



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**INCIDENCIA DE LA ECONOMIA
HIPERINFLACIONARIA EN LA DESERCIÓN DEL
TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA J& M
CARTONES C.A EN VALENCIA, CARABOBO.**

Autor: Carlos Noguera

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**INCIDENCIA DE LA ECONOMIA HIPERINFLACIONARIA EN LA
DESERCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA J& M
CARTONES C.A EN VALENCIA CARABOBO.**

Trabajo de Grado para optar al Título de
Licenciado en Relaciones Industriales

Autor: Carlos Noguera

C.I. 26.729.443

Tutora: Ada Colmenarez

San Diego, Octubre del 2019.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

San Diego, Octubre del 2019.

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **ADA COMENAREZ DE LAGOS** , portador(a) de la cédula de identidad **N°12.315.127** , en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por (la) ciudadano(o) **Carlos Noguera** portador(o) de la cédula de identidad **N°26.729.443** titulado; **“INCIDENCIA DE LA ECONOMIA HIPERINFLACIONARIA EN LA DESERCION DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA J& M CARTONES C.A EN VALENCIA CARABOBO.”**.; presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales , considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 8 días del mes de Octubre del dos mil diecinueve.

(Firma)

Lcda. Ada Colmenarez de Lagos

C.I.V: 12.315.127

INDICE GENERAL

RESUMEN INFORMATIVO	Pp.
INTRODUCCIÓN	iv
	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del Problema.	3
1.2. Formulación del Problema.	7
1.3. Objetivos de la Investigación.	7
1.4. Justificación e importancia de la Investigación.	7
CAPÍTULO	
II MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la Investigación.	9
2.2. Bases Teóricas.	12
2.3 Bases Legales	16
2.4 Definición de Términos	17
	.
CAPÍTULO	
III MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y Nivel de la Investigación.	20
3.2. Poblacion y Muestra	20
3.3 Técnicas e Instrumentos para recolectar	21
3.4 Técnicas de Análisis de datos	22
CAPÍTULO	
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	23
CAPITULO	
V ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DE LA ECONOMÍA	33
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39

INDICE DE CUADROS

CUADROS

	Pp.
1. Buen posicionamiento	23
2. Condiciones salariales	24
3. La empresa Ofrece Oportunidades	25
4. Nivel de Incentivos y Reconocimientos	26
5. Puestos de Trabajos	27
6. La empresa Brinda Atención Inmediata	28
7. El salario	29
8. Estabilidad	30
9. Deserción del Talento Humano	31
10. Necesidades Especiales	32

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICOS

	Pp.
1. Comercialización del Producto	23
2. Realidad Social	24
3. Ascenso y Desarrollo Profesional	25
4. Retener a su Personal	26
5. Vacantes con Frecuencia	27
6. Fuga del Capital Humano	28
7. Pérdida de Poder Adquisitivo	29
8. Personal	30
9. La Deserción es causada de manera forzosa	31
10. Sostén y Apoyo	32



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

**INCIDENCIA DE LA ECONOMÍA HIPERINFLACIONARIA EN LA
DESERCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA J&M
CARTONES C.A EN VALENCIA CARABOBO.**

San Diego, Octubre del 2019

Autor: Carlos Noguera

Tutora: Lcda. Ada Colmenarez

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar la Economía Hiperinflacionaria en la deserción del talento humano en la empresa J&M CARTONES C, A en Valencia, Carabobo. Debido a que la Economía Hiperinflacionaria actual viene afectando la productividad y operatividad de la misma; debido a que el recurso humano en busca de otras oportunidades y mejores beneficios económicos decide abandonar o renunciar a su puesto de trabajo para acceder a otro donde le brinden mejores incentivos tanto sociales como económicos. La presente investigación se desarrolló mediante la metodología de tipo descriptivo. En este mismo orden de ideas, vale decir que la investigación se fundamentó en un diseño de campo. Por su parte, la población del presente estudio estuvo conformada por ciento cuarenta (140) personas que trabajan en la empresa en estudio. Cabe mencionar, que para obtener la muestra en el presente estudio se empleó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio. De allí, que la muestra seleccionada para esta investigación estuvo conformada por cuarenta (40) personas que forman parte de la población. En el presente estudio se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario. Se concluye, que debido a la actual situación económica que atraviesa el país a las empresas venezolanas les ha tocado enfrentar una situación crítica en lo operativo y organizacional. Así mismo, las razones por las que el personal decide abandonar los puestos de trabajo son los bajos salarios y la continua pérdida de beneficios, aunado a la crisis que cada día se acrecienta en el país.

Descriptores: Hiperinflación, Economía, Inflación, Empleo, Deserción laboral, talento humano.

DEDICATORIA

Dedicatoria para mi Familia, pilar de todos mis esfuerzos y logros. Especialmente a mis padres **Evelith Noguera** y **Juan Torres**, son ustedes la razón por la cual día a día lucho por hacer mejor las cosas, enhorabuena ustedes estén orgullosos, sientan que ha valido la pena mi crianza y que los regaños y consejos tienen hoy resultados positivos.

A mis Hermanos **Juan Carlos** y **Mayvelith Sarai**, espero servir de ejemplo y en corto tiempo también ustedes sean profesionales y seguir inflando de alegrías el corazón del mayor tesoro con el cual contamos; nuestra mamá **Evelith** y nuestro papá **Juan**.

A mis Abuelos maternos **Maira Yopez**, **Eduardo Noguera** y abuelos paternos **Zoila Del Carmen De Torres** y **Asterio Ramón Torres**.

A quienes me brindaron el apoyo constante para este logro; mis tíos **Mayrita**, **Eduardito**, **Eduardo Luis**, **Eduardo Miguel**; A mi abuela **Amanda** y a mis tíos **Miguel Ángel (Miguelito)**, **Urquidy Silva (El Tío)**, **Jacqueline**, **Yenny (La Nena)**. Y a todos mis primos que también formaron parte significativa para la culminación de mis estudios académicos.

Todos son importantes, pero quiero destacar a mi prima **Silvia Sira**, creíste en mí, me aupaste en seguir mis estudios y hoy especialmente te dedico el haber alcanzado el grado de Licenciado en Relaciones Industriales.

A mis amigos, compañeros de estudio por compartir saberes, particularmente el apoyo incondicional en los inicios de **Rebeca Reyes**.

A todas Aquellas Personas que de una u otra manera forma contribuyeron para el logro de esta nueva Meta Académico.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme obtener uno de mis proyectos.

**A la Universidad José Antonio Páez por abrirme
las puertas del conocimiento.**

A mi Tutora, Licda. Ada Colmenarez.

INTRODUCCION

A lo largo de la historia la inflación ha sido un fenómeno ampliamente estudiado por sus efectos atribuidos sobre el poder adquisitivo, la calidad de la información de los precios, los precios relativos, y el aumento de la inestabilidad económica de cualquier nación o país. Durante los últimos años, Venezuela ha sido escenario de intensos procesos en todos los espacios de la vida nacional.

Sin embargo, los problemas relacionados con la cotidianidad y las oportunidades de profesional distan de estar en vías de solución, generando dudas respecto al futuro y alentando probablemente el futuro del talento humano en las empresas u organizaciones venezolanas. Es importante mencionar, que la incidencia de la economía hiperinflacionaria han conducido a incrementos desmesurados del dinero base y la oferta monetaria, con su consecuente efecto inflacionario, debido a que el estímulo de la demanda no ha sido acompañado por aumentos equivalentes de la oferta de bienes y servicios afectando esto a la producción de las empresas. Cabe resaltar, que esta investigación se estructuró bajo el siguiente esquema de trabajo:

Capítulo I: El problema donde se incluye planteamiento del problema, formulación del mismo, también su objetivo general y específicos con su respectiva justificación.

Capítulo II: El Marco teórico, en el cual se destacan antecedentes de la investigación, las bases teóricas, bases legales y la definición de términos básicos.

Capítulo III: El Marco metodológico que presenta el tipo de investigación, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para recolectar la información.

Capítulo IV: Análisis y Resultados de la investigación donde se presentan los cuadros y gráficos de los datos obtenidos.

Capítulo V. Llamado análisis de la Incidencia de la Economía Hiperinflacionaria, donde se explica detalladamente en que consiste esa incidencia. Luego, se presentan las recomendaciones. Para finalizar se presentan las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Actualmente, Venezuela viene presentado inflaciones elevadas y reticentes a la baja, si se comparan con las del resto de las naciones y en particular de las latinoamericanas. A partir del 2017 ha entrado en un franco y acelerado proceso hiperinflacionario, con las conocidas consecuencias socio-económicas del mismo. Debe indicarse, que diversos estudios han destacado su relación con la monetización del déficit fiscal, la emisión descontrolada por parte del ente de emisión central, la destrucción de la capacidad productiva y la caída de la oferta de bienes y servicios.

Al respecto, Puente y Rodríguez (2015:30) mencionan que: “las consecuencias de esta situación se vislumbran con una inflación acelerada, acentuada escasez de bienes y un diferencial cambiario descontrolado que ha llevado el valor bolívar a su punto más bajo, siendo los trabajadores uno de los más afectados al ver disminuida su calidad de vida”.

De manera, que el sistema económico venezolano presenta claras señales de colapso, producto de una política mediante la cual el Estado ha pretendido ocupar espacios que históricamente corresponden a otros actores. Por su lado, las organizaciones venezolanas enfrentan un escenario en el que muchos factores inciden en su talento humano; y de no ser controlados, afectarán significativamente su operatividad. Para ello, deben reinventarse todos los días para mantener a los equipos humanos motivados y eficientes, en las condiciones más desfavorables que ha tenido el país en su historia. Según, Granadillo (2016) menciona que:

En el país no es un secreto que el drama político, económico y social ha servido de escenario para que se desate la emigración de venezolanos como nunca antes se había registrado; como opción para el desarrollo personal y profesional del talento humano. (p123).

En tal sentido, la situación de inseguridad social y económica, coarta la posibilidad de que el talento humano tome la dura decisión de buscar otras opciones de trabajo y probar nuevos horizontes que les permita dar su aporte de acuerdo a su especialidad en un área determinada en el ámbito laboral. De allí, que entra en juego la deserción del talento humano. Al respecto, Puente y Rodríguez (2015) afirman que: “la deserción laboral trata cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran”. En tal sentido, dicha deserción provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y por ende, que el logro de sus objetivos organizacionales pueda verse afectado. Evidentemente mientras más altos sean los porcentajes de deserción laboral mayores serán los problemas que se originaran en una organización.

Por esta razón, evitar **la fuga del talento humano** es uno de los más grandes retos a los que se enfrentan actualmente los directivos de recursos humanos en una empresa. Anteriormente por la poca oferta laboral que se generaba, los talentos humanos se conformaban con el empleo estable que tenían para no quedarse sin ninguna oportunidad, mientras que ahora, la oferta es cada vez más grande y **si un empleado no se siente conforme con las oportunidades que le brinda la empresa, busca otra que le presente mayores beneficios y que llene más sus expectativas.**

Tal es el caso de las empresas venezolanas debido a la situación país el recurso humano de acuerdo a realidad social decide abandonar un trabajo por aquel que le brinde una mayor estabilidad económica que facilite satisfacer sus necesidades. Para las organizaciones retener al personal significa mantenerlos en la plantilla del personal, conservarlos y no permitir, bajo ninguna circunstancia, que se marchen de la empresa y menos a la competencia. Según, Browell, (2002) explica lo siguiente:

Esto implica ser cuidadosos en la selección, hacer una contratación eficaz, prepararlos para fines específicos requeridos en la empresa, desarrollarlos al máximo en sus potencialidades, de tal forma que se conviertan en el talento clave de la empresa y hagan carrera en ella.(p.89).

En la misma forma, la retención del personal se ha convertido en uno de los aspectos más problemáticos que debe enfrentar el área de recursos humanos de las organizaciones debido quizás a que las políticas macroeconómicas y la liberalización comercial han determinado cambios tecnológicos y desplazado la demanda laboral hacia empleos cada vez más calificados.

Por ello, cada organización apuesta por poseer los mejores talentos. Esto implica ser cuidadosos en la selección, hacer una contratación eficaz, prepararlos para fines específicos requeridos en la empresa, desarrollarlos al máximo en sus potencialidades, de tal forma que se conviertan en el talento clave de la empresa y hagan carrera en ella. El establecimiento de estrategias para la retención del personal es fundamental, ya que de ello depende el seguimiento, continuidad e integración de las mismas a los cambios exigidos por un entorno cada vez más globalizado.

Ahora bien, en la empresa J&M CARTONES C,A la Economía Hiperinflacionaria actual viene afectando la productividad y operatividad de la misma; debido a que el recurso humano en busca de otras oportunidades y mejores beneficios económicos decide abandonar o renunciar a su puesto de trabajo para acceder a otro donde le brinden mejores incentivos tanto sociales como económicos.

Es importante mencionar, que la situación económica, social y política que confronta el país tiene grandes secuelas en la empresa objeto de estudio debido a que estas para subsistir en el mercado debe restringirse de algunos costos lo que impide ajustar los sueldos y salarios en consecuencia hay un descontento en el recurso humano.

De igual forma, si la empresa no aplica paquetes salariales acorde a la realidad social esto influye en el rendimiento y productividad de los trabajadores. También, es importante destacar, que los incentivos sociales dados la situación del país podrían convertirse en un factor motivador para las organizaciones debido a que el reconocimiento al trabajo significaría un incentivo al recurso humano.

Al mismo tiempo, el personal se encuentra expuesto al estrés laboral ocasionada por la inestabilidad, incertidumbre o riesgo operativo de la organización que propicia temores entre sus empleados por su seguridad laboral y repercute en su calidad de vida. Además, se observa una gestión deficiente de procesos, cultura organizacional inadecuada, ausencia de capacitación y desarrollo, liderazgo poco participativo o motivador, funciones mal definidas, tecnología y ergonomía deficientes, entre otros.

Es importante mencionar, que esta situación podría traer como consecuencia absentismo, rotación o fluctuación de personal, disminución del rendimiento físico y psicológico, reducción de la calidad del trabajo.

1.1 Formulación del Problema

¿Cuál será la incidencia de la Economía Hiperinflacionaria en la deserción del talento humano en la empresa J&M CARTONES C, A en Valencia, Carabobo?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Analizar la Economía Hiperinflacionaria en la deserción del talento humano en la empresa J&M CARTONES C, A en Valencia, Carabobo.

1.2.2 Objetivos Específicos

- ü Diagnosticar la situación actual de la empresa J& M CARTONES C, A; en relación a la deserción del talento humano.
- ü Identificar las causas que originan la deserción del talento humano en la empresa J& M CARTONES C, A.
- ü Determinar las consecuencias que ocasiona la deserción del talento humano en la empresa J& M CARTONES C, A.

1.3 Justificación de la Investigación

Hoy en día muchos empleados desean algo más que recibir su sueldo al final de mes, los empleadores deben ser conscientes de ello para poder atraer y retener empleados con talento. Algunos profesionales tienen numerosas opciones de empleo y pueden elegir un puesto de trabajo en función de la flexibilidad de horarios, beneficios sociales y otras características económicas.

La importancia del presente estudio radica en que la práctica de la gestión del área de recursos humanos se enmarca dentro de la perspectiva estratégica de la organización contribuyendo al logro de objetivos y metas,

por lo cual se reconoce la importancia del talento humano como activo intangible fuente de competitividad empresarial.

Por su parte entre los beneficios que aportara la investigación es que servirá como elemento de juicio para diseñar e implementar estrategias de fidelización y compromiso tanto de parte de los trabajadores hacia la empresa como también de los directivos hacia estos, todo ello enmarcado dentro de un plan de acción que busca contribuir al mejoramiento de los procesos internos que conlleven a alcanzar la eficacia, eficiencia y productividad. Así mismo, se encaminarán esfuerzos para detectar aspectos críticos en apoyo a la infraestructura organizacional que tienen que ver con el sistema de compensaciones basado en el desempeño del empleado, la medición del mismo y el soporte para el cumplimiento de la responsabilidad social.

Para finalizar, desde el punto de vista científico, la presente investigación servirá de marco referencial y proporcionará información valiosa para otras investigaciones tanto de otras Universidades como para la Universidad José Antonio Páez, al iniciar la búsqueda de posibles propuestas para futuras soluciones a estudiantes y actividades que deseen profundizar en el tema. Así como también, el presente estudio será de gran ayuda para el investigador, ya que permitirá aportar conocimientos académicos, a fin de optimizar su desempeño profesional en el ámbito académico y laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

En el presente capítulo, se presenta el marco teórico con la finalidad de que sirva como base a la investigación por realizar, para lo cual es necesario la recopilación de una serie de elementos conceptuales, con la finalidad de complementar los aspectos necesarios para el cumplimiento de los objetivos propuestos, fundamentar las bases teóricas y definir los términos básicos de este estudio. Al respecto, Delgado, Colombo y Yorfila (2012: 33), definen al marco teórico como “el contexto o marco conceptual en el cual se encaja o se le da sentido al problema planteado, lo cual exige un trabajo arduo y organizado de la revisión documental sobre aspectos que están ligados al problema planteado”.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Este capítulo contiene los antecedentes del presente estudio, en el cual está referido a estudios previos y trabajos de grado, cuyos contenidos ofrecen datos e información importante relacionados de una u otra forma al tema de investigación, de acuerdo a Tamayo (2014: 45), señala que “pueden ser tomados en consideración debido a que aportan elementos de interés en torno a la temática a investigar, asimismo se corresponde con las variables implícitas en el estudio”, tal es el caso de los presentados a continuación:

Padro y Valencia (2017), realizaron un trabajo especial de grado titulado **“Inflación, Desempleo de la economía Peruana”**. Universidad Nacional de san Cristóbal de Huamanga Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables escuela de Formación Profesional de Economía.

Perú. Cuyo objetivo principal es evaluar en qué medida, la inflación y el desempleo explican la forma y consistencia de la Curva de Phillips para la economía peruana y conocer si la relación explícita de estas variables constituye un instrumento eficiente en la política macroeconómica.

Se aplicó la metodología de Mínimos Cuadrados Ordinarios para estimar el modelo de regresión lineal que modela la ecuación de la Curva de Phillips, la estimación se realizó a través del software econométrico Eviews. El comportamiento de las variables inflación y desempleo para el caso peruano a lo largo del periodo de análisis evidencia que no existe una relación significativa, como lo plantea la teoría de la Curva de Phillips, entonces la Inflación en la economía peruana esta explicada por otras variables. Por lo tanto la relación de estas variables no constituye un instrumento eficiente en la política macroeconómica, según la evidencia empírica.

Quimbaya (2016), realizo un trabajo especial de grado titulado **“Determinación de los Factores que originan el Alto Índice de Deserción de personal en el área Administrativa del Centro Especializado de Urología de la ciudad de Neiva Huila”**. Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Estudios a distancia – FAEDIS programa de ingeniería industrial. Proyecto desarrollado bajo la Metodología de Aprendizaje Basado en Problemas - ABP, la cual se aplicó en el CENTRO ESPECIALIZADO DE UROLOGIA con sede en la ciudad de Neiva, específicamente en el área administrativa, la cual presentaba una problemática caracterizada por la recurrente y creciente deserción de personal contratado, cuyos índices aportados por el área de recursos humanos de la empresa reflejaban un promedio del 183,66% del total de personas contratadas, durante los años 2013 al 2016. Con base en ello, se realizó una labor de indagación con el fin de determinar los factores que generaban dicha deserción.

Como resultado del estudio se llegó a la conclusión de que la implementación de un modelo inadecuado de administración de talento humano, era una de las causas por la que los empleados terminaban renunciando a sus cargos, además de considerar que el personal contratado no era suficiente para desarrollar la totalidad de las tareas cotidianas y el nivel salarial no estaba acorde con la formación o la experiencia. Estas variables detectadas en el estudio hacen parte del denominado clima laboral, razón por la cual se aborda este tema como la causa raíz del problema.

Una vez identificada la causa raíz, se propuso una acción de mejora que incluía la puesta en marcha de un plan de acción tendiente a reducir el nivel de deserción del área en estudio, el cual se fundamenta en la implementación de un modelo de gerencia estratégica del talento humano. De acuerdo con lo anterior, se da por entendido que es verdaderamente importante que al interior de la organización, se logre mantener un clima de motivación, compromiso, creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, servicio, entre otros, factores que son determinantes en el desempeño laboral. Así mismo, es importante que existan lineamientos claros y estandarizados al momento de realizar el proceso de vinculación del personal.

Balsa (2015), realizó un estudio titulado Venezuela 2015 “**Economía, Política y Sociedad.**” Fundación Konrad Adenauer Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Por iniciativa de su rector, la Universidad Católica Andrés Bello reunió un grupo de economistas, sociólogos, historiadores, internacionalistas, politólogos, políticos, sindicalistas y empresarios el 16 de julio de 2014 con el propósito de conversar desde distintas perspectivas sobre los problemas económicos de Venezuela. Los participantes también fueron invitados a redactar propuestas para resolverlos, de modo que pudiesen ofrecerse a los lectores interesados. Por distintas razones, no todos los asistentes pudieron escribir para este volumen. Sin embargo, la discusión

a la que contribuyeron sin duda influyó en el alcance y destinatarios de los textos presentados.

Todos estos hechos, ya sufridos desde 2013, adquirieron una gravedad mayor cuando los precios del petróleo cayeron a la mitad durante el segundo semestre de 2014 y las diligencias para obtener financiamiento externo por parte del presidente de la República fracasaron en enero de 2015. Durante la presentación de su Memoria y Cuenta ante la Asamblea Nacional, el 21 de enero de 2015, el Presidente no introdujo significativos cambios en la política económica de su gobierno, con la única excepción de anunciar convincentemente su disposición a incrementar el precio de la gasolina. Las preocupaciones de nuestros autores, comenzando el complejo año 2015, se mantienen intactas.

2.2 Bases Teóricas

Para Arias (2007:107), “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. Dichas teorías contemplan los aspectos que influyen en el área de investigación del presente proyecto, por lo cual resulta un apoyo informativo relevante para el desarrollo del mismo.

2.2.1 Economía Hiperinflacionaria:

Según, García (2017):

Una economía sometida a altas tasas de inflación termina por ser destruida. la inflación hace pedazos todo el mecanismo delicado de la producción que se funda en la división del trabajo; puede provocar un regreso a la economía sin cambios, si no tiene éxito en conservar el empleo de la moneda metálica o cuando menos el trueque, pero nada puede crear, ni siquiera una comunidad socialista. (P.115).

En tal sentido, la hiperinflación, destruye la cooperación social al acabar con la moneda. Se imposibilitan los intercambios de bienes y servicios, se hace inexistente el cálculo económico, la contabilidad monetaria se hace trizas y el sistema de precios queda relegado al olvido. Entiéndase: la propia base de la interacción humana queda sumida en el caos y la violencia. Hoy día el concepto de hiperinflación guarda enorme importancia para Venezuela, porque precisamente está padeciendo todas las consecuencias que hace casi una centuria sobre el socialismo.

Siguiendo a Jaramillo y Ortiz (2016), la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Board, "IASB"), describe un conjunto de características de una economía que vive el fenómeno inflacionario, a saber:

1. La población en general prefiere mantener su riqueza en activos no monetarios o en una moneda extranjera relativamente estable.
2. Las cantidades que se tienen de moneda local son invertidas o utilizadas inmediatamente.
3. Los agentes económicos consideran las cantidades monetarias, no en términos de la moneda local, sino en los términos de una moneda extranjera relativamente estable (los precios también se cotizan en esa moneda).
4. Las ventas y compras a crédito ocurren a precios que compensan la pérdida esperada del poder adquisitivo, durante el período del crédito, aun si es corto.
5. Las tasas de interés, los salarios y los precios están vinculados a un índice de precios.
6. La tasa acumulada de inflación durante tres años se aproxima o excede el ciento por ciento.(p78).

De manera, que en un escenario de hiperinflación se caracteriza por el hecho de que los intercambios económicos, así como el cálculo del sistema de precios, se desarrolla en función de una conducta anticipatoria que tiene

por objeto intentar prever la caída del poder adquisitivo. También se señala que cuando en una economía el índice de precios está estrechamente asociado con factores como salarios, precios y tasas de interés, se crean presunciones para la presencia del fenómeno de hiperinflación.

2.2.2 Hiperinflación

Roca (2013:87) menciona que: “se conoce como hiperinflación cuando las tasas anuales de inflación superan los 1000 puntos porcentuales”. En tal sentido, estas situaciones el dinero apenas tiene valor para comprar unas cuantas cosas, se vuelve escoria porque la gente que acude a mercados y supermercados con bolsas de dinero no compra muchas cosas. Este tipo de inflación está asociada a conflictos políticos y bélicos.

En ese mismo orden de ideas, durante el estado de situación, el dinero pierde sus funciones de medio de valor, medio de cuenta y pagos diferidos, pudiendo el sistema monetario correr el riesgo de quebrar, frente al cual los actores económicos buscan activos o monedas externas para defender su poder adquisitivo. Mientras otros agentes económicos que ya no creen en el sistema monetario del país prefieren hacer transacciones a través del trueque. O sea, el intercambio de unos bienes o servicios por otros.

2.2.3 Deserción laboral

La deserción laboral provoca que las organizaciones pierdan lo invertido en la contratación del personal que decide desvincularse voluntariamente de la empresa. Al respecto, Jiménez (2016) afirma que: “la deserción laboral puede ser más perjudicial de lo que imaginaba y con elevadas repercusiones económicas”. En este sentido, para las organizaciones, el conocer las principales causas de deserción e implementar estrategias de gestión adecuadas al respecto, se vuelve prioritario si se desean aumentar los porcentajes de retención laboral.

A su vez, la deserción laboral es entendida como un éxodo de la fuerza de trabajo con la que cuentan las organizaciones, es así como el capital humano se encuentra en constante movimiento, lo que genera una inestabilidad laboral para las empresas. Al respecto Gutiérrez (2015) afirma que

La deserción laboral se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran. Esta deserción provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y por ende, que el logro de sus objetivos organizacionales pueda verse afectado. Evidentemente mientras más altos sean los porcentajes de deserción laboral mayores serán los problemas que se originaran en una organización. (p. 1)

No obstante, la deserción laboral no sólo depende de las aspiraciones particulares sino también de los procesos organizacionales, sociales e intelectuales mediante los cuales las personas elaboran metas deseadas en una determinada organización, ya que para éstas, es de alto interés que su personal mantenga una estabilidad pues esto ayudara a garantizar su eficiencia, es por ello que este fenómeno no es una causa sino un efecto de un conjunto de factores que se encuentran tanto externa como internamente en la organización que está relacionado de manera directa con el trabajador.

2.2.4 Causas de la deserción laboral

De acuerdo con Gutiérrez (2015) existen 5 aspectos claves por orden de importancia que causan la deserción laboral:

Calidad del entorno laboral

Mala relación entre el empleado y el jefe directo

Injusticia en la retribución salarial.

Cuestiones de salud.

Desajuste entre los valores organizacionales y los valores del empleado.

Aunado a esto, la involución profesional y la pérdida de aspiraciones, los escenarios poco estimulantes, rutinarios y repetitivos pueden producir la sensación de estancamiento o retroceso. También hay que considerar las ofertas de otros empleadores, ya que en ocasiones los trabajadores pueden recibir propuestas que les permiten asumir nuevos retos, reconocer sus méritos, darles visibilidad y crear espacios motivadores.

2.3 Bases legales

Las bases legales constituyen el conjunto de reglas jurídicas que rigen la materia sobre la cual se está desarrollando un trabajo de investigación, en ellas se describe el orden jurídico del comportamiento y actuación de los individuos que intervienen permanentemente en la ejecución de diversas actividades. Por lo tanto, en la actividad empresarial y las actividades que de ella se derivan se encuentran en un ordenamiento jurídico que regula el marco legal en el cual la misma se desenvuelve.

Dentro de este marco, la investigación se encuentra sustentada legalmente en el artículo 87 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) el cual establece que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Artículo 91: Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y

se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

Por otro lado, la Ley orgánica del trabajo, trabajadoras y trabajadores (2012) en su artículo 98 dice:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

Es por ello, que en el artículo 111 de la misma Ley está establecido que:

El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia. Se aumentará en correspondencia a la justa distribución de la riqueza. Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos. El Ejecutivo

55

Nacional podrá decretar los aumentos de salario y medidas que estime necesarias, para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. A tal fin realizará amplias consultas y conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

2.4 Definición de Términos Básicos

Atención en el talento: atraer, estabilizar y desarrollar el talento es clave para las organizaciones en la actualidad lo cual genera mayor compromiso, cohesión y productividad. Gestionar el talento lleva a las organizaciones a ser exitosas y reconocidas.

Clima organizacional: Cuando se habla del clima organizacional, se hace referencia a un tema de actualidad que es crucial para casi todas las empresas, las cuales buscan el mejoramiento continuo e innovación del ambiente de su organización, lo que les permite obtener un incremento de los niveles de desempeño y productividad de su fuerza laboral.

Deflación: La caída generalizada del nivel de inflación producida por la falta de demanda, lo que genera un círculo vicioso, dado que los compradores para por lo menos cubrir los costes, bajan los precios, lo que hace que baje la inflación, y al bajar los precios los consumidores no compran esperando que bajen aún más, lo que genera que se repita el proceso.

Desempleo: Es la condición de las personas en edad y capacidad de trabajar que buscan activamente un puesto de trabajo, con posibilidades de encontrarlo o en otros sin posibilidades de encontrarlo, en este último caso se llama desempleo abierto.

Empleo: Es la condición de las personas en edad y capacidad de trabajar que realizan algún tipo de trabajo asalariado. Es el grado de utilización de la fuerza de trabajo o de la población económicamente activa (PEA) en la producción de bienes y servicios a cambio de una retribución monetaria.

Estrategias de retención: el funcionamiento efectivo y eficiente de las organizaciones y el logro de la misión para la cual fueron creadas, depende, en gran parte, de la habilidad que tenga el gerente para alcanzar los objetivos mediante la cooperación voluntaria y el esfuerzo conjunto de todos. Cuando

Gestión del talento: una organización que piense en su talento de manera auténtica como un ser humano integral siempre será atractiva, pues el equilibrio entre la vida personal y lo laboral siempre debe ser muy bien administrado.

Índice General de Precios: El índice general de precios es un indicador económico que mide la variación de precios de un conjunto de bienes y servicios entre dos tramos de periodos.

Inflación: es un aumento generalizado y continuo en el nivel general de precios de los bienes y servicios de la economía. La inflación usualmente se calcula como la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor (IPC), que mide los precios promedio de los principales artículos de consumo. La inflación origina una serie de efectos negativos sobre determinados agentes económicos (trabajadores, ahorristas, rentistas, entre otros.), por esto conviene tipificar y analizar sus causas con el propósito de afrontarla. (Beker 2001).

Objetivos organizacionales: Los objetivos organizacionales son los propósitos que se fijan las empresas a corto, mediano y largo plazo por lo que se convierten en la guía que permite dirigir, controlar, motivar y revisar el éxito de las actividades de la organización.

Posicionamiento empresarial: cuando el empleado sabe que su empresa está a la vanguardia, es innovadora y es reconocida hace que piense dos veces antes de dejarla.

Rotación de personal: es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados". Dentro de este marco, se puede decir que dicho fenómeno se genera cuando la persona está en la búsqueda de superación profesional, conflictos de intereses, razones meramente personales o también despido involuntario, cambios estructurales, medidas disciplinarias bajo desempeño.(Lorenzana, 2013).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

En el caso de la presente investigación, se ubica en el tipo descriptivo Correlacional. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2003); “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p.410).

En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga. Asimismo, menciona acerca de los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). En este mismo orden de ideas, vale decir que la investigación se fundamenta en un diseño de campo. La investigación de campo según Flames (2008: 17), “es cuando las informaciones y datos son recopilados directamente de la realidad o de su escenario natural”. Por lo tanto, este trabajo es de campo, en virtud de que se realizará en el sitio donde se encuentra el objeto de estudio en la empresa en estudio y permitirá al autor ampliar los conocimientos y manejar datos con más seguridad.

3.2. Poblacion y Muestra

Con referencia a la población Palella y Martins (2012: 91), señalan que “es el conjunto de unidades de la que se desea obtener información y sobre las que van a generar conclusiones”. De allí que, la población del

presente estudio estará conformada por ciento cuarenta (140) personas que trabajan en la empresa en estudio.

Por su parte, Márquez (2008:78-93) afirma acerca de la muestra “Es un sub conjunto de la población seleccionada de tal manera que sea representativo de la misma y a partir de la cual se pueden inferir en conclusiones para todo el universo estudiado”. Cabe mencionar, que para obtener la muestra en el presente estudio se empleó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio que el mismo autor afirma: “En este tipo de muestreo, todos los individuos de la población pueden formar parte de la muestra, tienen probabilidad positiva de formar parte de la muestra”. De allí, que la muestra seleccionada para esta investigación está conformada por cuarenta (40) personas que forman parte de la población.

3.3. Técnicas e Instrumentos para recolectar la información

A l respecto, Arias (2012:67), indica que: “la técnica de recolección de datos es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. A su vez, el instrumento de recolección de información, de acuerdo a Palella y Martins (2012:113), “es cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”.

De manera, que en el presente estudio se utiliza la encuesta como técnica, Arias (2012. 96), define la encuesta “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular”. Por lo tanto, la encuesta se realizará a través del instrumento el cuestionario, que, según Tamayo (2014:122) lo define como “un instrumento de investigación que se aplica a un grupo de individuos, con la finalidad de obtener informaciones internas y colectivas que sirvan de base a la investigación, ajustándose así, a una disciplina en particular”, aporta Arias (2012:73), que es “la modalidad de la

encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato de papel contentivos de una serie de preguntas”.

Se denomina cuestionario auto-administrado porque debe ser llenado por el encuestado sin ayuda del encuestador; el mismo contendrá preguntas cerradas tipo dicotómicas con opciones únicas de respuesta (si-no), el cual abarcará varios aspectos desde la estructura del departamento hasta la toma de decisiones, esto con la finalidad de obtener información para la presente investigación.

3.4. Técnicas de Análisis de datos

Para el análisis de resultados estadístico es necesario efectuar cuadros y gráficos a fin de facilitar la interpretación de los mismos. En relación a este particular Hernández, Fernández y Baptista (2003:419) describen el análisis de datos como: “un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías”. En este mismo orden de ideas Barvaresco (2006:98) señala que es en esta etapa cuando los cuadros elaborados deberán ser interpretados para obtener los resultados, donde se converge el sentido crítico objetivo subjetivo que le impartirá el investigador a esos números recogidos en las tablas.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Resultados del Cuestionario aplicado

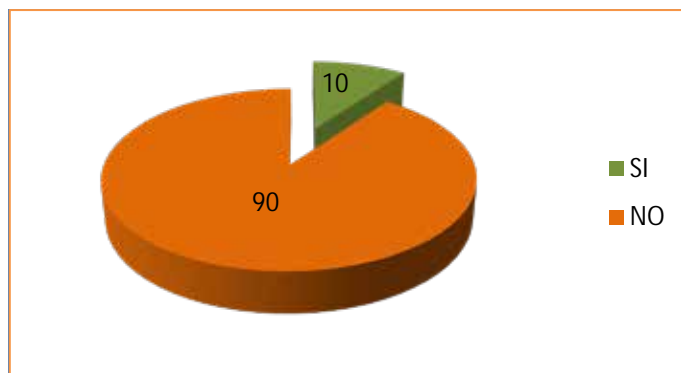
Pregunta N°1. ¿Considera que la empresa se encuentra en un buen posicionamiento en el mercado laboral en cuanto a la comercialización del producto?

CUADRO N° 1. Buen posicionamiento

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	10	10%
	NO	30	90%
	Total	40	100%

Fuente: Noguera (2019).

GRÁFICO N° 1. Comercialización del Producto



Fuente: Noguera (2019).

Análisis: Un 90% de los encuestados contestan que la empresa no se encuentra en un buen posicionamiento en el mercado laboral en cuanto a la comercialización del producto; sin embargo un 10% dijo que sí. Lo que evidencia, que la hiperinflación incide en la situación comercial de las empresas.

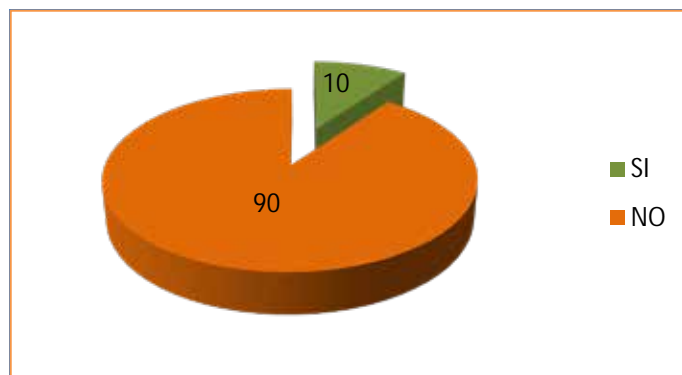
Pregunta N°2. ¿Considera que las condiciones salariales que ofrece la empresa se adecuan a la realidad social?

CUADRO N° 2. Condiciones salariales

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	10	10%
	NO	30	90%
	Total	40	100%

Fuente: Noguera (2019).

GRÁFICO N°2. Realidad Social



Fuente: Noguera (2019).

Análisis: Un 90% de los encuestados contestan que las condiciones salariales que ofrece la empresa no se adecuan a la realidad social, mientras que un 10% dijo que sí. De allí, que es pertinente el establecimiento de escalas salariales que le permitan a la empresa ofrecer una compensación acorde con las competencias y responsabilidades que implica el desarrollo de las funciones asignadas al trabajador y por supuesto a la situación país.

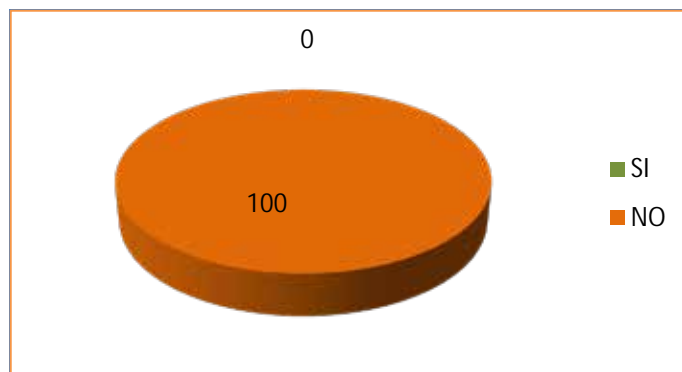
Pregunta N°3. ¿Considera que la empresa ofrece oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?

CUADRO N° 3. La empresa Ofrece Oportunidades

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	0	0%
	NO	40	100%
	Total	40	100%

Fuente: Noguera (2019).

GRÁFICO N°3. Ascenso y Desarrollo Profesional



Fuente: Noguera (2019).

Análisis: El 100% de los encuestados considera que la empresa no ofrece oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Fonnegra, Posada, & Saldarriaga (2011) consideran que para lograr la capitalización de conocimiento y generar valor agregado, es importante que las directivas de la compañía logren que quienes trabajan con la organización se identifiquen con los objetivos de la misma, para ello, se deben implementar estrategias de retención del talento humano, entre las cuales se pueden destacar los planes de carrera y las estrategias de compensación.

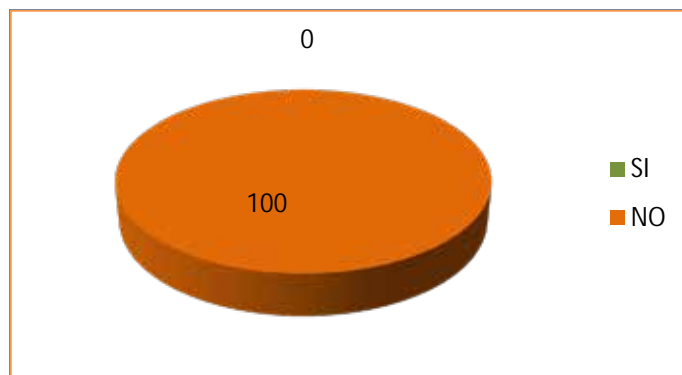
Pregunta N°4 ¿Considera que la empresa mantiene un nivel de incentivos y reconocimientos para retener a su personal?

CUADRO N° 4. Nivel de Incentivos y Reconocimientos

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	0	0%
	NO	40	100%
	Total	40	100%

Fuente: Noguera (2019).

GRÁFICO N°4. Retener a su Personal



Fuente: Noguera (2019).

Análisis: El 100% de los encuestados considera que la empresa no mantiene un nivel de incentivos y reconocimientos para retener a su personal. De manera, que atraer talentos a la organización y hacer que se queden es un paso necesario, pero no suficiente, ya que no basta con tener talentos en la organización, es necesario saber aplicarlos y utilizarlos de la mejor manera posible; mediante un buen sistema de incentivos y reconocimientos.

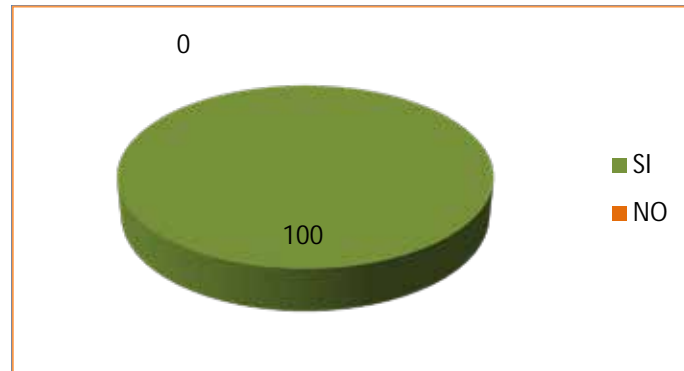
Pregunta N°5 ¿Consideran que en la empresa los puestos de trabajos quedan vacantes con frecuencia?

CUADRO N° 5. Puestos de Trabajos

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	40	100%
	NO	0	0%
	Total	40	100%

Fuente: Noguera (2019).

GRÁFICO N°5. Vacantes con Frecuencia



Fuente: Noguera (2019).

Análisis: El 100% de los encuestados considera que en la empresa los puestos de trabajos quedan vacantes con frecuencia. En consecuencia, existe una fuga del capital humano en la empresa. De acuerdo, con Lorenzana (2013) se produce rotación del personal cuando en un periodo de tiempo determinado los empleados son reemplazados con frecuencia y estos se desvinculan de la organización. De allí, que retener al personal significa mantenerlos en la planta del personal, conservarlos y no permitir, bajo ninguna circunstancia, que se marchen de la empresa, y menos a la competencia.

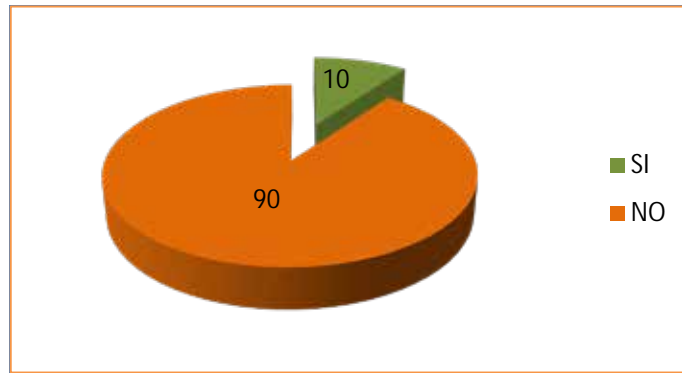
Pregunta N°6 ¿Considera que la empresa brinda atención inmediata y las medidas necesarias para frenar la fuga del capital humano?

CUADRO N° 6. La empresa Brinda Atención Inmediata

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	10	10%
	NO	30	90%
	Total	40	100%

Fuente: Noguera (2019).

GRÁFICO N°6. Fuga del Capital Humano



Fuente: Noguera (2019).

Análisis: Un 90% de los encuestados contestan que la empresa no brinda atención inmediata y las medidas necesarias para frenar la fuga del capital humano. Sin embargo, un 10% dijo que sí. Se puede decir que la empresa, se encuentran ante el desafío de emplear mecanismos y estrategias que permitan atraer, desarrollar y mantener consigo al personal clave en el alcance de los objetivos planteados. Al respecto, Chiavenato (2009) considera que los procesos para conservar al capital humano tienen como propósito garantizar la motivación y satisfacción de los trabajadores, así como brindarles condiciones físicas, psicológicas y sociales que les permita permanecer en la organización y se identifiquen con ella.

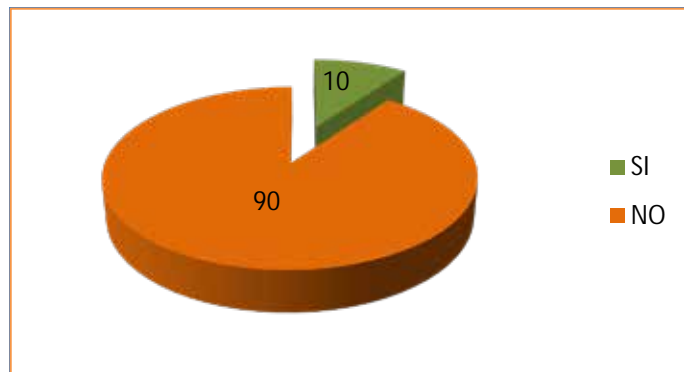
Pregunta N°7 ¿Considera que la empresa actualiza el salario con periodicidad para evitar su erosión y la consecuente pérdida de poder adquisitivo?

CUADRO N° 7. El salario

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	10	10%
	NO	30	90%
	Total	40	100%

Fuente: Noguera (2019).

GRÁFICO N°7. Pérdida de Poder Adquisitivo



Fuente: Noguera (2019).

Análisis: Un 90% de los encuestados contestan que la empresa no actualiza el salario con periodicidad para evitar su erosión y la consecuente pérdida de poder adquisitivo; pero un 10% contestó que sí. La mayoría considera que el salario que percibe no es ajustado, razón por la cual se puede decir que los sueldos y salarios se hacen insuficientes para que los trabajadores puedan mantener calidad de vida. Según, Gómez (2010) considera que el trabajo es un mecanismo para alcanzar el objetivo intermedio que representa el salario y que permite al individuo alcanzar muchas de sus aspiraciones, ya que el salario constituye la fuente de ingreso económico de cada persona que le proporciona poder adquisitivo.

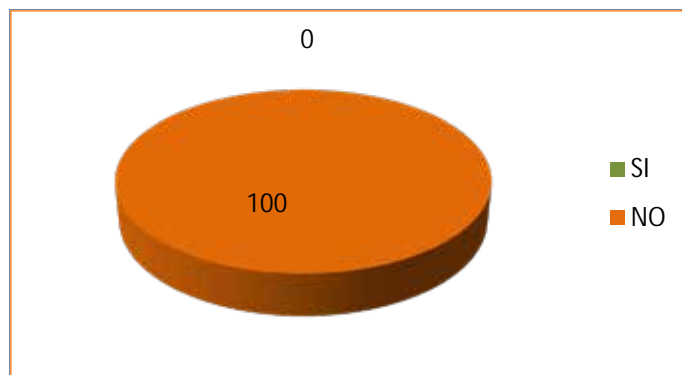
Pregunta N°8 ¿Considera que la empresa le da importancia a la estabilidad que mantenga su personal?

CUADRO N° 8. Estabilidad

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	0	0%
	NO	40	100%
	Total	40	100%

Fuente: Noguera (2019).

GRÁFICO N°8. Personal



Fuente: Noguera (2019).

Análisis: El 100% de los encuestados considera que la empresa no le da importancia a la estabilidad que mantenga su personal. Según, Chiavenato (2009) cree que las organizaciones tienen el reto de dar importancia fundamental a la administración de personal, para que los gerentes puedan alcanzar el éxito. Para ello, las personas, su desempeño y sus competencias deben coincidir con las estrategias del negocio y las metas de la organización. Es decir, se crea un vínculo entre la organización y las personas que trabajan en ella adquiriendo así una importancia vital.

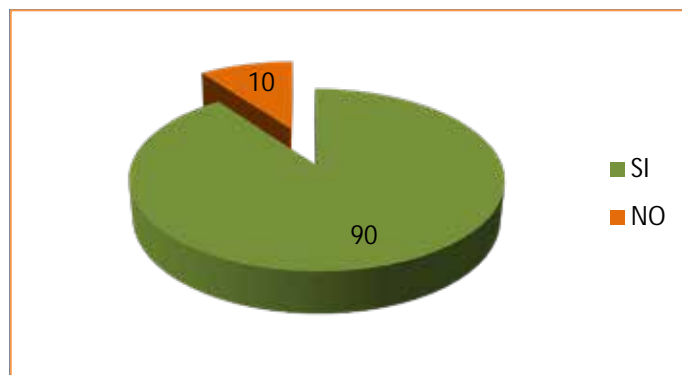
Pregunta N° 9 ¿Considera que la deserción del talento humano es causada de manera forzosa?

CUADRO N° 9. Deserción del Talento Humano

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	30	90%
	NO	10	10%
	Total	40	100%

Fuente: Noguera (2019).

GRÁFICO N°9.La Deserción es causada de manera forzosa.



Fuente: Noguera (2019).

Análisis: El 90% de los encuestados contestan que la deserción del talento humano es causada de manera forzosa. Pero un 10% dijo que no. Es importante destacar, que estos índices permiten afirmar, que si existen aspectos ajenos a las aspiraciones que tienen los miembros de la organización y que inducen al retiro involuntario de la misma. Al respecto, Gutiérrez (2015) considera que la deserción laboral se genera cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa, y que este abandono obedece a diversas causas, entre ellas la calidad del entorno laboral, la mala relación entre el empleado y el jefe directo, injusticia en la retribución salarial, problemas de salud y desajuste entre los valores organizacionales y los valores del empleado.

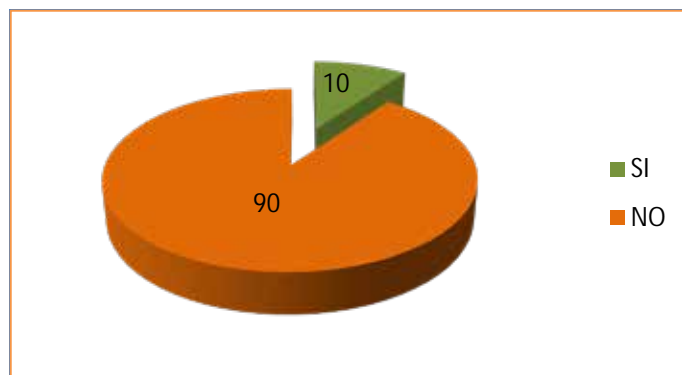
Pregunta N°10. ¿La empresa responde a las necesidades especiales de cada trabajador, brindándole sostén y apoyo?

CUADRO N° 10.Necesidades Especiales

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	10	10%
	NO	30	90%
	Total	40	100%

Fuente: Noguera (2019).

GRÁFICO N°10. Sostén y Apoyo



Fuente: Noguera (2019).

Análisis: Un 90% de los encuestados contestan que la empresa no responde a las necesidades especiales de cada trabajador, brindándole sostén y apoyo; sin embargo, un 10% dijo que sí. Ante estos resultados es preciso acotar, que esta empresa carece de programas que brinden o generen algún tipo de satisfacción a las necesidades de sus trabajadores. De acuerdo con Chiavenato (2009) no es suficiente remunerar a los trabajadores por las actividades que realizan en la organización, porque ello es necesario. Es preciso, incentivarlas continuamente para que hagan el mejor esfuerzo posible, resalten su desempeño actual y alcancen las metas y los resultados desafiantes que se han formulado para el futuro.

CAPITULO V

ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DE LA ECONOMÍA HIPERINFLACIONARIA, EN LA DESERCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA J& M CARTONES C.A EN VALENCIA, CARABOBO.

Es importante mencionar, que la profunda crisis económica venezolana dificulta cubrir expectativas salariales (a los empleadores) y adquirir la canasta básica (a los trabajadores). Comprender la remuneración total puede abrir caminos para mitigar las angustias de empleadores y trabajadores. Debido a las dificultades que imponen las tasas de inflación y la rigidez del marco regulador que norma la relación entre empleadores y empleados, la compensación tiende a buscar soluciones que ofrezcan mayor liquidez a corto plazo y menor impacto en los costos salariales a largo plazo. Esto trae consecuencias negativas para los empleadores (pues no pueden ser competitivos en atracción y retención de talento).

Al mismo tiempo, las organizaciones venezolanas enfrentan un escenario en el que muchos factores inciden en su talento humano; y de no ser controlados, afectarán significativamente su operatividad. De allí, que el estrés es el efecto de un conjunto de estímulos negativos que conducen a un comportamiento improductivo y a un clima organizacional inadecuado dentro de las empresas. De manera, que todo trabajador insatisfecho con su situación laboral, además del costo en que incurre por su salud personal, genera costos para la organización en la que trabaja y para la economía nacional, pues trae como consecuencia ausentismo, rotación o fluctuación de personal, disminución del rendimiento físico y psicológico, reducción de la calidad del trabajo realizado, accidentes, indemnizaciones por reclamos y gastos médicos, improductividad y clima organizacional negativo.

Debe mencionarse, que el estrés laboral puede ser ocasionado por diversos factores, externos o internos a la organización. Entre los principales factores externos se encuentran:

- Inestabilidad, incertidumbre o riesgo operativo para las organizaciones, que propicia temores entre sus empleados por su seguridad laboral y repercute en su calidad de vida.
- La preocupación por el costo de la vida, porque los sueldos y salarios no permiten lograr la calidad de vida que requieren o a la que aspiran los empleados.

Por su parte, entre los factores internos determinantes de estrés se encuentran sistemas administrativos inadecuados, gestión deficiente de procesos, cultura organizacional inadecuada, ausencia de capacitación y desarrollo, liderazgo poco participativo o motivador, funciones mal definidas, tecnología y ergonomía deficientes, entre otros. Estos factores son más controlables por las organizaciones y por lo tanto, requieren atención. Por ello, las organizaciones pueden valerse de muchas herramientas administrativas y de autoayuda para contrarrestar los efectos de los estímulos negativos que producen los diversos factores internos y externos, en el empleado y trabajador asegurando, con un buen liderazgo motivacional, una gestión efectiva del talento humano; a través de un buen gestor del recurso humano.

De manera, el gestor, jefe o gerente del talento humano necesita comprender los factores tanto psicológicos como ambientales que inciden en el comportamiento individual en las organizaciones a raíz de la situación país y desarrollar una visión holística (entender la gestión del talento humano desde múltiples perspectivas) que le permita:

- Evaluar y modificar la estructura de una organización de acuerdo con sus objetivos estratégicos.

- Diseñar una arquitectura organizacional que fundamente la estrategia global de la organización y el desarrollo de las competencias de los empleados.
- Diseñar prácticas de gestión del talento humano alineadas con los objetivos estratégicos de la organización y evaluarla en función del cumplimiento de esos objetivos.
- Formular estrategias de desarrollo del talento que aseguren experiencias de trabajo retadoras y enriquecedoras, e incrementen su capacidad de respuesta para enfrentar los retos actuales y futuros de la organización.
- Diseñar, gestionar, evaluar y proponer proyectos orientados al reconocimiento, la valoración y la reingeniería del talento humano.
- Aplicar tecnologías de información y comunicación avanzadas para optimizar los procesos de gestión de talento humano (reclutamiento, evaluación, entrenamiento y remuneración).
- Aplicar herramientas de motivación, inteligencia emocional y negociación para mejorar el clima laboral y la calidad de vida de los trabajadores, y lograr que agreguen valor y apoyen la consolidación de la cultura organizacional.

Todo ello, con la finalidad de minimizar el acelerado fuga del talento humano en las empresas venezolanas. La deserción del recurso humano se ha convertido en uno de los aspectos más problemáticos que debe enfrentar el área de recursos humanos de las organizaciones en el país. Por lo tanto, es necesario el establecimiento de estrategias para la retención del personal. En este sentido, el establecimiento de estrategias para la retención del personal es fundamental, ya que de ello depende el seguimiento, continuidad e integración de las mismas a los cambios exigidos por un

entorno cada vez más globalizado, o lo mismo que crisis económica que enfrenta Venezuela.

Ahora bien, las razones por las que la empresa deben ocuparse de retener al personal está el hecho de que los empleados o trabajadores son quienes poseen el conocimiento, la experiencia, la habilidad y conforme pasa el tiempo se especializan cada vez más en la realización de su trabajo, razón por la cual ésta debería establecer formas de potenciarles sus capacidades a la vez que se satisfagan sus necesidades, tanto profesionales como familiares, es decir, establecer estrategias claras de compensación, y planes de carrera que eviten su movilidad a otras empresas o la emigración del país.

Y para finalizar, las estrategias de retención son un medio para evitar la movilidad o rotación. La rotación no es más que la fluctuación de personal entre empresas o entre éstas con su ambiente; lo que quiere decir que el intercambio de personas entre una organización y su área de influencia se define por el volumen de las que ingresen y las que salgan de ella. La rotación de personal como índice expresa la relación porcentual entre admisiones y retiros, así como el promedio de trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo, y permite establecer comparaciones, elaborar diagnósticos, dictar disposiciones o establecer predicciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Debido a la actual situación económica que atraviesa el país a las empresas venezolanas les ha tocado enfrentar una situación crítica en lo operativo y organizacional. Así mismo, las razones por las que el personal decide abandonar los puestos de trabajo son los bajos salarios y la continua pérdida de beneficios, aunado a la crisis que cada día se acrecienta en el país.

La permanencia de las personas dentro de las organizaciones hoy día exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados, los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización. Estos procesos para retener a las personas tienen por objeto mantener a los participantes satisfechos y/o motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometan con ella de manera que fomenten sentido de pertenencia.

Es por ello, que si la empresa cuenta con un buen equipo, es importante que todos sus integrantes se mantengan interesados en hacer parte de él. Para que esto sea posible es imprescindible fomentar un buen clima laboral, buena reputación y remuneración salarial justa como parte de los aspectos que ayudan a retener el talento humano.

Recomendaciones

A continuación se mencionan una serie de recomendaciones como resultado del estudio realizado, entre las cuales se destacan:

- ✚ Promover un modelo de gestión flexible, llena de cualidades y habilidades para crear una organización inteligente que aporte con facilidad las condiciones adversas o cambiantes que se presentan en el contexto donde se desenvuelven.
- ✚ Es necesario implementar tablas salariales que permitan remunerar a los trabajadores de acuerdo con la realidad social y de acuerdo a la Inflación existente en el país.
- ✚ Realizar análisis de costo-beneficio a la hora de implementar un modelo de administración estratégica de talento humano a fin de verificar que cualquier inversión que se haga en la creación de un equipo de trabajo interdisciplinario compuesto por personas felices, y comprometidas, a la larga se transformará en beneficios no solo de carácter económico sino social, productivo y de posicionamiento tomando la inflación como factor determinante.
- ✚ Involucrar al personal con la organización para que éste adquiera el sentimiento de pertinencias orientados a las metas y el logro de los objetivos trazados.
- ✚ Aplicar herramientas gerenciales con el propósito de integrar a los equipos de trabajo en las actividades generales de la organización bajo un enfoque moderno, proactivo, generador de resultados positivos que conlleven al logro de los objetivos y por ende el éxito organizacional.

REFERENCIAS

Arias, Fidas (2006). **“El Proyecto de Investigación”**. 3ª Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.

Balestrini, Mirian. (2006). **“Como se elabora el Proyecto de Investigación”**.6ª Edición. Caracas: Editorial BL Consultores Asociados.

Barvaresco, Aura (2006). **“Proceso Metodológico de Investigación”**. (Cómo hacer un diseño de una investigación). 5ta Edición. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

Balsa Ronald. (2015). **“Venezuela 2015 “Economía, Política y Sociedad.”** Fundación Konrad Adenauer Universidad Católica Andrés Bello. Montalbán-Caracas. Diseño y producción: Publicaciones UCAB.

Browel, L. (1994) **Dirección y Gestión de recursos humanos**, Ed. perspectivas y prospectivas. España.

Flames, Abel (2008). **“La confiabilidad del Investigador”**. Caracas, Venezuela: Revista Educación y Ciencias Humanas, Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación FONACIT, Simón Rodríguez.

García L., H. (2017). **“Por qué se ha producido la hiperinflación actual en Venezuela”**. Observatorio Hannah Arendt. Publicado en noviembre de 2017. Caracas: Venezuela. Disponible en: <http://www.observatorio-arendt.org/wp/wp-content/subidos/2017/11/hiperinflacion.pdf>

Gutiérrez, Isis (2015). **La deserción laboral y sus repercusiones**. E-consulta. México [Documento en línea] Disponible: <http://www.e-consulta.com/opinion/2015-05-25/5-principales-causas-de-la-desercion-laboral> [Consulta: Marzo, 2017]

Granadillo, J. (2016). **Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo**. Lima, Perú; UNMSM.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2003). **Metodología de la Investigación**. 6ª Edición. México: Editorial McGraw Hill Interamericana S.A.

Jaramillo L. y Morillo D.(2016) **“Socialismo vs Hiperinflación”**.. Western Books Foundation. Instituto Nacional de Publicaciones. Argentina: Buenos Aires, Segunda Edición.

Jiménez .F. (2016). **“Macroeconomía: enfoques y modelos”** (3era ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.

Puente, J. M. y Rodríguez, J. (2015). **Venezuela en crisis: la economía en 2014 y 2015**. *Debates IESA*,

Padro Sarela y Valencia Rosabel (2017). **“Inflación, Desempleo de la economía Peruana”**. Universidad Nacional de san Cristóbal de Huamanga Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables escuela de Formación Profesional de Economía. Perú. **AYACUCHO-PERÚ**.

Parella, Santa y Martins, Feliberto (2012). “**Metodología de la investigación cuantitativa**”. 3ª Edición. Caracas, Venezuela: Editorial FEDUPEL.

Quimbaya Diana (2016). “**Determinación de los Factores que originan el Alto Índice de Deserción de personal en el área Administrativa del Centro Especializado de Urología de la ciudad de Neiva Huila**”. Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Estudios a distancia – FAEDIS programa de ingeniería industrial.

Roca .R. (2013). “**Inflación y desempleo**”. Lima: Separata. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Tamayo y Tamayo, Mario (2014). “**El proceso de la investigación Científica**”.9ª Edición. México, D.F: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.