



## **ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS AUTOPARTERAS DEL ESTADO DE GUANAJUATO.**

Junot Bombela Cano<sup>1</sup> y Alfredo Ernesto López Rangel <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad de Guanajuato. junotbombela@gmail.com

A finales del siglo XX comenzó a gestionarse un fenómeno social y económico llamada Globalización, dicho fenómeno revolucionó a la sociedad como se conocía y cambió muchos paradigmas, siendo los empresariales uno de los más importantes. Derivado de la globalización, se han gestado con gran fuerza los fenómenos de inversión extranjera y la deslocalización. Ambos han tenido notoria presencia en México y, particularmente, en el Estado de Guanajuato. En el caso de las empresas transnacionales ubicadas en el Estado de Guanajuato, se ha observado la problemática organizacional de la alta rotación de personal, la cual ha significado un inconveniente para el adecuado funcionamiento de las empresas. Por lo anterior, el presente trabajo se elaboró con el objetivo de poder determinar las principales causas de la alta rotación de personal en las empresas transnacionales denominadas "auto-parteras" ubicadas en el Estado de Guanajuato, y con base en diversas teorías motivacionales proponer acciones que puedan ayudar a reducir dicha problemática. Lo anterior, mediante una investigación de tipo documental, haciendo énfasis en la bibliográfica sobre el tema de motivación e información inherente a la rotación de personal consultada en diversas fuentes. Los resultados arrojaron que los bajos sueldos, la necesidad de invertir diversos recursos en trasladarse a la empresa y el amplio uso del modelo de subcontratación son las principales causas que originan la alta rotación de personal. A partir de estos resultados, se propone emplear diversas estrategias basadas en: la teoría de las expectativas, el reforzamiento del compromiso organizacional y el concepto de la organización inteligente. Con todo lo anterior se concluye que de emplear las estrategias previamente mencionadas se podría disminuir la rotación de personal gracias al incremento de la identidad organizacional, remuneración en función de las expectativas y con la mejora continua propia de una organización inteligente.