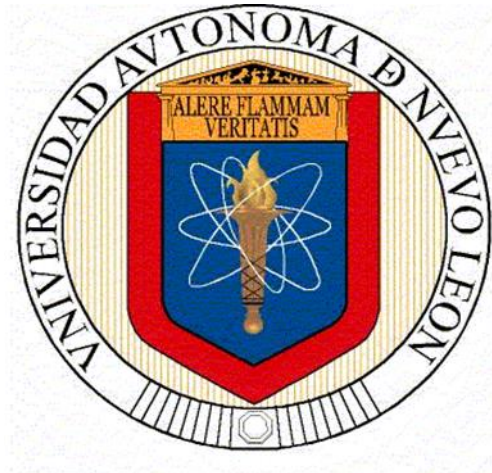


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



TESIS

**DESCRIPCIÓN DEL PERFIL SOCIOECONÓMICO Y PSICOMÉTRICO DE
CANDIDATOS QUE PUEDEN LLEGAR A OCASIONAR ROTACIÓN EN
UNA COMPAÑÍA DE GIRO MANUFACTURERO**

PRESENTA

CYNTHIA VIVIANA SILGUERO TORRES

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y
ORGANIZACIONAL**

MARZO, 2016

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**TESIS
DESCRIPCIÓN DEL PERFIL SOCIOECONÓMICO Y PSICOMÉTRICO DE
CANDIDATOS QUE PUEDEN LLEGAR A OCASIONAR ROTACIÓN EN UNA
COMPAÑÍA DE GIRO MANUFACTURERO**

**PRESENTA
CYNTHIA VIVIANA SILGUERO TORRES**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y
ORGANIZACIONAL**

**ASESORES
MTRO. SERGIO HERNÁNDEZ TAMEZ
DRA. RAQUEL RODRÍGUEZ GONZÁLEZ**

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO

MARZO DE 2016

AGRADECIMIENTOS.

Nunca algo está completo si no se concede el valor y agradecimiento a quienes directa o indirectamente participan en su construcción.

Agradezco a mis padres por las oportunidades y apoyo que me han brindado, a mis Maestros por su incansable empeño y buena voluntad por hacer de sus estudiantes mejores alumnos y mejores personas. A mi Esposo por su paciencia y excelente capacidad de escucha.

ÍNDICE.

Resumen.....	4
Capítulo 1: Introducción.....	5
1.1 Concepción de la idea a investigar.	
1.2 Justificación de la investigación.	
1.3 Planteamiento del problema de investigación.	
1.4 Objetivo general.	
1.5 Objetivos específicos de la investigación.	
Capítulo 2: Marco Teórico.....	9
Capítulo 3: Metodología.....	19
3.1 Diseño:	
3.2 Operacionalización de variables	
3.3 Participantes:	
3.4 Escenario o ambiente	
3.5 Procedimiento	
Capítulo 4: Propuesta de Trabajo	22
4.1 Planeación Operativa (PIA/MPLO 2016)	
Capítulo 5: Conclusiones	23
Referencias.....	24

RESUMEN.

Mantenernos conscientes de la importancia que tienen los perfiles adecuados dentro de una compañía, nos permitirá avanzar junto con la modernidad y los cambios que constantemente se presentan, a fin de lograr identificar con mayor facilidad aquellos candidatos que queremos integrar a nuestras compañías. Identificar el perfil socioeconómico y psicométrico.

La delimitación y análisis de los cambios en el entorno, obligan a las compañías a revisar y actualizar constantemente los perfiles socioeconómicos y psicométricos que tienen establecidos para sus procesos de contratación, a fin de contar con un mecanismo más que les ayude a prevenir la rotación de la fuerza laboral que tanto requieren para el logro de metas y objetivos.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.

1.1 Concepción de la idea a investigar.

En la actualidad, las empresas y sus directivos están descubriendo que la fuerza y la energía de una organización no está en sus fuentes de producción, sino en el talento. Ni siquiera la innovación puede superar esa sinergia que conforma la unión del talento con la motivación.

La afirmación anterior tiene mucho que ver con la gestión de un nuevo criterio en materia de reclutamiento y selección. Es por eso que los objetivos de las empresas y de los profesionales del sector deben actualizarse, y de forma inmediata.

Dada la actual situación social que atravesamos, llena de continuos cambios, la empresa debe adelantarse tanto a las posibles demandas de los usuarios como a sus propias demandas internas. En la conjunción de ambos factores, se encuentran procesos como el de selección de personal, por el cual una empresa, recluta y selecciona al personal idóneo para ocupar un determinado puesto dentro de la misma.

Ésta, hoy en día no es una situación baladí, ya que el futuro de cualquier organización pasa por componer una buena estrategia de capacitación de personal que se anticipe y prevenga cualquier desajuste que pueda necesitar la empresa ya sea para afrontar retos presentes o futuros.

El capital intelectual, por tanto, se antepone hoy día al capital monetario o tecnológico, ya que no basta con hacer una fuerte inversión tecnológica o financiera para producir una ventaja competitiva frente a la competencia, si no que más bien es necesario fortalecer, desarrollar y motivar al personal que integra o que queremos que integre nuestra empresas.

Por tanto debemos avanzar sobre aquella visión tradicional que consideraba los procesos de reclutamiento y selección como actos puntuales dentro de la empresa, e integrar estos procesos como parte fundamental, de la vida y crecimiento de la misma.

Para cualquier compañía el Capital Humano impacta directamente en el éxito de una organización, esto se vuelve el motivo por el cual es muy importante el contar con una fuerza laboral estable y constante; que colabore al logro de las metas, es por eso que se requiere del análisis de mecanismos y opciones que posibiliten dicha estabilidad y permanencia.

1.2 Justificación de la investigación.

Debemos estar conscientes de que gran parte del éxito de una compañía depende de que cuente con personal con perfiles adecuados para desempeñarse en sus puestos de trabajo. Conocer y delimitar el perfil socioeconómico y psicométrico de los candidatos varones que han sido baja de una empresa de giro manufacturero, puede permitir considerar la opción de revisar y actualizar los perfiles que se tienen actualmente para la selección del personal masculino de producción, ya

que el departamento de Integración de Personal se encuentra ampliamente ligado y comprometido a las estrategias de negocio que la Compañía persigue.

La delimitación y análisis de los cambios en el entorno, obligan a las compañías a revisar y actualizar constantemente los perfiles socioeconómicos y psicométricos que tienen establecidos para sus procesos de contratación, a fin de contar con un mecanismo más que les ayude a prevenir la rotación de la fuerza laboral que tanto requieren para el logro de metas y objetivos.

1.3 Planteamiento del problema de investigación.

En la actualidad la competitividad empresarial y la demanda acelerada del mercado, exigen a la industria productos de más calidad y con mayor disponibilidad. Esto lleva a que la industria requiera de la intervención del factor humano, el cual debe estar altamente comprometido para formar parte de un equipo de trabajo que lo requiere para cumplir con las metas y objetivos establecidos por la compañía y por el consumidor. Existen distintas herramientas y/o ideologías de lo que se puede o debe hacer para mantener a un empleado altamente comprometido con la compañía en que trabaja; bien podemos hablar de temas tales como la motivación, el buen ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento, los perfiles de puesto bien definidos, sueldos competitivos, etc.

Considero que estas opciones forman parte de la solución, trabajando como parte de un todo, el presente trabajo pretende brindar una propuesta de análisis de los perfiles socioeconómicos y psicométricos del personal que ha sido baja en una

empresa de giro manufacturero a fin de conocer para colaborar en la prevención de la rotación del personal.

1.4 Objetivo general:

El objetivo del presente trabajo es contar con un perfil descriptivo socioeconómico promedio, con características sociales definidas del empleado que renuncia en una empresa de giro manufacturero, así como también las gráficas psicométricas detalladas del perfil; a fin de que esto sirva como una guía comparativa para los perfiles de los nuevos candidatos que postulan por una oportunidad de empleo.

1.5 Objetivos específicos de la investigación.

Identificación y definición de principales características socioeconómicas de los empleados que renuncian.

Construcción de perfil psicométrico, mediante gráficas de los resultados obtenidos en base a la muestra seleccionada.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes

Las empresas de giro manufacturero que actualmente es objeto de estudio en el presente trabajo, durante muchos años gozó de prestigio y estabilidad laboral, las renunciadas y bajas eran relativamente pocas; se decía que los candidatos hacían cola con tal de integrarse a las filas de trabajo de dicha compañía; sin embargo sabemos que la evolución del mercado y los cambios culturales de las nuevas generaciones, han venido a demandar cambios importantes en distintos procesos entre ellos en el proceso de reclutamiento y selección de dicha empresa. Ahora podemos decir que el mercado laboral de México se caracteriza por tener el nivel más alto de rotación de personal, lo que hace que el compromiso de los trabajadores con su empresa sea el más bajo.

Estudios recientes indican: “Nuestro país tiene el porcentaje de desvinculación más alto (5%), muy por encima de países como Argentina con 3.2% y Colombia con 2.2%; en el que la separación de la fuente de empleo de manera voluntaria se mantiene en primer lugar”.

Es importante no perder de vista que “Reclutamiento y la Selección de Personal son actividades fundamentales a las que se enfrenta toda organización, ya desde la antigüedad. El ser humano necesita hacer predicciones sobre las futuras acciones de los demás, sobre todo cuando tiene que contar con su colaboración para lograr sus objetivos. El desarrollo de las estructuras organizativas y la

complejidad de las funciones han exigido depurar los procesos de toma de decisiones sobre la contratación de nuevos empleados”.

Las nuevas generaciones de empleados conocen las herramientas tecnológicas y tienen conocimientos de inglés, sin embargo el verdadero problema al que se enfrentan es a los cada vez más altos estándares de contratación de las empresas, pues cada vez exigen mayor calidad por parte de los postulantes.

Las nuevas condiciones de vida influyen para que las empresas o negocios cambien la manera de ofrecer sus servicios y, por consiguiente, generen empleos que responden a la demanda social. Tal es el caso de los servicios a domicilio que brindan los negocios de cualquier tipo, que por lo menos en las ciudades: se han popularizado en los últimos años: ropa, comida y hasta retiros bancarios en efectivo, son sólo algunas de las cosas que las personas reciben en sus hogares u oficinas. Ahora se requiere de mayor labor de captación de candidatos, ahora son los candidatos quienes deciden si integrarse o no a cualquiera de las múltiples opciones que tienen. Ha resultado interesante ver cómo el índice de rotación de los operadores ha crecido a lo largo de los últimos años, y sin embargo la necesidad de contar con una fuerza laboral estable y confiable permanece e incluso también ha incrementado. En afán de encontrar respuestas podemos decir que “Existen investigaciones que arroja como principales motivos de renuncia la precariedad de los salarios; baja satisfacción laboral; nula o escasas oportunidades de crecimiento; sobrecarga laboral y hasta el tiempo invertido en los largos traslados de casa a oficina”.

El auge de este tema lleva a las empresas a buscar e idear soluciones que les permitan mayor control sobre esto, los departamentos de Contratación se ven cada vez más exigidos para contar con perfiles laborales bien definidos y así intentar prevenir la integración de candidatos con mayores posibilidades o tendencias a la rotación laboral.

2.2 Definiciones

La importancia de contar con perfiles socioeconómicos y psicométricos bien definidos se vuelve aún más importante ahora que el tema de rotación laboral ha despuntado.

Un perfil socioeconómico podemos entender que es un análisis de la situación económica y social de una persona, familia o un grupo social específico. Este tipo de estudios se interesan por tanto en las condiciones de vida concretas de la población, tomando en cuenta, entre otras cosas: el lugar de residencia, las características familiares y de la vivienda, el ingreso promedio, las actividades ocupacionales, la escolaridad o los servicios con que se cuentan. De esta manera, se trata de elaborar una visión general y objetiva que permita caracterizar y ubicar dentro de algún parámetro, previamente establecido, a la persona o grupo que se estudia.

Comúnmente, los estudios socioeconómicos se llevan a cabo para conocer una realidad social en específico. Para hacerlos es frecuente realizar visitas a los domicilios y trabajo de campo, los cuales proporcionan un panorama de primera

mano. Asimismo, se suelen realizar a partir de encuestas o cuestionarios previamente elaborados. Durante un proceso de selección se vuelve indispensable detallar esta información de los candidatos que postulan por una oportunidad de empleo, ya que permitirá contar con mayor información acerca del estilo y condiciones de vida del candidato, a fin de ir haciendo un match que permita saber si la oportunidad que se le ofrezca pudiera resultarle una oportunidad real de desarrollo.

Por otra parte un perfil psicométrico se obtiene de la aplicación de una prueba psicométrica la cual sirve para evaluar ya sea la capacidad intelectual, personalidad o estilo de comportamiento de un individuo y permite plasmar los resultados mediante valores numéricos, la aplicación de estos le permitirá a la Empresa tener el conocimiento de si el postulante tendrá las habilidades requeridas para desempeñar con mayores probabilidades de éxito su trabajo. Una de las áreas fundamentales de la psicología es la psicometría, que se ocupa de los procedimientos de medición del comportamiento humano. Los test psicológicos se construyen, en general, para medir constructos que no pueden observarse directamente. El nivel de precisión alcanzado por la medición en psicología permite exhibir algunas ventajas respecto a la observación natural o no formal del comportamiento, entre ellas:

- Los índices numéricos utilizados por los test permiten comunicar los resultados de una evaluación con mayor precisión.
- El desarrollo de test es un proceso complejo, pero el resultado final es un procedimiento estandarizado más sencillo y breve que la observación.

Pensemos, en relación con esta última aseveración, en el tiempo requerido para administrar y puntuar un test en comparación con el tiempo que demandaría la observación del desempeño o comportamiento de una persona en su ambiente natural (trabajo, por ejemplo),

2.3 Modelos

La primera Guerra Mundial generó grandes problemas para la selección y adiestramiento de millones de combatientes. El programa de selección masiva en el que se involucraron los psicólogos más capaces de la época significó una prueba de la madurez de la teoría y la técnica psicométrica. Se elaboraron los primeros test colectivos de inteligencia para la clasificación de grandes masas de reclutas, los célebres tests Alfa y Beta del ejército norteamericano. El test Army Alfa, elaborado por psicólogos militares dirigidos por Yekes, estaba constituido por ocho subtests que median aspectos tales como razonamiento práctico, analogías y razonamiento matemático. El Army Beta era una versión no verbal del anterior, utilizada para la evaluación de combatientes con capacidades lingüísticas limitadas o que no eran angloparlantes.

Con el empleo del análisis factorial se construyeron numerosos tests, no solo de inteligencia, sino también de personalidad, intereses y otros atributos psicológicos. Teorías contemporáneas tales como la inteligencia fluida y cristalizada, la teoría de los cinco factores de la personalidad y otros modelos semejantes constituyen un refinamiento de los postulados precursores Spearman y Thurstone.

Al día de hoy el tema de la psicometría sigue el curso de la modernidad, en una muestra clara de la importancia que mantiene en procesos como el de Reclutamiento y Selección; podemos ver cómo continúa renovándose, muestra clara de que sigue siendo pieza clave: “Una de las dimensiones fuertemente emergentes es la aplicación de las nuevas tecnologías en los procesos de RSP, en sus diferentes momentos y necesidades”.

La tecnología ha permitido sigan desarrollándose cada vez más nuevas y mejores estrategias en pro de las evaluaciones psicométricas, podemos ver como “el diseño de pruebas psicológicas nuevas, aprovechando las características gráficas e interactivas de las computadoras, cada vez más rápidas y potentes”.

2.4 Investigaciones recientes

En los últimos años del siglo XX se produjo un acercamiento entre la psicometría y la psicología cognitiva, y se elaboraron modelos psicométricos denominados “modelos componenciales” que incorporan los diferentes componentes de los procesos cognitivos en la resolución de un problema. Estos modelos también se conocen como “evaluación inteligente” ; en ellos se presentan tareas que son comunes en la vida real. Un modelo componencial requiere a= un análisis de las operaciones mentales que intervienen en la resolución de los ítems y b) un modelo matemático que estime la probabilidad de responder correctamente el ítem teniendo en cuenta sus propiedades psicométricas y el nivel de conocimiento del sujeto.

El uso de las computadoras en psicometría tuvo un notable incremento desde la década de 1980, aplicándose en caso todas las instancias de la evaluación psicológica. Debido a su consistencia, la computadora lleva al extremo la estandarización y objetividad de un test.

El trabajo de los evaluadores, psicólogos laborales seguirá cobrando mayor relevancia, “en México la psicología laboral se inició en nuestro medio, cuando menos hace 33 años, con el uso de instrumentos psicométricos en la selección de personal. Esto aconteció en el ejercicio profesional, en Empresas Públicas y Privadas”.

Los cambios culturales y las actualizaciones son cada vez más importantes y marcan rumbo para dar pauta a las nuevas acciones que se deben emprender, sin que esto signifique renuncia a prácticas que ya se vienen realizando desde hace mucho tiempo atrás, “desde la fecha en que se inicia la aplicación de instrumentos psicométricos para seleccionar personal, hace más de 30 años, las condiciones económicas y socio-culturales de México han cambiado considerablemente, y en términos generales el uso práctico de la psicología laboral se ha incrementado perceptiblemente; no obstante, la aplicación de técnicas psicológicas para la *selección y ubicación* del personal constituyen hasta la fecha la *má frecuente* actividad de los psicólogos laborales en el ejercicio profesional, y las demás actividades de esta especialidad son relativamente poco comunes, aunque ya se percibe una ampliación y diversificación de esta profesión. Según datos que hemos obtenido de la Universidad de México, de Directorios profesionales, y de asociaciones profesionales diversas y de entrevistas en las Instituciones,

actualmente ejercen en la república mexicana aproximadamente 350 psicólogos industriales distribuidos en Instituciones Públicas y Privadas, (Bancos, Industrias, Comercios y Oficinas de servicios públicos), y en despachos de consultoría privada”.

Es importante detallar los distintos tipos de pruebas psicométricas que se pueden utilizar en los procesos de RyS, “generalmente estas herramientas de selección se realizan previas a las entrevistas personales con el objetivo principal de filtrar a los candidatos cuyo perfil (conocimiento, aptitudes, personalidad, memoria, agilidad mental, etc...) sea afín con los requisitos del puesto. Permiten además determinar las capacidades del candidato y su potencial de desarrollo en cuanto a liderazgo e innovación”.

No debemos perder de vista que fungen como un filtro inicial y como un complemento a las entrevistas que podrá decantar o no la balanza a favor del candidato.

Existen distintos tipos de tests psicométricos, de los cuales podemos mencionar:

1. Test de Personalidad

Miden las características personales del candidato; autocontrol, introversión e iniciativa. Al candidato se le pide que responda a una serie de preguntas donde debe elegir entre varias respuestas, decir "sí" o "no" o dar una respuesta libre y espontánea.

2. Test de Inteligencia, Aptitudes o Psicotécnicos

Valoran el nivel intelectual del candidato. Para ello, lo usual es someter al candidato a una batería de preguntas contra el reloj, donde se le pide hacer secuencias lógicas o escribir una cierta cantidad de palabras por minuto. Analizan

el factor numérico, verbal, perceptivo-espacial, la memoria, el razonamiento. Este tipo de test también suelen medir diversas funciones como la velocidad de reacción, la coordinación, la atención, etc.

3. Test Proyectivos

Buscan predecir el comportamiento futuro de una persona. Tratan de revelar los aspectos más escondidos de la personalidad del candidato. Por ejemplo, a través de varios test se deduce que una persona tiene mal control sobre sus emociones de rabia. En otro, se detecta que tiene mala tolerancia a la frustración cuando no puede lograr lo que quiere.

Cabe mencionar que el uso de herramientas psicométricas tiene aplicabilidad en diversos campos adicionales al reclutamiento y selección de personal, reafirmando su importancia y usabilidad en distintos procesos: Sandra Mesa publica sobre la importancia de la aplicación de test psicométricos para la selección de candidatos a una plaza y afirma que: “Es larga la polémica sobre los llamados test mentales. Desde sus comienzos los test sirvieron para medir el llamado coeficiente intelectual, pero con el desarrollo de la psicología éste se dejó de medir aisladamente”. Se utilizan dos tipos de técnicas: proyectivas y psicotécnicas. Las primeras evocarían cuestiones de orden subjetivo en las personas, mientras que las segundas utilizan metodología formalizada, comparable y medible (puntajes, escalas, muestras, estandarizaciones y coeficientes).

La propia autora considera que: Otra parte importante de la aplicación de test es en la parte educativa, es una área cruzada entre la pedagogía y la psicología, asistidas o complementadas por especialistas como Pediatras, Neurólogos, Psicoanalistas, Psicólogos, docentes, equipos de orientación vocacional, entre

ellos pueden determinar la necesidad de un diagnostico o indicar la escolaridad adecuada.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.

3.1 Diseño de investigación

Descriptiva

3.2 Variables Dependiente, Independiente, Extrañas.

Variable dependiente: Rotación de personal operativo en empresa de giro manufacturero. Donde rotación de personal se entiende como una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados. Cada vez que un empleado se va de la empresa, por cualquier motivo pasan a aumentar el nivel de rotación del personal de la empresa.

Variable independiente: Perfil socioeconómico y psicométrico promedio de los empleados. El nivel o estatus socioeconómico es una medida total económica y sociológica combinada de la preparación laboral de una persona y de la posición económica y social individual o familiar en relación a otras personas, basada en sus ingresos, educación, y empleo. El perfil psicométrico se obtiene de la aplicación de una prueba psicométrica la cual sirve para evaluar ya sea la capacidad intelectual, personalidad o estilo de comportamiento de un individuo y permite plasmar los resultados mediante valores numéricos.

3.3 Participantes

El departamento de Integración de Personal, integrado por un grupo de psicólogos laborales, se encarga del proceso de reclutamiento y selección de los candidatos que se integrarán a la compañía, considerando los requerimientos y lineamientos

que la misma establece. Por su parte el departamento de Servicios al Personal se encarga de la administración de documentos y expedientes de los empleados, así como de la aplicación de encuestas y entrevistas de salida del personal, siendo la entrevista responsabilidad del Coordinador de Relaciones Laborales.

3.4 Escenario

Empresa mexicana dedicada al giro manufacturero, fundada en el año de 1956 ubicada en el municipio de San Nicolás de los Garza N. L.

Cuenta con una población aproximada a 1,300 varones, sindicalizados, con estudios mínimos de secundaria, dedicados a la mano de obra, los horarios de trabajo son por turnos, de lunes a domingo con descansos rotativos. Tiene destinada una plantilla aproximada de 50 supervisores; mantiene un esquema de compensaciones de 8 categorías, brindando prestaciones superiores a las de ley. Cabe mencionar que la compañía no cuenta con servicio de transporte ni comedor. Su proceso de reclutamiento y selección corre a cargo del departamento de Integración de Personal.

3.5 Procedimiento

Se solicitará al departamento de Servicios al Personal la información de las bajas que se han presentado durante el último año, a fin de seleccionar una muestra con la que se trabajará el perfil; se revisarán los expedientes de la muestra, a fin de contar con sus antecedentes socioeconómicos y resultados psicométricos.

Se procesará la información obtenida a través de la generación de archivos que posibiliten el análisis y promedio de la información y a su vez permita generar

gráficas que muestren el perfil promedio. Con este perfil el departamento de Contratación podrá contrastar los perfiles de los candidatos que acudan a solicitar una oportunidad de empleo a la Empresa.

CAPÍTULO 4: PROPUESTA DE TRABAJO.

<ul style="list-style-type: none"> • Nombre del Proyecto: Descripción del perfil socioeconómico y psicométrico promedio de los candidatos que pudieran llegar a ocasionar rotación en una compañía de giro manufacturero. 				
<ul style="list-style-type: none"> • Contextualización: Empresa dedicada al giro manufacturero, ubicada en el municipio de San Nicolás de los Garza N. L. con una población aproximada a los 1,300 sindicalizados dedicados a la parte de mano de obra, para los cuales se tienen asignados cerca de 50 supervisores; la compañía trabaja tres turnos, de lunes a domingo con descanso rotativo, se cuenta con un esquema de pago de 8 categorías y se brindan prestaciones superiores a las de ley (fondo de ahorro), la compañía no cuenta con servicio de transporte ni comedor 		<ul style="list-style-type: none"> • Definir problemática: Se ha detectado que el índice de rotación se ha elevado, se cree que uno de los factores originadores de esto es el perfil de ingreso, para lo cual se requiere definir el perfil socioeconómico y psicométrico de los empleados que han ocasionado aumento el índice de rotación a fin de prevenir la integración de perfiles similares a la compañía y/o poder hacer sugerencias de seguimiento a quienes ingresen con dicho perfil. 		
<p>Metas: Conocer el perfil socioeconómico y psicométrico de los empleados que han salido de la compañía, para prevenir ingresos con ese perfil y/o poder hacer sugerencias de seguimiento a los nuevos ingresos que muestren perfiles similares al perfil promedio.</p>		<p>Objetivos: Tener un perfil descriptivo socioeconómico promedio, con las 5 principales características sociales del empleado que renuncia y gráficas psicométricas detalladas del perfil, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de 10 bajas recientes. • Recopilación de datos socioeconómicos y psicométricos • Procesamiento de datos recopilados. • Construcción de perfil promedio y sugerencias de seguimiento a perfiles afines. 		
<p>Desarrollo de estrategia: Revisar y analizar una muestra de 10 perfiles socioeconómicos y psicométricos de bajas recientes que no han permanecido en la compañía por más de tres meses, a fin de promediar información.</p>				
Etapas	Acción	Indicador	Cronograma	Evidencia
Selección de muestra	Solicitar bajas recientes a RH.	Listado	1-2 días hábiles	Listado con bajas
Revisión de perfiles de muestra seleccionada.	Conseguir expedientes de la muestra seleccionada.	Expedientes	1 semana	Expedientes
Análisis de datos	Generar registros con información de perfil socioeconómico y psicométrico de la muestra seleccionada.	Registros Excel	1 semana	Archivos electrónicos
Construcción de perfil	Promediar datos encontrados	Archivos Excel con promedios	1-2 días hábiles	Promedios y gráficas detalladas
Plan de Seguimiento				
El perfil promedio deberá actualizarse de manera anual, a fin de identificar cambios y variaciones propios del entorno general.				

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 Mi aprendizaje

Durante la construcción de este proyecto he logrado darme cuenta que pretender encontrar una solución única para la disminución de la rotación laboral es casi imposible.

Existen diversos factores que se deben revisar y trabajar en paralelo, a fin de conseguir mayor éxito; este proyecto pretendió conocer mejor el perfil de aquellas personas tendientes a la rotación laboral, a fin de prevenir o brindar seguimiento a aquellas personas con dicho perfil, sin embargo no se niega que igualmente importante será la motivación, los incentivos económicos, la mejora en el ambiente laboral entre otros los que favorecerán la estabilidad y el deseo de pertenencia de los candidatos, impactando directamente en la disminución de la rotación laboral.

REFERENCIAS.

Tornimbeni, S., Pérez, E., Olaz, F., de Kohan, N. C., Fernández, A., & Cupani, M. (2008). Introducción a la psicometría. Buenos Aires: Paidós.

Publicaciones Vértice, S. L. (2008). Selección de personal. Málaga: Editorial Vértice.

Rojas, P. (2010). Reclutamiento y selección 2.0 (Vol. 37). Editorial UOC.

Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. Revista Psicología Organizações e Trabalho, 4(1), 91-122.

Castaño, D. A., & Sánchez, G. (1978). Problemas de la importación tecnológica psicolaboral en los países en desarrollo. Revista Latinoamericana de Psicología, 10(1), 71-82.

Amores Arroyo, A. S. (2015). Implementación de nuevas tecnologías en la selección y contratación de personal.