

CAPÍTULO IV

4. Planteamiento metodológico

4.1 Tipo de la investigación

El presente trabajo reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada, en razón que se utilizaron conocimientos de las Ciencias Administrativas, a fin de aplicarlas en la rotación de personal sindicalizado de la Planta Fundición de la Empresa Mexicana de Cobre S.A. de C.V. del estado de Sonora. De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su tipo las características de un estudio descriptivo, explicativo, además de apoyarnos en encuestas y observaciones de campo.

4.2 Limitaciones

La presente investigación se realiza en la Planta Fundición de la empresa Mexicana de Cobre S.A. de C. V. del estado de Sonora.

Por lo que el tema esta abierto para que otras personas puedan abordar lo referente a la rotación de personal en otra plantas de la Empresa Mexicana de Cobre S.A. de C.V.

4.3 Justificación

Nuestro interés en el presente trabajo de investigación, se basa principalmente, en conocer las principales causas, por lo que el personal sindicalizado que labora en nuestra empresa, decidiera retirarse en un futuro.

Conociendo estas causas establecer un plan estratégico para evitar que exista una rotación excesiva y poder contar con una plantilla de personal sindicalizado estable, ya que esto nos ayudaría a todos nosotros a realizar trabajos de mayor calidad que se reflejarían en una mayor producción y calidad de los productos procesados en nuestra empresa.

4.4 Descripción del problema

El inicio de toda investigación es la definición adecuada del problema. El proceso de investigación tiene como meta el conocimiento de determinada problemática.

Precisamente el enfoque científico consiste en dar respuesta a una pregunta sugerida de la observación del problema, exponiendo cuestiones evidentes que fundamenten una teoría.

Las teorías surgen como una respuesta a los porqués y sirven para ordenar las observaciones con el fin de expresar y predecir los fenómenos. “El verdadero problema de investigación es el que pregunta por conocimientos desconocidos para todo en un momento dado”. (Hernández, 1998)

Por lo tanto el éxito de cualquier investigación dependerá de que el problema que se este estudiando sea definido correctamente. Una de las dificultades más grandes que se afrontamos es planear y delimitar el problema.

La definición del problema requiere de una observación más o menos estructurada. Surge del planteamiento de una serie de preguntas que nacen de la observaciones del área del tema que se va a estudiar y de obtener información lo más completa posible acerca de ese problema, acudiendo para

ello a fuentes bibliográficas, especialistas del área y todo tipo de revistas especializadas que permitan conocer si el problema elegido tiene importancia y relevancia científica, contemporánea y humanística, de esa manera se elegirán problemas significativos para la ciencia y la sociedad.

4.5 Problematización

Definición del problema

Desde el inicio de sus operaciones la planta fundición se enfrento al grave problema que le represento la rotación de personal sindicalizado, alcanzando este índices de hasta 300% en los años de 1987 y 1988. Paulatinamente la empresa fue estabilizándose en su entorno tanto interno como externo logrando disminuir la rotación de personal

Actualmente se ha tenido rotación y ausentismo de personal , así como se ha detectado entre el personal falta de motivación, malas relaciones entre personal sindicalizados y jefes , bajo compromiso unificado hacia la empresa, entre otros que afectaban de forma directa el clima laboral y al final se reflejaba en el rendimiento y la productividad de la empresa. Un sentir en general por parte de la alta dirección, de la empresa, fue encontrar una estrategia que le permitiera mejorar las habilidades de sus gerentes para evitar la rotación del personal.

Por todo lo anteriormente citado el problema a resolver mediante esta investigación es:

Encontrar las principales causas por lo que los empleados dejan la Empresa.

Los datos estadísticos de rotación de personal sindicalizado que se tienen en la planta Fundición se muestran en al siguiente Tabla:

Tabla No.1 Rotación de personal

Año	Fuerza de trabajo	No. de bajas	% de rotación de personal
2002	612	116	23.38
2003	612	114	22.89
2004	612	108	21.42
2005	612	98	19.06
2006	612	95	18.37

En el primer trimestre del año en curso, se han presentado 24 bajas en la planta Fundición, por lo cual si continúa la misma tendencia, el índice de rotación de personal para el año 2007 será similar a la del año 2006

4.6 Preguntas de investigación

Ante los problemas señalados en el apartado anterior, se han formulado las siguientes preguntas de investigación:

- ¿En qué aspectos de la rotación de personal deberían enfocarse los gerentes?
- ¿Como podemos formar grupos efectivos de tal manera que la rotación de de trabajo se minimice?
- ¿Cómo podemos tener empleados sindicalizados conformes?
- ¿Cómo podemos tener empleados altamente motivados?

El objetivo de esta investigación es encontrar las áreas de oportunidad de los gerentes, para detectar los factores y el diseño de un sistema de permanencia y por ende de baja rotación de personal sindicalizado de la planta fundición de la Empresas Mexicana de Cobre S.A. de C.V.

4.7 Hipótesis

Para establecer el rumbo a seguir es necesario definir una hipótesis sobre la base de la cual se plantean cada una de las acciones a seguir en la planeación de este documento. La hipótesis nos indica lo que estamos buscando y esta definida como una explicación tentativa del fenómeno presentado.

“Dentro de la investigación científica las hipótesis deben contemplar la relación entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados y sistematizados”, (Hernández, 1998). Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse.

De acuerdo al este autor, los requisitos que debe reunir una hipótesis son:

1. Referirse a una situación social real. Esto es que puedan ser sometidas a prueba dentro de un universo y contexto bien definido.
2. Las variables deben ser lo más comprensible, precisas y concretas posibles. No dar cabida a términos vagos o confusos.
3. La relación entre las variables debe ser clara y tener lógica. Esta relación debe ser verosímil.
4. Los términos utilizados entre las variables y la hipótesis deben ser observables y medibles. Se debe tener cuidado en no incluir términos

morales, porque no serían factibles de medir debido a que no contamos con una referencia empírica.

5. Las hipótesis deben estar relacionadas con técnicas que hagan posible su comprobación. Antes de realizar la hipótesis debemos asegurarnos que existen técnicas o procedimientos mediante los cuales se puede realizar su verificación, desarrollarla y sobre todo que estén a nuestro alcance.

Hipótesis

La permanencia del personal sindicalizado de la planta fundición, de la Empresa Mexicana de Cobre S.A. de C.V. se ve afectada por causas, que la misma empresa pueda controlar, estas causas pueden ser las siguientes: Ambiente laboral, problemas familiares, falta de motivación, relaciones interpersonales, falta de centros recreativos, tipos de liderazgos, integración de equipos de trabajo, capacitación, salarios y prestaciones bajas, condiciones de medio de transporte, condiciones de trabajo, etc.