de procesos para la efectividad laboral.
- Ofrece modernidad: La evolución tecnológica es cada vez más acelerada, es por eso por lo que la capacitación ayuda a adaptarse a los cambios del entorno.
- Crea oportunidades de crecimiento: Implica un amplio conocimiento y las facultades para ocupar cargos que requieran una especialización. La capacitación motivara a los colaboradores para crecer dentro y fuera de la empresa.

Como se puede observar, la capacitación cuenta con ciertas características, mismas que ayudan a que se pueda tomar en cuenta en las empresas, se considera que la principal es, que esta debe de ser promovida por la empresa, como técnica de formación para el trabajador y que no se puede dar sin ser planeada de acuerdo a las funciones a desempeñar.

La capacitación es primordial para la evolución de los trabajadores y las organizaciones con ello se pretende la mejora de habilidades de los empleados permitiéndoles conseguir un mejor desempeño en sus roles o puestos de trabajo. Con base a lo anterior se puede decir que al contar con capacitación los empleados y la empresa se podrán adaptar a cualquier cambio que se presente, y mantenerse al día con los nuevos cambios tecnológicos. Por otro lado, se puede perfeccionar la estimulación y el compromiso de los empleados ofreciendo oportunidades de aprendizaje y desarrollo así con esto podrán ofrecer mejores servicios y a su vez resolver problemas con mayor eficacia.

Tipos

Ahora bien, es necesario conocer los tipos de capacitación que existen para poder utilizar la adecuada en cada situación que la empresa esté pasando, de acuerdo con Reyes (2022) dice que los tipos de capacitación de personal son:

- Capacitación en el trabajo: se encarga de corregir y desarrollar las habilidades y capacidades de los recursos humanos mediante cursos o programas de formación.
- Capacitación vivencial: es llevada a través de la práctica, en el hacer esto involucra que los colaboradores se sometan a trabajo en equipo y, con esto mejorar habilidades como el respeto, la empatía, la comunicación o el liderazgo.
- Capacitación formal: es desarrollar las habilidades en los colaboradores de acuerdo a las necesidades que esté teniendo la organización en el momento.

- Capacitación informal: es un poco más inmediata. Sucede en el momento en el que algún integrante de la empresa necesita la colaboración de algún compañero y debe enseñarle algo relacionado con su oficio.
- Capacitación promocional: se realiza, sí o sí, cuando se trata de un ascenso dentro de la organización.

Los tipos de capacitación anteriormente mencionados son esenciales para las empresas, ya que, de esa forma puede mantener a sus empleados actualizados y preparados para enfrentar nuevos desafíos, por otro lado los empleados adquieren nuevos conocimientos y habilidades esto hace que vuelvan más competentes en sus tareas encomendadas y así mismo desempeñarse de manera más eficiente. Hoy en día se puede notar que las empresas no invierten en darles una capacitación constante a sus empleados, pues olvidan que son el elemento importante dentro de cada una de ellas.

Por otro lado es importante dar seguimiento a la capacitación que se les brinda a los trabajadores y cerciorarse de que estén adquiriendo los conocimientos y habilidades esperadas para garantizar su efectividad dentro de la empresa, esto se puede realizar mediante evaluaciones periódicas que permitan saber el aprendizaje adquirido. Además de los benéficos que esto les puede brindar.

Otro factor importante son los elementos de la capacitación en la que se desarrolla un plan y en este se realiza una serie de acciones con el propósito de integrar el desarrollo de habilidades y conocimientos que mejoren el desempeño laboral.

Beneficios

La capacitación ofrece múltiples beneficios, así como la oportunidad ideal para las y los trabajadores que integran una organización, y a su vez continuar ampliando sus conocimientos para el logro de metas y objetivos ya que para la realización de sus actividades es necesario que los trabajadores sepan lo que están haciendo para prevenir incidentes y su trabajo sea de calidad.

Así que, puede ser necesario contar con un programa de capacitación para los empleados de una empresa, contar con dicho plan permitirá que los trabajadores adquieran nuevas competencias y fortalezcan aquellas con las que ya cuentan, no solo los trabajadores obtendrán ciertos beneficios, sino que también las empresas pueden aumentar su potencial y evitar tener tanta rotación de personal. Téllez (2022) considera que el tener planes de capacitación trae beneficios tanto para colaboradores como para la empresa, tales como:

- Reduce la curva de aprendizaje e integración de nuevos empleados
- Aumenta la capacidad de solución de problemas y toma de decisiones.
- Contribuye al desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes
- Mejora el nivel de satisfacción de los empleados
- Fortalece la cooperación entre áreas
- Incrementa la productividad
- Impacta de manera positiva en el alcance de objetivos de la empresa

Con base en lo anterior se puede decir que los beneficios anteriormente mencionados ayudan a los empleados a tener la capacidad de resolver problemas y toma de decisiones, contarán con habilidades, actitudes y aptitudes, además de incrementar la productividad en la empresa que colabora. Además de

estos beneficios se encuentran las técnicas de capacitación las cuales son un conjunto de herramientas que ayudan a los trabajadores de una empresa a adquirir nuevos conocimientos y habilidades para realizar sus tareas de manera efectiva. Para Ruíz (2023) las técnicas de capacitación más utilizadas son:

- **Capacitación en el trabajo:** enseñar habilidades y conocimientos necesarios mientras se realiza el trabajo diario. Puede ser una forma efectiva de aprendizaje ya que, el colaborador tiene la oportunidad de aplicar inmediatamente lo que ha aprendido.
- **Seminarios y talleres:** se enfocan en la presentación de información y discusión de temas específicos. Pueden ser muy útiles para capacitar a un gran número de colaboradores al mismo tiempo.
- **Aprendizaje en línea:** las empresas pueden ofrecer cursos y programas de capacitación en línea, permitiendo a los colaboradores aprender a su propio ritmo y desde cualquier lugar.
- **Role-playing y simulaciones:** pueden ser muy útiles para preparar a los colaboradores para situaciones que puedan enfrentar en el trabajo.
- **Coaching y mentoring:** estas técnicas implican la asignación de un entrenador o mentor para trabajar con el colaborador en el desarrollo de habilidades específicas.

Las técnicas anteriormente descritas actualmente son esenciales para las empresas, pues se requiere contar con las herramientas actualizadas y eficientes que permita a los empleados afrontar los retos y desafíos, no todas las empresas invierten en técnicas de capacitación, sin embargo, es importante implementar su práctica en ciertos momentos dentro de la empresa, ya que, permitirá a los empleados mantenerse actualizados para afrontar los desafíos que se pudieran presentar en un tiempo determinado.

1.3 Plan de Capacitación

Como toda actividad que realiza una empresa, es necesario siempre tener claro cuáles son las metas a conseguir, de tal manera que es necesario tener un plan que sirva de guía para la implementación de algo, en opinión de Reyes (2024) un plan de capacitación es:

Un documento estratégico que describe cómo se llevará a cabo el proceso de formación dentro de una empresa, garantizando que sea efectivo y alineado con los objetivos organizacionales. Este plan identifica las necesidades de capacitación mediante herramientas como encuestas de satisfacción, revisiones de desempeño y análisis de habilidades clave (p. 2).

Se puede decir, que realizar un plan de capacitación bien estructurado garantiza que los empleados estén preparados para enfrentar los retos del entorno laboral actual y adaptarse a cambios en el mercado y en la tecnología, además un método de formación bien diseñado permite disminuir la rotación del personal al fomentar el desarrollo profesional y personal.

Téllez (2022) menciona los pasos a seguir para lograr un plan de capacitación eficiente:

- **Definir los objetivos:** establecer lo que se quiere lograr, en cuánto tiempo, y cómo se va a medir el resultado.
- **Hacer un diagnóstico:** conocer el perfil de los puestos y de los colaboradores para identificar cuáles son las necesidades y habilidades que se deben fortalecer en el colaborador o equipo de trabajo.

- **Establecer prioridades:** tener claro cuáles son los aspectos que se deben desarrollar con mayor rapidez, y a partir de eso crear un cronograma de capacitación tomando en cuenta diagnósticos de las necesidades a cubrir.
- **Establecer actividades y tiempos de capacitación:** Esto ayudará a que se aproveche cada momento de la capacitación, especificar cuáles serán los contenidos, las herramientas que se utilizarán y las técnicas de capacitación.
- **Poner en práctica el plan de capacitación:** es necesario observar el desempeño y la motivación de los colaboradores para identificar aspectos que se deben mejorar durante el proceso y futuras asignaciones.
- **Evaluar el proceso:** hacer una evaluación relacionada con los objetivos que se hayan establecido al inicio.

De acuerdo con lo anterior se puede notar, que como todo, siempre existen procesos y pasos a seguir, en este caso para lograr que el personal de la empresa cuente con los conocimientos necesarios, permitiéndoles sobresalir en cada una de sus tareas encomendadas y en conjunto contribuir al éxito de la empresa, por lo que puede ser una gran estrategia.

1.1 Metodología de la capacitación

Una metodología para capacitación de personal hace referencia a los enfoques, técnicas y estrategias específicas que se utilizan para impartir conocimientos, desarrollar habilidades y facilitar el aprendizaje en un entorno estructurado. Al utilizar los métodos de capacitación y entrenamiento correctos, los formadores pueden maximizar el impacto de sus esfuerzos y ayudar a los participantes a lograr sus metas de aprendizaje.

Aguilera (2024) hace algunas recomendaciones para seleccionar las metodologías correctas:

- **Identifica los objetivos de aprendizaje:** Tener claridad respecto a los conocimientos, habilidades y competencias específicas que necesitan desarrollar los colaboradores
- **Evalúa las características de la audiencia:** Los individuos tienen distintas fortalezas, por lo que incluir las preferencias de aprendizaje, los conocimientos previos e incluso los antecedentes culturales de las personas son factores sumamente valiosos
- **Considera la complejidad del material:** Algunos temas se imparten mejor mediante actividades interactivas y ejercicios prácticos, mientras que otros requieren una instrucción más estructurada o un programa dividido en módulos.
- **Flexibilidad y adaptación:** Finalmente, hay que recordar que cualquier método de capacitación es maleable. Mediante la experimentación y la información obtenida durante un curso es posible incorporar la retroalimentación de los participantes para hacer los ajustes necesarios para mejorar la formación.

De acuerdo con las metodologías anteriormente dichas por el autor es recomendable analizar y elegir adecuadamente el tipo de método a implementar en los trabajadores, ya que, no todos los colaboradores adquieren los conocimientos y habilidades de la misma manera, saber elegir un método en el que la mayor parte de los empleados se familiarice puede resultar favorable en la adquisición de conocimientos. El método es tan importante al igual que la modalidad en la que se va a impartir.

1.1.1 Tipos de métodos de capacitación

Es importante conocer algunos métodos de capacitación, para tener una idea de lo que se tiene que hacer para poder implementarlo en la empresa, por ejemplo las estrategias y métodos de capacitación pueden categorizarse en distintos tipos según su enfoque general, a continuación se muestran algunos ejemplos:

Figura 1. Tipos de métodos de capacitación



Fuente: elaboración con datos de Aguilera (2025).

- **Capacitación liderada por el instructor:** Se trata de una instrucción típicamente dentro de un salón de clase en el que un instructor imparte el aprendizaje a través de lecciones.
- **Capacitación virtual con instructor:** es impartida en un entorno virtual mediante sesiones de conferencia por video u otro tipo de servicio de aula virtual.
- **Capacitación a través de e-learning:** Uno de los métodos de capacitación individual más utilizados es en el que los alumnos avanzan a su propio ritmo.
- **Capacitación experiencial:** se enfoca en experiencias prácticas del mundo real para facilitar la adquisición del conocimiento y el desarrollo de habilidades.

Tomando en cuenta lo anterior, se puede decir que, lo que se tiene que hacer primero es identificar el objetivo de aprendizaje de los colaboradores, evaluar sus características, considerar la complejidad de los materiales para hacer más interactiva la capacitación, contando con flexibilidad y adaptación.

CAPITULO 2. ROTACIÓN DEL PERSONAL

Después de conocer todo lo relacionado con la capacitación, es necesario definir lo que es la RP, para poder encontrar la relación y el por qué se propone como herramienta para evitar en menor grado que el personal de la empresa decida abandonar su lugar de trabajo.

2.1 Concepto de Rotación de Personal

Toda empresa cuenta con el personal necesario, desafortunadamente, no siempre permanecen en su puesto, algunos por asenso, otros por despido y algunos otros por cuestiones personales, a esto, se le llama RP, de acuerdo con Martin (2024) la Rotación de Personal se refiere a “la rotación o movimiento de empleados dentro de una organización en un período de tiempo determinado. Se trata, por tanto, del proceso de empleados que abandonan la empresa (voluntaria o involuntariamente) y son reemplazados por nuevos empleados” (p. 2).

A continuación se dan algunas definiciones relacionadas con la RP, de acuerdo con in formación de Zabala, Ojeda, Medina, Nogueira y Medina (2021):

Cuadro 3. Definición de la rotación de personal

Autor	Características
Chiavenato (2007)	es consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna y externamente en la organización que tienen que ver con la actitud y el comportamiento del personal y en estrecha relación con: la

	satisfacción laboral, la motivación, la productividad y la disciplina laboral
Fidalgo y Borges (2012)	alegan que la movilidad laboral, planificada o no, tiene efectos significativos en las organizaciones dado que los nuevos empleados deben ser contratados y capacitados, por lo que resulta necesario un período de aprendizaje y adaptación, que garantiza no comprometer los niveles de eficiencia previstos por la organización.
García <u>Sehweret</u> (1987)	Define a la rotación como: "todo tipo de baja o rompimiento de la relación laboral por iniciativa del trabajador o sanción laboral expresada como la relación entre el número de empleados que ingresan y los que dejan de trabajar en la organización en determinado período de tiempo"

Fuente: elaboración con datos de Zabala, Ojeda, Medina, Nogueira y Medina (2021).

Como se puede observar los autores anteriores definen la RP como la usencia de trabajadores en la empresa, pero hablan de diversos factores que hacen que esto suceda, tales como, la motivación, clima o ambiente laboral y capacitación, esta última se puede decir que es el principio de todo, posteriormente el ambiente y finalmente la motivación.

Sin embargo estudios realizados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, la rotación laboral en México está en aumento y ha cambiado la dinámica tradicional del empleo, los jóvenes de 20 a 29 años son los que más cambian de trabajo, seguidos por los de 15 a 19 años y los de 30 a 39 años.

Desafortunadamente, la RP en México, es alta en la mayoría de las empresas, se puede observar que las empresas medianas de Chalco no toman en cuenta el proceso de capacitación, por lo que resulta más sencillo para ellas establecer contrataciones sin las debidas normas de contratación, con esto poder tener una rotación sin que se le dé la importancia debida.

2.2 Factores que originan la Rotación de Personal

Actualmente se puede notar que las empresas se enfrentan día a día con diversos retos, uno de ellos es la RP que se viene presentando por diferentes factores, Castro (2023) menciona lo siguiente:

- 1.- **Salarios y beneficios:** los trabajadores piensan que en cualquier lugar pueden conseguir un empleo que les dé mejores sueldos y beneficios.
- 2.- **Falta de oportunidades:** estando en la empresa sienten que no pueden crecer e irse a otra empresa.
- 3.- **Falta de equilibrio entre vida laboral y personal:** se considera que el tiempo que queda disponible no es suficiente para la familia.
- 4.- **Falta de comunicación y liderazgo:** en ocasiones no se siente cobijados por la empresa y creen que no están siendo escuchados o que no tienen un líder que los guie adecuadamente.
- 5.- **Ambiente de trabajo tóxico:** se estresan regularmente.

Por otro lado, Ortiz y Ruiz (2020) la rotación de personal no es una causa, sino un efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior o el exterior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. Por tanto, es una variable dependiente (en mayor o menor grado) de los fenómenos internos o externos de la organización. Como fenómenos externos pueden citarse la situación de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado laboral. La situación económica, las oportunidades de empleo en el mercado, etc. (p. 19).

Entre los fenómenos internos, pueden mencionarse:

- Política salarial de la organización.
- Política de beneficios sociales.
- Tipo de supervisión ejercido sobre el personal.
- Tipo de liderazgo ejercido sobre el personal.
- Oportunidades de progreso profesional ofrecidas por la organización.
- Tipo de relaciones humanas existentes en la organización.
- Condiciones físicas del medio ambiente de trabajo.
- Moral del personal de la organización.
- Cultura organizacional de la empresa.
- Política de reclutamiento y selección de recursos humanos.
- Criterios y programas de capacitación y entrenamiento de los recursos humanos.
- Política disciplinaria de la organización.
- Criterios de evaluación del desempeño.
- Grado de flexibilidad de las políticas de la organización.

Como se puede observar. Se habla de diversos factores que son las posibles causas de la RP, pero no se enfocan en que la falta de capacitación puede ser

una de estas causas, de tal manera que no siempre se ofrece este servicio en las empresas, considerando que son un gasto cuando en realidad es una inversión.

Xairó (2024) refiere que la RP puede tener un impacto significativo en una empresa, tanto desde el punto de vista financiero como en términos de productividad y moral del equipo en la que algunos de los impactos más comunes son:

- Costos asociados a la contratación y formación de nuevos empleados.
- Disminución de la productividad y calidad del trabajo.
- Pérdida de conocimiento y experiencia.
- Aumento del estrés y carga de trabajo para los empleados restantes.
- Deterioro del clima laboral y desmotivación del equipo.

De acuerdo con lo anterior se puede decir que son muchos los impactos negativos que tiene la rotación de personal en las empresas, por otro lado estos afectan la productividad de la empresa y a su vez el clima organizacional viéndose afectada la motivación de los empleados dentro de la empresa en la que colaboran. Para mitigar el impacto negativo de la rotación de personal, es fundamental implementar estrategias de retención efectivas.

2.3 Tipos de Rotación de Personal

No todas las salidas son iguales, la rotación de personal puede clasificarse en diferentes tipos, dependiendo de las circunstancias y motivos que la originan Fuenzalida (2024).

- I. **La rotación voluntaria:** Se refiere a aquellos trabajadores que toman la decisión consciente de abandonar la organización. Esto puede ocurrir por diversas razones:
 - Falta de reconocimiento.
 - Insatisfacción con el ambiente de trabajo.
 - Falta de oportunidades de crecimiento en la empresa.
 - Mejores oportunidades laborales en otras compañías.
 - La búsqueda del equilibrio entre vida laboral y vida privada.

- II. **Rotación de personal involuntaria:** La rotación involuntaria se produce cuando la empresa decide poner fin a su relación laboral con un trabajador. Tomar medidas como esta puede deberse a diversos factores:
 - Bajo desempeño.
 - Comportamiento contraproducente.
 - Reestructuración interna.
 - Incumplimiento de normas de la empresa.

- III. **Rotación funcional o interna:** La rotación funcional o interna, cuando es parte de una estrategia de desarrollo, puede ser una poderosa herramienta para:

- Enriquecer las habilidades de los trabajadores.
 - Fomentar la retención a largo plazo.
- I. **Rotación deseable:** La rotación deseable se refiere a movimientos planificados como cuando una empresa decide despedir a una persona por tener un pobre desempeño laboral y lo reemplaza por un nuevo trabajador con más calidad.
- II. **Rotación indeseable:** Contrariamente, la rotación indeseable se refiere a movimientos laborales no planificados, y tiene que ver con talento que abandona la organización y cuya partida es considerada negativa para la empresa.

Se puede considerar que esto, sucede cuando la relación laboral pasa por momentos inesperados, ya sea porque los trabajadores se sienten altamente capacitados y deciden buscar nuevos horizontes, porque las condiciones laborales nos son óptimas o la comunicación con los demás no es la adecuada.

De acuerdo con los tipos de rotación de personal anteriormente descritos no todos los empleados abandonan su trabajo por la misma razones son varios los factores que hacen que los empleados abandonen su trabajo e ir en busca de mejores oportunidades.

CAPÍTULO 3. EMPRESAS MEDIANAS

Un factor importante para la realización del presente trabajo, es conocer las características de las empresas, principalmente de las medianas, donde el personal aumenta y es difícil controlar o evitar que deje el puesto de trabajo generando alguna pérdida a la organización.

3.1 Historia de las empresas en México

Se puede decir, que las empresas hoy en día, han tomado gran relevancia en la economía del país, principalmente las Pequeñas y Mediana Empresas (PYMES), para efectos del presente trabajo, se hace referencia a las medianas empresas, debido a que estas cuentan con un número significativo de personas por lo que se hace mayormente complicada su organización.

La historia de las empresas en México se remonta a finales del siglo XVII, donde existía una serie de grandes empresas que en términos de capital, número de obreros y complejidad de organización de la producción, transporte y comercialización eran muy importantes sin embargo, carecían de características que hoy en día necesitan por lo cual se consideraban empresas arcaicas además de que durante esa época la mayoría pertenecían a los consulados de comercio de México o Veracruz (Marichal y Ceturr, 2008).

González, Rodríguez y Sánchez (2002) citados por Peraza, Vargas, Méndez y Delgado (2020) refieren que la evolución de las PYMES en México ha tenido tres etapas importantes en su evolución perfectamente definidas:

- La primera de ellas se refiere a que las PYMES en general comenzaron a adquirir importancia en los años 50's y 60's primeramente dentro de la economía argentina, y después en México durante la vigencia del modelo de sustitución de importaciones.
- El modelo de sustitución de importaciones exhibió gran dinamismo, lo que les permitió, en un contexto de economía cerrada y mercado interno reducido, realizar un "proceso de aprendizaje" con importantes logros, aunque también con algunas limitaciones en materia de equipamiento, organización, capacitación e información, principalmente.
- Por el contrario, en la tercera etapa, a partir de los cambios que se introducirían en los 90's, en lo referente a disponibilidad de financiamiento externo y estabilidad económica interna, comienza una nueva etapa para las PYMES, con algunos obstáculos que aún deben superarse.

Como se puede observar, las empresas, tienen una gran historia, debido a que desde, siempre se ha tenido la necesidad de ofrecer productos o servicios para satisfacer las carencias de las personas, no siempre se puede ser una gran empresa, de tal manera que se estratifican de manera singular para adaptarse al entorno económico.

3.2 Características y clasificación de las empresas

Las empresas deben tener claro el tipo de servicio o producto que ofrecerá, pero también el tipo de empresa que se formará, de acuerdo con De la Cueva (2025) “si se va a comenzar un nuevo negocio, es importante que se conozcan la clasificación de las empresas según diferentes criterios” (p. 1). Como se enlistan a continuación:

- Su personalidad jurídica.
- El tamaño.
- El capital social.
- El sector económico al que pertenecen.
- El tipo de actividad económica que realizan.
- El ámbito de actuación.
- La cuota de mercado.
- El esquema laboral.

En este caso, para la realización de la presente investigación, se tomará en cuenta el tamaño, de acuerdo con información de Nacional Financiera (NAFIN) (2025) En México las empresas se clasifican en función del número de empleados y de acuerdo con el sector económico al que pertenecen a continuación se muestra la siguiente tabla con las clasificaciones según NAFIN (p.46):

Tabla 1. Calificación de las empresas en México por el número de empleados

Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro	1 a 10	1 a 10	1 a 10
Pequeña	11 a 50	11 a 30	11 a 50
Mediana	51 a 250	31 a 100	51 a 100
Grande	251 a más	101 a más	101 a más

Fuente: elaboración con datos de Nacional Financiera (NAFIN)(P.46)

De acuerdo con la tabla uno, la mediana empresa, oscila entre los 51 y 250 empleados y según De la Cueva (2025) el volumen de negocio de las medianas empresas es igual o inferior a 50 millones de euros, tienen menos de 250 trabajadores, sus áreas definidas por funciones y sus procedimientos están automatizados (p. 3).

A continuación, se muestran algunas empresas medianas que existen en México.

Cuadro 4. Empresas medianas

Empresa	Características
Plaza las Américas Citelis	Es un centro comercial poli rubro
Helvex	Empresa que se dedica a la comercialización de productos residenciales para baño y cocina.
Radorama	Empresa comercializadora de emisoras radiofónicas.
Grupo Tersa, del Tecnico Centro Royal	Empresa dedicada al comercio de llantas y cámaras para automóviles, camionetas y camiones.

Fuente: Elaboración con datos de (Cajal, 2021).

Lo que se muestra en el cuadro cuatro, son algunos ejemplos de lo que son las medianas empresas, mismas que son reconocidas porque generalmente representan el 52 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB), (Mesa, 2012). Esto hace que sea un mercado de interés para investigar.

3.3 La mediana empresa de Chalco y sus características

Las medianas empresas de Chalco, tienen una estructura organizacional más formal que las pequeñas empresas pero menos complicadas que las grandes, estas empresas medianas se caracterizan por su diversidad y su papel importante en la economía local, aunque no son el sector predominante en términos de número de empresas. Estas empresas suelen operar en sectores como manufactura, comercio y servicios, y contribuyen significativamente al empleo y al Producto Interno Bruto (PIB) municipal, a pesar de que el municipio no se destaca por tener una gran cantidad de grandes industrias (Economía, 2025).

Características de las empresas medianas en Chalco:

- **Diversidad de sectores:** abarcan desde la manufactura de diversos productos hasta servicios como comercios, restaurantes y talleres.
- **Importancia en el empleo:** aunque no son la mayoría, las empresas medianas juegan un papel importante en la generación de empleos formales en el municipio.
- **Contribución al PIB:** las empresas medianas, junto con las pequeñas, son un componente clave del PIB de Chalco, aunque el municipio no se caracteriza por la presencia de grandes industrias.
- **Ubicación:** se distribuyen por todo el municipio, aunque algunas zonas pueden tener mayor concentración debido a factores como la infraestructura y la vocación productiva.
- **Adaptabilidad:** tienden a ser más flexibles y adaptables a los cambios del mercado que las grandes empresas, lo que les permite responder a las necesidades locales.

Ejemplos

- **Industria manufacturera:** Empresas que producen bienes de consumo, materiales de construcción o maquinaria.
- **Comercio:** tiendas departamentales, supermercados y distribuidores de productos.
- **Servicios:** Restaurantes, talleres mecánicos, servicios de transporte, entre otros. (Economía, 2025).

Es necesario remarcar que las empresas medianas en Chalco son un motor importante de la economía local, a pesar de que no son el sector más numeroso. Su diversidad, adaptabilidad y contribución al empleo y al PIB las convierten en un elemento esencial para el desarrollo del municipio.

A continuación se presentan las características de las empresas objeto de estudio:

Cuadro 4. Características de las empresas medianas de Chalco

Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4
Más de 12 años en el mercado.	Más de 7 años en el mercado.	8 años en el mercado.	9 años en el mercado.
Opera de manera formal.	Opera de manera formal.	Opera de manera formal.	Opera de manera formal.
Cuenta con más de 30 empleados	Cuenta con 35 empleados	Cuenta con 40 empleados.	Cuenta con 33 empleados

Refiere no utilizar las razones financieras.	Utiliza razones financieras	No utiliza razones financieras	No utiliza razones financieras
Refiere conocer algunas razones.	No conoce las razones financieras	Conoce las razones financieras	Conoce las razones financieras

Fuente: elaboración con datos de Cortés (2021).

Como se puede observar, las medianas empresas de Chalco cuentan con los requisitos para formar empresas realmente competitivas en su ramo, desafortunadamente, se observa que existe una constante RP, de ahí la importancia de la presente investigación, principalmente porque se propone como estrategia la capacitación.

Para efectos del presente trabajo, es importante conocer no solo las empresas medianas, sino al personal que labora en ella, para tener una perspectiva mayor sobre la problemática de RP, entonces se puede decir que la capacitación es una alternativa fundamental para apoyar el crecimiento de las organizaciones, sobre todo cuando para ellas se realizan esfuerzos planeados y dirigidos en base a situaciones reales.

CAPÍTULO 4. PROPONER LA CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS MEDIANAS EMPRESAS DE CHALCO

Para poder proponer la capacitación como estrategia para lograr la disminuir la RP en medianas empresas de Chalco, fue necesario conocer las características de las empresas medianas, pero principalmente las características de la empresa objeto de estudio.

4.1 Características de la empresa objeto de estudio

La empresa Patito S. A. por su magnitud, es una empresa mediana, misma que cuenta con el personal necesario para cumplir con las expectativas, desafortunadamente el personal que ahí labora rota constantemente, al observar el panorama general, se observó lo siguiente:

En primer lugar se creyó que al personal le hacía falta ser motivado por la empresa, tanto económicamente como de manera emocional, pero analizando de manera más puntualizada, se pudo notar que simplemente era falta de capacitación, debido a que las personas que se frustraban no realizaban bien su trabajo, esto porque no se les indicaba de manera adecuada, las actividades a realizar, lo que ocasionaba disgusto al realizar las labores.

El disgusto que generaba la realización de actividades por parte del personal, generaba que el trabajo no se realizara de la mejor manera, por lo que los encargados de cada área tomaban medidas que no les parecía, de tal manera que preferían dejar el trabajo y buscar en otro lugar.

4.2 Proponer la Capacitación como estrategia para disminuir la rotación de personal en las medianas empresas de Chalco

La capacitación, es el adiestramiento que las empresas dan a sus empleados para que realicen las cosas de la mejor manera, con esto se disminuye en primer lugar, los gastos de contratación, hacen que el personal se sienta a gusto al realizar sus actividades, a continuación se hace algunas propuestas de empresas que ofertan capacitación:

Plataforma de capacitación Lapzo: debido a que es digital es más barato y eficiente, se diseñan cursos fácil en minutos, crea planes de desarrollo, fomenta aprendizaje continuo, crea rutas de aprendizaje, Capacita a los colaboradores eficientemente, superando barreras de tiempo, costo y complejidad administrativa. Diseña rutas de aprendizaje con la mejor calidad educativa. Catálogo de +800 cursos alineados a competencias.

Plataforma LMS y Cursos E-Learning: catálogo actualizado. Capacitación completa para empresas, universidades y centros educativos. Te acompañamos en cada etapa, implementando, configurando y sacando el máximo provecho de la plataforma.

Plan de capacitación de una empresa: 7 pasos prácticos

1. Diagnosticar: determina cuáles son las destrezas que faltan en tu equipo o habilidades que tus colaboradores pueden pulir. Planifica programas de capacitación para atender los propósitos de la organización a corto y largo plazo.

En esta fase inicial del plan de capacitación conviene observar el perfil de los funcionarios y el modelo de formación que se ajusta mejor a cada uno. Las técnicas de enseñanza pueden ajustarse al tipo de aprendizaje que predomina

entre los miembros del equipo. Con eso optimizas el tiempo invertido en el programa de capacitación.

2. Priorizar: puede ocurrir que en la fase de diagnóstico identifiques diversas necesidades en tu equipo de vendedores. ¿Cómo estableces el orden de prioridad para la implementación del plan de capacitación?

Nuestra recomendación es que establezcas un orden de urgencias, y en función de eso, organices cronológicamente los programas de capacitación. La planificación a mediano y largo plazo sirve para mantener una jerarquía de tus necesidades y garantizar que vas a cubrir todos los puntos.

3. Definir objetivos: pregúntate cuál es el propósito de implementar ese plan de capacitación en particular y deja establecidos los mecanismos de evaluación final. Los objetivos deben ser claros y medibles, para manejar las expectativas de cada programa de formación y facilitar el informe de resultados.

Cuando sepas el motivo que te impulsa a desarrollar un plan de capacitación en tu empresa, transmite tus impresiones y expectativas al resto del equipo. La alineación de metas es importante para alcanzar los objetivos de un programa de capacitación.

4. Elaborar el programa de capacitación: mientras mejor estructurado esté tu plan de capacitación, más sencillo será que alcances tus objetivos. El programa debe ser específico en relación a:

- Contenido: tópicos que serán desarrollados durante las actividades, técnicas y habilidades por adquirir;
- Técnicas de capacitación: método de enseñanza y mecanismos para la adquisición de destrezas;
- Cronograma: esquematización de actividades con fecha y horario;

- Público: grupo de personas a quienes se destinan las actividades de capacitación;
- Recursos humanos: instructores necesarios para cada actividad del programa;
- Recursos materiales: presupuesto e infraestructura disponibles.

5. Ejecutar: lleva a la práctica el programa de capacitación y observa a los participantes durante todo el proceso. Recuerda que las anomalías o contratiempos sirven para hacer ajustes en futuras instancias de capacitación.

Toma en cuenta el abanico de metodologías de enseñanza que se pueden aplicar en las empresas y explora tus recursos con creatividad:

Juegos;

Role play;

Proyectos;

Clases formales;

Dramatizaciones;

Estudio de casos;

Material audiovisual;

Conferencias grabadas;

Capacitación práctica durante el trabajo;

Rotación de las personas entre departamentos con funciones diferentes.

6. Evaluar: para evaluar tu programa de capacitación utiliza instrumentos cuantitativos para conocer el impacto de la estrategia ejecutada. Al mismo tiempo, conviene que controles tus expectativas y seas flexible con los criterios de evaluación del programa.

La evaluación depende de cuál haya sido el propósito inicial:

- ¿Mejoraron las ventas? ¿En qué porcentaje?
- ¿Recibieron más y mejores feedbacks? ¿Cuántos puntos mejoró la calidad en el servicio al cliente?
- ¿Optimizaron el seguimiento de leads? ¿Cuánto creció la conversión por lead magnet?
- ¿Están usando las funciones del CRM para vendedores?
- ¿Disminuyeron los conflictos internos al aplicar estrategias de comunicación intersectorial?

7. Certificar y cerrar: al final, es importante emitir certificados a los participantes. El cierre de la acción también incluye la confección del informe del plan de capacitación, que contiene documentos, resultados, período de validez y elementos auditables por órganos de control externo (si se aplica). Es el caso de planes de capacitación internos para trabajar con alimentos o fármacos, por ejemplo.

Como se puede observar, existen diversas estrategias de capacitación para poder implementar en las empresas, puede ser digital o presencial, de tal manera que se garantice la realización de las actividades encomendadas a los trabajadores, con esto poder disminuir la RP, disminuyendo también los gastos de contratación.

VI. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo es elaborado bajo la siguiente metodología:

En primer lugar fue necesario buscar información referente a la capacitación RT y las empresas medianas, por ello fue necesario consultar en las diferentes fuentes, como libros electrónicos, físicos, revistas, documentales, entre otros de tal manera que se trata de un investigación documental.

Posteriormente, debido a las actividades que se necesitaron para la recolección de los datos para analizar el fenómeno sobre la capacitación como estrategia para disminuir la rotación de personal en las medianas empresas de Chalco, se elaboró un cuestionario en escala de Likert, de tal manera que se trata de una investigación de campo.

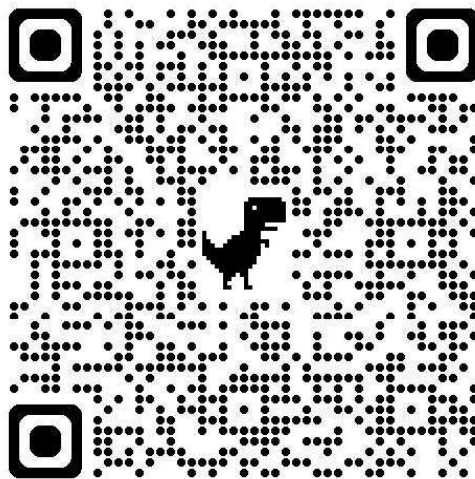
Se trata de una investigación con un enfoque cualitativo, ya que se utilizó la observación y el análisis de cada situación del comportamiento de los estudiantes, para demostrar que la capacitación, puede mejorar de manera efectiva el mejor desempeño de la empresa, por lo que este método es necesario para recoger todas las consecuencias de comportamientos en relación a cada ideología. Se utilizó una investigación explicativa ya que, se determinaron las causas y consecuencias del fenómeno de estudio, por otro lado se trata de un estudio transversal, porque se centra en un momento determinado.

Finalmente se trata de un estudio no experimental debido a que se pretende analizar la situación tal y como se observa. Se analizará el concepto de capacitación y rotación de personal, en relación con la empresa objeto de estudio para aprobar o rechazar la hipótesis planteada.

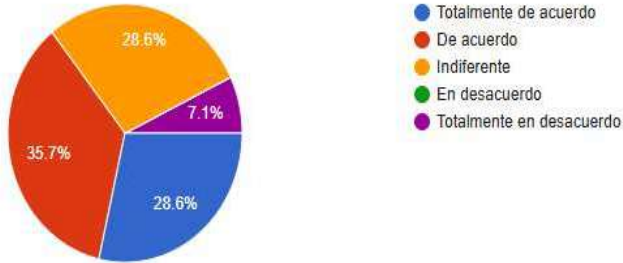
VII. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se muestra los resultados obtenidos mediante el cuestionario que se aplicó en escala de Likert mediante un forms con afirmaciones que se les hicieron a algunos de los trabajadores de la empresa X S.A para conocer su visión respecto al trabajo que realiza la empresa para mantener al personal.

Se elaboró un QR para facilitar la difusión del cuestionario.

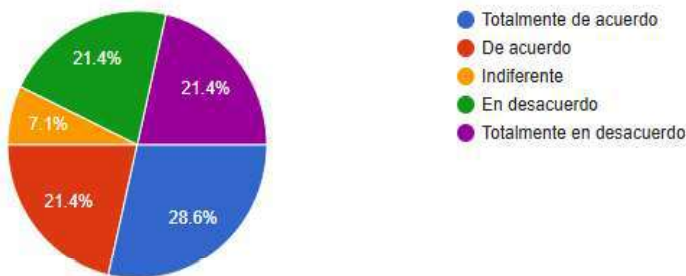


1. El supervisor a cargo, reconoce el esfuerzo que realizo para alcanzar los objetivos de la empresa



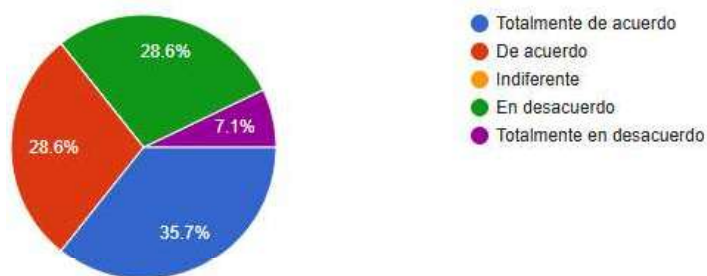
Analizando las respuestas, se puede observar que la mayoría asegura estar de acuerdo en que se reconoce su esfuerzo

2. Me dieron a conocer la visión, misión y objetivos de la empresa, en el momento que fui contratado



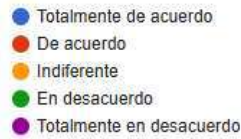
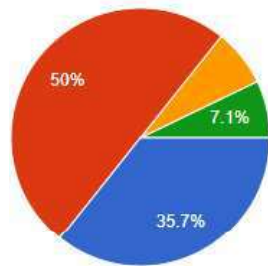
Otro punto importante es la inclusión de los trabajadores por la empresa, la mayoría refiere que les comunicaron dichos aspectos

3. Las actividades a realizar están claras desde el inicio de contratación



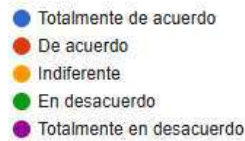
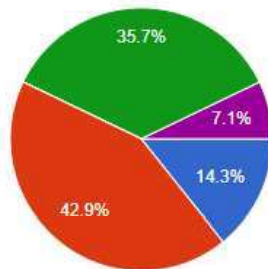
En lo que respecta a las actividades a realizar más del 50% asegura que se las hicieron saber

4. El lugar donde realizo mis actividades es el adecuado



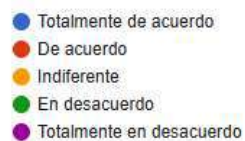
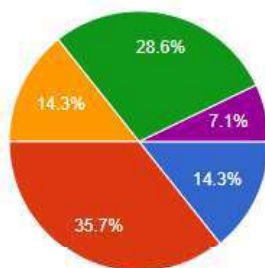
En lo que respecta el lugar para realizar las actividades la mayoría considera que es el adecuado

5. La actitud de mis compañeros es positiva ante el trabajo a realizar



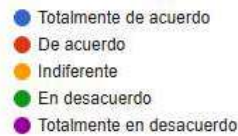
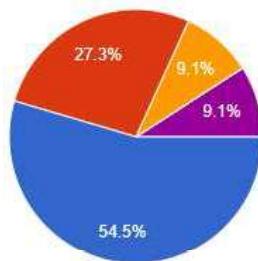
Aunque no siempre la actitud de las personas es el adecuado, la mayoría sugiere que así es

6. Recibí la capacitación pertinente para las actividades a realizar



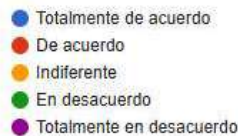
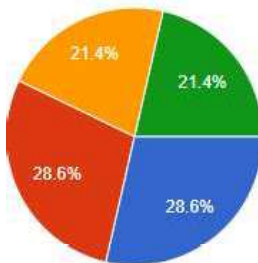
En lo que respecta a la capacitación el 50% refiere que no fue capacitado

7. Es necesario que se mejore o implemente un programa de capacitación



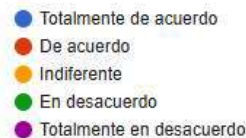
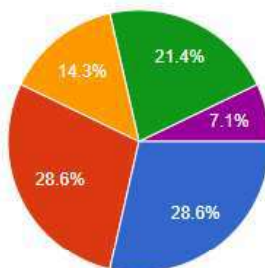
En cuanto a esta afirmación, la mayoría considera que se debe de implementar un programa de capacitación

8. Frecuentemente hay conflictos entre compañeros



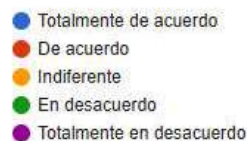
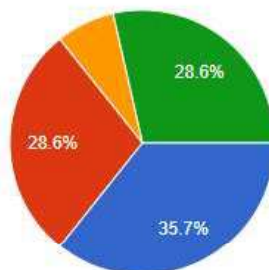
Un factor importante es la relación con los compañeros, la mayoría considera que así es.

9. Me siento capacitado para el cargo que desempeño



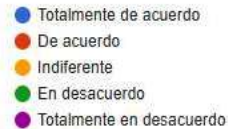
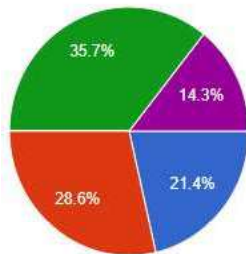
Más del 50% considera que se siente capacitado

10. Regularmente pienso en cambiar de trabajo



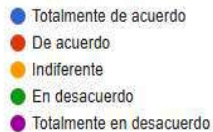
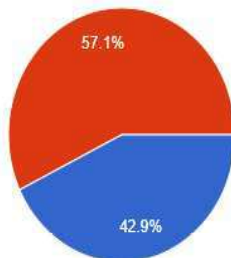
Lo que muestra esta gráfica, es el descontento que tienen los trabajadores para cambiar de trabajo

11. Es muy probable que recomiende a alguna persona a trabajar en la empresa



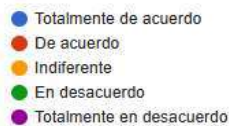
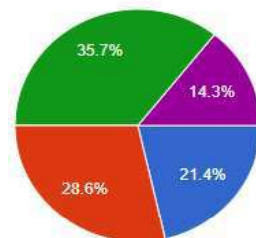
Los trabajadores refieren que es muy probable recomendar a alguien para que trabaje en la empresa, aunque también hay quien no lo haría.

12. Considero que cumpla con los requisitos establecidos para el cargo que ocupo



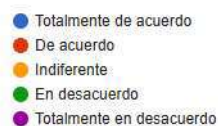
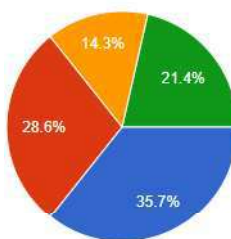
Todos los trabajadores consideran que cumplen con los requisitos para ocupar el puesto

13. Creo que el proceso de selección de la compañía es efectivo



En lo que respecta al proceso de selección de la compañía, las opiniones están divididas en un 50%

14. Mi trabajo me satisface



La mayoría se siente satisfecho con el trabajo que tiene

VIII. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

De acuerdo a los resultados obtenidos, se considera lo siguiente:

La falta de capacitación al personal en las funciones que cada empleado realiza provoca desmotivación en el mismo empleado y creando inestabilidad laboral en el trabajador, ocasionando que el empleado no rinda en su trabajo y al no haber motivación en el trabajador por falta de capacitación abandone su empleo sin justificación alguna, dando como resultado un alto grado de RP, dañando directamente a la empresa ya que este tipo de problemas laborales es muy costoso para las organizaciones.

Un factor importante es no tener la capacitación adecuada, por lo tanto, esto provoca que los empleados estén desmotivados en sus trabajos y estén pensando en irse a laborar en otro lugar, e inclusive abandonar el que tienen actualmente, ocasionando con esto se eleve el porcentaje de RP en las organizaciones.

Una baja relación jefes-subordinados provoca ambiente laboral bajo y tenso, ya que, al haber poca comunicación entre trabajadores y supervisores, ocasiona que el empleado esté desmotivado y que haya incertidumbre en el mismo, y con esto el empleado no rinda en su trabajo o inclusive llegue a abandonar el que tiene actualmente sin justificación alguna, provocando con esto un alto grado de RP.

Tomando en cuenta las conclusiones obtenidas, se puede sugerir que, estas organizaciones actualmente deben trabajar en los siguientes puntos tales como:

- Cursos de capacitación para los empleados
- Algún tipo de metodología de capacitación
- Programas de comunicación entre jefes – subordinados.

Se recomienda que se establezca un programa anual o trimestral de capacitación a través de cursos que ayuden a los empleados a mejorar en sus actividades diarias y los motive a querer más su fuente de trabajo y ser más eficientes y eficaces en las funciones de trabajo que cada empleado desempeña.

Los Cursos de "Capacitación" que se recomiendan, tomando en cuenta las funciones o responsabilidades laborales que cada trabajador realiza son los siguientes:

- Calidad en el Servicio
- Trabajo en Equipo.
- Motivación para el Trabajo.
- Comunicación Efectiva.
- Integración de Grupo.
- Autoestima.
- Introducción a la Calidad.
- Manejo de Actitudes.

También se recomienda que se aplique un programa de estímulos económicos y motivacionales y que la empresa haga revisiones cada 6 meses del desempeño laboral de cada trabajador ya que, al cumplir con su desempeño, este deberá recibir un incremento salarial según el programa de estímulos económicos que decida aplicar el dueño de la empresa.

Alguno de los consejos o recomendaciones que se pueden dar, es enfocada en la relación con los trabajadores, que los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa para permanecer el mayor tiempo posible y evitar los cambios tan constantes para que así se pueda detectar algunos problemas o necesidades laborales en las funciones que cada trabajador realiza y con esto visualizar las necesidades laborales de herramienta o equipo o de administración que existan en las áreas o departamentos de servicio y con esto tomar acuerdos ya sea brevaes o por escrito en el grupo con el fin de poder mejorar o corregir las necesidades laborales.

IX. REFERENCIAS DE CONSULTA

Aguilera CH. (2024) Los métodos de capacitación más efectivos para formar a tu equipo. Disponible en: <https://www.ispring.es/blog/metodos-de-capacitacion>

Arlegui C. F. J. (2023) Importancia de la Capacitación en las Organizaciones. LINKEDIN. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-en-las-organizaciones-arlegui-campos>

Betancourt A. A. (2020) “Evaluación del impacto de la capacitación en la gestión de los procesos que desarrolla el Centro Universitario Municipal de Jobabo”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/02/capacitacion-gestion-procesos.html>

Carpio M. C. G. Estrés; Factor Determinante de la Rotación de Personal en Pandemia. Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8498>

De la Cueva M. (2025) Clasificación de las empresas: criterios y tipos de categorización. Disponible en: <https://www.billin.net/blog/clasificacion-empresas/>

Infante (2017) Mirada Histórica al Proceso de Capacitación en el Mundo. Disponible en: <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/972/html>

Huidobro J. (2024) Los avances Tecnológicos y su impacto en la Sociedad. Disponible en: <https://www.zonamovilidad.es/avances-tecnologicos-y-su-impacto-en-la-sociedad.html>

Ley Federal del Trabajo (2024) Artículo 153 A, 153 X. última Reforma Publicada 24-12-2024. Disponible en: <file:///C:/Users/Pc/Downloads/ley-federal-del-trabajo.pdf>

López M. A. (2023) La Capacitación en México. Disponible en: <https://mx.linkedin.com/in/miguelangellopez-coach>

Martín D. (2024) Rotación de personal: definición, causas, cálculo y soluciones. OpenHR. Disponible en: <https://www.openhr.cloud/blog/rotacion-de-personal#:~:text=1.-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%3F,son%20reemplazados%20por%20nuevos%20empleados.>

Martínez S. (2023) La Importancia de las MIPyMES en la Economía Mexicana. Blog Expansión. Disponible en: <https://mexicocomovamos.mx/expansion/2023/06/la-importancia-de-las-mipymes-en-la-economia-mexicana/>

Morales F. C. (2021) Capacitación Laboral. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>

Ortiz I. y Ruiz M. B. (2020) Propuesta para disminuir los índices de rotación de personal del área de producción en una empresa de visualización 3D. Facultad de Ciencias de la Administración. Disponible en: <https://rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/1249/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20Ortiz-Ruiz%20PDF.pdf>

Pérez D. X. I., Vargas J. L. O., Méndez C. L. F. y Delgado G. I. (2020) Análisis de la Evolución de las PYMES en México. V Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica. Disponible en: <https://www.eumed.net/actas/20/desarrollo-empresarial/39-analisis-de-la-evolucion-de-las-pymes-en-mexico.pdf>

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2018). La importancia de la capacitación para las y los trabajadores. Disponible en: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>

Reyes I. C. (2024) ¿Qué es la Capacitación Laboral? Cognos Online. Disponible en: <https://cognosonline.com/que-es-capacitacion-laboral/>

Reyes I. C. (2024) Guía completa para un plan de capacitación empresarial efectivo: pasos y ejemplos. Cognos Online. Disponible en: <https://cognosonline.com/como-hacer-un-plan-de-capacitacion/#:~:text=Un%20plan%20de%20capacitaci%C3%B3n%20es%20un%20documento%20estrat%C3%A9gico%20que%20describe,alineado%20con%20los%20objetivos%20organizacionales.>

Rodríguez G. U. Y. A. (2021) Frederick Taylor y la Capacitación. Disponible en: <https://prezi.com/p/huigwg0a8g9h/frederick-taylor-y-la-capacitacion/>

Ruiz S. M. del P. (2023) Técnicas, métodos e instrumentos de capacitación de personal. CADIE. Disponible en: <https://www.cadie.com.mx/blog/?tecnicas,-metodos-e-instrumentos-de-capacitacion-de-personal>

Téllez M. P. I. (2022) La Importancia de un Plan de Capacitación. Disponible en: <https://tress.com.mx/blog/la-importancia-de-un-plan-de-capacitacion/>

Terzakyan T. (2023) Gestión del Talento: 8 Claves para Reducir la Rotación de personal. DEEL. Disponible en: <https://www.deel.com/es/blog/rotacion-de-personal/>

Torres D. (2023) Rotación de personal: qué es, causas, consecuencias y soluciones. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/sales/rotacion-personal>

Torres M. M G. (2023) Evolución de la Capacitación en México. Genially. Disponible en: <https://view.genially.com/64f8a745e17f330011940030/interactive-content-linea-del-tiempo-capacitacion-en-mexico-michelle-torres>

Torres P. (2020) Desarrollo Sustentable. STUDOCU. Disponible en: <https://www.studocu.com/es-mx/document/instituto-tecnologico-de-nuevo-laredo/desarrollo-sustentable/siglo-xx/15481309>

Vargas Casanovas, A. (2011). Entrenamiento, capacitación y desarrollo de los RRHH Humanos. Disponible en: <https://es.slideshare.net/alanavargasc/entrenamiento-capacitacin-y-desarrollo-de-los-rrhh>

Xairó A. (2024) ¿Cuáles son las causas de la rotación de personal? PayFit. Disponible en: <https://payfit.com/es/contenido-practico/rotacion-de-personal/>

Zaballa G. P. E., Ojeda Y. A., Medina N. Y. E., Noguera R. D. y Medina L. A. (2021) Procedimiento para el Análisis de la Rotación del Personal.

ACADEMO Universidad Americana. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/6882/688272401003/html/>

X. ANEXOS

LA CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS MEDIANAS DE CHALCO

ROTACIÓN DE PERSONAL

EL cuestionario forma parte de un trabajo de investigación para obtener el grado de licenciatura en (UAEM) Valle de Chalco, enfocado en la capacitación como estrategia para disminuir la rotación de personal en empresas medianas de Chalco

Intrucciones: elige la opción de tu preferencia de las sigueintes afirmaciones

liz0607beth@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

El supervisor a cargo, reconoce el esfuerzo que realizo para alcanzar los objetivos de la empresa

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

*

Me dieron a conocer la visión, misión y objetivos de la empresa, en el momento que fui contratado

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Las actividades a realizar están claras desde el inicio de contatación *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

El lugar donde relizo mis actividades es el adecuado *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

La actitud de mis compañeros es positiva ante el trabajo a realizar *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Indiferente
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

Recibí la capacitación pertinente para las actividades a realizar *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Indiferente
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

Es necesario que se mejore o implemnte un programa de capacitación *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Indiferente
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

Frecuentemente hay conflictos entre compañeros *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Indiferente
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

Me siento capacitado para el cargo que desempeño *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Indiferente
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

Regularmente pienso en cambiar de trabajo *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Es muy probable que recomiende a alguna persona a trabajar en la empresa *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Indiferente
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

Considero que cumplo con los requisitos establecidos para el cargo que ocupo *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Indiferente
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

Creo que el proceso de selección de la compañía es efectivo *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Mi trabajo me satisface *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Enviar

Borrar formulario

Google no creó ni aprobó este contenido. - [Comunicarse con el propietario del formulario](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

¿El formulario parece sospechoso? [Informe](#)

Google Formularios

¡GRACIAS!!