



# Reporte Final de Estadía

Melissa Flores Alonso

Diseño del Proceso de Desvinculación y  
Manejo de Bajas de Personal

Av. Universidad No. 350, Carretera Federal Cuitláhuac - La  
Congregación Dos Caminos, C.P. 94910. Cuitláhuac, Ver.  
Tel. 01 (278) 73 2  
[www.utcv.edu.mx](http://www.utcv.edu.mx)



Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz

Programa Educativo  
Ingeniería en Desarrollo e Innovación Empresarial

Reporte para obtener título de  
Ingeniero en Desarrollo e Innovación Empresarial

Proyecto de estadía realizado en la empresa  
Grupo Pecuario San Antonio

Nombre del proyecto  
“Diseño del Proceso de Desvinculación y Manejo de Bajas de  
Personal”

Presenta  
Melissa Flores Alonso

Cuitláhuac Ver., a 17 de Abril del 2018.



Programa Educativo  
Ingeniería en Desarrollo e Innovación Empresarial

Nombre del Asesor Industrial  
Víctor Isaí Ángel Rodríguez

Nombre del Asesor Académico  
Erika Patricia Quevedo Batista

Jefe de Carrera  
Carlos Alberto Ruiz López

Nombre del Alumno  
Melissa Flores Alonso

## TABLA DE CONTENIDO

<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>1</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>2</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
1.1 Estado del Arte .....	4
1.2 Planteamiento del Problema.....	9
1.3 Objetivos.....	10
1.3.1 Objetivo general.....	10
1.3.2 Objetivos específicos .....	10
1.4 Definición de variables .....	11
1.5 Hipótesis .....	11
1.6 Justificación del Proyecto .....	11
1.7 Limitaciones y Alcances.....	12
1.8 La Empresa Grupo Pecuario San Antonio.....	13
<b>CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO 3. DESARROLLO DEL PROYECTO .....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>55</b>
4.1 Resultados.....	55
4.2 Trabajos Futuros .....	55
4.3 Recomendaciones.....	56
<b>ANEXOS .....</b>	<b>57</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>58</b>

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres por apoyarme con mis estudios hasta terminar la ingeniería y estar siempre conmigo en cada etapa de mi vida.

A mi asesora académica por dedicarme parte de su tiempo, paciencia y su apoyo en cuanto a mi tesina.

A mi asesor industrial, por ser accesible en brindarme la información que necesite, y darme la oportunidad de formar parte de su equipo de trabajo como practicante.

## RESUMEN

El presente trabajo se realizó con el fin de diseñar el proceso de desvinculación en el departamento de Talento Humano del área UEN's Pollo Vivo, mediante la elaboración y descripción de un diagrama de proceso y las herramientas documentales que sirvan para desvincular a los colaboradores de la mejor manera y a su vez llevar un control de expedientes de baja, para mantener los expedientes con el orden y presentación adecuada para futuras auditorías.

En el departamento de TH el proceso de desvinculación en la UEN's pollo no es estandarizado, no es el mismo que aplican todos los gestores, lo cual genera conflictos en el momento de ejecutar proceso de desvinculación en alguna de las áreas que lo requieran, al no realizar correctamente el proceso la documentación generada para expedientes no está correctamente generada. Al realizar el análisis dentro del departamento y tomando como base la información que se tenía documentada, se realiza el diseño de una serie de pasos a seguir, así como un diagrama de flujo de cómo llevar a cabo una desvinculación efectiva, este proceso fue enfocado en los despidos justificados y la renuncia voluntaria, que son los casos más frecuentes de término en la relación laboral, así como la inclusión del orden que debe llevar el expediente de baja generado, incluyendo los formatos que se utilizan y que términos aplican en cuanto a la Ley Federal del Trabajo.

El presente trabajo se encuentra en cuatro capítulos. El primer capítulo nos permite conocer mediante artículos cuáles son las formas más efectivas de llevar a cabo una buena desvinculación de personal, así como el planteamiento del problema, los objetivos que se tiene, las variables, justificación del proyecto, limitaciones y alcances que se tendrán y conocer los aspectos más importantes de la empresa Grupo Pecuario San Antonio SA de CV. El segundo capítulo describe la metodología utilizada durante el desarrollo del estudio, metodología usada para la recopilación y proceso de la información necesaria así como para el procedimiento y análisis de resultados. El tercer capítulo hace mención del desarrollo del proyecto, donde se redacta paso a paso el diseño creado para la desvinculación efectiva, y por último en el cuarto capítulo se encuentran las conclusiones generales, trabajos que se pueden implementar en un futuro, así como las recomendaciones.

## **ABSTRACT**

The present work was carried out in order to design the process of disengagement in the Human Talent department of the UEN's "Live Chicken" area, through the elaboration and description of a process diagram and the documentary tools that serve to disenrollment of personnel in the best way and in turn keep track of records of loss, to maintain an order, in order to have the records ordered.

In the department of TH the process of disengagement in the area of UEN's chicken, it is not standardized, which causes disorder, it is not the same as all managers apply, with which they are in conflict at the time of carrying out the process of disassociation in any of the areas that require it, and also taking into account that you do not have an order of the files records generated with the untying, the design of a series of steps to follow is done, as well as a flowchart of how to perform, an effective decoupling for the two most commonly used types of decoupling, as well as to take an order with the record of low generated, including the formats that are used and that terms apply as far as the Federal Labor Law.

The present work is divided in four chapters. The first chapter allows us to know through articles which are the most effective ways to carry out a good disenrollment of personnel, as well as the approach of the problem, the objectives that you have, the variables, justification of the project, limitations and scope that you will have and know the most important aspects of the company Grupo Pecuario San Antonio SA de CV. The second chapter describes the methodology used during the development of the study, methodology used for the collection and processing of the necessary information as well as for the procedure and analysis of results. The third chapter makes mention of the development of the project, where it is written step by step for effective disengagement, and finally in the fourth chapter are the general conclusions, works that can be implemented in the future, as well as recommendations.

## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Estado del Arte

Contratar personal en las organización en un proceso complejo, pero utilizando herramientas adecuadas puedes determinar quienes son los candidatos adecuados para el puesto, sin embargo dentro de las empresas tambien se realiza el proceso de desvinculación de colaboradores, es un tema que se deja un tanto de lado y no se le da la importancia que requiere, siendo un proceso mucho mas complicado, que puede generar situaciones de conflicto a la organización. Los profesionales de TH deben esta preparados para desvincular correctamente y reducir el impacto que tiene la rotacion de personal en la empresa.

Se define como Rotación de Personar al número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto, de esta misma definición se deduce que no se debe de considerar como parte de la rotación el número de trabajadores que salen y que no son substituidos por otros, pues en este caso puede tratarse de reajuste o contracción de la empresa. Del mismo modo, si determinado número de trabajadores entra a formar parte de la empresa, mas no a sustituir a otros que existen antes, tampoco cuenta con esto para la rotación, sino que se refiere más bien al crecimiento de la institución.

De acuerdo con fuentes digitales el empresario hace mención que el despedir a un empleado supone una serie de lineamientos jurídicos y de organización que se deben tener en permanente consideración a fin de evitar repercusiones negativas, llámese pérdidas económicas, afecciones en el clima laboral de la empresa o incluso una demanda derivada de la inconformidad del trabajador despedido. Por lo tanto cuando un patrón desea terminar la relación laboral con algún empleado, debe de manejarlo bajo el concepto “finalización de la relación de trabajo por mutuo acuerdo”. Es importante que se acerque al empleado en una forma educada, inspire un ambiente de negociación y se refiera a este asunto con una terminología menos agresiva como: proceso de desvinculación” y evite la hostilidad. (Anónimo, 2011). En el área de TH se trata de hacer la desvinculación de manera cordial,



manejando el concepto de renuncia voluntaria, con el acuerdo de entregar las prestaciones correspondientes-

Grupo Pecuario San Antonio cuenta con un bajo porcentaje de rotación de personal, esto es derivado de considerar la satisfacción de los trabajadores, la empresa trabaja continuamente en el desarrollo a largo plazo del capital humano, ya que tiene en cuenta que mediante el desarrollo de los empleados actuales se reduce la dependencia del mercado externo de trabajo, se incrementa el nivel de satisfacción laboral y se reduce la tasa de rotación del personal dentro de las diferentes áreas que atienden los gestores de TH (William B. Werthe, 2014), implementando estrategias de motivación el área de TH trata de disminuir la rotación y mantener un buen clima laboral. Actualmente la empresa cuenta con 15 minutos todos los días miércoles para activación, haciendo una pequeña rutina de ejercicios con música, estos ejercicios solo aplican para puestos administrativos.

Es relevante mencionar que, aunque este proyecto está enfocado en el proceso de desvinculación, la empresa no busca terminar continuamente la relación laboral, ya que esto representa pérdidas económicas para la empresa, sin embargo, es un concepto que existe, una situación en la cual se trabaja generalmente con sentimientos y conductas ante las cuales se debe estar preparado.

La conducta del trabajador, término importante, los modelos conductuales proporcionan resultados acerca del contexto del rendimiento, dándoles un camino a los trabajadores que deben seguir y hacia dónde dirigir su conducta, al gestionar el rendimiento se necesitan obligatoriamente los resultados y las conductas, ésta es la tendencia de la actualidad dentro de las organizaciones a la hora de evaluar el rendimiento de sus colaboradores. (Jaén, 2009)

Antes de ejecutar el proceso de desvinculación de personal, el área de TH hace una exhaustiva evaluación no solo de los resultados del trabajador, también de su conducta y de la forma en que están alineados sus intereses con los de la empresa, en la mayoría de las veces estos intereses han cambiado o se encuentran desmotivados.

Tomando en cuenta un tema de suma importancia para todas las empresas que es el de motivación, uno de los conceptos más estudiados dentro de las disciplinas que inciden en el factor humano para el buen desempeño de sus actividades y sin duda se constituye en uno de los principales centros de atención de los estudios organizacionales.

Cada dos meses dentro de la empresa se realiza un evento de bienvenida a todos los que ingresaron en el periodo de dos meses, se les imparte el modelo Grupo Porres y se les da una pequeña degustación de los productos de la empresa alitas en todas sus presentaciones.

*Motivación: término que alude a lo que nos mueve, nos hace actuar. Emoción y actitud (sentimiento, estado de ánimo) que nos hace actuar de determinada forma.*

*El reto, en las organizaciones, reside en detectar y generar factores motivadores, que puedan provocar la tensión necesaria para que sus empleados desarrollen un comportamiento lo más motivado posible, ante su puesto de trabajo, aplicando sus habilidades al máximo, de forma que la empresa pueda beneficiarse de ello en forma de comportamientos competentes y alineados con los objetivos de la organización y que se tenga como parte de la cultura de todos. (Gan, 2012)*

Una forma de retener al personal es mantenerlo motivado, según Chiavenato para evitar que se llegue a un proceso de desvinculación, que se toma como una pérdida; la empresa puede hacer la retención de los recursos humanos llevando a cabo una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planes de remuneración, económica, de prestaciones sociales y de higiene y seguridad en el trabajo, (Chiavenato, Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones, 2007.)

*El desempeño es el grado en el cual los empleados cumplen con los requisitos del trabajo, deben de ser personas con una buena actitud por la realización de sus actividades designadas. Partiendo de esta premisa, la evaluación del desempeño es un proceso de valoración del mismo. Intuitiva o racionalmente, todas las organizaciones lo realizan, sin embargo, a la hora de determinar cómo debe ponerse en práctica de forma sistemática, las diferencias son muy significativas. (Ariza, 2004)*

Motivando al personal se pueden obtener mejores resultados y por lo cual aumentan su desempeño laboral.

Es notoria la dificultad de establecer o considerar programas de motivación individuales. Para los profesionales, encargados de diseñar y ejecutar programas de desarrollo del factor humano es complicado ejecutar programas que buscan incrementar el grado de motivación general y el efecto contagio sobre los “trabajadores”. Por ejemplo, una persona responde a determinados estímulos (de aprendizaje ante una experiencia novedosa) y se comporta de determinada manera poniéndose rápidamente a ejecutarla, esta persona está mostrando interés a aprender cosas nuevas, mientras otra persona se muestra indiferente ante el mismo incentivo esto da a conocer que no le interesan las experiencias nuevas y se comporta de forma absolutamente diferente, esperando que alguien le dé la orden de realizar cierta actividad.

Pero un punto importante para que no se genere una excesiva rotación en ciertas áreas es el realizar un buen reclutamiento, se debe tomar en cuenta aspectos importantes en los candidatos a cierta vacante. El reclutamiento y la selección permiten evaluar el perfil del candidato de forma eficiente y al mismo tiempo confirmar que está en concordancia tanto con el puesto vacante como con la cultura de la empresa, lo que representa un aspecto crucial para los tiempos que corren, pues es bien sabido que no dar con la persona correcta para cubrir una vacante en particular puede resultar desastroso para una empresa. (Rojas, 2010)

Dentro del departamento una vez decidido el candidato adecuado se formaliza la elección mediante la oferta expresa de contratación, se seleccionan los más acordes al puesto, y se le debe de dar fluidez rápida cuando la vacante se genera en un área de producción. En esta etapa pueden surgir complicaciones por la aparición en la formulación de los compromisos mutuos entre empleador y empleado, que pueden hacer que cualquiera de las partes renuncie al acuerdo. Por esta razón, la especificación al inicio del proceso de las condiciones contractuales ofertadas por el empleador debe ser precisa y exhaustiva, derivadas de la captación y evaluación de candidatos, de esta forma se ahorran costos innecesarios y se evitan ineficiencias.(Castaño, 2009)

Pero mientras el proceso de reclutamiento y selección esta debidamente normado, el de desvinculación está de cierto modo olvidado, siendo éste mucho más complicado. Poco personal está preparado para manejar los diferentes perfiles a los que te puedes enfrentar al desvincular, siendo que la situación está fuertemente vinculada al sentimiento. Además del difícil manejo de terminar la relación laboral el colaborador a cargo debe integrar un expediente de baja, el cual si no se integra correctamente conflictúa revisiones o auditorías futuras. Los expedientes de bajas se deben mantener actualizados ya que la empresa tiene como política no recontratar personal que ya ha dejado la empresa, por lo tanto tener expedientes completos y actualizados es de vital importancia, para esto es relevante que los colaboradores tengan clara la importancia de la gestión documental y la administración de los documentos, por lo tanto es relevante conocer el concepto de gestión documental y gestión de archivos.

Gestión documental. Conjunto de actividades que permiten coordinar y controlar los aspectos relacionados con creación, recepción, organización, almacenamiento, preservación, acceso y difusión de documentos, en este caso los expedientes de baja generados por la desvinculación. (Russo, 2009)

Gestión de archivos. Conjunto de actividades destinadas a la preservación, la difusión y el acceso a la documentación de un archivo de carácter administrativo o histórico. Dentro del departamento éstos se deberán encontrar ordenados de acuerdo a áreas por gestor y éstos a su vez por zona alfabéticamente, la documentación deberá estar completa. (Russo, 2009).

Mena menciona que uno de los aspectos más importantes de la gestión documental desde el enfoque de archivos totales es identificar la importancia que otorgan al sistema de forma integrales atendiendo a las necesidades que requieran los gestores del departamento. (Mena, 2005)

Por lo tanto, además de capacitar a los gestores de las áreas en el proceso de desvinculación, se debe realizar también una preparación en gestión documental y de archivos, esto con la finalidad de ejecutar correctamente no solo el proceso de desvinculación, sino el manejo de la documentación del cierre de expediente para cumplir la política de no recontratación y alimentar las auditorías futuras satisfactoriamente.

## 1.2 Planteamiento del Problema

Dentro del área de Unidades Estratégicas de Negocios Pollo Vivo (UEN PV) en el departamento Talento Humano no se cuenta con un proceso a seguir de desvinculación de personal, para esto se propone iniciar la elaboración de un procedimiento documentado, con el fin de que se realice siempre de la misma manera y sea de la forma adecuada para dar de baja a un colaborador, ya sea por desvinculación voluntaria o desvinculación involuntaria, y así llevar un control de los expedientes de baja.

El departamento de Talento Humano de Unidades Estratégicas de Negocios Pollo Vivo (UEN PV), sería el ejemplo para los demás departamento de TH de las diferentes áreas de la Empresa Grupo Pecuario San Antonio, pues tendrá un proceso apto. También se obtendrá un control con el fin de mejorar las observaciones en futuras auditorías.

Se deberá determinar cuál es la razón por la cual se dará de baja al colaborador, para llevar a cabo un proceso de desvinculación adecuado, y que se haga el término de la mejor manera posible con el colaborador, el jefe directo, y con el personal responsable de TH.

### Enunciado del Problema

La empresa no cuenta con un proceso de desvinculación apto a seguir, que sirva para dar de baja a un colaborador de la empresa correctamente lo que conlleva a la realización de un diagrama de proceso de desvinculación, que concluya hasta el acomodo del expediente de baja.

### Preguntas de investigación

- 1.- ¿Qué margen de control sobre expedientes se puede obtener al realizar un procedimiento de desvinculación dentro del área UEN PV de TH?
- 2.- ¿Por qué es importante seguir un procedimiento de desvinculación en el departamento de Talento Humano?

## 1.3 Objetivos

### 1.3.1 Objetivo general

Diseñar el proceso de desvinculación en el departamento de Talento Humano del área UENs Pollo Vivo, mediante la elaboración y descripción de un diagrama de proceso y las herramientas documentales que sirvan para desvincular a los colaboradores de la mejor manera y a su vez llevar un control de expedientes de baja, para mantener un orden, con un diagrama de procesos, para posibles auditorías.

### 1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar el proceso más adecuado que facilite la desvinculación de personal de la empresa Grupo Pecuario San Antonio.
- Documentar el proceso para llevar a cabo la desvinculación, para seguirlo paso a paso.
- Implementar este proceso para que aplique a todo el personal (de cualquier área que le corresponda a la UEN PV) por Desvinculación Laboral o Desvinculación Voluntaria.
- Llevar un excelente control de los expedientes de baja.
- Establecer las actividades, responsabilidades y condiciones de operación para lograr llegar al mejor acuerdo con el colaborador al cual se le realizará la desvinculación.
- Apoyar a la optimización en cuanto a desvinculación de personal para el control del área UEN PPV departamento TH.
- Ser el ejemplo de las demás áreas de Grupo Pecuario San Antonio, para implementar un procedimiento de desvinculación de personal y control de expedientes de baja.

## 1.4 Definición de variables

Proceso de desvinculación: optimizar el procedimiento a seguir, haciendo más factible el proceso para los gestores de Talento Humano, midiendo en cuanto tiempo se realiza con un nuevo proceso paso a paso.

Trabajador: el trabajador tendrá una respuesta pronta en cuanto a su trámite de desvinculación con la empresa, aclarando dudas en cuanto a dicho proceso, y la satisfacción del colaborador se verá reflejada en su entrevista de salida.

Expedientes: mantener un control de expedientes de baja, midiendo que porcentaje y de que áreas se está dando la desvinculación, como también el orden de expedientes para futuras auditorías.

## 1.5 Hipótesis

Si el área de Talento Humano de Grupo Pecuario San Antonio diseña e implementa un proceso de desvinculación y mantiene en orden los expedientes de bajas de los colaboradores, optimizará el término de la relación laboral y la administración de información documental del Recurso Humano.

## 1.6 Justificación del Proyecto

Grupo Pecuario San Antonio se preocupa por crear un ambiente productivo en el cual sus colaboradores tienen la oportunidad de alcanzar su máximo potencial, obteniendo un salario y beneficios como cursos, capacitaciones, los días miércoles un break de 15 a 20 min de rutina de ejercicios con un instructor, esto con el fin de mantener un buen clima laboral.

Sin embargo el momento de la desvinculación se presenta y es el momento en el cual el diagrama de proceso de desvinculación se implementa.

El presente proyecto es importante para la organización ya que no cuenta con un proceso de desvinculación documentado, mismo que es ejecutado de forma diferente en las áreas y es necesario estandarizar.

Aportará información relevante para que las áreas puedan tener resultados si no satisfactorios, por lo menos adecuados al concluir una relación laboral, además de los elementos documentales que deben complementar para este proceso.

La problemática atendida fue puntualmente el manejo del despido justificado y la renuncia voluntaria, así como la integración de los expedientes de baja de los colaboradores.

Fue pertinente este tema de estudio ya que la empresa realizaba el proceso pero no lo tenía debidamente documentado o normado, por lo tanto se generaban conflictos en las áreas y en la información que se generaba de las bajas.

También podrá servir de ejemplo a seguir para los demás departamentos de TH en Grupo Pecuario San Antonio, para que lo implementen y lleven un control, es benéfico para toda la empresa.

## 1.7 Limitaciones y Alcances

Dentro de los alcances que tendrá este estudio se puede diseñar e implementar el proceso a seguir para llevar a cabo una correcta desvinculación dentro del área de TH hasta llegar al acomodo del expediente de baja.

Se realizará el análisis con información aportada solo por esta área y el manejo de sus expedientes. También se vivirá el proceso de reclutamiento y selección así como la baja de un colaborador para estudiar las mejoras en un período de cuatro meses.

Las limitaciones identificadas son primeramente la disposición de los gestores para seguir el procedimiento diseñado, también para complementar la información y hacer los cierres de forma correcta.



## 1.8 La Empresa Grupo Pecuario San Antonio

### Historia y descripción

Grupo Pecuario San Antonio fue fundado hace más de cuatro décadas en la ciudad de Córdoba, Veracruz. Es una empresa familiar dedicada a la producción avícola.

En San Antonio trabajan más de dos mil seiscientas personas, produce mensualmente más de 6 millones de pollos, ocupando el tercer lugar en la producción nacional. San Antonio tiene una cultura basada en el respeto a las personas, el aprovechamiento de los recursos y el cuidado del medio ambiente.

Sus instalaciones productivas y administrativas se encuentran localizadas en zonas estratégicas del país lo que permite tener un fácil acceso mediante modernas vías de comunicación intermodal a las materias primas y a los principales centros de consumo.

Cuenta con 14 oficinas administrativas en 13 estados del país, en Veracruz, ciudad de México, Estado de México, Puebla, Morelos, Chiapas, Hidalgo, Oaxaca, Guerrero, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán, Quintana Roo y Campeche, el corporativo está ubicado en la Ciudad de Córdoba Veracruz boulevard Córdoba – Fortín km. 335



Imagen 1 Ubicaciones

En cuanto a sus instalaciones, mediante una producción vertical integrada en modernas y eficientes instalaciones propias, se logra tener un control total de los procesos y costos. Todas las materias primas y productos de la empresa se transportan en su flotilla especializada de vehículos.

Contando con procesos como:

### Planta de Alimento

Con materias primas naturales de alta calidad, se produce el alimento balanceado que damos a todas nuestras aves en cada una de las fases de crianza, postura y engorda, garantizándoles un sano desarrollo.



Imagen 2 Planta alimentos

### Crianza

Todo empieza con la recepción de las pollitas de un día de nacidas. Aquí las cuidaremos durante 21 semanas para posteriormente trasladarlas a las granjas de postura.



Imagen 3 Crianza

## Postura

En estas granjas, al alcanzar su edad reproductiva, las gallinas ponen los huevos fértiles que posteriormente serán llevados a las plantas incubadoras.



Imagen 4 Postura

## Incubación

En esta fase, los huevos fértiles son incubados durante 21 días bajo los mejores cuidados y condiciones para que nazcan pollitos sanos y fuertes.



Imagen 5 Incubación

## Engorda

Los pollitos que se reciben de la incubadora son alimentados con una dieta balanceada y natural, cuidando que nunca les falte agua fresca. Esto les permitirá crecer sanamente en un ambiente diseñado con las mejores condiciones de temperatura y humedad.



Imagen 6 Engorda

### Planta Procesadora

Aquí se reciben los pollos que fueron criados en nuestras granjas de engorda. Mediante estrictas normas de higiene y control son sacrificados de forma humanitaria en nuestra planta TIF. 465 para su posterior procesamiento, empaclado y distribución, asegurándonos de mantener siempre su frescura y calidad.



Imagen 7 Planta Procesadora de Aves (PPA)

### Distribución

Para lograr la satisfacción de nuestros clientes contamos con una moderna flotilla especializada de vehículos. Esto nos permite garantizar un servicio oportuno con productos de la mejor calidad.



Imagen 8 Distribución

### Comercialización

A través de nuestras sucursales en diferentes puntos del país ofrece al consumidor final productos higiénicos y sanos con certificación Tipo Inspección Federal, los cuales son elaborados directamente en nuestra Planta de Proceso TIF. 465 garantizando así toda la frescura y calidad para las familias.



Imagen 9 Expendios

En cuanto a los productos que ofrece son:

Pollo en pie

2 Pollo Fresco

Pollo rosticero natural

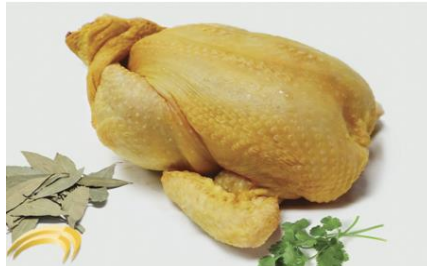


Imagen 10

Pollo rosticero escaldado pintado



Imagen 11

Pollo mercado público eviscerado

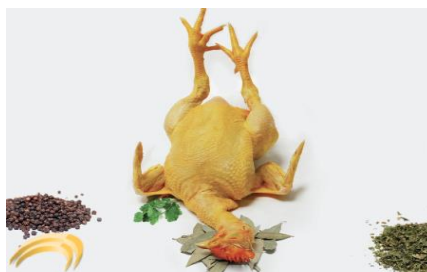


Imagen12

Pollo AV



Imagen 13

Pechuga con hueso



Imagen 14

Pechuga sin hueso y sin piel



Imagen 15

Pierna con muslo natural



Imagen 16

Pierna natural



Imagen 17

Muslo natural



Imagen 18



Ala natural



Imagen 19

3 Pollo Marinado

Ala marinada



Imagen 20

4 Otros Productos

Pasta L



Imagen 21

Pescuezo de pollo



Imagen 22

Pata de pollo



Imagen 23

Hígado de pollo



Imagen 24

Molleja de pollo







Imagen 25

## Nuestra Visión

### Ser la mejor empresa agropecuaria de México

#### Creando

-  El mejor producto en calidad y servicio para nuestros clientes.
-  El mejor crecimiento y desarrollo para nuestro personal.
-  El mejor trato para nuestros proveedores.
-  El mejor crecimiento y rentabilidad para nuestros accionistas.

**... siendo un Grupo Socialmente Responsable.**

Visión

Imagen 26. [http://pollosanantonio.com.mx/vision-valores-y-virtudes/#!/prettyPhoto\[gal\\_1\]/0/](http://pollosanantonio.com.mx/vision-valores-y-virtudes/#!/prettyPhoto[gal_1]/0/)

## Análisis Interno (Micro ambiente)

**Colaboradores:** busca crear un ambiente productivo en el cual sus colaboradores tienen la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Responsabilidad con los cursos de acuerdo a las diferentes áreas, se les involucra el tema de los valores, esto de la mano del código de ética que se maneja, el cual es un tema muy importante dentro de la empresa. Están convencidos que el éxito que tiene la compañía está constituido por el esfuerzo de cada miembro de la Organización.

**Clientes:** la empresa diseña sus productos ya sea a familias o a particulares que buscan productos de calidad, para su consumo o venta. Al mismo tiempo tiene clientes que adquieren el producto por grandes cantidades, clientes que confían día a día en la calidad de sus productos y el servicio que ofrese:



Imagen 27 Clientes

**Sindicatos:** Operadora San Antonio SA de CV trabaja con sindicatos como, CTM, CROC Y CROM.

**Proveedores:** cuenta con distintos proveedores reconocidos a nivel nacional, que brindan materia prima de alta calidad, algunos son: biotec, avimex y como proveedor interno ALPESUR.

**Competencia:** en México sus 2 competidores fuertes son otras cadenas de industria avícola, como lo son: industrias Bachoco y Pilgrims , ya que se encuentra en el tercer lugar, dentro de las mejores empresas de México.

## **Análisis Externo (Macro ambiente)**

**Demografía:** Grupo Pecuario San Antonio busca un crecimiento continuo, en estos últimos años, gracias a la reinversión de las utilidades y a la visión de crecimiento de los accionistas, la empresa ha logrado una constante expansión, lo que los ha llevado a duplicar el volumen de producción en un periodo de 10 años, posicionándose en el mercado como la empresa líder de la zona centro-sureste de México.

**Cultura:** tiene una cultura basada en el respeto a las personas, el aprovechamiento de los recursos. Tomando en cuenta la incorporación progresiva de la mujer al trabajo.

**Medio ambiente:** considera muy importante el cuidado del medio ambiente, dentro de sus instalaciones se tiene separadores de basura, así como se reciclan hojas u otros materiales.

**Entorno económico:** cuenta con precios accesibles tomando en cuenta el segmento de mercado, mantiene precios accesibles y tratando de llegar a la mayor parte de la población en las zonas donde oferta sus productos.

**Tecnológico:** toman cursos para el uso de nueva tecnología para llevar a cabo el proceso de sus productos, también cuentan con un buen servicio de marketing.

**Político y legal:** la empresa se encuentra en orden con los impuestos, sus colaboradores están dados de alta legalmente en la empresa con sus prestaciones correspondientes y como lo marca la Ley Federal del Trabajo, y con diferencia si el colaborador pertenece a algún sindicato. Además de contar con certificaciones satisfaciendo las necesidades del mercado de una gran parte del territorio nacional mediante sus líneas de pollo vivo y pollo procesado ofreciendo a sus clientes productos de calidad que cumplen con altas normas de bioseguridad y con las estrictas certificaciones nacionales como: certificación TIF (Tipo de Inspección Federal) es un reconocimiento que la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR) y Hazard Analysis Critical Control Points, mejor conocido como HACCP por sus siglas en inglés, es un sistema de aseguramiento de la calidad con una creciente penetración en la industria de alimentos a nivel mundial.



Imagen 28 Certificaciones

## FODA

### Fortalezas

- ✓ Cuenta con un proceso completo, se encargan de crianza de pollo, los alimentan, cuentan con incubadoras, seleccionan los pollos, granjas para pollo, producen el alimento, planta procesadora de aves, tienen sus propios transportes para comercializar, y venden la pollinaza como fertilizante.
- ✓ Calidad de producto.
- ✓ Cuenta con variedad de productos.
- ✓ Cuenta con 13 instalaciones productivas en México, ubicadas en zonas estratégicas.
- ✓ Mantienen un nivel de rotación de personal bajo.
- ✓ Cuenta con buen equipo de tecnología para llevar a cabo los procesos.

### Oportunidades

- ✓ Diversificarse y tener mayor participación en el mercado.
- ✓ Ser la empresa número uno en el país.
- ✓ Expandirse a nivel internacional.
- ✓ Adquirir tecnología mejor a la que ya se tiene, para acelerar el proceso.

## Debilidades

- ✓ Dentro del departamento de logística se debe tener mayor conocimiento del proceso o vida del producto. (pollo vivo y de más productos)
- ✓ Se desconocen ofertas que ofresca la competencia.
- ✓ Cambio de temporadas de ventas bajas, se vincula con la producción.

## Amenazas

- ✓ Enfermedades virales
- ✓ Competencia con mejores precios.

## **Bosquejo de situación actual en la industria**

Para los próximos 2 meses se pretende que dentro del departamento de Talento Humano del área UENs PV exista un procedimiento documentado sobre el proceso de desvinculación de personal, y manteniendo un control de los expedientes de bajas a partir del año 2015 hasta los primeros meses del año en curso.

Este procedimiento se deberá llevar a cabo siempre que se vaya a realizar una baja ya sea por cualquiera de los motivos que más adelante se hará mención, con fines de mejora en las observaciones de futuras auditorías.

## CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

En el presente capítulo se presenta la metodología que se aplicó para obtener la información necesaria para realizar el proceso más óptimo de desvinculación de personal en el área de Talento Humano para UEN's, se tomó como referencia, el libro de Metodología de La Investigación, (Hernández, 2006).

El proceso que el autor utiliza es:

- Problema de investigación
- Objetivos de investigación
- Tipo de investigación y alcances
- Hipótesis y definición de variables
- Diseño de la investigación
- Selección de la muestra
- Recolección de datos
- Análisis de datos
- Reporte de resultados

Estos son los puntos, tomando en cuenta que para el proceso que se aplicará en el departamento de TH se utilizarán los puntos que sean necesarios.

De acuerdo con los puntos expuestos anteriormente se dará un seguimiento a la metodología planteada. Además, se hará una descripción de todos los pasos, para tener una mejor comprensión del proceso que se siguió.

### Problema de investigación

El planteamiento del problema es afirmar y estructurar más la idea que se tiene de la investigación. Este primer paso, se da a partir de la generación de la idea de investigación y procede a la revisión de literatura y al resto del proceso de investigación; sin embargo este procedimiento se puede modificar y adaptarlo al área de TH. (Hernández, 2006)



También es importante desarrollar algunos elementos de investigación, como son objetivos, preguntas, justificación, viabilidad y evaluación de las deficiencias, además deben estar relacionados entre sí y deben ir en la misma dirección, (Hernández, 2006).

De acuerdo a lo anterior se retoma el tema de diseñar el proceso de desvinculación en el departamento de Talento Humano del área UEN's Pollo Vivo, mediante la elaboración de un diagrama de proceso y las herramientas documentales, el cual se menciona en el capítulo 1, así que el propósito es que sirvan para la desvincular a los colaboradores de la mejor manera y a su vez llevar un control de expedientes de baja, para mantener un orden, con el fin de mejora en futuras auditorías. Esto se puede observar en la figura siguiente:

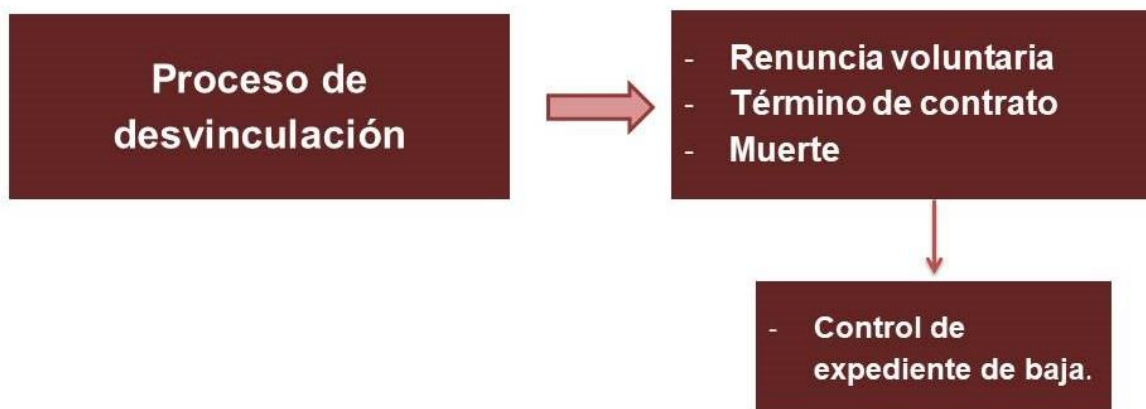


Imagen 29 Lo que aplica la desvinculación

Entonces la investigación nos dará a conocer cuál es el proceso más óptimo para la desvinculación de colaboradores en la empresa y con ello mantener un control de expedientes en orden alfabéticamente y en un apartado por gestor y cada gestor los tiene por zona.

## Objetivo de la investigación

(Hernández, 2006). Menciona que los objetivos de investigación tienen como finalidad señalar que se quiere alcanzar con la investigación, basándonos en esto, se realizará una investigación con los gestores de TH para conocer como aplican cada uno su desvinculación y de ahí guiarse para desarrollar un proceso que sea más fácil para cada gestor de aplicar.

## Objetivos específicos

- Preguntar a los gestores de TH cuales son los pasos que más se les complican dentro de la desvinculación de un colaborador.
- Conocer cómo se lleva el control de los expedientes generados después de la desvinculación.

Al realizar dicha investigación se podrá seguir con el seguimiento por pasos de cómo llevar a cabo una desvinculación de personal correctamente y de tal manera que se utilice por los gestores de TH, hasta llegar al acomodo de los expedientes de baja considerando que puede haber una auditoría futura antes de que los expedientes pasen al departamento de archivo.

## Tipo de investigación

Se considera que el presente trabajo debe tener un alcance descriptivo y con este se llevará un procedimiento, será descriptivo por que se describirán los pasos a seguir para llevar a cabo la desvinculación de un colaborador de la empresa, y procedimental porque al mismo tiempo se mostrará el procedimiento a seguir.

## Tipo de enfoque

Es muy importante definir los tipos de enfoque que hay, así se identificará cual es el que se utilizará en el proyecto, de acuerdo con el autor, se presentan los siguientes enfoques:

- Dos etapas: se aplica primero un enfoque, primero la cualitativa y después la cuantitativa.

- Enfoque dominante: aquí una modalidad (investigación cualitativa o cuantitativa) prevalece sobre la otra y se incluye en uno de los componentes de la segunda (investigación cualitativa o cuantitativa).
- Modelo mixto: se mezclan ambos enfoques (investigación cualitativa y cuantitativa) en todo el proceso de la investigación. (Hernández, 2006)

Este proyecto se basará en un modelo dominante, en el cual se utilizará el enfoque cualitativo, ya que se observa el proceso que aplica cada gestor para llevar a cabo la desvinculación, en donde se tomarán en cuenta los puntos donde se dificulta más para hacer un proceso donde se haga de una manera más práctica.

#### Diseño de la investigación

(Hernández, 2006), este autor define el término de diseño como el plan o estrategia para obtener la información que se necesita en una investigación, esto se aplicará para la realización del procedimiento del proyecto, el cual se encuentra en el siguiente capítulo.

## CAPÍTULO 3. DESARROLLO DEL PROYECTO

En el desarrollo de este proyecto se inició identificando cuales son las actividades que realizan las áreas con mayor cantidad de personal, estas áreas son las siguientes: granjas reproductoras, granjas de engorda, incubadoras, sucursales y depósitos, y operaciones carga y enjaule, limpieza. Pero en las que se tiene mayor rotación son en carga y enjaule, limpieza y operador avícola en granja.

### Granjas reproductoras

Dentro de esta área buscan la transferencia de aves de un sector de crianza para uno de producción, con uniformidad adecuada; y que se pueda dar secuencia a todo el trabajo realizado en la primera fase de la vida de estas aves. Para lograr lotes uniformes en el período de crianza, se debe iniciar con prácticas de manejo adecuadas desde el momento mismo de la llegada del lote de reproductoras; y esto debe hacerse extensivo a todas las semanas de este periodo, donde se debe trabajar con dedicación para lograr resultados adecuados.

En la recepción, se deben proporcionar a las aves buenas condiciones en cuanto a espacio, comederos, bebederos, control de temperatura, calidad del agua y del alimento, ésta es la tarea del obrero general, el cuidar a las pollitas.

### Plantas incubadoras

En esta fase, los huevos fértiles son incubados durante 21 días bajo los mejores cuidados y condiciones para que nazcan pollitos sanos y fuertes. Dentro de ésta el personal el puesto más demandado es de vacunadoras y obrero general.

## Granjas de engorda

Los pollitos que se reciben de la incubadora son alimentados con una dieta balanceada y natural, cuidando que nunca les falte agua fresca.

Esto les permitirá crecer sanamente en un ambiente diseñado con las mejores condiciones de temperatura y humedad. Cada una de las actividades antes mencionadas tiene un responsable y un puesto dedicado para tal fin.

## Sucursales y depósitos

A través de sucursales se ofrece al consumidor final productos higiénicos y sanos con certificación Tipo Inspección Federal, los cuales son elaborados directamente en nuestra Planta de Proceso TIF. 465 garantizando así toda la frescura y calidad para las familias. Donde se tiene personal con el perfil necesario.

## Operaciones

En esta área se encuentra limpieza, carga y enjaule son los encargados de cargar las rejas a los carros, ya sea de pollo de engorda o huevo, se manejan por cuadrillas, están en constante cambio de destinos conforme a la zona de cada granja, los encargados de limpieza se encargan de limpiar las granjas una vez que se quedan vacías, se deben de dejar perfectamente limpias, son supervisados por el área de calidad.

Las áreas mencionadas anteriormente cuentan con el mayor número de personal que conforma la empresa, los colaboradores de carga y enjaule, limpieza y operador avícola, presentan de manera general el perfil que a continuación se detalla:

## **Denominación del puesto: Operador Avícola**

Área: producción avícola

Propósito general: contribución general del puesto a la institución basado en una guía para poder realizarlo.

Controlar el ambiente y la alimentación de las aves de acuerdo al programa establecido.

Funciones: responsabilidad del puesto en términos de resultados, que aporta permanentemente a la organización.

- Controla y ejecuta el manejo del ambiente de la caseta, para tener salud y lograr las especificaciones del pollo de engorda.
- Alimentar e hidratar al pollo de engorda de acuerdo al programa de alimentación, para cumplir con las especificaciones del producto.

Descripción de actividades:

Actividades primordiales para cumplir con cada una de las funciones de su puesto.

- Recepción y acomodo de pollito
- Monitoreo de temperaturas
- Aplicación de medicamento al agua
- Alimentación de pollo
- Recolectar mortalidad
- Servir alimento en mini tolvas
- Ventilación ajustar
- Manejo de ventilación
- Nivelación de líneas de agua y comederos
- Vacunación
- Mover cama (pajilla)
- Aplicación de cloro

- Limpieza de tinacos y drenar líneas, bebederos
- Colocar tapetes sanitarios
- Estimular consumo alimento
- Revisar consumo de agua
- Dar espacios
- Dieta de pollo
- Recepción y desinfección de vehículo
- Pesaje de aves
- Distribución de pajilla
- Armado de zona de crianza
- Distribución de criadoras
- Lavado equipo de recepción
- Limpieza de baños
- Bañarse al ingresar a granja
- Manejo de mortalidad
- Desinfección de caseta
- Control de maleza y limpieza áreas externas
- Selección de aves
- Rotación de horarios
- Sacar humedades
- Lavar ropa de trabajador
- Envasar sobrante de alimento
- Reportes a oficina
- Asperjado
- Sopleteado de caseta y equipo
- Quemado de pluma
- Llenado de registros de control
- Toma de muestras para laboratorio
- Descargar alimento
- Reportar fallas de los equipos

- Controla y ejecuta el manejo del ambiente de la caseta para tener salud y lograr las especificaciones del pollo de engorda
- Alimentar e hidratar el pollo de engorda de acuerdo al programa de alimentación para cumplir con las especificaciones del producto

Entorno: elementos que rodean al puesto, características del medio, autonomía y autoridad, desafío etc.

Horario: flexibilidad de horario matutino, vespertino, nocturno, mixto.

Vivienda: dentro o fuera de la granja.

Comentarios adicionales: responsabilidad, honestidad, confiable, disponibilidad de tiempo, trabajo en equipo.

Características del puesto: descripción objetiva de las características necesarias para cubrir con el puesto.

- Edad: 25-45 años
- Sexo: indistinto
- Estado civil: indistinto
- Viajes de trabajo y frecuencia
- Escolaridad necesaria para ocupar el puesto: (área o especialidad) leer y escribir
- Conocimientos especiales y habilidades requeridas por el puesto: ninguna
- Experiencia laboral necesaria: ninguna

### **Denominación del puesto: cargador de pollo**

Área operación y embarque

Propósito general: contribución principal del puesto a la institución basada en una guía para poder realizarlo.

Funciones: responsabilidad del puesto en términos de resultados, que aporta permanentemente a la organización.



- Actualizar la información en los sistemas operativos bancarios utilizados por la institución, para que sirva de base para la toma de decisiones.
- Tipificar las aves en granja de acuerdo a lo requerido por el departamento de ventas, para su adecuada comercialización.
- Cumplir con las normas y políticas establecidas por la empresa, para asegurar un buen desempeño durante sus labores de embarque.

Descripción de actividades: actividades primordiales para cumplir con cada una de las funciones de su puesto.

### Capacitación

- Embarcar las cantidades de aves adecuadas y con el mayor cuidado posible
- Cuidar el equipo de enjaule para su mejor aprovechamiento
- Realizar los encierros adecuados para la captura de las aves
- Asegurar las rejas de plástico y contenedores del bright ya cargados en la unidad para su trabajo
- Calcular los pesos de las aves durante el embarque

Entorno: elementos que rodean al puesto, características del medio, autonomía y autoridad, desafíos etc.

- Entorno: mercado, productos, servicios.
- Granja con pollo vivo en edades de la 6<sup>a</sup> a 7<sup>a</sup>. Semana de edad
- Horario, la persona debe trabajar por regla general en turno nocturno los 365 días del año.
- Condiciones de trabajo, se trabaja a la interperie y dentro de la caseta en condiciones climáticas presentes.
- Entorno, se embarca de noche teniendo todo lo necesario para un buen desempeño nocturno

### Comentarios adicionales

- Las capacidades de carga diaria por persona es de 1, 400 aves aproximadamente

- Las actividades a realizar durante el embarque son de riesgo

## Características del puesto

- Edad: 20 35 años
- Viajes de trabajo y frecuencia: si
- Sexo: masculino
- Idiomas: español
- Estado civil: preferentemente casado
- Escolaridad necesaria para ocupar el puesto: (área o especialidad) formación básica de primaria o secundaria.
- Conocimientos especiales y habilidades requeridas por el puesto: manejo de aves
- Conocimientos y habilidades complementarias: habilidad de tareas de carga, acostumbrado a los turnos nocturnos
- Competencias: dinamismo, iniciativa, orientación al servicio, orientación al cumplimiento, trabajo en equipo.

## **Denominación del puesto: lavador**

Área: operación de embarque y limpieza.

Propósito general: lavar y desinfectar casetas de granja.

Funciones: lavar las casetas de la granja con agua a presión y jabón para retirar toda la materia orgánica e inorgánica dejando la caseta limpia y preparada para el proceso de desinfección así mismo lavar y desinfectar su equipo cada cambio de granja.

Descripción de actividades:

- Revisar máquinas
- Revisar condiciones de casetas
- Revisar de manera breve líneas de implementos

- Revisar presión de agua
- Revisar corriente
- Reportar al supervisor el estado de la caseta

## Dimensiones

- 320 metros cuadrados por persona, diario

## Características del puesto

- Edad: 18 a 55 años
- Sexo: indistinto
- Estado civil: indistinto
- Escolaridad necesaria para ocupar el puesto: primaria terminada
- Conocimientos y habilidades requeridas por el puesto: ninguna
- Conocimientos y habilidades complementarias: ninguna

Cuando se presenta un caso de desvinculación puede darse de dos formas: renuncia voluntaria o despido. De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo las causas para terminar una relación laboral pueden ser las siguientes:

## Capítulo IV Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o

- establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
  - IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
  - V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
  - VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
  - VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
  - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
  - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
  - X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
  - XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
  - XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
  - XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el

hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

En cuanto a desvinculación por despido se tomara en cuenta

## CAPÍTULO V Terminación de las relaciones de trabajo

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

En cuanto a los artículos antes mencionados, 36, 37 y 38; que se hacen mención en  
CAPÍTULO II Duración de las relaciones de trabajo

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Y en cuanto al artículo 434 que hace mención en:

## CAPÍTULO VIII Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

De acuerdo con los datos en el capítulo anterior se inicia el procedimiento de cómo se realizará la desvinculación de colaboradores, se inicia con un proceso para renuncia voluntaria, ya que es el que se realiza más en la empresa.

Se realizará por pasos para que sea más eficiente, generalmente en el departamento se trata de que la renuncia del colaborador sea de forma voluntaria, con ésta ambas partes ganan.

- Se genera la necesidad de baja de un colaborador.
- El jefe de área solicita a TH su baja.
- TH envía formato de Renuncia Voluntaria vía electrónica.
- Se solicita hoja de no adeudo.
- Se elabora finiquito.
- Se envía cheque y entrevista de salida al responsable de la unidad de negocio.

Cada punto tiene su responsable, y dentro de cada punto puede tener ciertas consideraciones.

Formatos que se utilizan para generar la baja, el primero es la entrevista de salida y el segundo documento de renuncia voluntaria, el primero se utiliza en ambos casos para renuncia voluntaria y desvinculación por despido, y el segundo solo se utiliza para la desvinculación por renuncia voluntaria.

La entrevista de salida es llenada por el colaborador que se dará de baja, una vez llena se debe de firmar y colocará su nombre así como colocar sus huellas junto a su firma, el formato utilizado en la empresa, dentro del área de Talento Humano de UEN's Pollo Vivo, el cual contiene el título de entrevista de salida, espacio para colocar la fecha en que se está llenando, una leyenda donde se le pide al colaborador que llene la entrevista, ocho preguntas con las cuales se pueden dar cuenta de cómo se encuentra el entorno laboral del área, como se muestra a continuación:

### ENTREVISTA DE SALIDA

FECHA \_\_\_\_\_

LE SUPPLICAMOS CONTESTAR LAS SIGUIENTES PREGUNTAS YA QUE ELLO NOS PERMITIRA CONOCER MAS A FONDO EL AMBIENTE LABORAL QUE SE DESARROLLA EN CADA DEPARTAMENTO, SECCION O AREA DE TRABAJO Y ASI OBTENER BASES FIRMES PARA MEJORAR LAS RELACIONES Y LA EFICIENCIA ENTRE LOS EMPLEADOS PARA BENEFICIO DE LA EMPRESA.

1. ¿Cuál es el motivo de su baja?
2. ¿Cual es el trato que le da su jefe directo?.
3. ¿ Cómo considera Ud. El ambiente de trabajo en el área que presto sus servicios?
4. ¿ Cómo fue la relación laboral con su jefe inmediato?
5. ¿ Qué impresión tiene de la empresa en general?
6. Que ideas podría usted aportar para mejorar los procedimientos y las relaciones de trabajo?
7. Por ultimo, háganos el favor de externar sus comentarios generales respecto a su trayectoria en esta empresa
- 8 . Area.

NOMBRE: \_\_\_\_\_

Imagen 30 Entrevista de salida



El formato de Renuncia Voluntaria debe ser llenado por el colaborador para que se dé su baja, con los datos que se requieren, de igual manera que la entrevista de salida, deberá ser firmada por el colaborador, el formato contiene:

OPERADORA SAN ANTONIO, S.A. DE C.V.

A \_\_\_\_\_ DÍAS DEL MES \_\_\_\_\_ DE 20\_\_

MUY SEÑORES MIOS:

POR CONVENIR A MIS INTERESES Y HACIENDO USO DEL DERECHO QUE ME CONCEDE LA FRACCION I DEL ARTICULO 29 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A PARTIR DE \_\_\_\_\_ DÍAS DEL MES DE 20\_\_, DOY POR TERMINADAS VOLUNTARIA E IRREVOCABLEMENTE MIS RELACIONES DE TRABAJO CON ESTA EMPRESA Y POR MUTUO CONSENTIMIENTO CON LA MISMA.

POR TAL MOTIVO A PARTIR DE \_\_\_\_\_ DÍAS DEL MES DE 20\_\_, PUEDEN USTEDES PROCEDER A DARME DE BAJA ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, POR SEPARACION VOLUNTARIA.

RECONOZCO EXPRESAMENTE QUE DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTE MIS SERVICIOS RECIBI EL PAGO PUNTUAL Y OPORTUNO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS PRESTACIONES A QUE TUVE DERECHO, POR LO QUE NO ME RESERVO EN SU CONTRA NINGUNA ACCION POR CONCEPTO DE SALARIOS ORDINARIOS, EXTRAORDINARIOS NI POR OTRO CONCEPTO QUE PUDIERA DERIVARSE DE MIS RELACIONES DE TRABAJO Y DE LA LEY POR CUYAS RAZONES RELEVO A LA EMPRESA EN CUESTION DE TODA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE MI CONTRATACION.

POR ULTIMO, ESTOY FIRMANDO A USTED POR SEPARADO EL FINIQUITO QUE CONTIENE LAS PRESTACIONES QUE ESTOY CONFORME EN RECIBIR DE LA EMPRESA OPERADORA SAN ANTONIO, S.A. DE C.V. CON MOTIVO DE MI SEPARACION VOLUNTARIA.

ATENTAMENTE

\_\_\_\_\_  
NOMBRE:  
PUESTO:

C.c.p. Junta # 11 Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado.

-----

Imagen 31 Renuncia Voluntaria

Se propone el siguiente formato como guía de baja, tomando en cuenta la opinión de cada gestor, haciendo cambios hasta tener el que más se adecua para que se ocupe dentro del departamento, el primero es para llevar a cabo una desvinculación por Renuncia Voluntaria.

A continuación, se presenta una guía a seguir para dicho proceso:

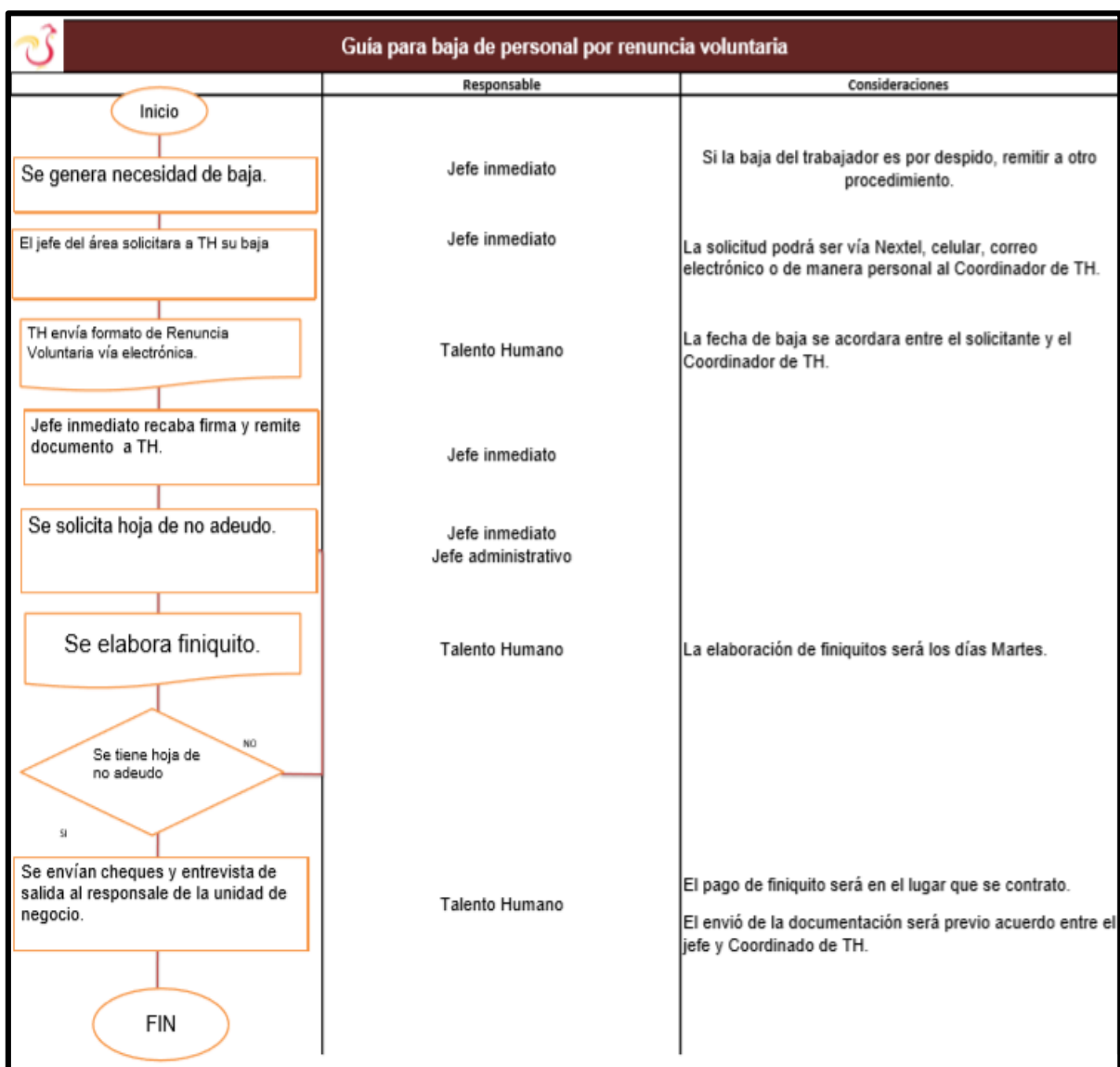


Imagen 32 Diagrama de flujo para desvinculación voluntaria.

También se designó un proceso para dar de baja por despido, en éste se toman en cuenta otros aspectos la diferencia de renuncia voluntaria, desvinculación por despido, en esta caso ya se toma en cuenta el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al igual se pasa con el director general para que dé su aprobación de que se continúe con el proceso del despido, las causas deben de estar bajo actas administrativas o amonestaciones que tenga el colaborador a continuación se presenta el diagrama de los pasos a seguir:

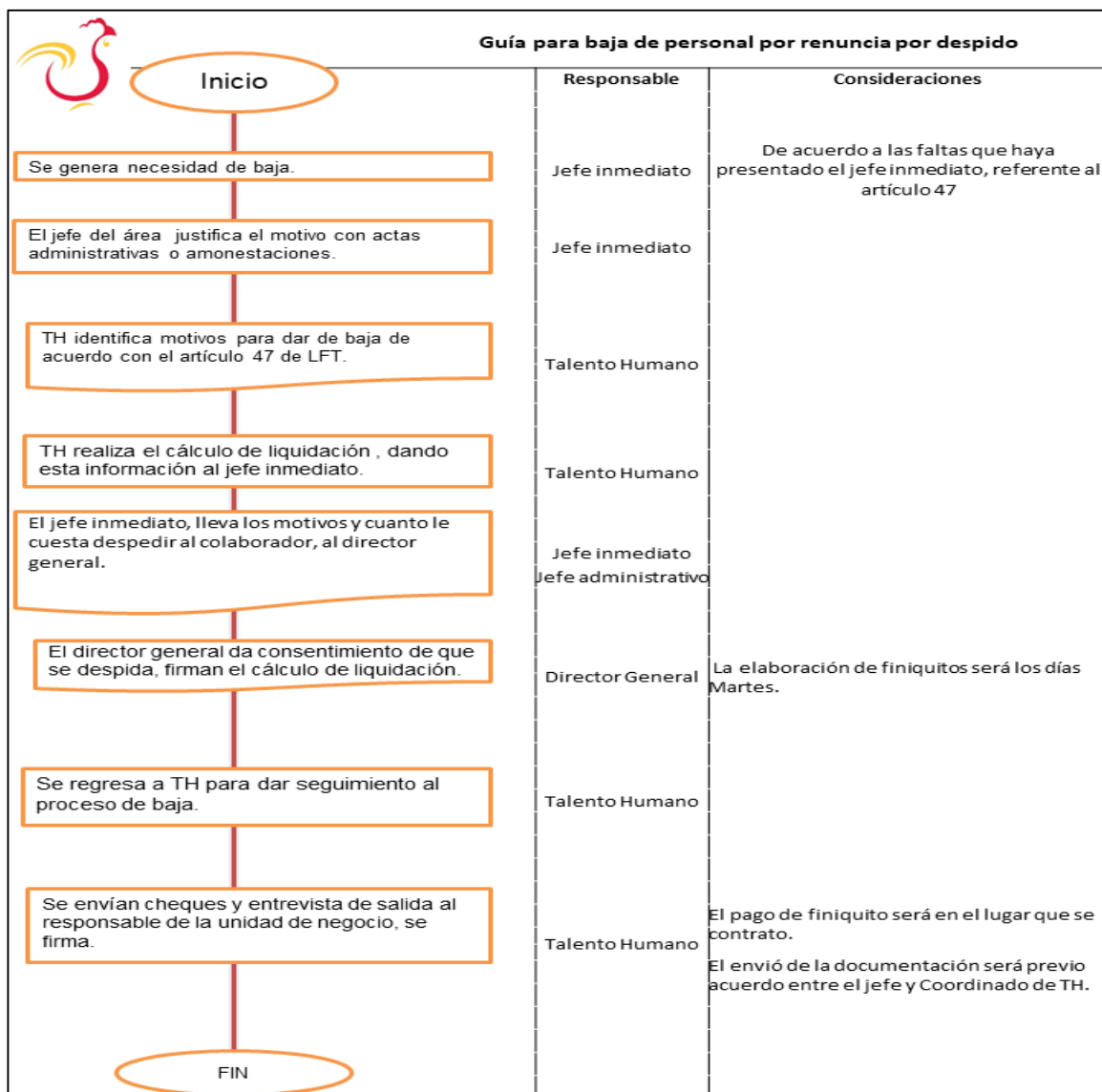


Imagen 33 Diagrama de flujo para despido.

Para ambos procesos se debe de seguir una serie de pasos para dar de baja a un colaborador desde el sistema SAP, éste es un programa donde se encuentra concentrada toda la información de los colaboradores y la empresa. Para ambos casos se utiliza el mismo procedimiento en dicho programa, a continuación se muestran los pasos a seguir desde la pantalla para cada paso:

Primero e ingresa con la clave PA40 para ingresar a los campos donde se modificará información, en Medidas de personal.

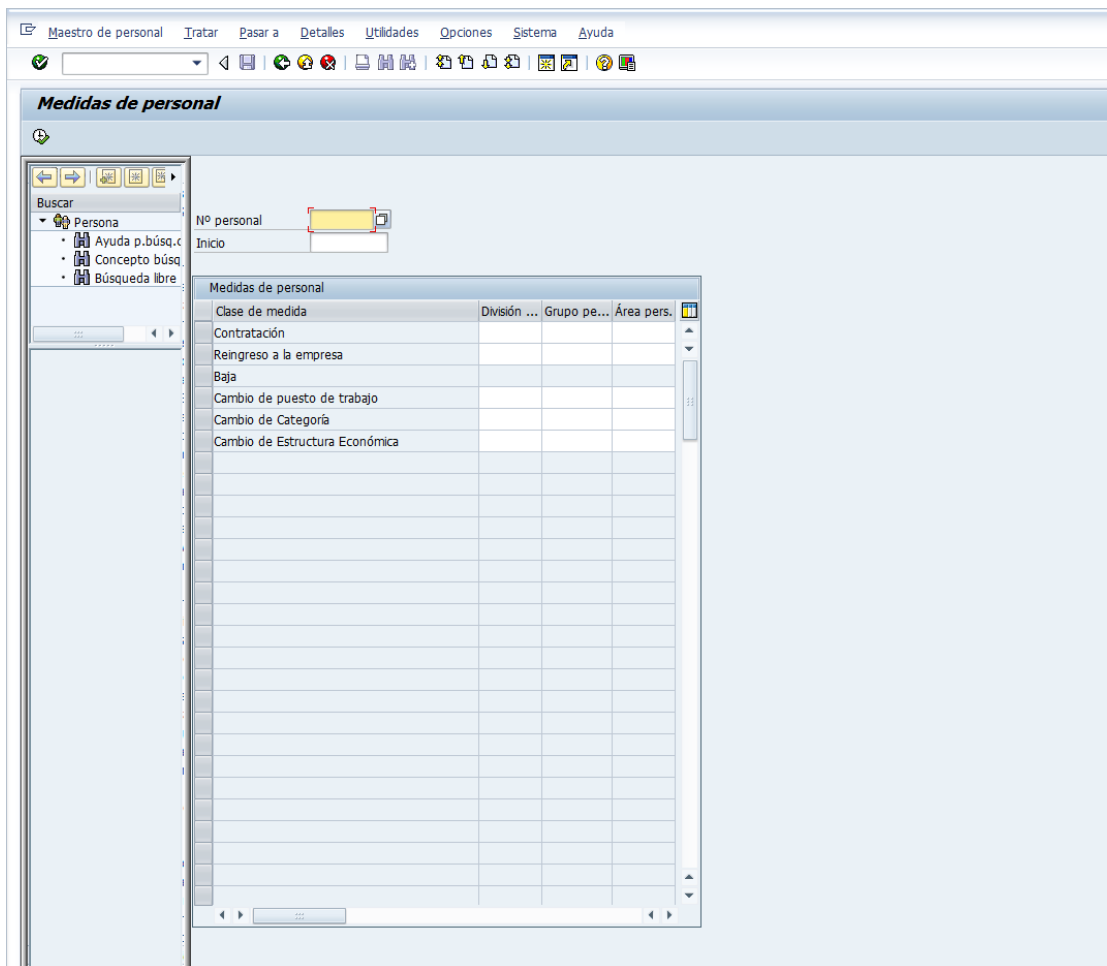


Imagen 34

Poner en los campos el numero de personal de la persona la fecha de baja en la que se realizará y marcar el concepto de baja y ejecutamos

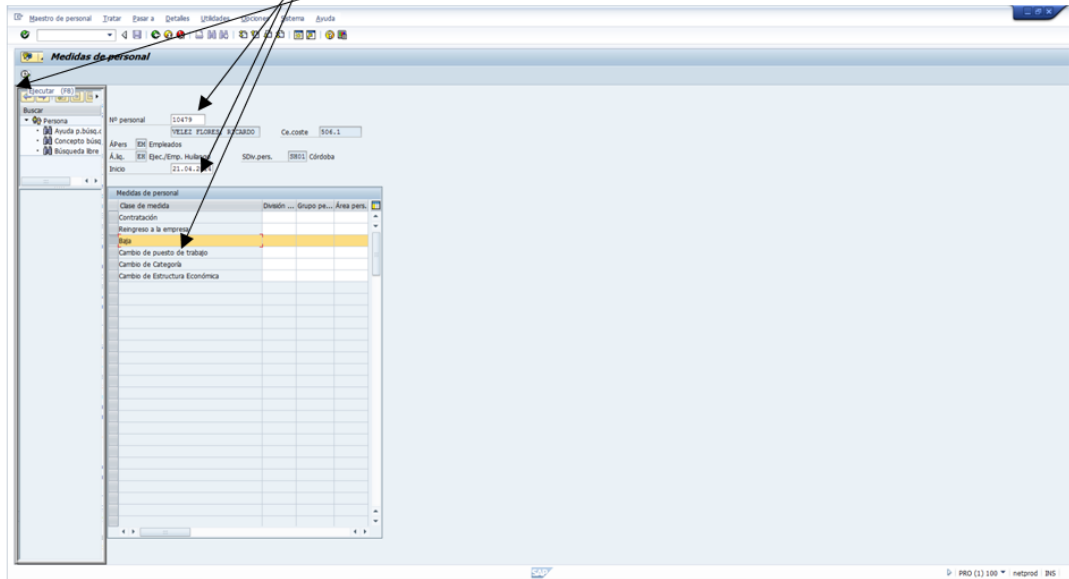


Imagen 35

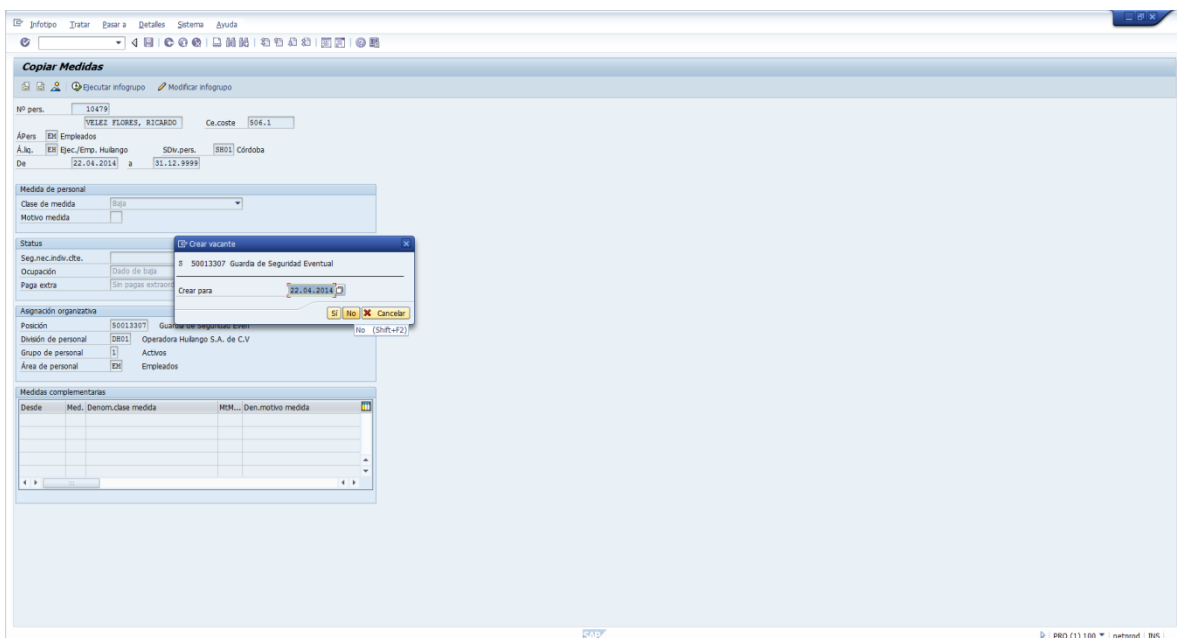


Imagen 36

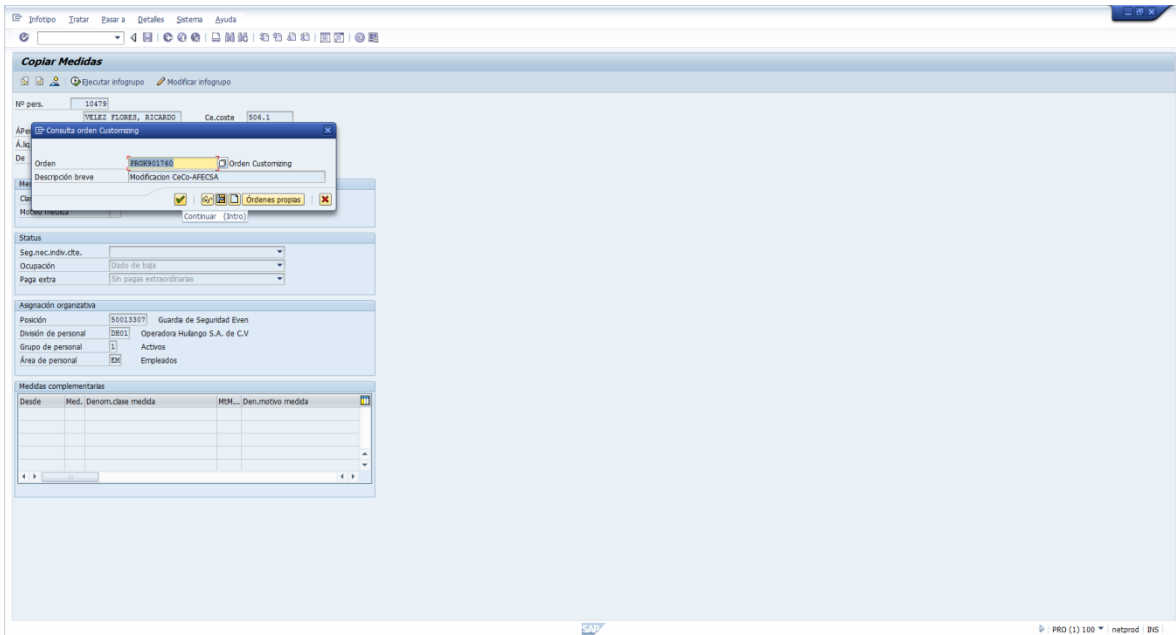


Imagen 37

Solo se dar ENTER (No se hace otro movimiento).

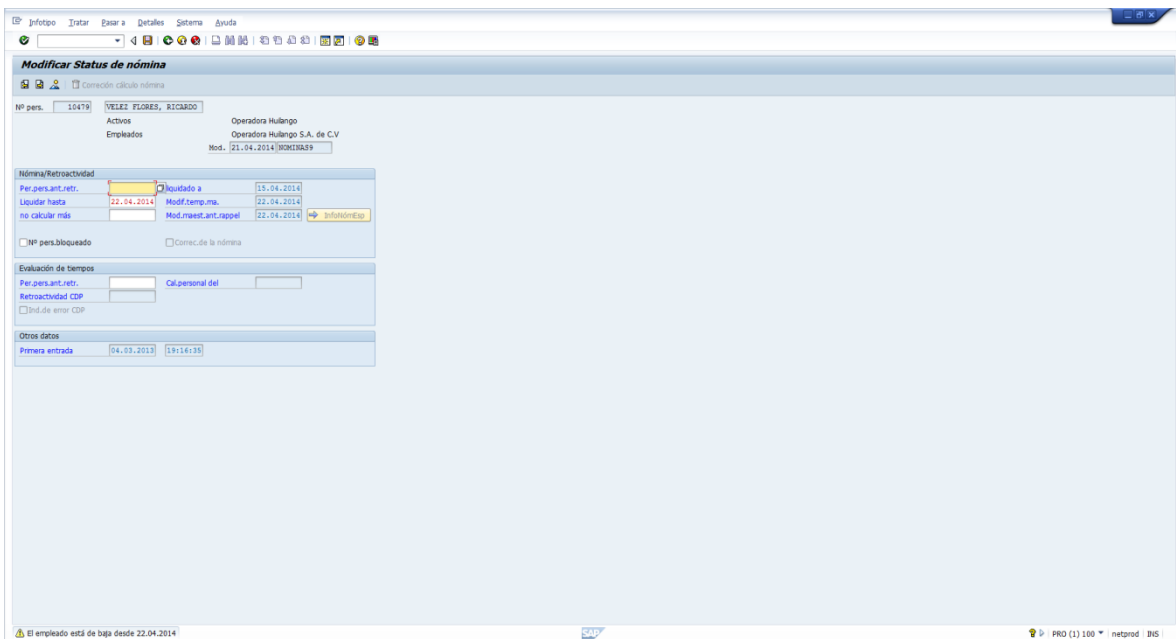


Imagen 38

ENTER en la palabra “grabar”.

**Copiar Asignación organizativa**

Nº pers. 10479 | Nombre VELEZ FLORES, RICARDO  
 De 32.04.2014 a 31.12.9999

**Estructura de empresa**

Sociedad	SA14	Operadora Hulango	Pers.jur.	
Div.pers.	0801	Operadora Hulango S.A.	SDiv.pers.	0801 Córdoba
Ce.coste	104.1	Seguridad Pat. Cord	División	100 CORDOBA

**Estructura personal**

Grupo pers.	1	Activos	Área nóm.	Ejec./Emp. Hulango
Área pers.	00	Empleados	Relac.lab.	Serv. Operación

**Plan de organización**

Posición	99999999	Integración: Posición	Grupo	0801
Función			Personal	001 Antonio Álvarez
Unidad org.	50014091	SEGURIDAD FISICA Y	Reg.tmpo.	
Cv.org.	08010801ES		Cálculotóm	005 Números Córdoba
			Ar.maestro	

Imagen 39

**Copiar Relación bancaria**

Nº pers. 10479 | Nombre VELEZ FLORES, RICARDO  
 De 32.04.2014 a 31.12.9999

Operadora Hulango  
 Operadora Hulango S.A. de C.V.

**Relación bancaria**

Cl.datos bancarios Relación bancaria principal  
 Receptor VELEZ FLORES, RICARDO  
 Código post./ Pobl. 75540 ESPERANZA, PUEBLA  
 País del banco México  
 Clave de banco 1592113 BANAMEX S.A.  
 Cuenta bancaria 525470392721790 Clave control bancos  
 Referencia  
 Vía de pago  Transferencia Bancaria  
 Dest.utilización  
 Moneda de pago 002 Pesos mexicanos

Imagen 40

Siempre dentro de los datos de transferencia se deberán borrar los campos y cambiar a EFECTIVO.

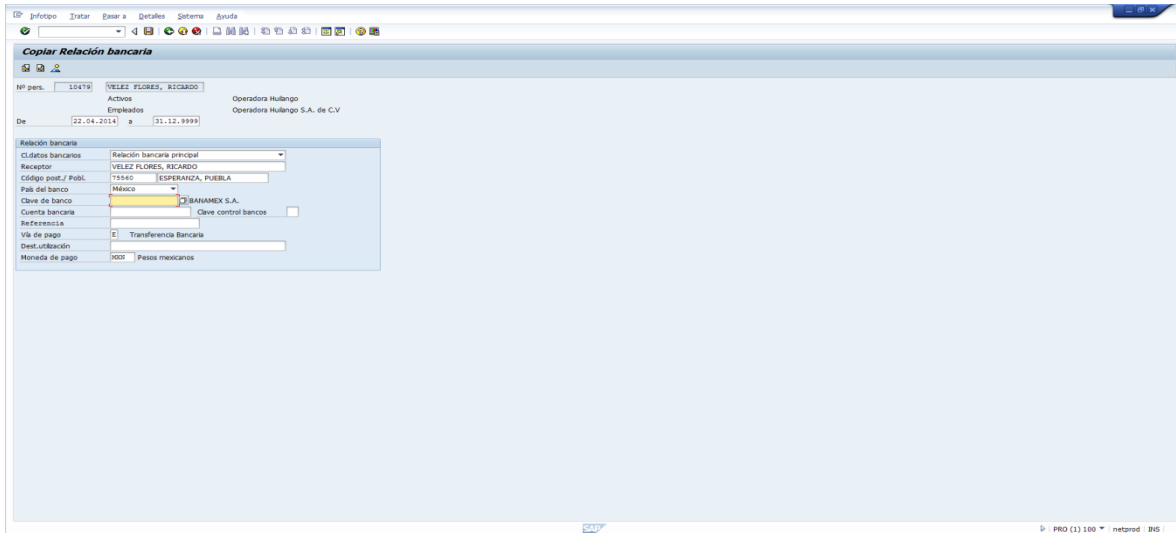
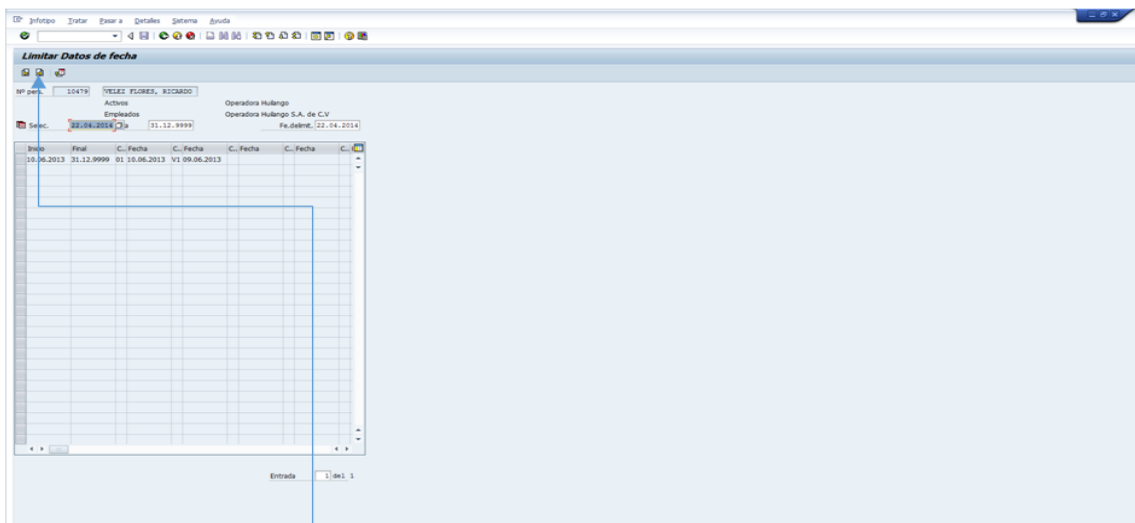


Imagen 41

**GRABAR**



DAR EN LAS FLECHAS DE LAS HOJAS

Imagen 42



Una vez que se lleva a cabo el procedimiento de desvinculación se genera el expediente de baja el cual tiene que llevar un orden, para pasarlo a archivo en el espacio correspondiente, el orden que éste llevará es el siguiente:

## Índice

### Documentos de baja

- Entrevista de salida
- Firmar documento de salida
- Documento de no adeudos. (herramienta)

### Permisos y vacaciones

- Control de vacaciones
- Boletas de vacaciones y
- Permisos

### IMSS

- Examen médico
- Alta IMSS
- Incapacidades, ST7, ST4, ST2.

### Historial laboral

- Carta compromiso de bioseguridad
- Censo carta informativa familiares
- Evaluación psicométrica
- Contrato
- Manifiesto de seguridad industrial
- Código de ética
- INAI
- Modificaciones salariales
- Seguro de vida

- Recibo de herramientas (uniforme, credencial)
- Constancias diplomas de capacitación
- Descuentos
- Prestación de lentes
- Actas administrativas

## Documentos personales

- Solicitud de empleo con fotografía
- Copia acta de nacimiento
- Copia credencial de elector copia CURP
- Copia de comprobante de domicilio
- Seguro de vida
- RFC
- Copia número de seguridad social
- ANEXO (en caso de emergencia)
- Copia carta No antecedentes penales
- Copia de licencia de manejo (en caso de que se necesite)

## CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

### 4.1 Resultados

Como resultados se obtuvieron dos procesos de desvinculación para estandarizar los pasos a seguir, tomando en cuenta si será desvinculación por renuncia voluntaria o por despido, para ambas se utiliza una serie de pasos diferentes, en el departamento de Talento Humano de Grupo Pecuario San Antonio, también al término del proceso de desvinculación se genera un expediente de baja, el cual se deberá tener en orden y completo en caso de futuras auditorías en el departamento.

### 4.2 Trabajos Futuros

Para futuras estadías se puede implementar un proyecto para mantener un orden en cuanto a las vacaciones de los colaboradores, ya que toman sus vacaciones pero no se tiene un control sobre las boletas en cada expediente.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en el

#### CAPITULO IV

##### Vacaciones

Hace mención en sus artículos

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

#### 4.3 Recomendaciones

Se recomienda llevar a cabo una excelente desvinculación ya que es importante seguir una serie de pasos para que se realice de la manera más rápida, teniendo como beneficios, tener una desvinculación sin conflictos con el colaborador, hacer paso a paso para que se tenga en tiempo y forma la documentación, así como también se recomienda que una vez terminada la desvinculación el expediente generado de baja se coloque en el lugar que le corresponde completo, esto tomando en cuenta que pueden presentarse futuras auditorías.

## ANEXOS

Fotos de la nueva planta Incubadora Tepas



## BIBLIOGRAFÍA

La nueva ruta del empleo. (4.febrero.2016). *La desvinculación laboral*.

Castaño, C. M. (01 de Enero de 2009). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal (R&S)*, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Recuperado el 14 de Abril de 2018, de ProQuest Ebook:

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/bidigecestsp/detail.action?docID=3214899>.

Ceballos, M. V. (MARZO 12 DE 2016). Las diferencias entre despidos con y sin justa causa. *Portafolio*.

Leonard, S. G. (1985). *Buenas prácticas de recursos humanos*. México: Prentice Hall.

Chiavenato, I. (1990). *Gestión de talento humano*. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007.). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (8a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana, ProQuest Ebook Central,

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/bidiecestmhe/detail.action?docID=3214388>.

Luis Sarriés Sanz, E. C. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. Madrid: ESIC Editorial.

Luis Sarriés Sanz, E. C. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. Madrid: ESIC Editorial.

La nueva ruta del empleo. ( 4.febrero.2016,). *La desvinculación laboral*.

ÁLVAREZ, Ó. H. (s.f.). Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

AENOR. (2006). *ASOCIACIÓN Española de Normalización y Certificación*. . Obtenido de Información y Documentación. Gestión de Documentos. Parte 2: Directrices. UNE 15489-2.

Anónimo. (13 de Abril de 2011). *¿Cómo terminar una relación laboral?* Recuperado el 10 de Abril de 2018, de El empresario : <http://elempleado.mx/centro-soluciones/como-lograr-despido-exitoso>

Ariza, M. J. (2004). *Dirección y administración: integrada de personas: fundamentos, procesos y técnicas en práctica* . McGraw-Hill España, ProQuest Ebook Central,

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/bidigecestsp/detail.action?docID=31>.

BARATA, K. (2004). Archives in the Digital Age. . *Journal of the Society of Archivists* , vol. 25. , pp. 63-70.

Birdir. (2002).

Birdir. (2002).

- Boyoli. (13 Abr 2011). Como Terminar Una Relación Laboral. *El empresario* .
- FERNÁNDEZ, P. (1999). *Manual de organización de archivos de gestión en las oficinas municipales*. Granada: CEMCI.
- Gan, F. &. (2012). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. México: Retrieved from, <http://ebookcentral.proquest.com>.
- Hernández, F. B. (2006). *Metodología de La Investigación , 4ta edición*. México: McGraw-Hill.
- Jaén, D. M. (01 de Enero de 2009). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. . Recuperado el 14 de 04 de 2018, de Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com>
- Mena, M. M. (2005). *Gestión documental y organización de archivos*. La Habana: Editorial Félix Varela, ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bidigecestsp/detail.action?docID=3191615>.
- MOREIRO, J. A. (1998). *Introducción al estudio de la información y la documentación*. Antioquia: Universidad de Antioquia, .
- Myers, P. y. (1985).
- Pigors, C. A. (1985). *Libro Administracion de personal*. editorial Continental.
- Procedimiento correcto para despedir a un trabajador por justa causa . (09 de octubre del 2017). *Gerencie*.
- REVAH LACOUTURE, M. (2009). *La gestión documental en procesos estratégicos de mejora; un agente de oportunidad en una institución pública de Educación Superior: el caso de CIDE*. .
- Robbins, E. P. (1999). *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. México: Person Educación.
- Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0: la nueva forma de encontrar talento* . Barcelona: Editorial UOC, ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bidigecestsp/detail.action?docID=3203248>.
- Russo, P. (2009). *Gestion documental en las organizaciones*. . UOC. Retrieved from, <http://ebookcentral.proquest.com>.
- Sacristán, F. R. (2005.). *Las 5S: orden y limpieza en el puesto de trabajo*. FC Editorial.

William B Werther, J. M. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.

William B. Werthe. (2014). *Administración de recursos humanos: gestión del capital humano (7a. ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana,. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bidiecestmhe/detail.action?docID=3217362>.