

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en
la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el
Periodo 2014 al 2017**

AUTOR (ES):

Castillo Smith, Eric Joel

Sabando Unda, Jhosue Marcelo

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Ingeniero Comercial**

TUTORA:

Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegia Ph.D(c)

Guayaquil, Ecuador

12 de Marzo del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Castillo Smith, Eric Joel; Sabando Unda, Marcelo Jhosue**, como requerimiento para la obtención del título de **Ingeniero Comercial**.

TUTOR (A)

Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegia Ph.D(c)

DIRECTOR DE LA CARRERA

Ing. Balladares Calderón Georgina Esther, Mgs.

Guayaquil, a los 12 del mes de marzo del año 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Castillo Smith, Eric Joel**
Sabando Unda, Marcelo Jhosue

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017**, previo a la obtención del título de **Ingeniero Comercial**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 12 del mes de marzo del año 2018

LOS AUTORES

Castillo Smith, Eric Joel

Sabando Unda, Marcelo Jhosue



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Castillo Smith, Eric Joel**
Sabando Unda, Marcelo Jhosue

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 del mes de marzo del año 2018

LOS AUTORES:

Castillo Smith, Eric Joel

Sabando Unda, Marcelo Jhosue

REPORTE URKUND

URKUND

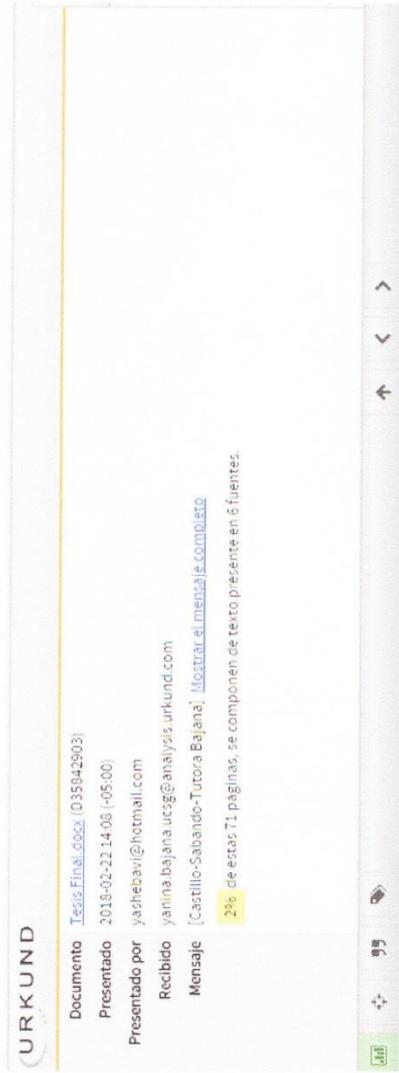
Documento [Tesis Final.docx](#) (D35942903)

Presentado por yashebavi@hotmail.com 2016-02-22 14:06 (-05:00)

Recibido yanina.bajana.ucs@analysis.urkund.com

Mensaje [Castillo-Sabando-Tutora Bajana] [Mostrar el mensaje completo](#)

2% de estas 71 páginas, se componen de texto presente en 6 fuentes.




Eric Joel Castillo Smith
Estudiante


Jhosué Marcelo Sabando Unda
Estudiante


Ing. Yanina Shégia-Bajana Villagómez, Ph.D (c)
Docente Tutora

AGRADECIMIENTO

Gracias a la Universidad Católica por atreves de sus docentes impartirme todos los conocimientos adquiridos durante mi proceso de formación como profesional.

Gracias a la Tutora de tesis por guiarme en este proceso de titulación ya que la experiencia y el conocimiento impartido ha sido esencial para la correcta elaboración de este trabajo.

Gracias a todos mis amigos de la universidad que estuvieron en todo momento para brindar su apoyo y compartir sus fortalezas puesto que sabiendo las virtudes y defectos de cada uno se pudo realizar una sola fuerza que ha sido la que me permitió poder cumplir una meta más en mi vida.

Gracias a July por ser una persona especial y fundamental para acompañarme y guiarme en este camino puesto que me ha brindado su apoyo incondicional con sus consejos para mejorar tanto como persona y como profesional.

CASTILLO SMITH ERIC JOEL

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme las fuerzas para seguir adelante con mis estudios, a pesar de todos los contratiempos e inconvenientes presentados a lo largo de mi carrera universitaria y sobre todo por guiarme por el camino correcto.

A mis padres por brindarme el apoyo, por enseñarme que sin sacrificio no se lo logra nada, por enseñarme a confiar en mi y esforzarme al máximo ante cualquier adversidad presentada.

A mis amigos de la universidad los cuales siempre estuvieron conmigo en los momentos más difíciles brindándome su apoyo y dándome la confianza para salir adelante.

A Joselin quien fue un apoyo incondicional a lo largo de mi carrera universitaria, brindándome su apoyo su amor y confianza de que podía cumplir lo que me propusiera

A mi tutora de tesis por guiarme en el presente proyecto con sus consejos guías y recomendaciones para obtener los mejores resultados.

SABANDO UNDA JHOSUE MARCELO

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la oportunidad de seguir formándome y preparándome como profesional para poder brindarle los conocimientos con quien no tienen la oportunidad de tenerlos.

Mis padres que han sido mi motivación e inspiración, ese pilar clave para poder ser una persona con principios bien formados desde pequeño y mantener siempre su apoyo y su confianza, que ha sido importante para sobrellevar todas las adversidades que se han ido presentado en la vida y siempre con ese deseo de superación.

CASTILLO SMITH ERIC JOEL

DEDICATORIA

A mi Dios por siempre estar conmigo brindandome la fortaleza necesaria para alcanzar mis objetivos, metas y proyectos a seguir, ademas por ayudarme en cada adversidad presentada a lo largo de mi vida siempre eh sentido que el esta conmigo dirigiendome y guiandome al camino del éxito.

SABANDO UNDA JHOSUE MARCELO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

ING. BALLADARES CALDERÓN GEORGINA ESTHER, MGS.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

ING. MURILLO DELGADO ERICK PAUL, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

ECO.PICO VERSOZA LUCÍA MAGDALENA, MGS.
OPONENTE

Guayaquil, 22 de febrero de 2018

Ingeniera

Paola Traverso Holguín

COORDINADORA UTE B-2017

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

En su despacho

De mis consideraciones:

Ingeniera **YANINA SHEGIA BAJAÑA VILLAGÓMEZ**, Docente de la Carrera de Administración, designada TUTORA del proyecto de grado del Sr. **ERIC JOEL CASTILLO SMITH**, cúpleme informar a usted, señora Coordinadora, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avalo el trabajo presentado por el estudiante Sr. **ERIC JOEL CASTILLO SMITH**, titulado “**Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017**” por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado a 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 2% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del proyecto de titulación del semestre B-2017 a mi cargo, en la que me encuentra(o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación “**Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017**” somos el Tutor(a) **YANINA SHEGIA BAJAÑA VILLAGÓMEZ** y los Sres. **ERIC JOEL CASTILLO SMITH** y **JHOSUE MARCELO SABANDO UNDA** y eximo de toda responsabilidad a la Coordinadora de titulación y a la Dirección de la Carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 10/10 Diez sobre Diez.

Atentamente,

Ing. Yanina Shegia Bajaan Villagómez, Ph. D (c)

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACION

ERIC JOEL CASTILLO SMITH

UNDA

AUTOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

JHOSUE MARCELO SABANDO

AUTOR PROYECTO DE GRADUACION

Guayaquil, 22 de febrero de 2018

Ingeniera

Paola Traverso Holguín

COORDINADORA UTE B-2017

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

En su despacho

De mis consideraciones:

Ingeniera **YANINA SHEGIA BAJAÑA VILLAGÓMEZ**, Docente de la Carrera de Administración, designada TUTORA del proyecto de grado del Sr. **JHOSUE MARCELO SABANDO UNDA**, cúmpleme informar a usted, señora Coordinadora, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avalo el trabajo presentado por el estudiante Sr. **JHOSUE MARCELO SABANDO UNDA**, titulado “**Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017**” por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado a 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 2% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del proyecto de titulación del semestre B-2017 a mi cargo, en la que me encuentra(o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación “**Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017**” somos el Tutor(a) **YANINA SHEGIA BAJAÑA VILLAGÓMEZ** y los Sres. . **ERIC JOEL CASTILLO SMITH** y **JHOSUE MARCELO SABANDO UNDA** y eximo de toda responsabilidad a la Coordinadora de titulación y a la Dirección de la Carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 10/10 Diez sobre Diez.

Atentamente,

Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagómez, Ph. D (c)

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACION

ERIC JOEL CASTILLO SMITH

UNDA

AUTOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

JHOSUE MARCELO SABANDO

AUTOR PROYECTO DE GRADUACION

INDICE DE CONTENIDO

1	CAPÍTULO I.....	20
1.1	Antecedentes.....	22
1.2	Justificación.....	25
1.3	Planteamiento del Problema.....	29
1.4	Formulación del Problema.....	30
1.5	Objetivos.....	31
1.5.1	Objetivo General.....	31
1.5.2	Objetivos Específicos.....	31
1.6	Hipótesis.....	31
1.7	Limitaciones.....	31
1.8	Delimitaciones.....	32
1.9	Resumen Capítulo 1.....	32
2	CAPÍTULO 2.....	34
2.1	Marco Teórico.....	34
2.1.1.	Rotación de personal.....	34
2.1.1.1.	Causas que generan la rotación de personal.....	36
2.1.1.2.	Diferencia entre Absentismo y rotación de personal.....	41
2.1.1.3.	Cálculo del Índice de Absentismo.....	42
2.1.1.4.	Cálculo de la Rotación de Personal.....	42
2.1.2.	Cultura organizacional.....	46
2.1.3.	Clima organizacional.....	48
2.1.3.1.	Características y funciones del Clima Organizacional.....	49
2.1.4.	Productividad.....	50
2.1.4.1.	Factores humanos que inciden en la productividad.....	51
2.1.4.1.1.	Factores Individuales.....	52
2.1.4.1.2.	Factores Grupales.....	53
2.1.4.2.	La Productividad y sus factores de mayor influencia.....	54
2.1.4.2.1.	Mano de Obra.....	54
2.1.4.2.2.	Tecnología.....	55
2.1.4.3.	Relación entre Rotación de personal y Productividad.....	55
2.1.4.4.	Baja en la productividad.....	56
2.1.4.4.1.	Riesgos – Afectación directa a la empresa.....	57
2.2	Marco Referencial.....	57

2.3	Marco Conceptual.....	60
2.3.1.	Rotación	60
2.3.1.1.	Que es rotación de personal	60
2.3.1.2.	Rotación de personal Interna.....	60
2.3.1.3.	Rotación de personal Externa	60
2.3.2.	Salario.....	61
2.3.3.	Organización	61
2.3.4.	Clima organizacional	61
2.3.5.	Mano de Obra	61
2.3.6.	Tecnología	62
2.3.7.	Productividad	62
2.3.8.	Producción	62
2.3.9.	Costos.....	62
2.4	Marco Legal.....	62
3	CAPÍTULO 3	64
3.1	Metodología.....	64
3.1.1	Diseño de la investigación.....	64
3.1.2	Enfoque de la Investigación	64
3.1.3	Tipo de Investigación	65
3.1.4	Investigación longitudinal	66
3.1.5	Variables de la Investigación.....	66
3.1.6	Fuentes de Recopilación de información.....	66
3.2	Población y Muestra	68
4	CAPÍTULO 4	71
4.1	Determinación y evaluación de resultados.....	71
4.1.1	Índice de rotación de personal 2014	71
5	CONCLUSIONES	108
6	RECOMENDACIONES	110
7	REFERENCIAS O BIBLIOGRAFÍAS	111
8	ANEXOS	116

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Índice Rotación de personal de la Compañía Exportadora del Sur año 2014</i>	26
Tabla 2. <i>Índice de Rotación Personal de la compañía Exportadora del Sur año 2015</i>	27
Tabla 3. <i>Índice de Rotación de Personal de la Compañía Exportadora del Sur año 2016</i>	27
Tabla 4. <i>Costos de Rotación de Personal</i>	40
Tabla 5. <i>Ejemplo de Simulación sobre la Rotación de Personal</i>	43
Tabla 6. <i>Datos INEC, rotación de personal Instituciones Privadas</i>	45
Tabla 7. <i>Datos INEC, rotación de personal Instituciones Públicas</i>	46
Tabla 8: <i>IRP año 2014 compañía Exportadora del Sur</i>	71
Tabla 9. <i>IRP año 2015 compañía Exportadora del Sur</i>	67
Tabla 10. <i>IRP año 2016 compañía Exportadora del Sur</i>	69
Tabla 11. <i>IRP año 2017 compañía Exportadora del Sur</i>	71
Tabla 12. <i>Productividad año 2014</i>	80
Tabla 13. <i>Productividad año 2015</i>	81
Tabla 14. <i>Productividad año 2016</i>	83
Tabla 15 <i>Productividad año 2017</i>	85
Tabla 16. <i>Resumen de Producción año 2014-2015-2016-2017</i>	87
Tabla 17. <i>Resumen de Productividad/hora hombre año 2014-2015-2016-2017</i>	88
Tabla 18 <i>Relación año 2014 IRP vs Productividad</i>	90
Tabla 19 <i>Relación año 2015 IRP vs Productividad</i>	91
Tabla 20 <i>Relación año 2016 IRP vs Productividad</i>	92
Tabla 21 <i>Relación año 2017 IRP vs Productividad</i>	93
Tabla 22. <i>Resumen IRP vs Productividad</i>	88
Tabla 23 <i>Tabla Anova Resumen IRP vs Productividad</i>	97

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Estándares de una buena adecuación al cargo	37
<i>Figura 2</i> Selección como un proceso de comparación	38
<i>Figura 3</i> Índice rotación de personal Instituciones Privadas año 2016	44
<i>Figura 4</i> Índice de Rotación de personal Instituciones Privadas año 2016	45
<i>Figura 5</i> IRP año 2014	72
<i>Figura 6</i> IRP año 2015	73
<i>Figura 7</i> IRP año 2017	78
<i>Figura 8</i> Resumen IRP año 2014-2015-2016-2017	78
<i>Figura 9</i> Productividad año 2014	81
<i>Figura 10</i> Productividad año 2015	82
<i>Figura 11</i> Productividad año 2016	84
<i>Figura 12</i> Productividad año 2017	86
<i>Figura 13</i> Resumen Producción año 2014, 2015, 2016, 2017	87
<i>Figura 14</i> Resumen Productividad año 2014, 2015, 2016, 2017	89
<i>Figura 15</i> Resumen Productividad año 2014, 2015, 2016, 2017	90
Figura 16 Relación año 2015 IRP vs Productividad	91
<i>Figura 17</i> Relación año 2016 IRP vs Productividad	92
<i>Figura 18</i> Relación año 2017 IRP vs Productividad	93

(ABSTRACT)

The present investigation is carried out with the purpose of contributing and contributing with strategies which help to show the influence of the rotation of personnel, on the productivity of the Exportadora Del Sur Company, to point out the diverse causes that generate this factor, which they are intended to identify throughout this investigation. Taking into account the possibility that the Exporter has a growth in its activities, the hiring and dismissal of the staff due to different causes that limit the company's corporate development is likely. That is why, considering this perspective, the following question is posed: Does the rotation of personnel affect the productivity of the Exportadora Del Sur Company? Personnel turnover is a problem that is present in many of the companies in our country due to the changing economy in which it is located, but for the purpose of this research it will focus on the case of the company Exportadora Del Sur, which belongs to the banana sector. In this present investigation a correlation analysis between the independent variable and the dependent variable was carried out and to corroborate an interview was made to the production personnel and with this information it was possible to determine that the margin of incidence in the productivity is given in low proportion so that the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted.

Keywords: Rotation of personnel, Productivity, Work Motivation, Organizational Climate, Organizational Culture

RESUMEN

La presente investigación se la realiza con el fin de poder contribuir y aportar con estrategias las cuales ayuden a evidenciar la influencia de la rotación de personal, sobre la productividad de la compañía Exportadora del Sur, puntualizar las diversas causas que generan este factor, las cuales se pretenden identificar a lo largo de esta investigación. Teniendo en cuenta la posibilidad de que la Exportadora tenga un crecimiento en sus actividades, la contratación y despido del personal debido a diferentes causas que limiten al desarrollo corporativo de la compañía es probable. Es por ello por lo que teniendo esa perspectiva se plantea la siguiente pregunta **¿Incide la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur?** La rotación de personal es un problema que está presente en muchas de las compañías de nuestro país debido a la economía cambiante en la que se encuentra, pero para efecto de esta investigación se enfocara en el caso de la compañía Exportadora del Sur la cual pertenece al sector bananero. En la presente investigación se realizó un análisis correlacional entre la variable independiente y la variable dependiente y para corroborar se realizó una entrevista al personal de producción y con esa información se pudo determinar que el margen de incidencia en la productividad se da en baja proporción por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Palabras Claves: Rotación de personal, Productividad, Motivación Laboral, Clima Organizacional, Cultura Organizacional

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se la realiza con el fin de poder contribuir y aportar con estrategias las cuales ayuden a evidenciar la influencia de la rotación de personal, sobre la productividad de la compañía Exportadora del Sur, así mismo puntualizar las diversas causas que de una u otra manera provoquen una alta rotación de personal lo cual se pretende identificar a lo largo de esta investigación. Mediante el análisis de estas dos variables, se busca proporcionar la mayor cantidad de información relevante que ayude a comprender como afecta la rotación del personal en la productividad de la compañía. Por esta razón se buscará conocer las diferentes causas que susciten a un mayor cambio de personal en un tiempo determinado y que de una u otra manera afecta al crecimiento corporativo.

La rotación de personal es un tema que se presenta muy a menudo en el esquema corporativo, en la actualidad muchas empresas contratan y despiden personal debido a la crisis economía que envuelve al país con el fin de obtener mejores resultados en el desempeño de sus actividades. Solares (2007), en el artículo factores que aumentan la productividad, publicado en la revista Industria, explica que el aumento en la productividad deriva del uso eficiente de los recursos, por lo que las empresas recurren a varias vías para lograrlo. Por lo que el contratar personal nuevo, joven no garantiza un aumento en la productividad de la compañía, puede que esta persona no tenga el mismo compromiso laboral, que ya tiene el personal que ha ejercido el cargo por mucho tiempo, por lo que al cambiar de colaboradores puede que la productividad tienda a disminuir.

En cuanto a la productividad, la cual refleja la pro actividad que puede llegar a tener una compañía, es un factor de mucha importancia y que incide de una manera directa al rendimiento laboral, si se cuenta con una mano de obra calificada, dispuesta a cumplir con sus actividades de forma correcta el índice de productividad para la compañía será alto.

CAPÍTULO I

Según Garza y Abreu (2008) detallaron que el desarrollo de las habilidades mentales y físicas de la fuerza laboral a través de los procesos de capacitación y formación es uno de los factores que más favorecen a la productividad laboral y que inciden en la pro actividad de la compañía de manera directa. Por otro lado, el contar con una mano de obra versátil, el índice de productividad puede que baje un poco y que determine que la compañía está cambiando su rendimiento laboral frecuentemente debido al cambio de personal en diferentes áreas, lo cual afecta de manera directa al rendimiento de la organización.

A lo largo de esta investigación se estudiará métodos, indicadores, factores que determinen la relación entre estas variables (rotación de personal) y (productividad), y la incidencia que tiene la una en relación con la otra. Si bien es cierto se podría creer que tener una excesiva rotación de personal no garantizaría que la productividad de la Compañía tendrá un índice de productividad alto, no está comprobado por lo que será analizado en la presente investigación aplicado a la compañía Exportadora del Sur.

Adicionalmente la presente investigación evidenciará la importancia de la buena relación que debe existir entre el personal de la compañía y el patrono, el trabajar en un buen ambiente laboral incentiva a la mano de obra a tener un rendimiento satisfactorio en cuanto al cumplimiento de sus actividades, así también el no mantener una buena relación laboral entre empleado y empleador perjudica el rendimiento de la compañía, un trabajador motivado alcanzará niveles óptimos de productividad. Según Flores, Badii y Abreu (2008) mencionaron que la rotación o fluctuación puede ser real o potencial, la primera es la salida consumada ante lo cual no se puede tomar ninguna medida pues el trabajador ya se ha marchado, el segundo tipo de salida está relacionada con el deseo latente del trabajador de marcharse el cuál no se ha hecho efectivo por no haber encontrado aquél empleo que reúna los requisitos que está buscando y que se corresponda con las expectativas que esa persona tiene. Ambos tipos de salidas pueden ser cuantificadas a través de diferentes indicadores los cuales no abordaremos en este trabajo, la diferencia está en la satisfacción de la persona al ejercer sus actividades en el cargo asignado, es más

una actitud que un comportamiento el estar en un confort laboral motiva al empleado a desempeñar sus actividades de mejor manera lo que beneficiara a la compañía.

Para buscar la relevancia que tiene la rotación de personal sobre la productividad se debe tener en cuenta el desempeño de su mano de obra y la variación que tiene en un periodo de tiempo determinado para poder hacer estudios que identifiquen plenamente la incidencia de una variable con la otra

En la actualidad y con una economía tan variable como la del Ecuador, las organizaciones tienen una rotación de personal bastante alta los sectores más afectados en cuanto esta problemática son los sectores en los cuales existen ciclos del cultivo de su producto entre estos están el sector camaronero y el sector azucarero los cuales contratan y despiden personal de forma reincidente. Carrión (2012) en tiempo de crisis muchos empresarios deciden evitar tener una rotación de personal alta, por lo que no quieren afrontar con los costos de despido, costos de capacitación del personal nuevo, que la crisis financiera requiere que las organizaciones realicen cortes en sus presupuestos, contraten mano de obra más barata y por lapsos de tiempo.

Teniendo en cuenta la posibilidad de que la Exportadora tenga un crecimiento en sus actividades, la contratación y despido del personal debido a diferentes causas que limiten al desarrollo corporativo de la compañía es probable. Es por ello por lo que teniendo esa perspectiva se plantea la siguiente pregunta **¿Incide la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur?**

Consecutivamente se plantea como objetivo principal de la investigación “Evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur” con el fin de puntualizar aportes que permitan determinar la relación entre estas dos variables.

Para el estudio de esta investigación se presentará la siguiente estructura: en el capítulo 1 se encuentra descrita la introducción, antecedentes, el planteamiento del problema, la hipótesis de la investigación, los objetivos los cuales se separan en objetivo general y objetivos específicos, la justificación, la formulación de la problemática de la investigación y por último las limitaciones y delimitaciones para realizar dicho estudio.

En el capítulo 2 se encuentra el Marco Teórico el cual se desarrollará con el fin de determinar la relación que existe entre ambas variables, para definir términos sobre la

productividad y la rotación de personal en sus diferentes conceptos y definiciones, se enfatizará términos como mano de obra, eficiencia, efectividad, eficacia, relación de la productividad de las compañías en base al sector en el que se encuentran, rotación de personal y sus diferentes causas y consecuencias por las que se genera, variables que inciden directa e indirectamente a la productividad de las compañías, A su vez, se plantea y define el Marco Conceptual haciendo mención a las variables que se van a estudiar.

Por último, se define el Marco Legal vigente en el Ecuador haciendo mención a las regulaciones existentes dentro de este código, se destaca artículos que establezcan la relación entre la rotación de personal y la productividad, artículos que serán investigados en la Constitución de la República del Ecuador año 2008, Código de trabajo y los diferentes artículos que hablen sobre la rotación de personal o la productividad.

En el capítulo 3 se establece la metodología a implementar para objeto de esta investigación, se desarrollara el método Cuantitativo, para efecto del estudio se llevará a cabo un análisis descriptivo y exploratorio se utilizarán fuentes primarias y secundarias para consulta de información, para instrumento de levantamiento de información se utilizará la data de 48 meses sobre índices de rotación de personal en cuento la variable mano de obra y productividad en relación a la mano de obra para efecto del estudio, también se implementará herramientas de análisis estadísticos para los estudios.

En el capítulo 4 en el cual se plantean los resultados obtenidos en base a los estudios realizados para esta investigación, se tabula cada uno de los análisis, se parametriza la información recaudada, una vez tabulada y conjugada la información se analizan los resultados si la rotación de personal incide en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur y argumenta una propuesta de posible mejora para solución de ser negativa la respuesta de este estudio.

Por último, se definen las recomendaciones y las conclusiones, las cuales ayudarán a puntualizar la relación entre las variables estudiadas, a buscar posibles soluciones en cuento a la problemática de la rotación de personal y a identificar la incidencia que existe entre estas variables.

1.1 Antecedentes

Estudios realizados en América del Norte, Europa y Asia demuestran que cuando un empleado está motivado y se siente comprometido con su trabajo puede hacer que su

vínculo laboral sea más atractivo y cree un ambiente agradable dentro de la empresa y todo esto viene desde los valores que el empleado conlleva en su vida profesional (Hope y Hill, 1997).

La competencia en el mundo de los negocios se ha convertido en una lucha constante por llegar a ser los mejores y poder dominar el mercado. Lo relevante de todo esto es que la clave para poder llegar a cumplir los objetivos propuestos es el recurso humano, puesto que, los empleados son el activo más importante de la compañía y conocen profundamente el negocio y los métodos para garantizar que los procesos tengan un buen funcionamiento.

Empleados motivados son más productivos y generan una ventaja competitiva en la empresa porque si se cuenta con un buen personal sus esfuerzos se verán reflejados en su productividad. Diversos estudios han demostrado que genera más costos contratar y capacitar un nuevo recurso humano que retener un empleado existente puesto que la experiencia y los conocimientos de los empleados actuales pueden crear una organización más eficiente.

Por esta razón es un reto para las organizaciones conocer cuan motivados se encuentran sus empleados porque esto influye en la estabilidad laboral y en el grado de compromiso con los resultados de la compañía, de manera que es importante lograr un nivel de satisfacción en los mismos para asegurar una participación efectiva que garantice los objetivos de cada empleado con los de la organización sin duda esto mejoraría la competitividad de la empresa.

Cuando se presentan problemas en la estabilidad laboral dentro de una organización se ocasiona una excesiva rotación de personal y detrás de esto se esconde la desmotivación, un clima laboral desfavorable, falta de crecimiento profesional, remuneración injusta, condiciones de trabajo inadecuadas lo cual se relaciona con un proceso de selección inadecuado.

La rotación de personal se ha convertido en un tema controversial hoy en día, puesto que muchos lo toman como un cambio para bien y otros lo denominan retroceso para las empresas. Cambio para bien porque se necesita tener gente nueva que llegue con nueva motivación e interés por destacarse, lo que podrá generar un contagio en los demás

colaboradores. Un retroceso porque si no se realiza una buena selección de personal generará un mayor tiempo de adaptación y a su vez será pérdida para la empresa.

Los periodos de adaptabilidad serán relativos en cada colaborador, pero serán asumidos por las empresas, ya que los colaboradores comienzan a generar utilidad o pérdida desde el momento que ingresan y esto se verá reflejado en la productividad de la empresa. Un empleado motivado se adaptará más fácil que uno que no lo esté. La motivación y los incentivos propuestos serán de suma importancia para el desarrollo y desenvolvimiento de los nuevos colaboradores.

La rotación de personal ha sido estudiada desde diversas perspectivas. Para esta investigación se aplicará la definición mencionada por Barre (2014), según lo cual:

El exceso de rotación de personas se considera negativo, si las salidas son voluntarias, puede significar que el clima laboral en la empresa sea malo, que su sistema de remuneraciones esté bajo, que el sistema de ejercicio de la autoridad no es adecuado, que no exista un sistema eficaz de incentivos. Por eso que la rotación de personal debe responder todas las necesidades que exija el entorno (p.33).

Uno de los primeros impactos que sufrirán las empresas serán los costos que tendrán que asumir al momento de contratar un nuevo colaborador lo que conlleva un procedimiento y un tiempo de adaptación. El empleador cumple un rol importante al momento de contratar una persona nueva para la organización puesto que tendrá que brindarle seguridad y confianza para que el empleado se muestre seguro y confiado de las actividades que realiza, lo que le ayudará a mantener una mejor adaptabilidad.

Las empresas deber realizar estudios constantes de la situación contractual de sus colaboradores puesto que son el eje principal de su producción. Para lograr cumplir con los objetivos planteados se debe mantener un personal que se encuentre conforme con el ambiente laboral, para no tener que incurrir en costos por despido o por inversiones que se haya realizado sobre ese personal. Mantener un personal motivado brindará un mayor desempeño y a su vez conllevará una mejor estabilidad laboral. Existen dos tipos de renuncias de personal, ya sea voluntaria o por despido siendo esta última la que perjudicaría más a la empresa si no se toman las medidas necesarias.

Mantener un personal constante será la clave para lograr un ambiente estable dentro de la empresa, para que su personal se sienta identificado y tenga sentido de

pertenencia lo que permitirá tener un mejor trabajo en equipo. La empresa debe brindar todas las facilidades para mantener un equipo de trabajo sólido y llegar a cumplir un mismo objetivo donde el beneficio sea colectivo. La política de remuneración se ha convertido en una buena estrategia para retener a los buenos colaboradores, ya que al mantener un valor por encima de la media salarial creará un mayor compromiso del personal.

La formación profesional es el conjunto de acciones que permiten a una persona alcanzar y desarrollar los conocimientos indispensables para ocupar un puesto de trabajo, y acrecentar las destrezas necesarias para su programa laboral, con satisfacción de sus necesidades técnicas y humanas y las de la empresa a la cual sirve o servirá según (Barquero, 2005,p.99).

Ecuador se mantiene como el principal exportador de banano en el mundo, el 30% de la oferta mundial de banano proviene de Ecuador, representando el 15% del total de las exportaciones y es el segundo rubro de mayor exportación del país dada la demanda de consumidores de los mercados más exigentes, y el hecho de formar parte de la dieta diaria de millones de personas (Proecuador, 2016). El banano es una fruta que se la consigue durante todo el año lo que hace que se mantenga una producción constante, por el cual el personal se mantiene activo los 360 días del año.

Para este estudio se investigará a la compañía Exportadora del Sur tomando una data de 48 meses para realizar los analices respectivos y demostrar cómo incide la rotación de personal en la Productividad, de esta empresa. La organización comenzó a evidenciar este problema a mediados del año 2016 cuando paso a ser Exportadora de Banano; para lo cual se vio en la obligación de contratar a más personal por su crecimiento fortuito. Con el transcurso del tiempo a la actualidad la Exportadora se ha visto en varios escenarios en donde su productividad ha bajado a causa de su mano de obra mediocre la cual al ser detectada es separada de la compañía para que su mala práctica no tenga mayor influencia sobre el rendimiento de la organización.

1.2 Justificación

Como se puede observar en el párrafo anterior existe una gran necesidad de realizar el estudio de la incidencia de la rotación de personal en la productividad en la empresa

Exportadora del Sur. Esta investigación se la realiza con el fin de evidenciar una afectación en la productividad lo que la presente investigación nos ayudará a determinar.

Debido a la importancia del factor humano en el desarrollo y éxito de las organizaciones, esta investigación tiene por objeto analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad y eficiencia de la empresa Exportadora del Sur. Si bien mediante la rotación de personal la empresa obtiene nuevos recursos, el exceso de la misma ha generado efectos negativos en la compañía debido al aumento de los costos de reclutamiento, selección y contratación por esta razón es importante minimizar en lo posible la rotación de personal en especial la de los empleados que tienen un desempeño general elevado puesto que ellos conocen a ciencia cierta el negocio y el correcto funcionamiento de los procedimientos lo cual genera mayor eficiencia.

Para el presente estudio se tomará como referencia una data de 48 meses las cuales representaran el índice de rotación de personal en el departamento de producción en la compañía durante los 4 últimos años de la Compañía Exportadora del Sur, la cual es Objeto de esta investigación. Para el año 2014 la Compañía contaba con una tasa de rotación de personal del 6.53%, lo cual se calcula al tomar en cuenta la cantidad de empleados del año a realizar el estudio en este caso 2014, para este año la Compañía Exportadora del Sur contaba con un promedio de 27 colaboradores, dentro del presente año de los cuales en el periodo antes mencionado ingresaron 18 trabajadores más a la compañía y salieron 26, siendo este el caso el índice de rotación de personal para el año 2014 fue del 6.53% como se lo describe en la tabla que prosigue.

Datos tomados específicamente de la compañía exportadora del Sur

Tabla 1.

Índice Rotación de personal de la Compañía Exportadora del Sur año 2014

AÑO 2014	
Entran	18
Salen	26
Periodo	Año 1
Trabajadores En La Empresa	27
Índice de rotación de personal año 2014	7.26%

Para el año 2015 la Compañía Exportadora del Sur

Tabla 2.

Índice de Rotación Personal de la compañía Exportadora del Sur año 2015

Año 2015	
Entran	17
Salen	21
Periodo	Año 2
Trabajadores En La Empresa	27
Índice de rotación de personal año 2015	6.26%

Para este año la compañía tomo poder en el mercado bananero y fue necesario el aumento en su número de colaboradores es por ello por lo que para el año mencionado la compañía Exportadora del Sur cerro el año con un número promedio de 27 trabajadores entre los cuales 17 ingresaron en el presente año y 21 fueron separado de la empresa, siendo este el caso el índice de rotación de personal para el año 2015 fue del 6.26% como se lo describe en el grafico que prosigue.

Para el año 2016 la Compañía Exportadora del Sur

Tabla 3.

Índice de Rotación de Personal de la Compañía Exportadora del Sur año 2016

AÑO 2016	
Entran	17
Salen	10
Periodo	Año 3
Trabajadores En La Empresa	26
Índice de rotación de personal año 2016	4.33%

Para este año la compañía siguió creciendo como organización por lo que para finales del año 2016 la compañía Exportadora del Sur cerro el año con un número de trabajadores de 26 colaboradores entre los cuales 17 ingresaron en el presente año y 10 fueron separado de la empresa, siendo este el caso el índice de rotación de personal para el año 2015 fue del 4.33% como se lo describe en el grafico que prosigue

Para el año 2017 la compañía se mantiene en la actualidad con un número de empleados de 43 colaboradores en el departamento administrativo el cual es objeto de estudio con un IRP de 4.12%.

En los últimos años se ha podido evidenciar que existe un movimiento de personal bastante alto debido a que la empresa no brinda las condiciones adecuadas de trabajo lo cual genera una insatisfacción en el personal. Muy aparte de que la compañía siga expandiéndose con el pasar de los años se evidencia una rotación de personal bastante alta la cual para efecto de la presente investigación de determinar si esta rotación del personal índice sobre la productividad de la compañía y de qué manera incide sobre ella si es positiva o es negativa.

Por otro lado, un personal insatisfecho no crea un buen ambiente laboral, lo que no permitirá tener un desarrollo óptimo de los colaboradores dentro de la organización. Para el análisis se hace referencia a cuatro aspectos diferentes:

Económico

La iniciativa de esta investigación en base al aspecto económico se realiza con el fin de poder contribuir con dicho sector mencionado tanto por parte del empleador con por parte del trabajador aportando con ideas, motivos y un plan de acción que beneficie económicamente a ambas partes, teniendo en cuenta que en la actualidad Ecuador es uno de los países que más exporta banano necesita estar innovando constantemente para que la competencia no les quite participación en el mercado. Según PROECUADOR (2016) El sector bananero según datos de MAGAP genera alrededor de 2 a 2.5 millones de empleo tanto directo como indirecto, siendo un promedio de empleo directo de 0.8 hombres por hectárea de banano; este rubro incluye campo y empaque (p.6).

Social

Por parte del aspecto social la iniciativa de este estudio que se está llevando a cabo es con el fin de contribuir a la sociedad, de evidenciar cuáles es son los motivos por la que surge esta problemática y aportar para su terminación y así poco a poco al menos en este sector eliminar la excesiva rotación de personal que existe, por ende, habrá un mejor bienestar entre patrono y trabajador creando un mejor ambiente laboral y ayudando a la comunidad que se encuentra vinculada a este sector. Lo que incentivará deseo en las personas por poder ingresar en dicho sector y brindará la oportunidad a las empresas de

tener una amplia lista de candidatos que desean formar parte de su compañía y reclutar al mejor personal.

Académico

El emprendimiento de este estudio en base al aspecto académico se lo realiza con la motivación de que los estudiantes puedan evidenciar cuales son las causas que surgieron en esta investigación. Los investigadores puedan recopilar la información brindada para sus respectivos usos, lo que les permitirá reforzar todos sus conocimientos adquiridos con una información actualizada.

Profesional

Este estudio con respecto a la parte profesional se lo realiza con la finalidad de que el sector empresarial pueda evidenciar cuales son las posibles causas que pueden estar afectando su productividad. Mantener todas las medidas preventivas necesarias para momentos de apremio será de mucha ayuda al tomar decisiones importantes. Tomar buenas decisiones es importante para toda empresa puesto que puede brindar una mejor estabilidad laboral.

1.3 Planteamiento del Problema

La rotación de personal es un problema que está presente en muchas de las compañías de nuestro país debido a la economía cambiante en la que se encuentra, pero para efecto de esta investigación se enfocara en el caso de la compañía Exportadora del Sur la cual pertenece al sector bananero. El cambiar personal constantemente representa un serio problema para las empresas en cuanto a costo de entrenamiento para el personal nuevo, selección de personal y para la productividad de la compañía.

El no contar con un personal estable y cambiar constantemente la mano de obra implica dedicar tiempo y dinero en capacitación para los nuevos empleados, el tiempo en el cual se prepara al nuevo personal, las personas no rinden al 100% o no ejercen sus actividades como deberían hacerlo es ahí donde este cambio podría afectar a la productividad de la compañía durante el tiempo de adiestramiento del personal nuevo.

Uno de los inconvenientes más comunes que podría darse dentro de la competencia entre las organizaciones, es realizar la buena selección de personal, ya que se debe contar con un personal calificado para el área que va a desempeñar sus funciones, por lo que para

contratar a nuevos colaboradores que sean productivos para la organización requiere de un proceso. El proceso de contratación de personal tiene que ser exitoso para el futuro de la empresa ya que genera mayor tendencia de éxito al tener un personal calificado.

Fremont y Rosenzweig (1988) señalaron que para obtener una mejor productividad en las empresas la clave de no es el trabajar más, si no el desempeñar tus actividades lo más sobresaliente que se pueda, aprovechar cada recurso que se tiene en el entorno, emplear de la mejor manera la tecnología a disposición.

Por otro lado, la selección inadecuada de empleados provoca un problema aún más grande en la empresa ya que se invierte dinero y tiempo en adiestramiento y no se obtiene los resultados esperados, lo cual causara un efecto negativo dentro de la organización generando que los objetivos planteados por la empresa tengan un desequilibrio. Los autores Wherter y Davis (2000) detallaron que:

La compensación insuficiente quizá ocasione una alta tasa de rotación de personal. por otro lado si la compensación es bastante alta puede que el colaborador se sienta motivado y desempeñe sus actividades de mejor manera lo que hará crecer la capacidad de competir en el mercado a la organización”. En esta misma fuente documental en el capítulo de sueldos y salarios los autores muestran un Modelo de consecuencias de la falta de satisfacción por la compensación, en él se menciona que el deseo de una mejor compensación o la falta de satisfacción con la compensación, genera una búsqueda de un puesto y un mejor salario, y que esto a su vez recae en ausentismo y rotación de personal (pp.70-71).

Entonces, dentro de las organizaciones el recurso humano sigue siendo el factor de potencia para que la compañía alcance los niveles óptimos de competitividad y productividad para competir dentro del mercado es por lo que en la presente investigación se busca identificar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur.

1.4 Formulación del Problema

La rotación de personal es un situación que en la actualidad se está haciendo presente en nuestra esquema corporativo, algunas organizaciones utilizan esta medida como estrategia para mejorar su productividad, mientras que otras que en otras el implementar mencionada medida puede hacer que el rendimiento en general de la

compañía baje, es por eso que para el presente estudio se analizara la incidencia que existe entre la rotación de personal y productividad de la compañía Exportadora del Sur, por lo que se plantea la siguiente interrogante ¿Cómo incide la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur?

Partiendo de la pregunta descrita en el párrafo anterior plantea el siguiente objetivo general el cual ayudará a lo largo de esta investigación.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Establecer los diferentes enfoques teóricos en relación con la rotación de personal y productividad.
- Definir la relación entre rotación de personal y productividad.
- Determinar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur.
- Determinar y evaluar mediante análisis correlacional la relación entre rotación de personal y productividad.

1.6 Hipótesis

H0: La rotación de personal incide en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur.

H1: La rotación de personal no incide en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur.

1.7 Limitaciones

Dentro de las limitaciones se encuentra el escaso tiempo con el que se cuenta para la elaboración del presente estudio, ya que debido al factor mencionado se tendrá que simplificar la información recaudada y ajustarla al cronograma establecido. Otra de los factores que se tiene dentro de las limitaciones para la investigación es el problema de levantamiento de información, páginas con información relevante al tema se encuentran bloqueados, lo que limita a abarcar mayor cantidad de fuentes de estudio.

1.8 Delimitaciones

Para las delimitaciones por falta de tiempo y acceso a la información se aterriza en el área de producción de la compañía, área el cual será objeto de estudio a lo largo del presente trabajo de investigación, en la actualidad el área de producción de la compañía cuenta con un aproximado de 57 colaboradores los cuales serán evaluados para determinar la incidencia de la rotación de personal en la productividad.

1.9 Resumen Capítulo 1

En este primer capítulo se puede conocer la situación actual del lugar donde se va a realizar la investigación y recopilar los datos necesarios para realizar la misma. La presente investigación se la realiza con el fin de poder contribuir y aportar con estrategias las cuales ayuden a evidenciar la influencia de la rotación de personal, sobre la productividad de la compañía Exportadora del Sur, puntualizar las diversas causas que generan este factor, las cuales se pretenden identificar a lo largo de esta investigación.

Teniendo en cuenta la posibilidad de que la Exportadora tenga un crecimiento en sus actividades, la contratación y despido del personal debido a diferentes causas que limiten al desarrollo corporativo de la compañía es probable. Es por ello por lo que teniendo esa perspectiva se plantea la siguiente pregunta **¿Incide la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur?**

Consecutivamente se plantea como objetivo principal de la investigación “Evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur” con el fin de puntualizar aportes que permitan determinar la relación entre estas dos variables.

La rotación de personal es un problema que está presente en muchas de las compañías de nuestro país debido a la economía cambiante en la que se encuentra, pero para efecto de esta investigación se enfocara en el caso de la compañía Exportadora del Sur la cual pertenece al sector bananero.

En los últimos años se ha podido evidenciar que existe un movimiento excesivo de personal debido a que la empresa no brinda las condiciones adecuadas de trabajo lo cual genera una insatisfacción en el personal. Muy aparte de que la compañía siga expandiéndose con el pasar de los años se evidencia una rotación de personal bastante alta la cual para efecto de la presente investigación de determinar si esta rotación del personal

índice sobre la productividad de la compañía y de qué manera incide sobre ella si es positiva o es negativa es importante evidenciar de donde surge esta problemática que está ocasionando disminución de la productividad en la empresa exportadora del Sur. Brindará la facilidad para que las respectivas personas interesadas puedan tomar las medidas necesarias con el fin de mejorar la productividad.

CAPÍTULO 2

2.1 Marco Teórico

En la actualidad uno de los mayores retos que presentan las organizaciones es la gestión y dirección del Recurso Humano, por lo que el crear herramientas útiles mediante las cuales el personal adopte un compromiso con la empresa para obtener los mejores resultados de esta mano de obra proporcionando a la compañía ventajas competitivas sobre las demás organizaciones.

El talento humano puede ser uno de los recursos más importantes en la compañía por lo que contar con una sofisticada mano de obra que pueda combinar los demás recursos con los que cuenta la empresa por ejemplo tecnología, accesibilidad rápida a la materia prima, puede garantizar el obtener un mejor rendimiento dentro del esquema corporativo.

Hablando del recurso humano como un potencial para las organizaciones, se puede encontrar diversas estrategias que ayuden a un mejor control de la mano de obra, el capacitar y adiestrar personal organizándolo y motivándolo es una de ellas, por lo que se debe tener en claro la conducta del trabajador, otras de las herramientas que se pueden utilizar para generar una posible dinámica en las empresas es la rotación de personal por lo que en los consiguientes para la presente investigación se procede a detallar los diferentes aspectos, recursos, caracterizaciones de esta variable.

2.1.1. Rotación de personal

Chiavenato (1990):

Toma en consideración que uno de los puntos más importantes para una organización es que exista rotación de personal para que todo el personal pueda estar capacitado y desarrollar cualquier función que le indiquen y a su vez generar un mejor ambiente laboral.

Por otro lado, la rotación de personal puede que se exprese por una relación porcentual de las personas que han salido e ingresado a la compañía durante un periodo de tiempo.

(Mobley, 1982, p.14) “definió la rotación de personal como la suspensión individual del personal afiliado a una organización, que recibe una compensación monetaria o salario de la compañía”.

Steers y Porter (1983) detallaron en una investigación que realizaron cual es la influencia de que los colaboradores tengan una buena motivación laboral en sus puestos de trabajo, la satisfacción en el trabajo, la retribución monetaria y un buen ambiente laboral tienen una incidencia directa en la rotación del personal de la compañía. Más tarde surgieron otros conceptos los cuales agregan que una mala administración del recurso humano perjudica a la productividad de la empresa afirmaron Davis y Newstrom (1991).

Por otro lado Verdugo (1990) realizó una investigación donde menciona que existen factores en donde se deben ser considerado un orden de prioridad el cual ayude a la compañía de alguna u otra manera a reducir el elevado porcentaje de rotación de personal entre los factores que beneficiarían a los colaboradores son: elevar los salarios, trato más cálido y amable de parte de los administradores y supervisores, imponer menos presión, aumentar la motivación y mejorar el área de trabajo y proveer de transporte a su lugar de labores.

Rodriguez (1998) definió la rotación de personal como: el derecho a buscar nuevas oportunidades y nuevos alicientes económicos y profesionales para mejorar el status personal y profesional, es algo consustancial a la naturaleza humana y entraña múltiples aspectos positivos para el desarrollo de la carrera profesional del individuo”. Así mismo, complementa ésta definición como “el cambio que los empleados realizan de una organización a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción o adquisición de nuevas experiencias que les permitirán enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel retributivo (pp. 247-248).

Taylor (1999) mencionó:

Que la rotación del personal se puede manifestar de dos diferentes maneras entre estas tenemos externa e interna. La primera consiste en reubicar al colaborador en otra área de la compañía ya sea por algún motivo requerido por la organización, en cambio con la segunda opción se trata de la salida del colaborador de la empresa para buscar nuevos mercados de oferta laboral.

Chiavenato (2007) mencionó que: La expresión rotación de personal se utiliza para definir la variación del personal de una organización ya sea esta externa

o internamente en otras palabras se mide la fluctuación del personal dentro y fuera de la organización por otro lado también se puede determinar como el intercambio de personas entre la organización y el ambiente de la misma, la cual está definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización (p.135).

2.1.1.1. Causas que generan la rotación de personal

Dentro de las organizaciones existen varios motivos los cuales puedan generar una excesiva rotación de personal, especialmente cuando surgen problemas dentro de la misma, Generalmente dentro de una organización en la que se genere una excesiva rotación de personal puede estar oculto motivos como la desmotivación, descontento, insatisfacción laboral, lo cual está vinculado con la gestión que realiza el Recursos Humanos, indicó Werther (2004).

Por otro lado, existen causas fundamentales que inciden para que exista una excesiva rotación de personal una de estas es la inestabilidad laboral la cual puede generar causas negativas dentro de la organización, esta causa puede empeorarse cuando la persona que se contrata para el nuevo cargo no puede asumirlo como es debido, lo que genera una selección incorrecta de personal para el cargo destinado.

Dessler (1991) opinó que:

Una de las causas que puede generar la rotación del personal en la organización es la insatisfacción laboral, sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, estableciéndose una competencia entre oferta y demanda donde es el trabajador quién tomará la decisión final y donde la satisfacción juega un importante papel. Una de las formas más frecuentes de manifestar la insatisfacción consiste en el abandono de la organización que se comienza con la búsqueda de otro empleo y que culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador está buscando.

Investigaciones relacionadas en cuanto a la rotación de personal reflejan la importancia que tiene variables como la motivación laboral y la satisfacción, las cuales de una u otra manera son definitivas para que el trabajador se encuentre en un ambiente cómodo y pueda desempeñar sus actividades lo más sobresaliente posible.

Chiavenato (1990) dijo en uno de sus estudios manifestó;

Que la rotación o fluctuación puede ser real o potencial:

Real. - es la salida consumada ante lo cual no se puede tomar ninguna medida pues el trabajador ya se ha marchado.

Potencial. - está relacionada con el deseo latente del trabajador de marcharse, el cual no se ha hecho efectivo por no haber encontrado un empleo que reúna los requisitos que está buscando y que corresponda con sus expectativas.

Por otro lado, un aspecto a considerar en cuanto la rotación de personal es una adecuada selección y reclutamiento de los colaboradores de la compañía, entonces se podría manifestar que una debida selección del personal podría incurrir en los beneficios de la empresa. Según Chiavenato I. (2007) argumenta que en la selección de personal se busca seleccionar al personal adecuado para el puesto adecuado, con la intención de generar aumentar los beneficios de la organización.

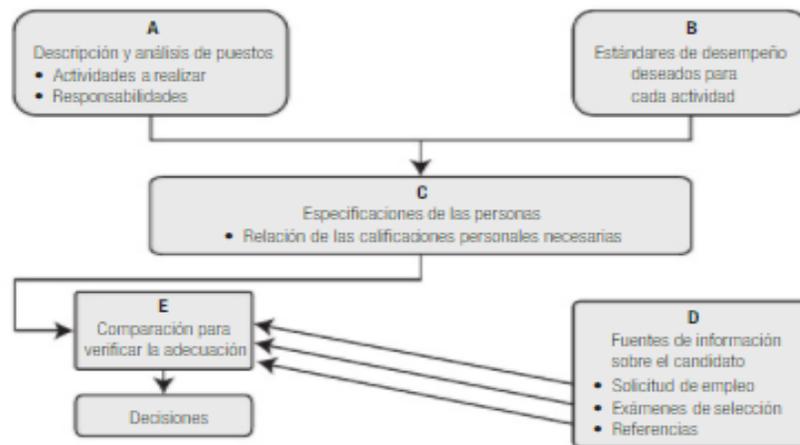


Figura 1. Estándares de una buena adecuación al cargo

Nota Tomado de: “Administración de Recursos Humanos” por Chiavenato I., 2007, p. 170.

Existen varios estándares para la adecuación del personal seleccionado en el puesto asignado, por lo que se debe de tener en cuenta las características del puesto, la capacidad del personal contratado, por lo que se debe de hacer una relación entre la vacante que existe y el colaborador que se asignara a mencionado cargo, según se lo define en la Figura 1.

En la Figura 2 se muestra la selección de personal como un proceso de comparación entre dos variables las cuales por un lado es el perfil del colaborador a seleccionar y, por otro lado, están los requisitos que dispone el cargo, por lo que se comprara una variable con la otra y se evalúa la dependencia de una variable con la otra.

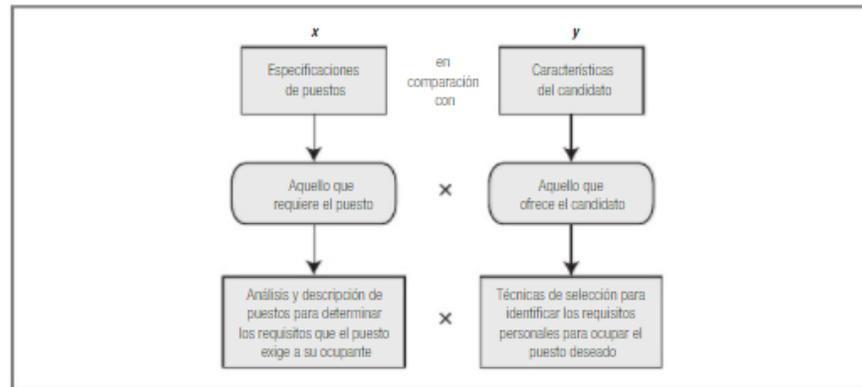


Figura 2 Selección como un proceso de comparación

Nota: Tomado de “Administración de Recursos Humanos” por Chiavenato I., 2007, p. 17.

Si bien es cierto, desvincular personal de la organización genera costos mencionó Chiavenato (1999) quien además argumenta que la rotación de personal involucra una serie de costos tales como costos primarios y secundarios, a los cuales se les debe brindar gran atención, ya que repercuten de manera negativa en las finanzas de la empresa.

Según Chiavenato I. 2007 las causas de la rotación de personal pueden ser a nivel interno como también pueden ser a nivel externo de la organización, en el libro Administración de Recursos Humanos se mencionan las siguientes causas que generan la rotación de personal dentro de una organización son: Fenómenos externos y fenómenos internos los cuales se subdividen en los siguientes:

Entre los fenómenos externos se pueden citar:

Situación de la oferta y de la demanda de recursos humanos en el mercado

Coyuntura económica

Oportunidades de empleo en el mercado de trabajo, etcétera

Entre los fenómenos internos que se presentan en la organización, se pueden citar:

Política salarial de la empresa
Política de prestaciones de la compañía
Tipo de supervisión que se rige sobre el personal
Oportunidades de crecimiento personal y profesional
Tipo de relaciones del personal dentro de la organización
Condiciones físicas ambientales de trabajo en la organización
Moral del personal de la organización
Cultura empresarial
Política de selección de recursos humanos
Criterios y programas de capacitación de recursos humanos
Política disciplinaria de la organización
Criterios de evaluación del desempeño
Grado de flexibilidad de las políticas de la organización (pp.139-140).

Tabla 4.

Costos de Rotación de Personal

Nota: Adaptado de “Administración de Recursos Humanos” por Chiavenato I., 2007, pp.142-143.

COSTOS PRIMARIOS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL	COSTOS SECUNDARIOS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL
Costos de Reclutamiento y selección <ul style="list-style-type: none">• Gastos de admisión y procesamientos de solicitud del empleado• Gastos de mantenimiento del órgano de reclutamiento y selección• Gastos de anuncio de periódicos• Gastos de mantenimiento de selección	Reflejos en la producción <ul style="list-style-type: none">• Perdida de la producción causada por el vacío de ese personal• Producción generalmente inferior• Inseguridad inicial del nuevo empleado• Reflejos en la actitud del personal• Influencias sobre moral y actitud con el jefe
Costos de Registro y documentación <ul style="list-style-type: none">• Gastos de mantenimiento del órgano de registro de documentación de personal.	Costos Extra laboral <ul style="list-style-type: none">• Gasto del personal extra, horas extras• Tiempo adicional de producción causado por la deficiencia del empleado• Tiempo adicional de supervisor
Costos de integración <ul style="list-style-type: none">• Gastos de selección de entrenamiento• Costo del tiempo del supervisor	Costo Extra operacional <ul style="list-style-type: none">• Aumento de accidentes• Aumento de errores y problemas
Gastos de Desvinculación <ul style="list-style-type: none">• Gastos del órgano de registro y documentación• Costo de la entrevista de desvinculación• Costos de indemnizaciones• Costo del anticipo del pago	Perdidas en los negocios <ul style="list-style-type: none">• Pérdida de imagen del negocio

2.1.1.2. Diferencia entre Absentismo y rotación de personal

Muchos autores hablan sobre las diferencias y similitudes que existen entre estas dos variables, para efecto de esta investigación se tomara en cuenta a los conceptos mencionados en el libro de Idalberto Chiavenato octava edición en el cual el certificó las cualidades de mencionadas variables.

Absentismo

El absentismo también llamado ausentismo no es nada más a la medición de las faltas y ausencias que se dan dentro de las organizaciones, en teoría es la suma de todos los empleados que se ausentan durante un tiempo determinado, ya sea este motivo por faltas o por algún otro motivo. Según Chiavenato I. 2007 menciona que el absentismo se refiere a la ausencia de los colaboradores de la organización, los cuales debereian estar desempeñando sus actividades con normalidad.

Existen diferentes causas que pueden determinar el Absentismo, Chiavenato I. 2007 mencionó las siguientes:

- Enfermedad efectivamente comprobada
- Enfermedad no comprobada
- Razones diversas de carácter familiar
- Retardos involuntarios por causas de fuerza mayor
- Faltas voluntarias por motivos personales
- Dificultades y problemas financieros
- Problemas de transporte
- Poca motivación para el trabajo
- Supervisión precaria de los jefes.
- Políticas inadecuadas de la organización (pp.145)

2.1.1.3. Cálculo del Índice de Absentismo

Según Chiavenato I. 2007 en su libro Administración de Recursos Humanos mencionó que: el índice de ausentismo es el tiempo no trabajado o el tiempo ocio que es generado por el colaborador, el cual repercute dentro de la organización, a demás también mencionó que la fórmula para calcular el índice del absentismo es la siguiente:

$$\text{Indice de Absentismo} = \frac{\text{num de hombres/día perdidos por ausencia en el trabajo}}{\text{valor promedio x numero}} \times 100$$

2.1.1.4. Cálculo de la Rotación de Personal

En algunas compañías el índice de rotación de personal es alto porque están en constante renovación del personal ya sea por diversos factores como: mantener un personal joven que aporten con ideas nuevas y que ayuden al desarrollo de la organización. En cuanto al uso de la tecnología, por lo que las compañías para estar al tanto de dicho movimiento deben estar al tanto del control de la rotación de personal.

El índice de rotación de personal se lo debe expresar de manera porcentual teniendo en cuenta los nuevos ingresos de personas a la compañía y las desvinculaciones en relación con el número de colaboradores que trabajen en la misma durante un tiempo determinado para que la evaluación sea efectiva.

Existen varios métodos para determinar el índice de rotación de personal dentro los cuales se tomara como referencia el método que emplea el científico Elorduy Mota (1995) el cual afirma que el índice de rotación de personal permite a la empresa a retener a los colaboradores de mejor calidad, sustituyendo a los más deficientes y de baja productividad en la compañía.

Según Chiavenato I. , 2007 en su libro de Administración de Recursos Humanos mencionó que para calcular el índice de rotación de personal se puede utilizar la siguiente fórmula:

$$\text{Indice de Rotación de personal} = \frac{(I + S)/2}{PE} \times 100$$

Donde Según Chiavenato (2007) determinó lo siguiente:

I = Ingresos de personal en el periodo considerado (entradas)

S = separaciones de personal (tanto por iniciativa de la empresa como por iniciativa de los empleados) en el periodo considerado

PE= Personal empleado promedio en el periodo considerado, se obtiene con la suma de valores existentes al inicio y al final del periodo, dividida entre dos (p.137).

Por ejemplo, si en una compañía existen 1000 empleados, dentro los cuales salen 20 y se integran 30 dentro del periodo de un año, se aplica la fórmula para determinar el índice de rotación de personal y se puede determinar que:

Tabla 5.

Ejemplo de Simulación sobre la Rotación de Personal

Entran	30
Salen	20
Periodo	Año 1
Trabajadores En La Empresa	1000

Fuente: Empresa Exportadora del Sur

$$\text{Ejemplo} = \frac{\text{entran} - \text{salen}}{\text{promedio de empleados}} \times 100$$

El resultado del 1% positivo como índice de rotación de personal para el ejemplo planteado indica que la empresa está creciendo porcentualmente en sus empleados. En el caso que el índice de productividad diera un valor negativo, indicaría que la compañía está decreciendo y la rotación de personal está siendo muy alta.

La rotación de personal expresa la variación porcentual de la circulación de empleados que hay dentro de la empresa en un periodo de tiempo determinado. Si el índice de la rotación de personal se encuentra en 0%, este está representando que la compañía se encuentra dentro de un estancamiento.

$$\text{Rotación} = \frac{30 - 20}{1000} \times 1000 = 1\%$$

Por otro lado, el índice de rotación de personal es el que podría retener al personal de mejor calidad dentro de la organización, sustituyendo al personal que no cumpliere al 100% con sus actividades que se ejercen dentro del cargo asignado.

Ejemplos de índice de rotación de personal en el País de Ecuador.

En el presente recuadro se evalúa el índice de rotación de personal en el Ecuador según el INEC (2016):

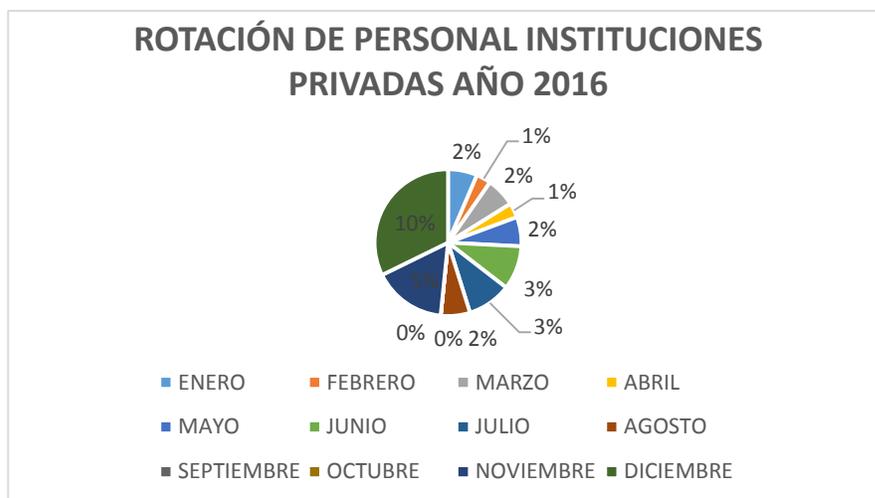


Figura 3 Índice rotación de personal Instituciones Privadas año 2016

Nota: Adaptado de INEC 2016

Se los estudios realizados y planteados en la figura 3 se pudo encontrar que existe un índice de rotación de personal para las instituciones privadas en el año 2016 fue del 3%, lo cual se lo procede a mostrar en lo posterior representado en la tabla 3, la cual muestra los resultados del estudio efectuado.

Por otro lado, para efecto de la presente investigación solo se tomo como referencia los datos del Inec del año 2016 para analizar el indice de la rotación de personal que existe en las entidades privadas del Ecuador

Tabla 6.
Datos INEC, rotación de personal Instituciones Privadas

MESES	PORCENTAJE
Enero	2%
Febrero	1%
Marzo	2%
Abril	1%
Mayo	2%
Junio	3%
Julio	3%
Agosto	2%
Septiembre	0%
Octubre	0%
Noviembre	5%
Diciembre	10%
Total	31%
Irp	3%

Nota: Adaptado de INEC 2016

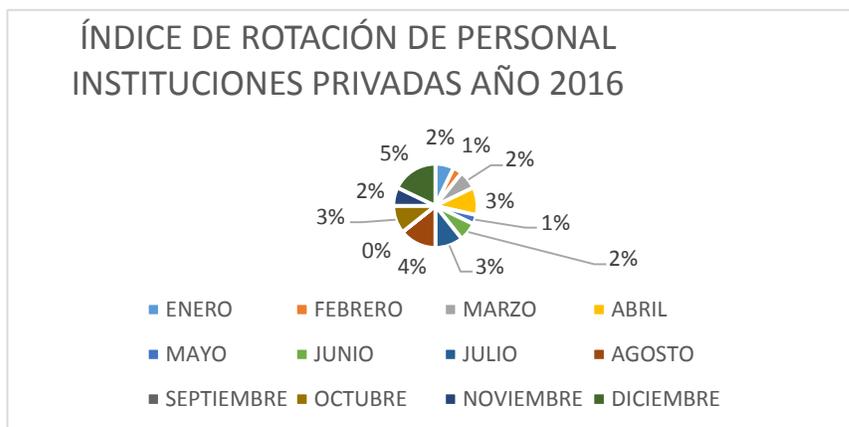


Figura 4 Índice de Rotación de personal Instituciones Privadas año 2016

Nota: Adaptado de INEC 2016

En la figura 4 se identifica el índice de rotación de personal en el año 2016 para las empresas publicas del Ecuador privadas el cual es del 2% para el año antes mencionado según institución INEC como se observa en la Tabla 4 y en la Figura 4, las instituciones

privadas tienen un índice mayor de rotación del personal ya que en meses como diciembre que son festivos las instituciones privadas contratan y despiden personal por las fechas festivas.

Tabla 7.
Datos INEC, rotación de personal Instituciones Públicas

MESES	PORCENTAJE
Enero	2%
Febrero	1%
Marzo	2%
Abril	3%
Mayo	1%
Junio	2%
Julio	3%
Agosto	4%
Septiembre	0%
Octubre	3%
Noviembre	2%
Diciembre	5%
Total	28%
IRP	2%

Nota: Adaptado de INEC 2016.

2.1.2. Cultura organizacional

La perspectiva de la cultura organizacional se ha venido estudiando hace décadas por lo que Zapata (2002) señaló lo siguiente:

Al comienzo de los años 1980's. Una severa crisis económica golpeó a Estados Unidos y a la mayoría de los países industrializados de Occidente. La caída de la actividad económica se vio agravada por el endurecimiento de la competencia internacional, y en particular la de Japón. Las empresas conocieron entonces una reducción considerable de sus márgenes de utilidades, seguida de dificultades

financieras, y muchas de las empresas despidieron personal o cerraron sus puertas. Los administradores enfrentan una doble constatación: la falta de productividad de las empresas y la falta de motivación del personal (p.163).

Diversos autores coinciden en la importancia de la cultura organizacional en el entorno organizacional Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia (2009) señalaron que: las personas que conforman la empresa determinaron que el clima organizacional es importante y tiene un impacto directo puesto que el personal tiene creencias sobre los valores que conforman a la empresa.

Lo que corroboró García (2005) determinando que: “Para lograr el cambio organizacional deseado, entonces es necesario cambiar las conductas de las personas, y debido a que las conductas están guiadas por valores, es necesario cambiar la cultura de la organización para lograr un verdadero cambio organizacional” (p.165).

Según Salazar Estrada et al. (2009) determinaron que entre los elementos de la cultura organizacional se encuentran: (a) Identidad de los miembros: si los individuos se identifican más con la organización, su trabajo, su puesto o su disciplina; (b) Énfasis de grupo: si las actividades se organizan en grupo o si las realizan individuos aislados; (c) Perfil de la decisión: si la toma de decisiones prioriza las actividades o los recursos humanos; (d) Integración: si las unidades funcionan en forma coordinada o independiente; (e) Control: si existe una tendencia hacia una reglamentación excesiva o se orienta hacia el autocontrol; (f) Tolerancia al riesgo: si se fomenta o no la creatividad, la innovación, la iniciativa y el ímpetu para acometer la realización de las tareas, etcétera; (g) Criterios de recompensa: si se basan fundamentalmente en el rendimiento o en el favoritismo, la antigüedad u otros factores; (h) Tolerancia al conflicto: si se fomenta o no el conflicto funcional como elemento del desarrollo organizacional; (i) Perfil de los fines o medios: si la gerencia prioriza los fines o los medios para llegar a ellos; (j) Enfoque de la organización: si la gerencia se orienta hacia el mundo exterior o hacia lo interno de la organización (pp.69-70).

Según Mendoza Torres y Ortiz Riaga (2006) determinaron que “La cultura implica una interdependencia entre la historia (desarrollo y evolución de las personas en sus relaciones), la estructura (sistema de posiciones y reglas de interacción) y las condiciones de vida y vivencias subjetivas de las personas, que influyen en las conductas y las

relaciones entre los individuos”. Para Calderón Hernández, Murillo Galvis, y Torres Narváez (2003) las dimensiones de la cultura que explican una mayor proporción del bienestar laboral son en su orden: empleado frente a trabajo, sistema abierto frente a sistema cerrado y control laxo frente a control estricto; de las dimensiones asociadas la que menos explica el bienestar es corporativismo frente a profesionalidad (p.126).

2.1.3. Clima organizacional

Según García (2009) mencionó que: El ambiente laboral se ve envuelta en el personal mismo puesto que el ser humano por naturaleza es complejo y dinámico, por este motivo las organizaciones realizan las divisiones del personal para que no existan ese distinto tipo de ambiente y no generen problemas.

Mantener un clima laboral agradable será beneficioso para toda la organización, puesto que si se trabaja en equipo y se cumple con todos los lineamientos establecidos todos podrán gozar de los beneficios que la empresa brinda. Por consiguiente, si no se cumple con los lineamientos se comenzará a crear un ambiente no agradable, lo que ocasionará que la empresa no alcance los objetivos trazados a principio de año.

La calidad de vida de las empresas va a estar dada por el manejo que le los gerentes, puesto que si se realiza una buena organización y se distribuyen bien las actividades se creará un buen ambiente laboral permitirá tener un mejor desempeño laboral y acción creativa. La idea y normas con que fueron creadas las organizaciones deben ser flexible para sus colaboradores puesto que fueron ideas surgidas por personas que buscan el bien común según (Pérez de Maldonado, Maldonado Pérez, & Bustamante Uzcátegui, 2006).

Según Torrecilla (2005) mencionó lo siguiente:

Para que una organización pueda simplemente mantenerse debe mejorar continuamente. Las ideas para mejorar los procesos y la actuación de cara a los clientes deben provenir, cada vez más, de los empleados que están cerca de los procesos internos y de los mismos clientes de la organización. Este cambio exige una gran recualificación de los empleados, para que sus mentes y sus capacitaciones puedan ser movilizadas a favor de la consecución de los objetivos de la organización (p.2).

2.1.3.1. Características y funciones del Clima Organizacional

El clima laboral es un tema relevante dentro del ámbito organizacional, es por ello por lo que Robbins (1999) determinó las siguientes características del clima organizacional:

- Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de estos aspectos en sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores " no tienen la camiseta puesta ", normalmente tienen un muy mal clima organizacional
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y -sin darse cuenta- contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al clima de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento
- Es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los

subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización... Este es un círculo vicioso del que resulta difícil salir, porque el clima y el estilo de dirección se esfuerzan mutuamente en una escalada que cuesta romper, por cuanto para hacerlo sería necesario actuar en un sentido inverso a lo que el sistema de variables estilo de dirección -clima organizacional parecería requerir (pp. 4-5).

2.1.4. Productividad

De acuerdo con Stephen (2004) “Una organización es productiva si consigue sus metas y, al hacerlo, transforma sus insumos en productos al menor costo. De esta manera, la productividad abarca una preocupación por la eficiencia y eficacia” (p.23). La eficiencia se da cuando se cumple con una meta, pero la eficacia se da cuando esa meta haya sido cumplida con el menor costo posible. La suma de estas dos variables generará una mayor productividad para las empresas lo que beneficiará a todo el personal que trabaja en la organización.

Según Botero (2002) señaló que “La eficiencia en la productividad de la mano de obra, puede variar en un amplio rango que va desde el 0%, cuando no se realiza actividad alguna, hasta el 100% si se presenta la máxima eficiencia teórica posible” (p.11). La mano de obra es eje principal de toda empresa, los resultados se van proyectando de acuerdo con el personal que cuente las compañías. Entre mayor capacitados se encuentren los trabajadores mayores índices de productividad tendrán las compañías.

A partir de los últimos 10 años la preocupación por la productividad ha evolucionado hasta que el recurso humano ha pasado a ser considerado como un factor central. La proliferación de modelos organizacionales pendientes de conseguir niveles de productividad más altos ha significado también el incremento del interés por esquemas de motivación, de incentivos, de internalización en los trabajadores de los valores de la organización según Torrecillo et al. (2005).

Para Botero et al. (2002) mencionaron que existe una relación importante entre la productividad de la mano de obra y las condiciones laborales en que se realiza el proyecto. La disponibilidad de personal experto y capacitado en la zona donde se realizan los trabajos o la necesidad de desplazar personal de otros sitios con condiciones de pago

algunas veces diferentes a las de la zona, son aspectos muy importantes para tener en cuenta. Los aspectos que considerar bajo esta categoría son los siguientes:

- Tipo de contrato: El sistema de subcontratación a destajo favorece considerablemente el rendimiento obtenido, si se compara por un sistema de contratación por día laborado (personal de obra por administración).
- Sindicalismo: El contar con obreros sindicalizados, influye negativamente en el rendimiento de la mano de obra, ya que el sindicalismo mal entendido disminuye la productividad.
- Incentivos: La asignación de tareas o labores a destajo con recompensas por la labor cumplida, favorece el mejoramiento de la productividad de la mano de obra. Una clara y sana política de incentivos aumenta el rendimiento en las cuadrillas de trabajo.
- Salarios o pago por labores a destajo: La justa remuneración por la labor realizada, motiva al obrero a aumentar la productividad de la mano de obra.
- Ambiente de trabajo: Las relaciones cordiales entre compañeros y entre personal obrero y jefes, sumado a un ambiente de trabajo con condiciones en las que se tengan en cuenta el factor humano, garantizan un mayor desempeño de la mano de obra.
- Seguridad social: La tranquilidad ofrecida por un sistema de seguridad social que cubra al trabajador y su familia, incentiva el rendimiento de la mano de obra.
- Seguridad industrial: La implementación y desarrollo de programas de seguridad industrial en los sitios de trabajo, disminuyen los riesgos que afectan negativamente la productividad de la mano de obra (pp. 12-13).

2.1.4.1. Factores humanos que inciden en la productividad

De acuerdo con el estudio realizado por Cequea Mirza, Núñez Bottini y Rodríguez-Monroy (2011) donde mencionaron que en la organización las personas tienen comportamientos tanto individuales como grupales, obteniendo resultados individuales y de grupo. En este estudio se establecieron las causas que existen en dichos factores.

Según Cequea et al. (2011) mencionaron que existe dos tipos de factores donde están los grupales y los individuales que para engranar en el sistema de la empresa dependen del proceso psicológico y psicosocial donde se pueden relacionar. Este tipo de manejo tiene problema en el futuro para poder lograr cumplir los objetivos trasados por falta de una buena organización. Dejan creado huellas en el ámbito donde desempeñan

sus funciones tanto individual como grupal y no permiten mantener una buena organización. Todo estos procesos surgen luego de la que las autoridades tomen las respectivas desiciones, donde se generan situaciones diversas tanto buenas como malas en el ambiente laboral.

2.1.4.1.1. Factores Individuales

Motivación

De acuerdo con Robbins y Judge (2009), “Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p.175). Cuando a un individuo le va bien, tiende a tener un mejor desempeño laboral por lo cual va a realizar las cosas de una mejor manera puesto que logra una satisfacción por lo que realiza y todo lo que realice a gusto será bien recompensado (Cequea et al., 2011).

Un personal motivado puede aportar con muchas ideas que ayuden al desarrollo de la organización. Tambien puede sentirse comprometido y sentirse parte del grupo lo que hará ver su trabajo desde otra perspectiva, con vision de desarrollo y deseo de superacion. La motivación se convierte un factor de mucha importancia si se desea mantener una organización en crecimiento constante.

Satisfacción laboral

Según Patlán-Pérez, Martínez y Hernández (2012) mencionaron que: “La satisfacción laboral además de ser una variable ampliamente investigada, es una variable que tiene impactos significativos en el desempeño laboral, la intención de rotación, el bienestar en el trabajo y la rotación laboral” (p.1). Mnatener un personal satisfecho es clave para el éxito de la compañía. Llevar un seguimiento de cada colabrador para saber cual en que situacion se encuentra y ver la manera que la compaia lo pueda ayudar, lo que hará que el empleado se sienta satisfecho y motivado por su empleo.

Competencias

De acuerdo con Cequea et al. (2011) que manifiestan que el desembolvimiento es competencia de cada individuo, a beneficio de su capacidad para desarrollar las actividades encargadas y de su correcta aplicación dentro de la organización. Los costos que incurren el preparacion se veran reflejado en la productividad puesto que será un

elemento fundamental para el desarrollo de la actividades y optimizara la mayor cantidad tanto de recursos como tiempo.

Un personal altamente capacitado podrá ser de mucho beneficio para la organización pues que ayudara a resolver los problemas de manera inmediata ya que posee las competencias necesarias, lo que a su vez generara una mayor competencia en el mercado laboral por llegar a ser los mejores. Quien cuente un con mejor personal obtendra mejores beneficios si los saben aprovechar al maximo su virtudes.

2.1.4.1.2. Factores Grupales

Cohesión

La cohesión es un hecho de espacio psicosocial que se hace presente en los conjuntos de individuos, lo que los conlleva a mantenerlos relacionados cariñosamente para poder cumplir con las metas trazadas por las organizaciones. También se puede denotar que la cohesión ayuda a que los grupos sean más eficaces y eficientes al realizar las actividades.

Tener un equipo comprometido y unido es clave para la compañía ya que si se recluta un personal que tenga las facilidades de trabajar en equipo, pueden unir ideas y formar estrategias que ayudarán a mantener una ventaja competitiva sobre la competencia.

Participación

La consideración de los individuos para la distinta toma de decisiones dentro de la organización es importante para hacer sentir especial al personal puesto que hacerlos sentir parte de la toma de decisión aumentara su motivación y desempeño laboral para poder alcanzar metas deseadas y que se sientan auto realizados por su aportación (Cequea et al., 2011).

Mantener un personal motivado y activado brindará mayor seguridad al momento de brindarle confianza, puesto que al brindarle el apoyo necesario el personal se sentirá parte importante de la empresa lo que le ayudará a mantener mayor participación en la toma de decisión. Aportar con ideas que ayuden al desarrollo organizacional será importante para las mejoras de crecimiento.

Conflicto

El conflicto se genera cuando dos o más personas no se encuentran de acuerdo en algo y eso comienza a generar discrepancia. Es algo normal que exista discrepancia entre distintas partes puesto que todas las personas piensan distinto y también porque dentro de una organización todos quieren lucir para sus intereses personales, por lo que los miembros de la organización deben tomar las mejores decisiones para poder lograr cumplir con los objetivos de la empresa (Cequea et al., 2011).

Considerando que las organizaciones se imaginan como un método directo en el cual se realizan interacciones entre los miembros de la misma, puesto que existe distintas formas de pensar y se interactúan criterios y el conflicto es el grado de desorden o entropía que manifiesta el sistema. Las empresas tendrán que saber sobrellevar los conflictos para poder buscar soluciones a la dinámica interna (Cequea et al., 2011, pp. 569-570).

2.1.4.2. La Productividad y sus factores de mayor influencia

Si bien es cierto hay distintos factores que pueden ser determinantes para la productividad entre ellos tenemos la innovación, la cual es un factor de suma importancia para la productividad de una compañía ¿qué tan determinante es este factor para la productividad de las organizaciones?, según autores como Sánchez-Sellero, et al. (2014) mencionaron que:

La innovación favorece el desarrollo de la empresa, de la industria y del país en el que se lleva a cabo y es muy relevante para lograr una mayor productividad. Los factores mano de obra y capital han sido siempre claves en esta materia, pero han dado paso a otros nuevos relacionados con la innovación (p.136).

2.1.4.2.1. Mano de Obra

Dentro de la innovación también existen diversos factores que inciden de una u otra manera sobre la productividad de la empresa tales como innovación en cuanto a la mano de obra es decir cambiar la mano de obra antigua por una mano de obra más actualizada que tenga conocimientos en cuanto a tecnología, la cual a medida que pasan los años va teniendo mayor influencia sobre las organizaciones, es por ello por lo que se debe tener una mano de obra actualizada en cuanto a este tema.

2.1.4.2.2. Tecnología

Sin duda alguna la tecnología es una herramienta indiscutiblemente necesaria para que los negocios tengan un mayor alcance, según Sánchez (2004) mencionó que:

Después de dos décadas de lento crecimiento de la productividad en los países desarrollados, tanto la productividad laboral como la productividad multifactorial se aceleraron después de 1995. Una serie de trabajos intentaron demostrar que esta aceleración era consecuencia de las Tecnologías de la Información (p.85).

Dentro de los diversos estudios que se realizaron para demostrar que el aumento de la productividad en las organizaciones era a causa de las TIC según, Brynjolfsson y Hitt, (2004) mencionaron:

Existe una relación positiva entre las Tecnologías de la Información y la productividad, analizaron el impacto tanto de la inversión en ordenadores personales y grandes computadoras como del gasto en personal del departamento de sistemas de información, sobre la productividad de una muestra de empresas incluidas en el ranking 500 de la revista Fortune. Los resultados de este estudio indican que por cada dólar adicional gastado en capital de Tecnologías de la Información o en personal del departamento de sistemas, se producen unos incrementos de 0,81 y de 2,62 dólares respectivamente en el producto de la empresa (pp. 85-86).

La tecnología, mano de obra y la innovación son factores que tienen mucha influencia sobre la productividad de la compañía como lo fue descrito en párrafos anteriores. Para efecto de esta investigación se estudiará la relación e influencia solo del factor de la mano de obra (rotación de personal) es decir se hará énfasis en mencionado factor.

2.1.4.3. Relación entre Rotación de personal y Productividad

La relación entre la rotación de personal y la productividad es un tema que se ha venido analizando a lo largo del tiempo, varios autores han realizado estudios en los cuales determina la relación entre estas dos variables, para efecto de esta investigación se tomará como referencia al estudio realizado por “Yunior Collana Salazar extraído de la revista de Ciencias Empresariales de la universidad de San Martín, dentro del mencionado artículo

encontramos que según Remesero y Mar (2015) afirman que las investigaciones realizadas sobre la rotación de personal y la influencia que tiene sobre la productividad son de relación directa, es por ello que dichos científicos llegaron a la conclusión de que para mejorar en la productividad es necesario mejorar en todos los procesos, actividades que se desempeñen dentro de la organización y en su entorno corporativo para mantener una mejor relación con los colaboradores y llegar a obtener mejores beneficios para la compañía.

Samaniego (2015) indicó que para mejorar la productividad es necesario mantener un ambiente laboral eficiente el cual garantice que los colaboradores se integren de mejor manera a la organización y puedan desempeñar sus actividades de con una mejora continua que a nivel corporativo que pueda beneficiar a los fines productivos de la empresa, por lo que las organizaciones deben mantener un vínculo con sus colaboradores y así poder diseñar y organizar todos los procesos de trabajo en cuanto al entorno para lograr una efectividad corporativa. Como organización se debe priorizar temas de selección, capacitación, motivación, socialización, a fin de reducir los niveles de rotación y el absentismo. Este autor hace referencia al sistema de recompensas intrínsecas y extrínsecas (salario) y concluye que un sistema de remuneración influye en las decisiones de los trabajadores ya que ellos tienden a escoger a las mejores empresas que brindan mayores niveles de recompensa.

Según Navarro (2008) un estudio que se realizó los colaboradores que laboran en el sector de la construcción mencionó que la ausencia de una buena motivación es un factor clave para que el colaborador se sienta comprometido con la organización, las organizaciones deben trabajar sobre la motivación hacia sus trabajadores, así mismo mencionó que la satisfacción del personal es sinónimo de productividad organizacional.

2.1.4.4. Baja en la productividad

La estabilidad laboral inicia como factor motivacional para el empleado, claramente influye en su desempeño ya que la incertidumbre con la que pasa sus días laborales lo aleja de la concentración natural que debería tener, cosechando así un trabajo mediocre que no cumple a satisfacción con los objetivos propuestos, la lealtad y sentido de pertenencia deja de tener valor o nunca existe dentro del trabajador y su moral se pone

en riesgo cuando la frustración y desilusión de estos cambios lo hacen dar por vencido a seguir por el camino de la baja productividad (Benavides, 2015, p.21).

2.1.4.4.1. Riesgos – Afectación directa a la empresa

Para una compañía manejar una alta rotación de personal significa pérdidas en recursos vitales, donde las actividades que se desencadenan a esta acción tienen un impacto negativo que sin fijarse en esto se inicia con un malgasto en los activos, la primera actividad obligatoria para el funcionamiento de la empresa es la obtención de personal para cubrir las necesidades de las vacantes de las diferentes áreas, paso seguido y como se mencionaba anteriormente los nuevos empleados al ingresar necesitan preparación y entrenamiento para cumplir con las actividades laborales diarias, ésta actividad para la empresa representa el uso de recursos económicos, tiempo de colaboradores de la empresa quienes se dedicaran a realizar las capacitaciones, uso de las instalaciones para dicha tarea, tiempos muertos en las operaciones, incumplimientos en compromisos labores, entre otra (Benavides et al., 2015, pp.21-22).

2.2 Marco Referencial

Para conocer estudios de distintos casos donde se ha aplicado la incidencia de la rotación de personal sobre la productividad se realiza el marco referencial. Se conocerá la incidencia que tuvieron y las medidas que tomaron para contrarrestar dicha problemática. Debido a que las organizaciones no toman en cuenta los riesgos que provocan generar la excesiva rotación de personal sin un análisis previo de todas las consecuencias que podrán generar a la empresa.

Según un estudio realizado entre la rotación de personal, la productividad y rentabilidad de una empresa textil en el año 2013 se contactó que existe una relación contraria entre las variables. También se estableció que el mayor inconveniente que tiene la organización es la rotación del personal trabajador; este ha sido el principal motivo por el cual los factores como la rentabilidad y productividad tengan dificultades en su manejo a lo largo de los últimos años en la empresa (Domínguez & Sánchez, 2013).

Para lo cual Domínguez et al. (2013) llegó a determinar que la rotación de los colaboradores tiene su repercusión en los colaboradores, es decir; que la renuncia del trabajador obrero se ve afecta en la productividad y rentabilidad de la empresa. Por otro lado, para el personal empleado existen variables más relevantes que la rotación; es decir, el grado de rotación no afecta a la productividad y rentabilidad de la empresa.

Un artículo realizado por Cequea et al. (2011) de forma práctica manejando una orientación metodológico no experimental descriptivo, que consiste en el establecimiento de tres criterios para la revisión de la literatura, con el objetivo de acotar el tema a trabajos que corresponden a la productividad con el factor humano. Para realizar el artículo se buscaron fuentes específicas y avaladas por los distintos entes de regulación con el fin de tener una fuente relevante.

En la presente investigación se pudo tener como resultado la clasificación de los factores en dos planos en la cual se evidencia como muestran su comportamiento los individuos dentro de la empresa: plano psicológico y plano psicosocial. Se puede determinar que existen distintos elementos que son relevantes para la consecución de logros tanto grupales como individuales y todos estos elementos destacables sirven para lograr una mejor productividad por parte de los empleados, lo que brindara tener un mejor ambiente de trabajo ya que su esfuerzo lo verán recompensado (Cequea et al., 2011).

En otro escrito realizado por Cabrera Piantini, Ledezma Elizondo y Rivera Herrera (2011) se evidenció que la rotación de personal incide en la productividad de la empresa. Este caso se lo pudo evidenciar en el sector de la construcción en México donde se vieron los siguientes resultados:

Atendiendo a la ubicación de Monterrey, al índice de industrialización y la competitividad de la ciudad es que se decidió realizar esta investigación hacia el fenómeno de la rotación de personal. Es así como se procedió a la recopilación de un marco teórico que nos pudiese guiar en la búsqueda de establecer una relación entre la rotación de personal y factores como son la productividad y la eficiencia. Como se muestra en los resultados de este estudio el 94.12% de los encuestados afirma que la rotación de personal afecta la productividad y la eficiencia de los obreros. Además, queda reflejado en los resultados que el 64.71% de la rotación es voluntaria, por lo que la empresa no tiene control sobre este fenómeno y el

76.47% afirma que ha tenido retrasos a causa de rotación de personal. Lo que evidencia que la rotación de personal es un serio problema para las compañías, debido a que, a pesar de la relativa facilidad con la que pueden recuperar personal, este nuevo personal tiene que adaptarse a la dinámica del grupo, lo que trae como consecuencia pérdidas de productividad y de eficiencia de grupo (p.89).

Una investigación realizada en la empresa PASAMANERIA S.A se pudo evidenciar que existían problemas dentro de la organización, donde analizaron los índice de rotación de personal y las posible causas que la afectan, donde determinaron que todos los acontecimientos tanto interno como externo afecta directamente el comportamiento de las personas, por lo que la satisfacción laboral se la puede lograr manteniendo un personal motivado y esto se logrará siempre y cuando todos los factores que rodeen el entorno sean favorables para la compañía (Andrade , 2010).

Por otro lado, Cuadros (2016) se determinó que La relación entre la rotación del personal y la productividad de la planta se identifica mediante:

- El cumplimiento de los objetivos de producción en el año 2013 fue de 89%, en el 2014 de 88%, en el 2015 de 84%
- El porcentaje de utilización de la capacidad total de producción de la Planta de Peinado en el 2013 fue de 83%, el 2014 de 85%, el 2015 de 80%
- El porcentaje de kilos que se reprocesaron en el año 2013 fue de 12%, en el 2014 de 17%, en el 2015 de 25% (p.181).

También Cuadros et al., (2016) planteó diversas propuestas para disminuir la rotación de personal y mejor la productividad

- Desarrollar un proceso de reclutamiento y selección exitoso, teniendo en cuenta los objetivos de la empresa que son aumentar la Productividad, el candidato correcto en el puesto correcto
- Implementar Evaluaciones de Desempeño con la finalidad de evaluar las cualidades de los trabajadores, el compromiso con los objetivos y el trabajo encomendado, el potencial de desarrollo. Con el fin de Identificar personal clave y ofrecer línea de carrera (p.182).

Diversos estudios demuestran que existe una gran relación entre la rotación de personal y la productividad. Un personal conforme y satisfecho tendrá un mejor rendimiento que un personal desmotivado. Contar con personal calificado brindara mayor beneficio para la compañía. Por lo que la productividad dependerá del personal que cuente la compañía, donde la mano de obra es el activo más importante para el desarrollo de las actividades.

2.3 Marco Conceptual

Para efecto de la presente investigación se tomará como marco conceptual diferentes conceptos y definiciones referentes a las variables propuestas en el tema para efectuar la investigación estas variables son la rotación de personal y la productividad, por otro lado, se investigará conceptos relacionados a las variables antes mencionadas.

2.3.1. Rotación

La rotación según la “Real Academia Española” describe a la rotación como acción o efecto de rotar, girar de manera simultánea y alternativa.

2.3.1.1. Que es rotación de personal

Según Chiavenato (1990) en su libro de Administración de Recursos Humanos manifestó que para la organización uno de los aspectos de mayor relevancia y que se debe de tener siempre en cuenta para poder llevar un buen control en el direccionamiento de la empresa es la rotación de personal, mencionado aspectos es muy importantes para la dinámica organizacional, es por ello que se entiende a la fluctuación o rotación de personal a la variación de colaboradores tanto interna como externa de la organización.

2.3.1.2. Rotación de personal Interna

Por otro lado, se define como rotación de personal interna a la circulación de los colaboradores dentro de la misma organización mencionó Chiavenato (2005), el cual además señala dentro de la misma investigación que una compañía que disponga de una circulación de personal interna puede ser una organización concientemente productiva.

2.3.1.3. Rotación de personal Externa

Muchos autores señalan a la rotación de personal como un agravante para la compañía si se esta es de mucha reincidencia dentro de la organización, para efecto de la

definición de la rotación de personal externa se tomara como referencia al estudio realizado por Chiavenato (2005) el cual detalló que la rotación de personal externa se define como la circulación del personal que entra y sale de la compañía es decir al despido e ingreso de colaboradores, además también señaló que la reincidencia de este factor puede incidir de manera negativa a la empresa.

2.3.2. Salario

El salario es la remuneración que recibe el trabajador por el desempeño de sus labores dentro de la organización durante un tiempo determinado según Chiavenato (2005) menciona que el salario es una contraprestación en dinero es una forma de evaluar, medir el desempeño del trabajador y a su vez por esta vía motivarlo a un mejor rendimiento en el desempeño de sus actividades.

2.3.3. Organización

Una organización es un conjunto de personas que se encuentran relacionadas para llegar a un mismo fin lucrativo Gairin, (2004) mencionó que las organizaciones pueden ser entes económicos con fines de lucro o sin fines de lucro dependiendo hacia que dirección este encaminada dicha organización

2.3.4. Clima organizacional

Según García (2009) mencionó que: El ambiente laboral se ve envuelta en el personal mismo puesto que el ser humano por naturaleza es complejo y dinámico, por este motivo las organizaciones realizan las divisiones del personal para que no existan ese distinto tipo de ambiente y no generen problemas.

2.3.5. Mano de Obra

Dentro de la innovación también existen diversos factores que inciden de una u otra manera sobre la productividad de la empresa tales como innovación en cuanto a la mano de obra es decir cambiar la mano de obra antigua por una mano de obra más actualizada que tenga conocimientos en cuanto a tecnología, la cual a medida que pasan los años va teniendo mayor influencia sobre las organizaciones, es por ello por lo que se debe tener una mano de obra actualizada en cuanto a este tema.

2.3.6. Tecnología

Sin duda alguna la tecnología es una herramienta indiscutiblemente necesaria para que los negocios tengan un mayor alcance, según Sánchez (2004) mencionó que:

Después de dos décadas de lento crecimiento de la productividad en los países desarrollados, tanto la productividad laboral como la productividad multifactorial se aceleraron después de 1995. Una serie de trabajos intentaron demostrar que esta aceleración era consecuencia de las Tecnologías de la Información (p.85)

2.3.7. Productividad

Prokopenko (1989) mencionó que a lo largo del tiempo el concepto de productividad se ha venido moldeando siendo así el científico detalla a la productividad como la efectividad con la que cuenta la organización, es decir lo eficiente que puede llegar a ser la empresa, la productividad puede representar el nivel de posicionamiento en el mercado de una compañía.

2.3.8. Producción

Por otro lado, (Prokopenko, 1989) señaló que la producción es el término en el cual se representa los productos con los que cuenta la organización, la fabricación, elaboración de los bienes y servicios de la organización.

2.3.9. Costos

Puede ser el gasto que representa el fabricar los bienes o servicios que posee la organización, los costos pueden ser un índice importante para determinar la productividad de la compañía según (Prokopenko, 1989) los costos son un pilar para la producción de la organización.

2.4 Marco Legal

Para el efecto de esta investigación se tomará como marco legal los artículos y disposiciones que se encuentren dispuestas en el código laboral que se encuentra vigente en la República del Ecuador.

En este código se encuentran prescritas las disposiciones y obligaciones que tienen que desempeñar tanto el patrono como el colaborador, para efecto de esta investigación puntualmente existen varios artículos, los cuales hacen referencias a las variables a investigar en este estudio como lo son la rotación de personal y la productividad.

Según el Código de Trabajo de la Constitución del Ecuador, 2005 en el capítulo 2 y 3 desde el artículo 11 hasta el 37, se hace referencia a los diferentes tipos de contratos y obligaciones que se deben de aceptar al contraer uno de estos contratos mencionados por el código de trabajo. En esta sección menciona cada uno de los contratos que existen en el Ecuador, que de una u otra manera tienen relación a la rotación de personal que existe en el país y a su vez también tiene relación con la productividad del país.

Por otro lado, en este código también se menciona mucho las obligaciones que debe cumplir el empleador, como por ejemplo llevar un registro de personal que se contrata y se liquida dentro de la compañía, también hace referencia a las distintas formas de remunerar al trabajador y el nivel salarial al que se debe ajustar según su código sectorial el cual lo establece la el Instituto de Seguridad Social (Iess).

CAPÍTULO 3

3.1 Metodología

3.1.1 Diseño de la investigación

En este capítulo se describe las herramientas a utilizar para la recaudación de la información, se analiza los métodos para describir y evidenciar la información recolectada, además de plantear los datos históricos a utilizar y la forma de recaudarlos.

3.1.2 Enfoque de la Investigación

La presente investigación se la desarrolló mediante un enfoque mixto, ya que por un lado se analizaron datos históricos proporcionados por la compañía, y, por otro lado, se realizaron entrevistas a 7 personas del departamento de producción con el fin de poder corroborar los datos previamente obtenidos utilizando métodos estadísticos los datos históricos a utilizar fueron de una data aproximadamente de 48 meses para el presente estudio.

Según Hernández Sampieri , Fernández-Collado y Baptista (2006) mencionaron que:

Las investigaciones se originan por ideas, sin importar que tipo de paradigma fundamente nuestro estudio ni el enfoque que habremos de seguir. Para iniciar una investigación siempre se necesita una idea; todavía no se conoce el sustituto de una buena idea. Las ideas constituyen el primer acercamiento a la realidad objetiva que habrá de investigarse (desde la perspectiva cuantitativa), 0 a la realidad subjetiva (desde la perspectiva cualitativa) (p.34).

Donde en el libro de metodología de la investigación sexta edición escrito por Sampieri, Fernández-Collado y Baptista, (2014) siguen manteniendo su teoría acerca de la investigación:

“La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (p.4). Existen dos tipos de enfoque de investigaciones las cualitativas y las cuantitativas que son dos herramientas valiosas para el desarrollo de la ciencia, ya que Ambos enfoques emplean procesos cuidadosos, metódicos y empíricos en su esfuerzo para generar conocimiento, por lo que la definición previa de investigación se aplica a los dos por igual (Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista, 2014).

3.1.3 Tipo de Investigación

La investigación será de tipo descriptiva y correlacional

Descriptivo

“Los estudios descriptivos únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas” (Hernández Sampieri et al., 2006, p.102). Esto quiere decir que el alcance descriptivo solo recolecta información de distintos autores para poder describir lo que se investiga al respecto. Se utilizó el alcance descriptivo para ir describiendo cuales son las situaciones que estan afectando a la empresa através de la rotación de personal lo que a su vez conlleva la baja en la productividad.

De acuerdo con Hernández Sampieri et al., (2006) el alcance descriptivo agrega un valor importante por que:

Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, que se medirá (que conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre que o quienes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.) (p.103).

Correlacional

Según Hernández Sampieri et al., 2006 mencionaron que una investigación es de tipo correlacional cuando se miden más de una variable y se busca relacionar la incidencia entre estas variables, basados en este criterio el presente estudio es de tipo correlacional porque se busca identificar la correlacion que existe entre la variable rotación de personal y la variable productividad por lo cual buscaremos la incidencia y relación que guardan estas dos variables.

Para el caso del presente estudio la investigación la correlacional responde a la siguiente pregunta ¿Incide la rotación de personal en la productividad de las empresas?, precisamente es lo que se pretende responder al tomar la data 48 meses y relacionar las variables planteadas.

3.1.4 Investigación longitudinal

Según la teoría de Hernández Sampieri et al., (2006) mencionaron que son estudios que recaban datos de distintas fuentes para realizar inferencias acerca del cambio, sus causas y efectos:

Los diseños de tendencia (trend) son aquellos que analizan cambios a través del tiempo (en categorías, conceptos, variables o sus relaciones), dentro de alguna población en general. Su característica distintiva es que la atención se centra en una población.

La investigación se la va a realizar en distintos periodos de tiempo ya que se tomaron datos mensuales para poder calcular los índices de rotación de personal y también se realizó el índice de productividad mensual para poder realizar la correlación de las dos variables y realizar el respectivo análisis de la situación de la compañía Exportadora del Sur.

3.1.5 Variables de la Investigación

Las variables que se investigaron son la Rotación de personal como variable independiente y la productividad como variable dependiente, porque se quiere buscar como incide la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur.

Para este estudio se utilizará la herramienta de Excel con el cual se enlazará y demostrará la correlación que existe entre ambas variables.

3.1.6 Fuentes de Recopilación de información

Para efecto de este estudio se utilizará para el proceso de recopilación información fuentes primarias y fuentes secundarias.

Fuentes Primarias

Se utilizó como fuente de información primaria entrevistas, las cuales se las hará de a 7 colaboradores del área producción. Por otro lado, también se observó de manera directa el rendimiento y comportamiento de cada uno de los colaboradores del área producción de la compañía Exportadora del Sur.

Fuentes Secundarias

A lo largo del presente estudio se ha recurrido como fuentes secundarias la información de varios autores, los cuales a través de sus estudios han permitido analizar,

identificar diferentes acotaciones que son de gran ayuda para la investigación, entre estos autores los más frecuentes y utilizados son (Chiavenato I. , 2007; Hernández Sampieri et al., 2006; Botero Botero, 2002; Flores, Badii, & Abreu, 2008 & Verdugo, 1990).

Por otro lado, también se utilizó datos proporcionados por la compañía, además de información otorgada por el Instituto de Seguridad Social (IESS).

Herramientas de Recopilación de Información

Las herramientas que se utilizaron como ya se las describió en párrafos anteriores fueron como instrumento principal la entrevista realizada al personal con mayores años de antigüedad en el área de producción de la compañía Exportadora del Sur. Según Pérez, (2005) menciona que la entrevista como tal es considerada como uno de los instrumentos de mayor antigüedad en el ámbito de recaudación de información ya que se basa en la comunicación directa entre personas y la capacidad evolutiva humana como lo es el lenguaje verbal siempre es de mayor entendimiento a nivel social.

Por otro lado, Pérez, (2005) definió como entrevista a la reunión de dos o más personas en un lugar determinado en un tiempo determinado para discutir o resolver un tema específico y poder llegar a un análisis de mencionado tema.

Según Pérez, (2005) señaló que existen 3 tipos de entrevistas; según el número de personas que participen, según la forma de preguntar y según su final; a su vez estas formas de entrevistas se subdividen en varios métodos para implementar este tipo de entrevista:

Para el caso de la entrevista según el número de personas que participen se subdivide en entrevista individual, entrevista de panel y entrevista en grupo.

Para el caso de la entrevista según la forma de preguntar se subdivide en entrevista directa, indirecta, mixta y de Tensión.

Para el caso de la entrevista según su finalidad, esta entrevista se la realiza en referencia a la necesidad de indagar en el tema por parte del entrevistador.

Para este estudio se recurrirá a la entrevista según la forma de preguntar, la cual tendrá un enfoque mixto con preguntas abiertas y cerradas con el fin de obtener mejores resultados y a su vez conocer posibilidades de mejora en cuanto los resultados sean negativos.

Así mismo para la investigación se utilizó datos de páginas como la Súper de Compañías, Instituto de Seguridad Social entre demás sitios web que contribuyan de una u otra forma en la recolocación de información pertinente para mencionado estudio.

3.2 Población y Muestra

Según Hernández Sampieri et al., (2006) mencionaron que la población en una investigación es la persona u objeto de análisis del cual se piensa conocer, es por ello que se realiza la investigación, en este caso para el presente estudio se esta considerando una población espeífica para el presente estudio, es por ello por lo que se plantea que la población para el presente estudio sea tomada como la muestra objeto de investigación, según Hernández Sampieri et al., (2006) mencionaron que se determina como “censo” a una población pequeña la cual debió a su diminuta cantidad se tomá como muestra específica para el procesamiento de datos, por otro lado, se utilizara como referencia una data de 48 meses en los cuales se evaluara mes a mes la incidencia que tiene la rotación de personal sobre la productividad de la compañía Exportadora del Sur.

Por otro lado, según Hernández Sampieri et al., (2006) mencionaron que el realizar entrevistas como método para corroborar información ya revelada por métodos estadísticos es de suma importancia ya que certifica los resultados obtenidos en previos estudios. Es por ello que se recurrió a la implementación de entrevistas.

Las entrevistas se las realizó a siete personas en el área producción, según Hernández Sampieri et al., (2006) mencionaron que el realizar entrevistas a personal de un departamento específico genera la revelación de posibles causas que esten afectando tanto como positiva y negativamente al departamento objeto de estudio. Es por ello que la entrevista es directamente hacia los trabajadores ya que al entrevistarlos se podrá tener una certificación del trabajo antes realizado por métodos estadísticos.

Para llegar a tener contactos con estos colaboradores se requirió de un análisis en la página del IEES de la compañía para determinar los colaboradores a entrevistar, ya que en la página del IEES se puede encontrar el cargo del colaborador según su código sectorial de afiliación.

La entrevista se dio el día viernes 26 de diciembre en horario matutino, antes de haber realizado la entrevista a los colaboradores seleccionados se les hizo firmar un acuerdo de confidencialidad como sustento corporativo de que la información revelada

por los trabajadores entrevistados será únicamente para beneficios académicos, luego de haber firmado los acuerdos de confidencialidad se procedió a entrevistar trabajador por trabajador, la entrevista a cada colaborador fue de un tiempo aproximadamente de 15 a 20 minutos tiempo suficiente que les tomó a los trabajadores para responder a cada una de las preguntas planteadas en la entrevista.

Por otro lado se procedió a realizar la entrevista con preguntas abiertas para corroborar la información numérica, para este estudio se tomó un modelo de entrevista ya utilizado en investigaciones similares, es por ello que se recurrió a la siguiente entrevista la cual fue adaptada de una encuesta que se realizó en un estudio sobre la incidencia de la rotación de personal en la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A en Trujillo 2013 (Domínguez Paulini & Sánchez Llerena, 2013).

Modelo de entrevista para corroboración de información

Entrevista

1. ¿Cuáles son los objetivos de la empresa donde labora?
2. ¿Considera usted que las actividades que realiza están enfocadas a los objetivos de la compañía? ¿Por qué?
3. ¿Cómo influye la experiencia en la toma de decisiones y en el trabajo que realiza?
4. ¿Por qué considera que es importante el trabajo en equipo dentro de la organización?
5. ¿Cuáles son los factores que usted considera que afectan la productividad dentro de la compañía?
6. ¿Considera usted que existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la compañía? ¿Por qué?

7. ¿Considera usted que la remuneración que percibe es equitativa en relación con el trabajo que realiza? ¿Por qué?
8. ¿Considera usted que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por los esfuerzos o logros obtenidos por trabajos bien realizados?
9. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación profesional durante el tiempo que ha laborado dentro de la compañía, considera usted que es importante recibir este tipo de capacitaciones?
10. Considera usted que las instalaciones y los medios proporcionados por la empresa son los adecuados para la realización y cumplimiento de su trabajo. ¿Por qué?

Teniendo los resultados de la entrevista vs los resultados aplicando el método correlacional se procedió a determinar la corroboración de los datos antes obtenidos mediante a los estudios estadísticos los cuales serán planteados en el capítulo cuatro, capítulo en el que se demostrara la relación e incidencia de las variables que fueron estudiadas para esta investigación, también se presentara la consolidación de los datos mediante la entrevista y los estudios estadístico.

Herramientas de Análisis de información

Teniendo en cuenta la información recolectada en base a las estrategias mencionadas en párrafos anteriores se utilizaron herramientas tales como: estadística descriptiva, análisis correlacional a través de la tabulación y representación por medio de gráficos en base al respectivo análisis. El programa que utilizar para desempeñar mencionadas funciones fue Excel y el programa SPSS en el cual se corrobora datos obtenidos mediante el uso de la herramienta Excel, herramienta que fue de mucha utilidad para la consolidación de la información proporcionada por la compañía para aplicarla a este estudio.

CAPÍTULO 4

4.1 Determinación y evaluación de resultados

4.1.1 Índice de rotación de personal 2014

En este capítulo se realizó la comparación de la información proporcionada por la compañía además de hacer un análisis comparativo de la información obtenida, también en el presente capítulo se plasmó los resultados de las entrevistas realizadas la cual en base a su resultado mostro que incidencia existe entre la rotación de personal y la productividad de la compañía sujeta a estudio.

Por otro lado, en este capítulo también se determinó cual fue la incidencia de la rotación de personal del departamento de producción en la productividad de la compañía Exportadora del Sur, la cual se muestra en los siguientes datos proporcionados por la organización antes mencionada.

Tabla 8:

IRP año 2014 compañía Exportadora del Sur

Año 2014	N° De Trabajadores	N° Trabajadores Ingresados	N° Trabajadores Separados	N° Promedio Trabajadores	Irp
Enero	30	0	5	30	8.33
Febrero	29	1	2	29	5.17
Marzo	26	0	3	26	5.77
Abril	23	0	3	23	6.52
Mayo	26	3	0	26	5.77
Junio	25	0	1	25	2.00
Julio	26	1	0	26	1.92
Agosto	24	0	2	24	4.17
Septiembre	28	5	1	28	10.71
Octubre	29	1	0	29	1.72
Noviembre	35	7	1	35	11.43
Diciembre	27	0	8	27	14.81
Total		18	26	27	78.34

La Tabla 8 hace referencia a la situación del periodo 2014 de la compañía analizada en donde se describe el número de colaboradores en cada mes teniendo como promedio general del año un total de 27 colaboradores en el año 2014 en el departamento de producción. También se puede apreciar la cantidad de trabajadores que ingresaron y salieron de la compañía durante el año 2014 dando una suma de personal ingresado de 18 personas y como personal que se lo separó de la empresa una suma de 26. Adicionalmente se puede observar que en el mes de diciembre es donde se produce una mayor rotación de personal la cual representa un 14.81%, seguido del mes de noviembre que cuenta con un IRP (índice de rotación de personal) de 11.43% y el mes de septiembre con un 10.71%. Es en estos meses es donde se produce una mayor rotación de personal y donde se evidencia que la variable objeto de estudio tiende a mayor proporcionalidad.

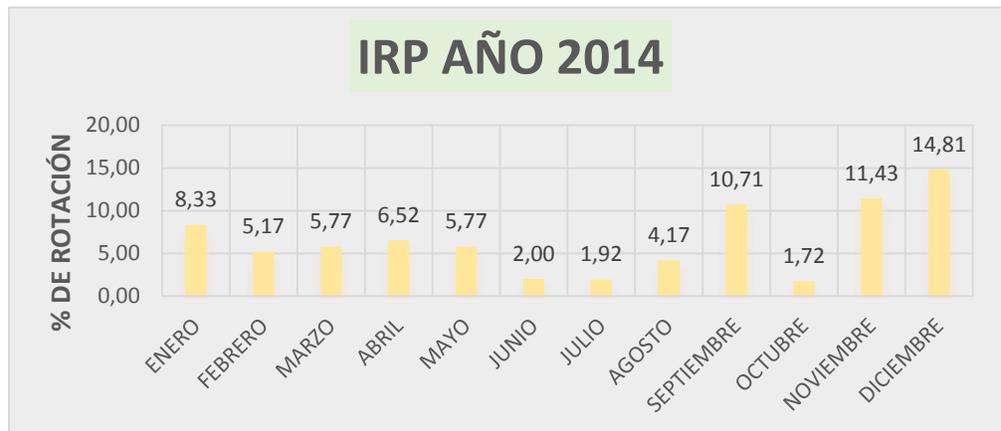


Figura 5 IRP año 2014

Análisis Figura 5

En la Figura 5 básicamente se representa de manera gráfica la incidencia de la rotación de personal en el año 2014 de la compañía Exportadora del Sur, en donde representamos por escalas la mayor incidencia de rotación en el año antes mencionado en donde se pudo verificar que en los meses con mayor incidencia son el diciembre, noviembre y septiembre, meses en donde la compañía objeto de estudio tuvo una tasa alta de rotación de personal.

Tabla 9.*IRP año 2015 compañía Exportadora del Sur*

Año 2015	N° De Trabajadores	N° Trabajadores Ingresados	N° Trabajadores Separados	Numero Promedio Trabajadores	Irp
Enero	29	3	1	29	6.90
Febrero	29	0	0	29	0.00
Marzo	28	0	1	28	1.79
Abril	29	1	0	29	1.72
Mayo	26	0	3	26	5.77
Junio	30	5	1	30	10.00
Julio	29	0	1	29	1.72
Agosto	27	1	3	27	7.41
Septiembre	25	0	2	25	4.00
Octubre	22	3	6	22	20.45
Noviembre	22	1	1	22	4.55
Diciembre	23	3	2	23	10.87
Total		17	21	27	75.18

Análisis Tabla 9.

En la Tabla 9 hace referencia a la situación del periodo 2015 de la compañía analizada en donde se describe el número de colaboradores en cada mes teniendo como promedio general del año un total de 27 colaboradores en el año 2015 en el departamento de producción.

En la tabla 9 también se puede apreciar la cantidad de trabajadores que ingresaron y salieron de la compañía durante el año 2015 dando una suma de personal ingresado de 17 personas y como personal que se lo separo de la empresa una suma de 21. Por otro lado, en la tabla también se puede observar que en el mes de octubre es donde se produce una mayor rotación de personal la cual representa un 20.45%, seguido del mes de diciembre que cuenta con una IRP de 10.87% y el mes de junio con un 10. %. Es en estos meses en donde se produce una mayor rotación de personal y en donde se evidencia que la variable objeto de estudio tiende a mayor proporcionalidad.

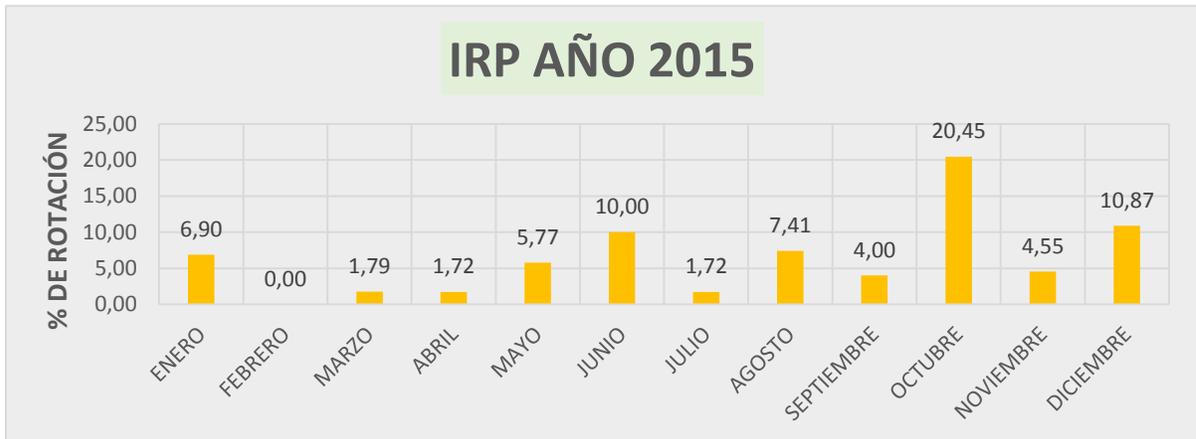


Figura 6 IRP año 2015

Análisis Figura 6

En la Figura 6 básicamente se representa de manera gráfica la incidencia de la rotación de personal en el año 2015 de la compañía Exportadora del Sur, en donde representamos por escalas la mayor incidencia de rotación en el año antes mencionado en donde se pudo verificar que en los meses con mayor incidencia son el diciembre, noviembre y septiembre, meses en donde la compañía objeto de estudio tubo una tasa alta de rotación de personal.

Tabla 10.
IRP año 2016 compañía Exportadora del Sur

Año 2016	N° De Trabajadores	N° Trabajadores Ingresados	N° Trabajadores Separados	Numero Promedio Trabajadores	Irp
Enero	25	2	0	25	4.00
Febrero	26	1	0	26	1.92
Marzo	26	0	0	26	0.00
Abril	25	1	2	25	6.00
Mayo	25	0	0	25	0.00
Junio	26	4	3	26	13.46
Julio	26	0	0	26	0.00
Agosto	27	1	0	27	1.85
Septiembre	27	0	0	27	0.00
Octubre	23	0	4	23	8.70
Noviembre	23	1	1	23	4.35
Diciembre	30	7	0	30	11.67
Total		17	10	26	51.95

Análisis Tabla 10.

En la Tabla 10 hace referencia a la situación del periodo 2016 de la compañía analizada en donde se describe el número de colaboradores en cada mes teniendo como promedio general del año un total de 26 colaboradores en el año 2016 en el departamento de producción.

En la Tabla 10 también se puede apreciar la cantidad de trabajadores que ingresaron y salieron de la compañía durante el año 2016 dando una suma de personal ingresado de 17 personas y como personal que se lo separo de la empresa una suma de 10 personas. Por otro lado, en la tabla también se puede observar que en los meses en donde se dio una mayor incidencia de rotación de personal fueron en diciembre con un 11.67%, junio con un porcentaje de 13.46% y octubre con un porcentaje de 8.70%

Es en estos meses en donde se produce una mayor rotación de personal y en donde se evidencia que la variable objeto de estudio tiende a mayor proporcionalidad.



Figura 7: IRP año 2016

Análisis Figura 7

En la Figura 7 básicamente se representa de manera gráfica la incidencia de la rotación de personal en el año 2016 de la compañía Exportadora del Sur, en donde representamos por escalas la mayor incidencia de rotación en el año antes mencionado en donde se pudo verificar que en los meses con mayor incidencia son el diciembre, noviembre y septiembre, meses en donde la compañía objeto de estudio tubo una tasa alta de rotación de personal.

Tabla 11.
IRP año 2017 compañía Exportadora del Sur

Año 2017	N° De Trabajadores	N° Trabajadores Ingresados	N° Trabajadores Separados	Numero Promedio Trabajadores	Irp
Enero	32	2	0	32	3.13
Febrero	31	0	1	31	1.61
Marzo	37	6	0	37	8.11
Abril	37	0	0	37	0.00
Mayo	34	0	3	34	4.41
Junio	44	11	1	44	13.64
Julio	44	0	0	44	0.00
Agosto	44	1	1	44	2.27
Septiembre	50	7	1	50	8.00
Octubre	52	2	0	52	1.92
Noviembre	53	2	1	53	2.83
Diciembre	57	4	0	57	3.51
Total		35	8	43	49.43

Análisis Tabla 11.

En la Tabla 11 hace referencia a la situación del periodo 2017 de la compañía analizada en donde se describe el número de colaboradores en cada mes teniendo como promedio general del año un total de 43 colaboradores en el año 2017 en el departamento de producción.

En la tabla 11 también se puede apreciar la cantidad de trabajadores que ingresaron y salieron de la compañía durante el año 2017 dando una suma de personal ingresado de 35 personas y como personal que se lo separo de la empresa una suma de 8 personas. Por otro lado, en la tabla también se puede observar que en los meses en donde se dio una mayor incidencia de rotación de personal fueron en junio con un 13.64%, mayo con un porcentaje de 4.41% y diciembre con un porcentaje de 3.51 Es en estos meses en donde se produce una mayor rotación de personal y en donde se evidencia que la variable objeto de estudio tiende a mayor proporcionalidad.



Figura 7 IRP año 2017

Análisis Figura 7

En la Figura 7 básicamente se representa de manera gráfica la incidencia de la rotación de personal en el año 2017 de la compañía Exportadora del Sur, en donde representamos por escalas la mayor incidencia de rotación en el año antes mencionado en donde se pudo verificar que en los meses con mayor incidencia son el diciembre, noviembre y septiembre, meses en donde la compañía objeto de estudio tubo una tasa alta de rotación de personal.



Figura 8 Resumen IRP año 2014-2015-2016-2017

Interpretación Figura 8

Resumen IRP Compañía Exportadora del Sur

Según los datos proporcionados por la organización y que a su vez fueron plasmados graficamente para evidenciar el porcentaje de rotación de personal que existe dentro de esta compañía podemos determinar que la empresa mantiene una constante rotación de personal siendo, cuyos índices mensuales en su mayoría sobrepasan los 10%, porcentaje que incide de una u otra manera en la productividad de la organización

También en el gráfico 8 se puede evidenciar que el año en donde más rotó personal la empresa sujeta de investigación fue en el año 2014 donde presentó una IRP de 6.53%, por lo que se puede decir que en este año fue en donde más variación de personal tuvo. En el año 2015 también tuvo una rotación de personal aproximadamente de 6.26% siendo este el año con una rotación de personal más alta después del año 2014.

Por otro lado luego de evidenciar que la compañía mantiene una rotación de personal constante se pudo verificar que en los meses en donde más tuvo rotación de personal son los meses de diciembre, junio, septiembre y octubre meses en donde culminan los contratos con efecto temporal de los colaboradores y se vuelven a contratar nuevos colaboradores para desempeñar las mismas funciones que los mismos colaboradores que fueron separados de la organización.

Para hacer la comparación de las variables a estudiadas se determinó el siguiente grado de productividad mensual de los trabajadores en el área de producción según datos proporcionados por la compañía, los datos son los siguientes:

Tabla 12.
Productividad año 2014

Año 2014	N° de trabajadores	Horas trabajadas	Producción cajas	Producción por hora	Producción/hora trabajador
Enero	30	240	23.459	98	3.26
Febrero	29	240	25.391	106	3.65
Marzo	26	240	25.738	107	4.12
Abril	23	240	23.475	98	4.25
Mayo	26	240	23.469	98	3.76
Junio	25	240	24.596	102	4.10
Julio	26	240	24.475	102	3.92
Agosto	24	240	24.643	103	4.28
Septiembre	28	240	25.673	107	3.82
Octubre	29	240	25.356	106	3.64
Noviembre	35	240	28.345	118	3.37
Diciembre	27	240	26.142	109	4.03
Total	27		300.762		4

Interpretación Tabla 12

En la Tabla 12 se puede observar el número de trabajadores de la compañía en el año 2014, así mismo la cantidad de cajas producidas mensualmente y la totalidad de cajas vendidas en el año. Tomando en cuenta la cantidad de trabajadores y las horas trabajadas según lo establecido por el código laboral se pudo determinar que la producción de cajas por horas en el mes, también en la tabla se puede observar la cantidad de cajas que elabora un colaborador en una hora trabajada.

En este año según la producción dada por datos tomados de la compañía se puede observar que cada colaborador produce un promedio de 4 cajas por hora.



Figura 9 Productividad año 2014

Interpretación Figura 9

En la Figura 9 se puede observar el numero de trabajadores y la cantidad de cajas exportadas mensuales, en donde se puede evidenciar que en el mes de noviembre mes en el que hay 35 trabajadores se evidencia un total de cajas exportadas de 28345 cajas.

Tabla 13.

Productividad año 2015

2015	N° De Trabajadores	Horas Trabajadas	Producción Cajas	Producción Por Hora	Producción/Hora Trabajador
Enero	29	240	28.112	117	4.04
Febrero	29	240	29.374	122	4.22
Marzo	28	240	29.123	121	4.33
Abril	29	240	29.723	124	4.27
Mayo	26	240	22.934	96	3.68
Junio	30	240	99.253	414	13.79
Julio	29	240	98.274	409	14.12
Agosto	27	240	97.452	406	15.04
Septiembre	25	240	97.162	405	16.19
Octubre	22	240	22.938	96	4.34
Noviembre	22	240	22.994	96	4.35
Diciembre	23	240	21.945	91	3.98
Total	27		599.284		8

Interpretación Tabla 13

En la tabla 13 se puede observar el número de trabajadores de la compañía en el año 2015, así mismo la cantidad de cajas producidas mensualmente y la totalidad de cajas vendidas en el año. Tomando en cuenta la cantidad de trabajadores y las horas trabajadas según lo establecido por el código laboral se pudo determinar que la producción de cajas por horas en el mes, también en la tabla se puede observar la cantidad de cajas que elabora un colaborador en una hora trabajada.

En este año según la producción dada por datos tomados de la compañía se puede observar que cada colaborador produce un promedio de 8 cajas por hora.

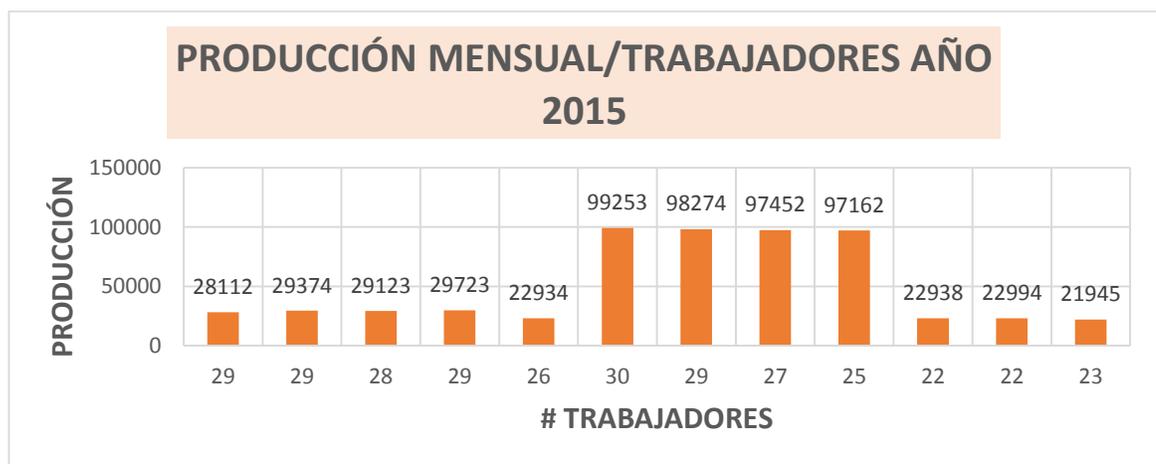


Figura 10 Productividad año 2015

Interpretación Fig 10

En la figura 10 se puede evidenciar el número de trabajadores de la compañía Exportadora del Sur en el año 2015, año en el cual según datos proporcionados por la compañía se produjeron un total de 599.284 cajas de banano.

Por otro lado, los meses en los que más se produjeron las cajas son en los meses de junio con un total de 99.253 cajas, julio con 98.274, agosto con 97.452 y septiembre con un total de cajas producidas de 97.162. Siendo esos los meses con mayor rendimiento dentro del año 2015.

Tabla 14.
Productividad año 2016

2016	N° De Trabajadores	Horas Trabajadas	Producción Cajas	Producción Por Hora	Producción/Hora Trabajador
Enero	25	240	123.953	516	20.66
Febrero	26	240	122.034	508	19.56
Marzo	26	240	122.934	512	19.70
Abril	25	240	123.494	515	20.58
Mayo	25	240	177.245	739	29.54
Junio	26	240	177.943	741	28.52
Julio	26	240	169.243	705	27.12
Agosto	27	240	176.452	735	27.23
Septiembre	27	240	182.637	761	28.18
Octubre	23	240	198.456	827	35.95
Noviembre	23	240	198.361	827	35.93
Diciembre	30	240	159.843	666	22.20
Total	26		1'932.595		26

Interpretación tabla 14

Según la Tabla 14 se puede observar el número de trabajadores de la compañía en el año 2016, así mismo la cantidad de cajas producidas mensualmente y la totalidad de cajas vendidas en el año. Tomando en cuenta la cantidad de trabajadores y las horas trabajadas según lo establecido por el código laboral se pudo determinar que la producción de cajas por horas en el mes, también en la tabla se puede observar la cantidad de cajas que elabora un colaborador en una hora trabajada.

En este año según la producción dada por datos tomados de la compañía se puede observar que cada colaborador produce un promedio de 26 cajas por hora

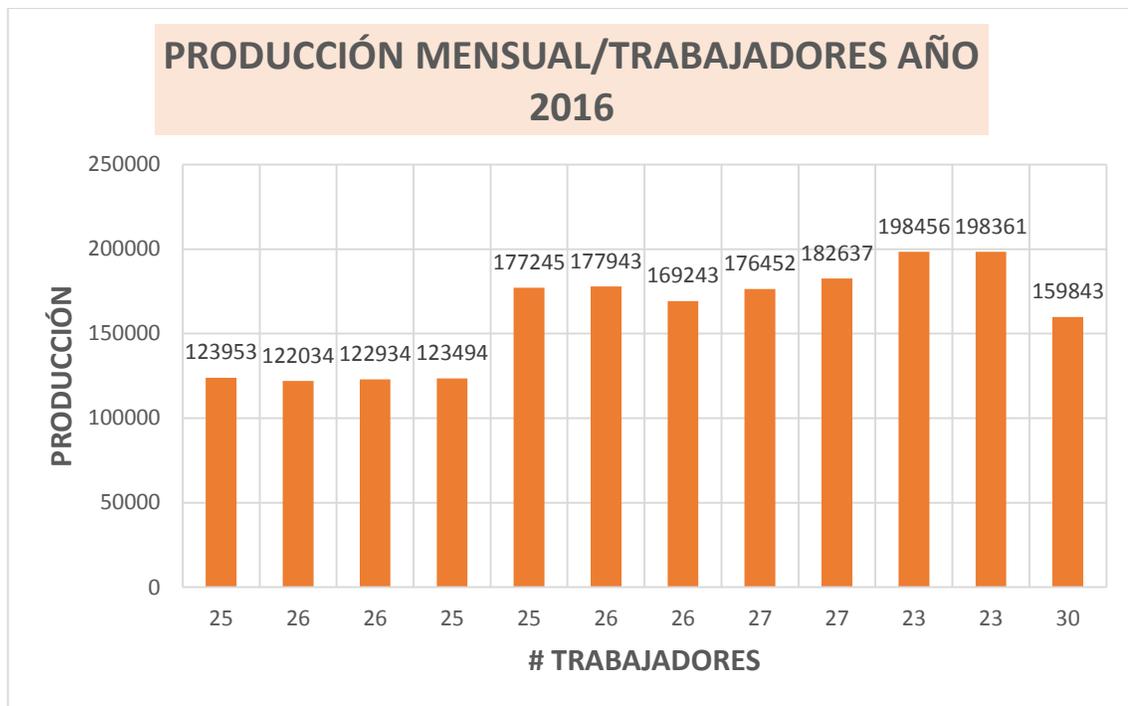


Figura 11 Productividad año 2016

Interpretación Figura 11

En la Figura 11 se puede evidenciar el número de trabajadores de la compañía Exportadora del Sur en el año 2016, año en el cual según datos proporcionados por la compañía se produjeron un total de 1'932.595 cajas de banano.

Por otro lado, los meses en donde más se produjeron las cajas son en los meses de septiembre con un total de cajas producidas de 182.637, octubre con un total de cajas producidas de 198.456 y noviembre con un total de cajas producidas de 198.361.

Tabla 15
Productividad año 2017

2017	N° De Trabajadores	Horas Trabajadas	Producción Cajas	Producción Por Hora	Producción/Hora Trabajador
Enero	32	240	110.294	460	14.36
Febrero	31	240	120.394	502	16.18
Marzo	37	240	102.934	429	11.59
Abril	37	240	120.567	502	13.58
Mayo	34	240	119.456	498	14.64
Junio	44	240	199.834	833	18.92
Julio	44	240	199.834	833	18.92
Agosto	44	240	199.834	833	18.92
Septiembre	50	240	200.123	834	16.68
Octubre	52	240	200.452	835	16.06
Noviembre	53	240	201.245	839	15.82
Diciembre	57	240	202.450	844	14.80
Total	43		1'977.417		16

Interpretación tabla 15

Según la Tabla 15 se puede observar el número de trabajadores de la compañía en el año 2017, así mismo la cantidad de cajas producidas mensualmente y la totalidad de cajas vendidas en el año. Tomando en cuenta la cantidad de trabajadores y las horas trabajadas según lo establecido por el código laboral se pudo determinar que la producción de cajas por horas en el mes, también en la tabla se puede observar la cantidad de cajas que elabora un colaborador en una hora trabajada.

En este año según la producción dada por datos tomados de la compañía se puede observar que cada colaborador produce un promedio de 16 cajas por hora.

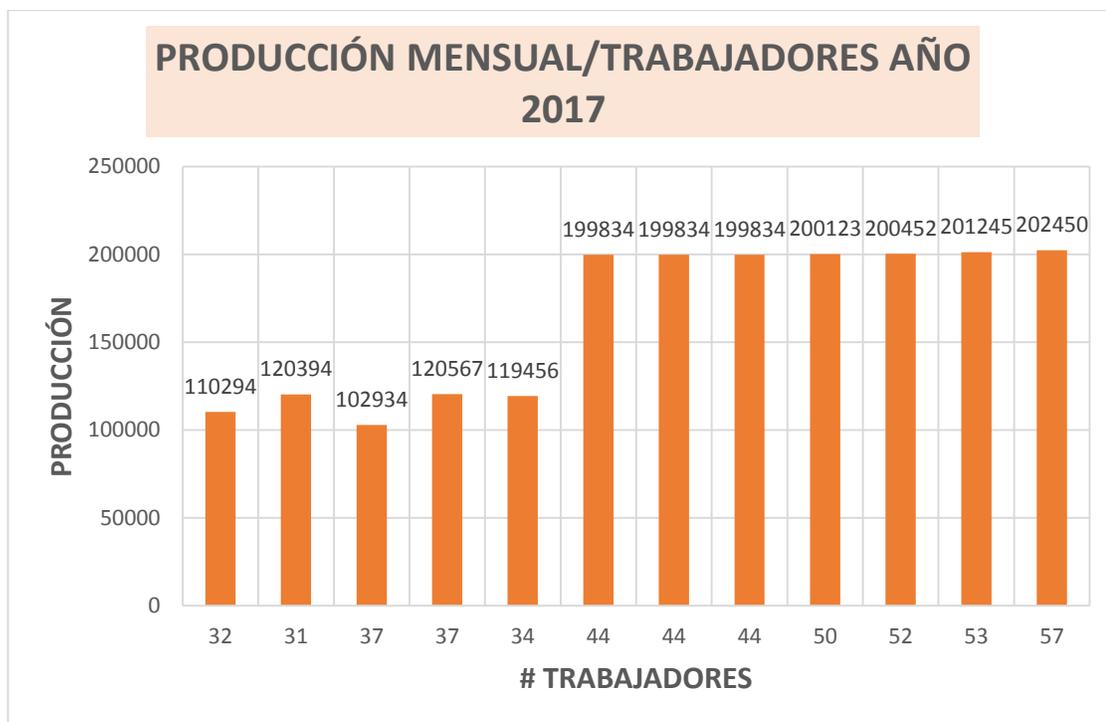


Figura 12 Productividad año 2017

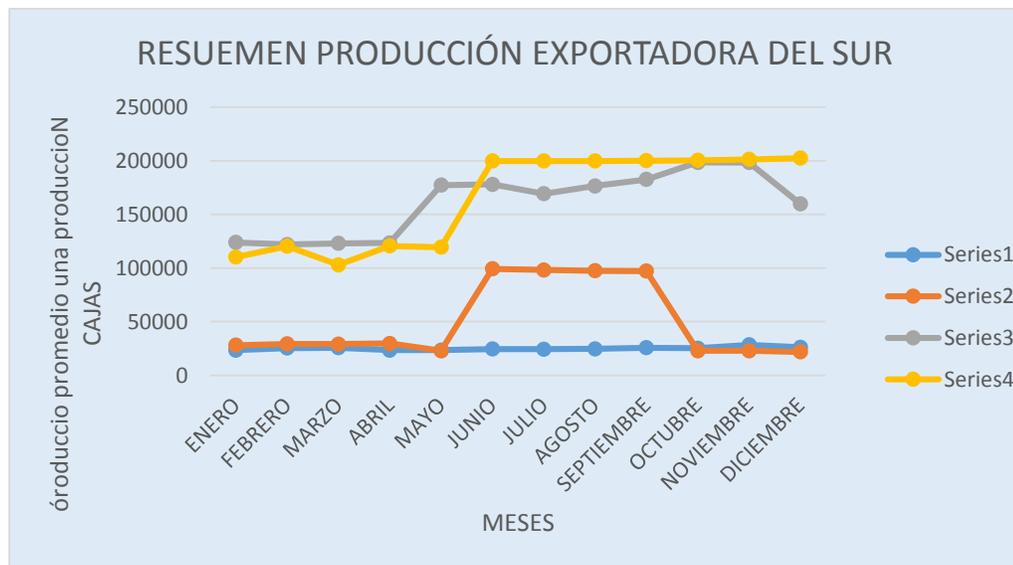
Interpretación Figura 12

En la Figura 12 se puede evidenciar el número de trabajadores de la Compañía Exportadora del Sur en el año 2017, año en el cual según datos proporcionados por la compañía se produjeron un total de 1977417 cajas de banano.

Por otro lado, los meses en donde más se produjeron las cajas son en los meses de octubre con un total de cajas producidas de 200.452, noviembre con un total de cajas producidas de 201.245 y diciembre con un total de cajas producidas de 202.450.

Tabla 16.*Resumen de Producción año 2014-2015-2016-2017*

Meses	2014	2015	2016	2017
Enero	23.459	28.112	123.953	110.294
Febrero	25.391	29.374	122.034	120.394
Marzo	25.738	29.123	122.934	102.934
Abril	23.475	29.723	123.494	120.567
Mayo	23.469	22.934	177.245	119.456
Junio	24.596	99.253	177.943	199.834
Julio	24.475	98.274	169.243	199.834
Agosto	24.643	97.452	176.452	199.834
Septiembre	25.673	97.162	182.637	200.123
Octubre	25.356	22.938	198.456	200.452
Noviembre	28.345	22.994	198.361	201.245
Diciembre	26.142	21.945	159.843	202.450
Total	2'506.350	4'994.033	16'104.958	16'478.475

**Figura 13** Resumen Producción año 2014, 2015, 2016, 2017

Nota: Elaborado por autores

Interpretación Figura 13

Resumen Producción Compañía Exportadora del Sur

Según los datos proporcionados por la organización y que a su vez fueron plasmados graficamente para evidenciar el la producción mensual de cajas de la organización objeto de estudio en donde según datos proporcionados por la compañía se encontro que el año en que más cajas de banano producio fue en el año 2017, llegando a producir en ese un promedio messual de 164.785 cajas mensuales.

Tabla 17.

Resumen de Productividad/hora hombre año 2014-2015-2016-2017

Meses	2014	2015	2016	2017
Enero	3	4	21	14
Febrero	4	4	20	16
Marzo	4	4	20	12
Abril	4	4	21	14
Mayo	4	4	30	15
Junio	4	14	29	19
Julio	4	14	27	19
Agosto	4	15	27	19
Septiembre	4	16	28	17
Octubre	4	4	36	16
Noviembre	3	4	36	16
Diciembre	4	4	22	15
Total	4	8	26	16

Interpretación Tabla 17

En la presente tabla se muestra la productividad de cada trabajadores al producir cierta cantidad de cajas por hora dando como un promedio una producción de cajas de 16 cajas por hora hombre trabajadas.

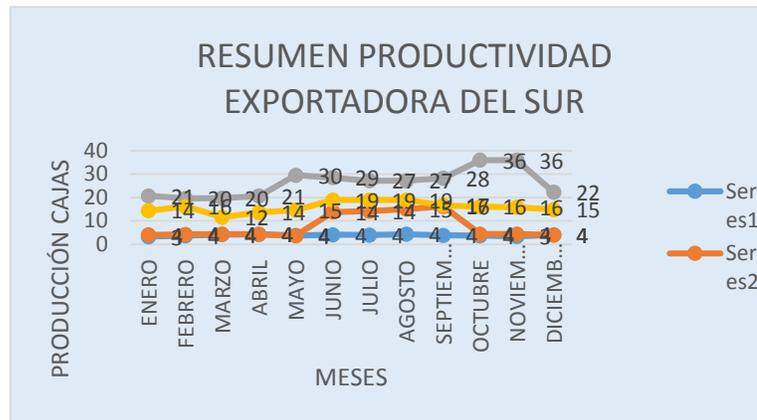


Figura 14 Resumen Productividad año 2014, 2015, 2016, 2017

Interpretación Figura 14

En la presente Figura se muestra la cantidad de cajas que un colaborador produce en el lapso de una hora por lo que se pudo evidenciar por datos proporcionados por la compañía que se produce un promedio de 16 cajas por colaborador al mes.

Análisis Correlacional variables

Luego de obtener los datos por separados de las rotación de personal y productividad se procedió a realizar un grafico de regresión entre estas variables por año con el fin de poder evidenciar y determinar si existe relación entre las variables antes mencionadas.

Relación año 2014

Tabla 18
Relación año 2014 IRP vs Productividad

AÑO 2014	
IRP	PRODUCCIÓN/ HORA HOMBRE
8.33	3
5.17	4
5.77	4
6.52	4
5.77	4
2.00	4
1.92	4
4.17	4
10.71	4
1.72	4
11.43	3
14.81	4
TOTAL 6.53	4

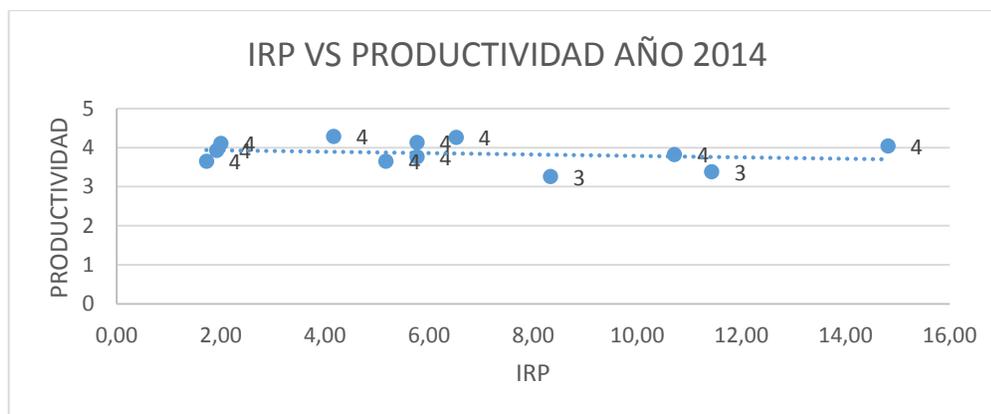


Figura 15 Resumen Productividad año 2014, 2015, 2016, 2017

Interpretación Tabla 18 y Figura 15

Según los datos obtenidos y plateados en la Tabla 18 sobre la rotación de personal vs la productividad en el año 2014 podemos evidenciar que para este año existe una relación entre las variables antes mencionadas ya que el índice de rotación de personal en ese periodo influye de una u otra forma en la productividad de la compañía Exportadora del Sur según se lo puede evidenciar en la Figura 15.

Relación año 2015

Tabla 19
Relación año 2015 IRP vs Productividad

Año 2015	
Irp	Producción/Hora Hombre
6.90	4
0.00	4
1.79	4
1.72	4
5.77	4
10.00	14
1.72	14
7.41	15
4.00	16
20.45	4
4.55	4
10.87	4
Total	6.26
	6

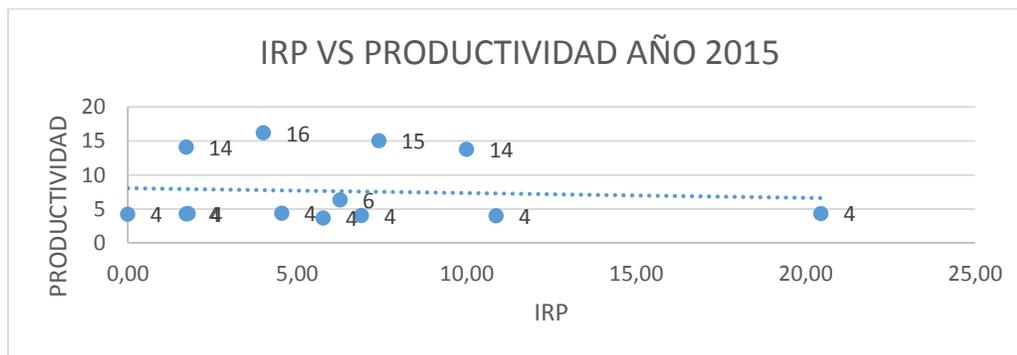


Figura 16 Relación año 2015 IRP vs Productividad

Interpretación Tabla 19 y Figura 16

Al evaluar los datos obtenidos en el año 2015 podemos evidenciar mediante la Figura 16 que la relación que entre la variable rotación de personal y productividad es practicamente, relativamente baja, según datos recaudados para este año, lo cual es novedoso ya que a comparación del año 2014 en el cual se puede evidenciar que aparentemente la relación entre estas variables para ese tuvo una mayor incidencia, siendo

el índice de rotación de personal de igual magnitud, por lo que se podría interpretar que para el año 2014 existieron otras variables que afectaron de una forma mas directa a la productividad lo cual sera analizado más adelante al realizar la correlación de todos los años.

Relación año 2016

Tabla 20

Relación año 2016 IRP vs Productividad

Año 2016	
	Producción/Hora
Irp	Hombre
4.00	21
1.92	20
0.00	20
6.00	21
0.00	30
13.46	29
0.00	27
1.85	27
0.00	28
8.70	36
4.35	36
11.67	22
Total 4.33	26

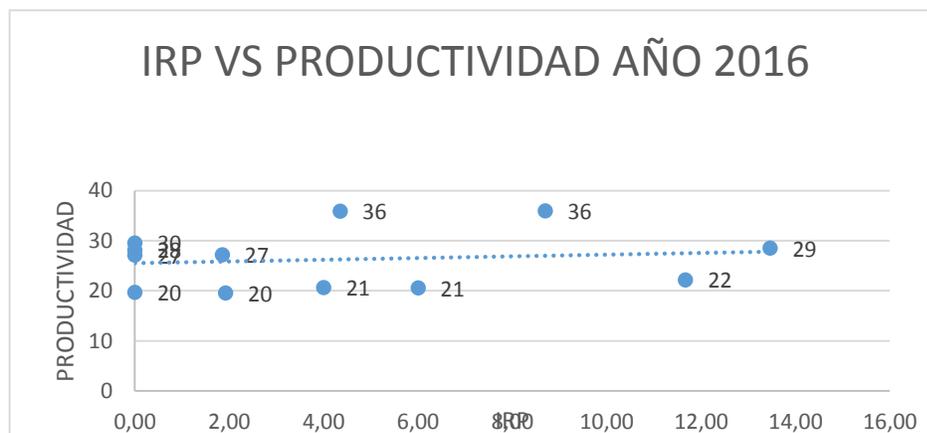


Figura 17 Relación año 2016 IRP vs Productividad

Interpretación Tabla 20 y Figura 17

Al analizar los datos obtenidos en este año podemos determinar y evidenciar mediante los datos de la Figura 17 que no existe una aproximación entre la variable rotación de personal y productividad, al contrario de los años anteriores en este periodo el índice de rotación de personal tuvo un decaimiento y en cuanto la productividad aumento por lo que se podía especular que a menor rotación de personal existiría una mayor productividad en la organización.

Relación año 2017

Tabla 21
Relación año 2017 IRP vs Productividad

AÑO 2017	
PRODUCCIÓN/HORA	
IRP	HOMBRE
3.13	14
1.61	16
8.11	12
0.00	14
4.41	15
13.64	19
0.00	19
2.27	19
8.00	17
1.92	16
2.83	16
3.51	15
TOTAL 4.12	16

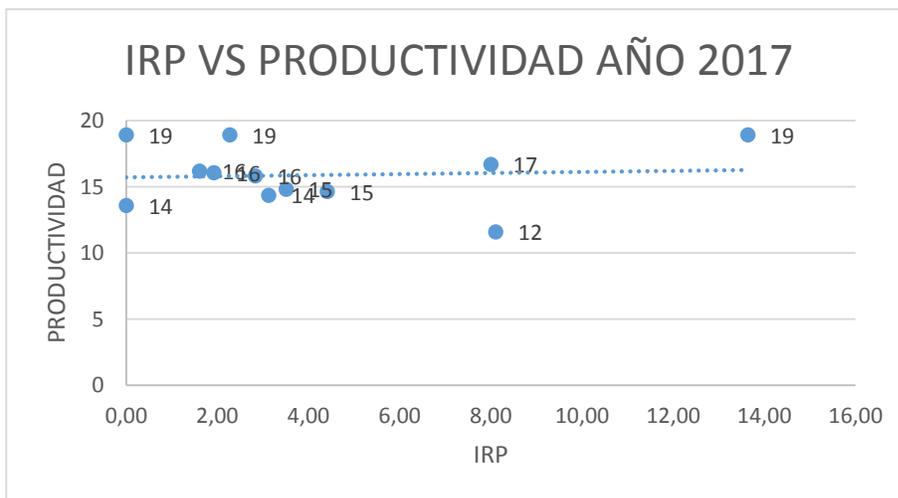


Figura 18 Relación año 2017 IRP vs Productividad

Interpretación Tabla 21 y Figura 18

Según los datos proporcionados y plateados en la Tabla 21 se puede evidenciar un índice de rotación de personal relativamente bajo y un decaimiento en la productividad con respecto al periodo pasado y según datos que se representan en la Figura 18 se puede observar que no existe relación entre las variables.

Por otro lado, después de determinar la relación que existe entre la variable rotación de personal y productividad por periodos en donde se pudo apreciar que aparentemente no existe una relación entre las variables antes mencionadas. Así también se tomó todos los periodos (data de 48 meses) y se evaluó mediante un análisis correlacional la relación que existe entre estas variables.

Tabla 22.
Resumen IRP vs Productividad

IRP	PRODUCTIVIDAD
8.33	3
5.17	4
5.77	4
6.52	4
5.77	4
2.00	4
1.92	4
4.17	4
10.71	4
1.72	4
11.43	3
14.81	4
6.90	4
0.00	4
1.79	4
1.72	4
5.77	4
10.00	14
1.72	14
7.41	15
4.00	16
20.45	4
4.55	4
10.87	4
4.00	21
1.92	20
0.00	20
6.00	21
0.00	30
13.46	29
0.00	27
1.85	27
0.00	28
8.70	36
4.35	36
11.67	22
3.13	14
1.61	16
8.11	12
0.00	14
4.41	15
13.64	19
0.00	19
2.27	19
8.00	17
1.92	16
2.83	16
3.51	15
PROMEDIO 5	10.0

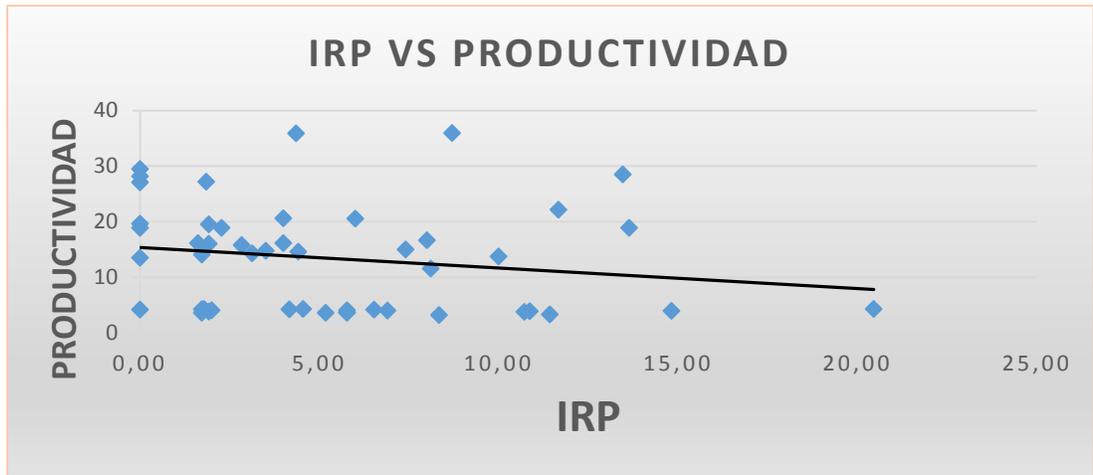


Figura 19: Resumen IRP vs Productividad

Interpretación Figura 19

En la Figura 19 se puede evidenciar explícitamente que no existiría una relación fuerte entre la variable rotación de personal y productividad la relación de estas variables es del 17% según datos planteados en la Tabla 22 y representados en la Figura 19.

Tabla 23
Tabla Anova Resumen IRP vs Productividad

Resumen

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.1781619
Coefficiente de determinación R ²	0.0317417
R ² ajustado	0.0106926
Error típico	9.4968036
Observaciones	48

ANÁLISIS DE
VARIANZA

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
				1.507981	
Regresión	1	136.0038062	136.0038062	975	0.225693837
Residuos	46	4148.706807	90.18927841		
Total	47	4284.710613			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95.0%</i>	<i>Superior 95.0%</i>
Intercepción	15.369675	2.096635803	7.330636662	2.91516E-09	11.1493663	19.58998	11.149366
IRP	-0.3668793	0.298761847	-1.227999175	0.225693	-	0.234497	0.9682557

Análisis de resultados.

Según la Tabla 23 se puede determinar lo siguiente:

La Correlación que existe entre la variable rotación de personal y productividad luego de evaluar una data de 48 meses con datos proporcionados por la compañía es apenas del 17% según Hernández Sampieri et al, (2006) determinaron que la representación mediante una tabla ANOVA de la relación entre variables es aceptable cuando existe una determinación de correlación más cercana a 1 y que se rechaza la relación de las variables estudiadas cuando la correlación se acerca más a cero, siendo este último el caso que se presenta en el planteamiento de resultados en donde se puede evidenciar que la correlación entre variables no es fuerte por lo que se determina no hay una marcada relación entre la variable rotación de personal y productividad.

Otro dato importante que hay que destacar en la Tabla 23 es el coeficiente de determinación de que tiene el R² el cual indica que la ecuación explica a la variable dependiente en un 3% lo que determina que podrían existir otras variables que ayuden a explicar mejor la dependiente.

Sin embargo el coeficiente de Fischer (F) arrojó como resultado 1.50 que al ser comparado con el valor crítico de F el cual es de 0.22 se puede apreciar los datos caen en la zona de rechazo por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y aún cuando la correlación es baja se considera que la rotación de personal si es una variable que incide en la Productividad.

Por otro lado, habiendo ya determinado los resultados se pudo contestar la pregunta de investigación planteada en el capítulo 1 la cual mencionaba lo siguiente **¿Incide la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur?**, determinados los resultados se pudo demostrar mediante análisis correlacional que si existe una incidencia entre la rotación de personal y productividad, la relación que existe entre las variables es baja, pero si existe una incidencia entre las variables.

Por otro lado, dado los resultados en donde se determino que la relación entre rotación de personal y productividad es baja, es posible que existan otras variables que estén teniendo una afectación más directa en la productividad de la compañía es por lo que para investigaciones futuras se plantea el involucrar otras variables que podrían ser objeto de afectación en la productividad.

Sin embargo se realizó entrevistas referentes al tema a 7 personas del área de producción para corroborar datos obtenidos mediante los procesos estadísticos, en donde según resultados de la entrevista se pudo determinar que existirían otras variables que podrían estar afectando a la productividad, las cuales tendrían un alcance más directo o una incidencia aun más directa sobre esta variable. Es por ello, que se plantea investigaciones futuras el considerar otras variables para determinar la incidencia en la productividad, según Hernández Sampieri et al., (2006) mencionaron que las principales variables que podrían afectar a la productividad de una compañía son la satisfacción laboral del trabajador, la remuneración percibida, el ambiente laboral, etc.

Análisis de las Entrevistas para corroboración de datos estadísticos

Pregunta #1

¿Cuáles son los objetivos de la empresa donde labora?

Persona #1 Satisfacción del cliente, Generar Posicionarse en el mercado, Generar un ambiente de trabajo armonioso.

Persona #2 Ser los mayores exportadores de banano, para así poder ir expandiendo la empresa en todo el país.

Persona #3 Ser una empresa ejemplo para las empresas que conforman el sector bananero de nuestro país.

Persona #4 Convertirse en una marca líder en el mercado nacional, superar el margen anual de ventas y abrir sucursales en las ciudades principales del país.

Persona #5 Proporcionar productos y servicios de calidad a los clientes

Persona #6 Ser una empresa líder en el mercado nacional, exportando la mayor cantidad de cajas posibles.

Persona #7 Ser reconocido como la empresa número 1 del país y generar la mayor ganancia posible, respetando y precautelando el medio ambiente.

Pregunta #2

¿Considera usted que las actividades que realiza están enfocadas a los objetivos de la compañía? ¿Por qué?

Persona #1 Sí, porque cada uno de los que formamos parte de ella realizamos todo lo necesario para que el cliente se sienta satisfecho con el producto ofrecido. Al tratarse de ofrecer un producto lo más importante es la confianza del cliente hacia la empresa y es lo que ha mantenido su reconocimiento y a través de ello se generan los otros objetivos mencionados en la pregunta anterior.

Persona #2 Sí, ya que todo lo que se hace en un trabajo tiene un propósito. En el área que estoy es la base de toda la cadena del negocio, si algo se realiza mal; se presentarán pérdidas para la empresa. Algo que claramente no es un objetivo al que se quiere apuntar, es importante saber que todo lo que se realiza es un aporte para tu trabajo que generará consecuencias.

- Persona #3** Sí, porque todas las actividades se encuentran relacionadas, es decir si alguna falla el proceso se interrumpe, por esta razón todas nuestras actividades tienen un propósito y son importantes para cumplir con el objetivo final.
- Persona #4** Si lo están, ya que me encargo de empacar la mayor cantidad de cajas posible lo que ayuda al desarrollo de la compañía.
- Persona #5** Sí, porque siempre se trata de que los productos sean efectivos de acuerdo con las necesidades de los clientes.
- Persona #6** Así es, porque todas las actividades que se realizan según los planes de trabajo cumplen con la operatividad acorde a los objetivos plantados debido a que es la principal fuente de economía para generar ingresos a la compañía.
- Persona #7** Sí, considero que las actividades que realizó se encuentran relacionados con los objetivos de la compañía puesto que todo se encuentra conectado y una actividad depende de otra para cumplir con el proceso

Pregunta #3

¿Cómo influye la experiencia en la toma de decisiones y en el trabajo que realiza?

- Persona #1** Han influido como persona y profesional a que cada momento investigue para tomar la decisión idónea y generar nuevos conocimientos.
- Persona #2** Influye bastante, ya que gracias a las experiencias conoces los errores que podrían suceder y de eso se aprende. También junto a esto se consigue mayor seguridad en uno mismo, más rapidez en la toma de decisiones que a su vez va de la mano con la eficiencia.
- Persona #3** Influye de manera positiva, puesto que al tener conocimientos previos de las actividades que voy a realizar puedo tener un mayor control y conocimiento al momento de tomar decisiones, tratando de optimizar los procesos y cargas de trabajo innecesarias.
- Persona #4** La experiencia es uno de los factores importantes ya que si se toma una mala decisión puede afectar el trabajo del vendedor y cliente algo que no es beneficioso para la empresa.
- Persona #5** Ayuda a tomar mejores decisiones siendo estas las más acertadas

Persona #6 La experiencia es un factor muy importante debido a que se pueden conocer a futuro cuál o cuáles podrían ser las reacciones de tomar una decisión. Es decir, si existirían repercusiones y cual sería los planes de respaldo para poder llevar en una línea recta la operación de la compañía.

Persona #7 La mayoría de las veces tiene un papel importante ya que los acontecimientos vividos logran que un colaborador pueda anticipar las posibles consecuencias que puedan tener las acciones o decisiones a realizar

Pregunta #4

¿Por qué considera que es importante el trabajo en equipo dentro de la organización?

Persona #1 Es importante que existan equipos de trabajo o trabajos en equipo en las empresas ,en primer lugar para mantener buenas relaciones humanas entre quienes lo conforman y en segundo lugar porque se pueden intercambiar ideas para mejorar el trabajo a realizarse .Desde mi criterio el primer punto mencionado es elemental ya que si no existe armonía dentro de aquel grupo aquello no va a funcionar ,también es indispensable la presencia de un buen líder(aquel que escucha ideas y ayuda a elaborar el trabajo ,no el que se queda mirando como lo hacen para luego llevarse el crédito)

Persona #2 Es importante ya que se logra escuchar y entender a cada uno de los trabajadores. Se conoce a fondo sus fortalezas y se puede poner en trabajo sus debilidades. Dos cabezas, piensan mejor que una. Cuando existe el individualismo en una empresa, se genera la competencia agresiva interna. Algo que a largo plazo crea un mal ambiente de trabajo, conflictos y posibles pérdidas para la empresa, es importante siempre tener la iniciativa de presentar una idea o generar una solución para un problema en grupo y también siempre ser respetuosos y prudentes en escuchar las ideas de los demás.

Persona #3 Es importante porque facilita el proceso, nos ayuda a integrarnos y a cooperar entre áreas, conociendo que el trabajo que cada uno realiza es un aporte para el cumplimiento de los objetivos empresariales, un equipo que trabaja en conjunto conoce las fortalezas y debilidades de cada uno de sus miembros lo cual es importante para potencializar sus habilidades.

Persona #4 Es importante trabajo en equipo porque todo se maneja en base a una cadena y si uno de los eslabones no funciona no podemos llegar a la meta final.

Persona #5 Porque todos debemos de ir hacia una misma meta u objetivo y eso se logra si tenemos claro hacia dónde queremos llegar

Persona #6 La importancia del trabajo en equipo se enfoca en los siguientes puntos: Creación de sinergias, Estructuras más flexibles y participativas, Empoderamiento y responsabilidad, Fomenta el desarrollo de habilidades sociales, Fortalece a las empresas ante el cambio

Persona #7 El trabajo en equipo provoca sinergia entre los colaboradores, logrando que se forme un solo “puño” para lograr los objetivos generales de la organización y para estar más unidos en el caso de los cambios o amenazas que puedan existir dentro de ella.

Pregunta #5

¿Cuáles son los factores que usted considera que afectan la productividad dentro de la compañía?

Persona #1 -Falta de comunicación (No otorgar la información oportunamente)

Persona #2 Falta de incentivo/motivaciones de parte de los jefes.

Persona #3 -Falta de motivación

Persona #4 Uno de los que más afectan es la falta de comunicación ya que puede ocasionar problemas que afecten el trabajo de los demás y también afecta a llegar a los objetivos.

Persona #5 La falta de comunicación por parte de los gerentes al momento de tomar alguna decisión que afecte las actividades de la empresa

Persona #6 Considero que un tema muy importante es la falta de capacitación a los empleados, como consecuencia no rinden al 100% y terminan realizando un trabajo incompleto. También se considera el exceso de carga de trabajo, el ambiente de trabajo no adecuado, y la falta de reconocimiento por mérito.

Persona #7 Falta de motivación para los empleados

Pregunta #6

¿Considera usted que existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la compañía? ¿Por qué?

Persona #1 No, debido a que no existen plazas de trabajo disponibles, por lo general cada persona lleva años en los puestos asignados y la mayoría se encuentran acostumbrados y adaptados a estos cargos y conocen los procesos a realizar

Persona #2 Considero que las oportunidades de crecimiento profesional son escasas y se encuentran limitadas por lo que es difícil que exista un crecimiento vertical, por lo general se puede observar que la mayoría de los cambios son horizontales, posiciones similares, misma remuneración.

Persona #3 No, porque no existe vacantes disponibles y el departamento de recursos humanos no convoca a reclutamiento interno para que los empleados tengamos la oportunidad de postularnos a nuevos cargos disponibles.

Persona #4 No creo que exista posibilidad de crecimiento porque hoy en día se necesita tener estudios superiores para poder tener un puesto mejor y no todas las personas contamos con esa posibilidad.

Persona #5 No, porque en primer lugar los puestos administrativos que no son gerenciales se realizan cosas repetitivas y no se toman decisiones basándose en cualquier problemática.

Persona #6 No creo que exista la posibilidad de ascender en la empresa, pero esperemos que algún día se pueda dar la oportunidad.

Persona #7 No. Deben pasar varios aspectos para que se pueda pensar en mover a un empleado de un departamento a otro lo cual genera que existan pocas oportunidades de crecimiento profesional

Pregunta #7

¿Considera usted que la remuneración que percibe es equitativa en relación con el trabajo que realiza? ¿Por qué?

Persona #1 Por el momento no, debido a que actualmente gestiono muchas actividades, pero me reconforta el hecho de tener un buen equipo de trabajo.

Persona #2 No, porque actualmente manejo muchas actividades de las cuales en ocasiones mis superiores no tienen conocimiento que realizó. Por lo que considero que debería tener una mejor remuneración acorde al trabajo que ejecuto

Persona #3 No, porque considero que tenemos un exceso de cargas laborales, debido a la mala repartición de actividades, lo cual implica un atraso en la salida del trabajo. Por lo que debe de existir una mejor remuneración acorde a las actividades realizadas.

Persona #4 No todas las empresas reconocen una remuneración equitativa ya que cuando estas estudiando o eres recién profesional creen que no tienes la experiencia suficiente para el trabajo.

Persona #5 No, porque realizo muchas actividades y los jefes no ven eso.

Persona #6 No, porque en el país no está establecido una base para cargos ejecutivos y solamente se enfocan en sueldos mínimos. Entonces, dada esta coyuntura la empresa no cancela realmente el valor adecuado para cargos de directores, gerentes, etc.

Persona #7 No, Puesto que considero que se debería validar las cargas de trabajo de cada empleado, más la experiencia que cada colaborador pueda aportar a la empresa.

Pregunta #8

¿Considera usted que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por los esfuerzos o logros obtenidos por trabajos bien realizados?

Persona #1 Claro que sí, las personas se motivan al recibir elogios de sus superiores y realizan con mayor esfuerzo lo que se les encomienda.

Persona #2 Sí, todo ser humano tiene dos motivaciones. Una interna que se la reconoce a sí mismo, por haber logrado lo asignado, y existe una motivación externa que debe de ser otorgada por tu jefe o equipo de trabajo. Con esto uno mismo afirma que está haciendo bien las cosas y se siente motivado y feliz de trabajar.

Persona #3 Sí, porque de esta manera se incentiva al personal a realizar un trabajo de calidad, cumpliendo los estándares requeridos por la organización

Persona #4 Si es importante ya que es una motivación para nosotros y para nuestro trabajo.

Persona #5 Obviamente, porque esto genera un sentido de pertenencia hacia la empresa

Persona #6 Así es, dado que el empleado se siente motivado.

Persona #7 Sí, Considero que al menos una felicitación pública o un reconocimiento por años de servicio podría servirnos como motivación personal.

Pregunta #9

¿Ha recibido algún tipo de capacitación profesional durante el tiempo que ha laborado dentro de la compañía, considera usted que es importante recibir este tipo de capacitaciones?

Persona #1 Sí, es necesario ya que puede existir información, procedimientos u otros métodos que uno desconoce para llevar a cabo un trabajo y se adquiere para poder llevar a cabo con éxito el trabajo otorgado.

Persona #2 No he recibido y si consideran que es importante ya que siempre existen cosas nuevas por aprender, gracias a la tecnología todo va cambiando y es necesario adaptarse a ese cambio, por ende, siempre hay que ir capacitando al personal con cursos de diversos temas o actividades que aportan a la empresa. El conocimiento tiene que ir creciendo al igual que la compañía.

Persona #3 No, pero considero que es de vital importancia debido a que nos ayuda a desarrollar nuestras habilidades y conocimientos en campos específicos, para ser más productivos y desempeñarnos de manera correcta en nuestras actividades a realizar

Persona #4 Es importante para todos los departamentos de la empresa y para el cliente final, si he recibido una, pero creo que no ha sido suficiente.

Persona #5 Si es importante, y las únicas capacitaciones fueron para realizar el sistema de gestión de calidad

Persona #6 Así es, he recibido varias capacitaciones, presenciales como semi presenciales.

Persona #7 Muy pocas, considero que es muy importante ya que se necesita mantener a todo el personal capacitado para poder desempeñarse de una mejor manera.

Pregunta #10

Considera usted que las instalaciones y los medios proporcionados por la empresa son los adecuados para la realización y cumplimiento de su trabajo. ¿Por qué?

- Persona #1** Sí, el espacio físico es acorde a las personas que trabajamos dentro de la empresa y en ella se encuentran los equipos e instrumentos necesarios para que se pueda llevar a cabo la realización de este.
- Persona #2** Si son los adecuados ya que existe una mayor comodidad y visibilidad generando un buen ambiente de trabajo, junto a esto se puede realizar correctamente la tarea asignada.
- Persona #3** No, debido a que no contamos con todos los materiales necesarios para cumplir con óptimas condiciones nuestro trabajo.
- Persona #4** Si son necesarios e importantes para el trabajo y para nuestro desenvolvimiento, si estamos en un área o ambiente de trabajo que no nos sentimos cómodos no vamos a poder trabajar eficientemente.
- Persona #5** Sí porque si cuenta con las cosas básicas para desarrollar nuestras actividades.
- Persona #6** Sí, considero que si porque cumple con los estándares y lineamientos para un clima organizacional óptimo.
- Persona #7** Los medios si son los adecuados, pero considero que en el tema de las instalaciones debería haber una mejor distribución de espacio de trabajo para estar mucho más cómodos y a su vez no incomodar a otro compañero.

La entrevista que se aplicó a los trabajadores de la empresa Exportadora del sur tiene como objetivo poder observar y escucha la opinión de los colaboradores acerca de la empresa, con la finalidad de evidenciar cuales son esos factores que estarían afectado al personal.

Al obtener la información de la entrevista realizada a 8 colaboradores la compañía Exportadora del Sur, se realiza una tabla ubicando a los encuestados y las respuestas obtenidas por cada entrevistado. Se puede observar que existe una gran falta de

compromiso por parte de los empleados ya que muestran desmotivación laboral lo que conlleva que exista una baja productividad en estos últimos años.

Esta información sirve para determinar detalladamente cuales son esos factores que están afectando la productividad de la empresa, uno de los grandes factores que se puede observar es la falta de motivación de los colaboradores ya que no se le está brindando la estabilidad laboral que ellos esperan. Puesto que está existiendo mucha rotación de personal y esto no permite que los colaboradores se puedan concentrar en el desarrollo al 100% de sus actividades.

CONCLUSIONES

Como conclusiones se pudo demostrar los siguientes detalles los cuales se basan directamente en los objetivos específicos los cuales fueron empleados a lo largo del presente estudio para poder determinar, es por lo que se concluye con lo siguiente:

Según el primer objetivo específico que se planteó, en el cual se habla sobre establecer los diferentes enfoques teóricos que relacionan las variable de productividad y rotación de personal, se puede determinar que a lo largo de la investigación se encontró varios términos de diferentes autores los cuales contribuyeron en el presente estudio aportando con sus diferentes teorías sobre las variables rotación de personal y productividad los cuales fueron favorables para poder determinar la relación que existe entre las variables antes mencionadas.

De la misma manera los enfoques extraídos e información recaudada en relación a términos que contribuyen con la investigación fueron necesarios para entender y evidenciar cuales fueron los aspectos, características, causas que encierran las variables rotación de personal y productividad.

Por otro lado, al determinar la incidencia de la rotación de personal sobre la productividad de la compañía Exportadora del Sur se pudo determinar mediante un análisis correlación que existe una relación baja entre las variables antes mencionadas la cual fue del 17%, en base a este resultado se podría especular que existirían otras variables que esten teniendo una mayor afectación en la productividad.

Si bien es cierto se pudo comprobar mediante un análisis correlacional que existe una relación baja relación entre las variables rotación de personal y productividad, también se presentó una entrevista a siete personas del área de producción para poder corroborar los datos ya obtenidos mediante herramientas estadísticas, según los datos obtenidos por las entrevistas realizadas se pudo determinar que es probable que existan otras variables que pueden estar afectando a la productividad de la compañía Exportadora del Sur, según Chiavenato I. , (2007) mencionó que otras variables que inciden en la productividad de una organización son la remuneración, el ambiente laboral, trato al colaborador, riesgos de trabajo, entre otras.

Por último mediante en el presente estudio se pudo determinar que la rotación de personal que se presenta en la compañía Exportadora del Sur tiene una incidencia del 17% en la productividad, así también al comparar los datos obtenidos se pudo determinar lo siguiente:

Tabla 24:

Resumen IRP vs Productividad

AÑO	IRP	PRODUCTIVIDAD
2014	7%	4
2015	6%	6
2016	4%	26
2017	4%	16
PROMEDIO	5%	13

Según los datos presentados en la tabla 24 se pudo determinar que la rotación de personal tuvo una incidencia negativa en la productividad de la compañía en el año 2014 dando un resultado de un IRP del 7% con una productividad por trabajador de 4 cajas producidas por hora hombre, para el año 2015 un IRP del 6% con una productividad de 6 cajas producidas por hora hombre lo cual se puede determinar que para este año la rotación de personal incide de manera negativa, para el año 2016 el IRP bajó a 4% y la productividad aumentó a 26 cajas producidas por hombre determinando que para este año la rotación de personal influyó positivamente en la productividad, para el año 2017 el IRP se mantiene con un 4% pero la productividad decayó a 16 cajas producidas por hora hombre lo cual a comparación del año anterior se determina que la rotación de personal para este año tuvo una incidencia negativa. Por otro lado, al evidenciar los resultados obtenidos en donde se determinó que existe una relación del 17% y al evidenciar los datos de la tabla 24 en referencia a la columna productividad se especula que podrían existir otras variables que estén teniendo una mayor afectación sobre esta variable, por lo que se tendría que revisar la literatura para poder identificar cuáles serían estas variables.

RECOMENDACIONES

Para el presente trabajo se recomienda priorizar el levantamiento de información sobre teorías relacionadas a la rotación de personal, productividad, remuneración, ambiente laboral y demás variables que tengan relación con la satisfacción laboral del colaborador como lo manifiesta la literatura.

Por otro lado, se recomienda que las organizaciones brinden un mayor bienestar laboral a sus colaboradores ya que ellos son uno de los recursos más importantes con los que cuenta la compañía, es por ello que el entablar una buena relación entre empleador y trabajador podría garantizar un mejor desempeño en las actividades.

Si se cuenta con un personal calificado con predisposición al ejercer sus actividades, la organización contara con un recurso humano eficaz y eficiente capaz de incidir directamente en los beneficios de la organización, por lo que se recomienda brindarle al colaborador confianza, seguridad y participación constante en la realización de actividades para contar con un colaborador laboralmente satisfecho.

Por último, se recomienda para investigaciones futuras realizar tomar en cuenta otras variables que puedan afectar a la productividad de una compañía, ya que la rotación de personal fue analizada en esta investigación y su incidencia en la productividad se dio en un 17% lo que es un margen bajo de afectación.

REFERENCIAS O BIBLIOGRAFÍAS

- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 45. doi:0120-4645
- al, J. e. (2007). *Turnover of information technology professionals*.
- Andrade , M. (2010). *Analisis de la rotación de personal y elaboracion de una propuesta para su optimizacion en la Pasamaneria S.A. de la ciudad de Cuenca en el 2009*. Cuenca : Escuela de Psicología del trabajo .
- Angeles, C. (2012). Organizaciones Saludables en tiempos de crisis. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1-2.
- autores, F. y. (2009). *rganizational commitment human resources*.
- Barquero Corrales , A. (2005). Administracion de recursos humanos II parte. En A. B. Corrales, *Producción Academica y revision filologica* (pág. 99). San Jose: Editoria universidad estatal a distancia.
- Barre Aveiga, D. J. (2014). Estudio sobre la satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal de Auxiliares de Punto de Venta y de Servicios Generales de las Pharmacy's del Norte de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo de Enero–Agosto 2013. *FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS*, 33.
- Benavides Montaña, I. (Septiembre de 2015). ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU ALTO IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS. *UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA*, 21.
- Botero Botero, L. F. (2002). Analisis de Rendimientos y consumos de mano de obra en actividades deconstruccion. *REVISTA Universidad EAFIT No. 128*, 11. Obtenido de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/843/751>
- Brynjolfsson, & Hitt. (2004). Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y la Productividad. *Universia Business Review*, 85-86.
- Cabrera Piantini, A., Ledezma Elizondo, M., & Rivera Herrera, N. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, 5(5), 89. doi:2007-1639
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (Enero - Junio de 2003). CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTARLABORAL. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 126.
- Cequera Mirza, M., Núñez Bottini, M., & Rodríguez-Monroy , C. (Diciembre de 2011). Factores grupales que inciden en la productividad. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 15(61), 1. doi:1316-4821

- Chian H. Wei, & Ming C, R. (2007). A Comparative test of two employee Turnover. Prediction Models. 222.
- Chiang H, W., & Ming C, R. (2007).
- Chiavenato. (1990). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: 5.
- Chiavenato. (1990). *Adminstración de Recursos Humanos*. Mexico.
- Chiavenato. (1999). *Adminisración de Recursos Humanos*.
- Chiavenato. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: 5.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de las Recursos Humanos*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de recursos humanos* (Vol. 8). Mexico. Obtenido de http://www.academia.edu/28644801/Administracion_de_recursos_humanos_8va._Edicion._Idalberto_Chiavenato
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. A. (1983). *Administración de recursos humanos* (Vol. 2).
- (2005). *Codigo de Trabajo* . Ecuador.
- CUADROS, R. (2016). "PROPUESTA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD AL DISMINUIR EL NIVEL DE ROTACIÓN DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA TEXTIL PRODUCTORA DE TOPS, AREQUIPA 2016. AREQUIPA: ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA INDUSTRIAL.
- Davis, & Newstrom. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*.
- Dessler. (1991). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista*.
- Domínguez Paulini, R. H., & Sánchez Llerena, F. M. (OCTUBRE de 2013). RELACIÓN ENTRE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD Y RENTABILIDAD EN LA EMPRESA COTTON TEXTIL S.A.A-PLANTA TRUJILLO 2013. *UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO*, 5.
- Elorduy Mota, J. I. (1995). *Estrategia de empresa y recursos humanos: una visión dinámica de la empresa*.
- española, R. a. (s.f.). Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=WjxaTqk>
- Flores, Badii, & Abreu. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *International Journal of Good Conscience*, 4.
- FREMONT, K., & ROSENZWEING, J. (1988). *ADMINISTRACION EN LAS ORGANIZACIONES*.
- Gairin. (2004). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HpMunha-0roC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Kliksberg+\(1996\)+por+su+parte,+plantea+que+toda+organi](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HpMunha-0roC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Kliksberg+(1996)+por+su+parte,+plantea+que+toda+organi)

zaci%C3%B3n+debe+entenderse+como+una+instituci%C3%B3n+social+cuyo+centro+es
+un+sistema+de+actividades+coordinado+y+racional,+con

- García Álvarez, C. M. (2005). UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL. *Universitas Psychologica*, 5(1), 165. doi:1657-9267
- GARCÍA, & NAVARRO. (2008). *RETENCIÓN VS ROTACIÓN*. Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21349/Capitulo1.pdf>
- Garza, & Abreu. (2008). Mejoramiento de la calidad de servicios mediante el modelo de las discrepancias entre las expectativas de los clientes y las percepciones de la empresa (Improvement of service quality through the discrepancy model between the expectations of the customer. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-64.
- Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., Cañedo Andalia, R., & Salazar Estrada, J. G. (Octubre de 2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *CONTRIBUCIONES CORTAS*, 20(4), 69-70. doi:1024-9435
- Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAWHILLINTERAMERICMA EDITORES, SA DE C.V.
- Heróles. (2007).
- Hodgetts. (1983). *Comportamiento en las Organizaciones*.
- INEC. (2016). *Cordinacion genral administrativa y financiera*.
- López Sánchez, J. I. (2004). ¿ Pueden las tecnologías de la información mejorar la productividad? *Universia Business Review*, (1).
- luoman. . (2010). *Metodología*. Obtenido de <http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>
- MARQUEZ. (2001). Autoactualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío. *Nova Scientia*.
- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangibe capital*, 7(2), 559. doi:1697-9818
- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible capital*, 7(2), 560. doi:1697-9818
- Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (Junio de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto *en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, XIV(1), 118-134. doi:0121- 6805

- MGC, L., & HUMANOS, M. (2000). LA IMPORTANCIA DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES EN UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA UNA EMPRESA DE SERVICIOS. *Tamaulipas*.
- Milkovich, & Boudreau. (1994).
- Mobley. (1982). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista.
- Nash. (1988). Como incrementar la Productividad de los Recursos Humanos.
- Navarro. (2008). Rotación de personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Ciencias Empresariales*.
- Patlán-Pérez, J., Martínez, E., & Hernández, R. (2012). EL CLIMA Y LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*, 5(5), 1. Obtenido de file:///C:/Users/jose/Downloads/SSRN-id2094718.pdf
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (2006). CLIMA ORGANIZACIONAL Y GERENCIA: INDUCTORES DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL. *Investigación y Postgrado*, 21(2), 240. doi:1316-0087
- Perez, F. (2005). *La entrevista como técnica de investigación social Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos*. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43994110/La_entrevista_como_tecnica_de_investigacion_social_Fundamentos_teoricos.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1515641596&Signature=Dilw6rZe9PLU8iEk9nTvdEGpiQ0%3D&response-content-dispositi
- PROEcuador. (2016). Analisis sectorial Banana 2016. *Instituto de promocion de exportaciones e inversiones*, 7.
- Prokopenko. (1989). *La gestion de la Productividad*. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41340064/Libro-Productividad-Prokopenko.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1512240368&Signature=U3laFXG%2Fb%2BmhVKco%2BVqSKCPUhLk%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLibro_Pro
- Remeseriro, & Mar. (2015). Rotación de personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *cCiencias Economicas*, 6(1), 50-59.
- Robbins. (1999).
- ROBBINS, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. En S. Robbins, & T. Judge, *Decimotercera Edicion* (pág. 175). Mexico: Pearson Educación. doi: 978-607-442-098-2
- Rodriguez. (1998). Introducción a la Psicología del Trabajo. págs. 247-248.

- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (Octubre de 2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *CONTRIBUCIONES CORTAS*, 20(4), 69 - 70. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Samaniego. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Ciencias Empresariales*, 6, 50-59.
- Sampieri, H., Fernández-Collado, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sánchez-Sellero, P. S.-S.-S.-G. (2014). Innovación y productividad . *Journal of technology management & innovation*.
- Social, I. E. (2014). *Consulta e Impresión de planillas*. Guayaquil. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/#>
- Solares. (2007). Factores que aumentan la productividad.
- Steers, & Porter. (1983). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism*.
- Stephen, R. (2004). Comportamiento Organizacional. En R. Stephen, *Comportamiento Organizacional* (pág. 23). Mexico: Pearson Educacion.
- Taylor. (1999).
- Torrecilla, O. (2005). Clima organizacional y su relacion con la productividad laboral. *Documento de cátedra. Facultad deficiencias Politicas y sociales.*, 17. Obtenido de <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- Verdugo. (1990). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista*.
- werther. (2004).
- Wherter, & Davis. (2000). *Administracion de Personal y Recursos Humanos*.
- Zapata Domínguez, A. (MARZO de 2002). PARADIGMAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *CUADERNOS DE ADMINISTRACION*, 18(27), 163.
- Hope, L. y Hill, K. (1997). Employee work values and organizational attachment in North Mexican maquiladoras. *The International Journal of Human Resource Management*, 8 (4), 502-503

ANEXOS

Entrevista #1

1. ¿Cuáles son los objetivos de la empresa donde labora?

- satisfacción del cliente
- generar utilidades
- posicionarse en el mercado
- generar un ambiente de trabajo armonioso.

2. ¿Considera usted que las actividades que realiza están enfocadas a los objetivos de la compañía? ¿Por qué?

Sí, porque cada uno de los que formamos parte de ella realizamos todo lo necesario para que el cliente se sienta satisfecho con el producto ofrecido. Al tratarse de ofrecer un producto lo más importante es la confianza del cliente hacia la empresa y es lo que ha mantenido su reconocimiento y a través de ello se generan los otros objetivos mencionados en la pregunta anterior.

3. ¿Cómo influye la experiencia en la toma de decisiones y en el trabajo que realiza?

Han influido como persona y profesional a que cada momento investigue para tomar la decisión idónea y generar nuevos conocimientos.

4. ¿Por qué considera que es importante el trabajo en equipo dentro de la organización?

Es importante que existan equipos de trabajo o trabajos en equipo en las empresas ,en primer lugar para mantener buenas relaciones humanas entre quienes lo conforman y en segundo lugar porque se pueden intercambiar ideas para mejorar el trabajo a realizarse .Desde mi criterio el primer punto mencionado es elemental ya que si no existe armonía dentro de aquel grupo aquello no va a funcionar ,también es indispensable la presencia de un buen líder(aquel que escucha ideas y ayuda a elaborar el trabajo ,no el que se queda mirando como lo hacen para luego llevarse el crédito)

5. ¿Cuáles son los factores que usted considera que afectan la productividad dentro de la compañía?

- Falta de comunicación (No otorgar la información oportunamente)
- Falta de compromiso de parte de los trabajadores

-Motivación a los empleados (realizar eventos de integración, otorgar bonos, aumento de sueldos, etc.

6. ¿Considera usted que existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la compañía? ¿Por qué?

No, debido a que no existen plazas de trabajo disponibles, por lo general cada persona lleva años en los puestos asignados y la mayoría se encuentran acostumbrados y adaptados a estos cargos y conocen los procesos a realizar

7. ¿Considera usted que la remuneración que percibe es equitativa en relación con el trabajo que realiza? ¿Por qué?

Por el momento no, debido a que actualmente gestiono muchas actividades, pero me reconforta el hecho de tener un buen equipo de trabajo.

8. ¿Considera usted que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por los esfuerzos o logros obtenidos por trabajos bien realizados?

Claro que sí, las personas se motivan al recibir elogios de sus superiores y realizan con mayor esfuerzo lo que se les encomienda.

9. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación profesional durante el tiempo que ha laborado dentro de la compañía, considera usted que es importante recibir este tipo de capacitaciones?

Sí, es necesario ya que puede existir información, procedimientos u otros métodos que uno desconoce para llevar a cabo un trabajo y se adquiere para poder llevar a cabo con éxito el trabajo otorgado.

10. Considera usted que las instalaciones y los medios proporcionados por la empresa son los adecuados para la realización y cumplimiento de su trabajo. ¿Por qué?

Sí, el espacio físico es acorde a las personas que trabajamos dentro de la empresa y en ella se encuentran los equipos e instrumentos necesarios para que se pueda llevar a cabo la realización de este.

Entrevista #2

1. ¿Cuáles son los objetivos de la empresa donde labora?

Ser los mayores exportadores de banano, para así poder ir expandiendo la empresa en todo el país.

2. ¿Considera usted que las actividades que realiza están enfocadas a los objetivos de la compañía? ¿Por qué?

Sí, ya que todo lo que se hace en un trabajo tiene un propósito. En el área que estoy es la base de toda la cadena del negocio, si algo se realiza mal; se presentarán pérdidas para la empresa. Algo que claramente no es un objetivo al que se quiere apuntar, es importante saber que todo lo que se realiza es un aporte para tu trabajo que generará consecuencias.

3. ¿Cómo influye la experiencia en la toma de decisiones y en el trabajo que realiza?

Influye bastante, ya que gracias a las experiencias conoces los errores que podrían suceder y de eso se aprende. También junto a esto se consigue mayor seguridad en uno mismo, más rapidez en la toma de decisiones que a su vez va de la mano con la eficiencia.

4. ¿Por qué considera que es importante el trabajo en equipo dentro de la organización?

Es importante ya que se logra escuchar y entender a cada uno de los trabajadores. Se conoce a fondo sus fortalezas y se puede poner en trabajo sus debilidades. Dos cabezas, piensan mejor que una. Cuando existe el individualismo en una empresa, se genera la competencia agresiva interna. Algo que a largo plazo crea un mal ambiente de trabajo, conflictos y posibles pérdidas para la empresa, es importante siempre tener la iniciativa de presentar una idea o generar una solución para un problema en grupo y también siempre ser respetuosos y prudentes en escuchar las ideas de los demás.

5. ¿Cuáles son los factores que usted considera que afectan la productividad dentro de la compañía?

- individualismo.
- Falta de liderazgo.
- Falta de herramientas de trabajo.
- Falta de incentivo/motivaciones de parte de los jefes.

6. ¿Considera usted que existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la compañía? ¿Por qué?

Considero que las oportunidades de crecimiento profesional son escasas y se encuentran limitadas por lo que es difícil que exista un crecimiento vertical, por lo general se puede observar que la mayoría de los cambios son horizontales, posiciones similares, misma remuneración.

7. ¿Considera usted que la remuneración que percibe es equitativa en relación con el trabajo que realiza? ¿Por qué?

No, porque actualmente manejo muchas actividades de las cuales en ocasiones mis superiores no tienen conocimiento que realizó. Por lo que considero que debería tener una mejor remuneración acorde al trabajo que ejecuto

8. ¿Considera usted que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por los esfuerzos o logros obtenidos por trabajos bien realizados?

Sí, todo ser humano tiene dos motivaciones. Una interna que se la reconoce a sí mismo, por haber logrado lo asignado, y existe una motivación externa que debe de ser otorgada por tu jefe o equipo de trabajo. Con esto uno mismo afirma que está haciendo bien las cosas y se siente motivado y feliz de trabajar.

9. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación profesional durante el tiempo que ha laborado dentro de la compañía, considera usted que es importante recibir este tipo de capacitaciones?

No he recibido y si consideran que es importante ya que siempre existen cosas nuevas por aprender, gracias a la tecnología todo va cambiando y es necesario adaptarse a ese cambio, por ende, siempre hay que ir capacitando al personal con cursos de diversos temas o actividades que aportan a la empresa. El conocimiento tiene que ir creciendo al igual que la compañía.

10. ¿Considera usted que las instalaciones y los medios proporcionados por la empresa son los adecuados para la realización y cumplimiento de su trabajo? ¿Por qué?

Si son los adecuados ya que existe una mayor comodidad y visibilidad generando un buen ambiente de trabajo, junto a esto se puede realizar correctamente la tarea asignada.

Entrevista #3

1. ¿Cuáles son los objetivos de la empresa donde labora?

Ser una empresa ejemplo para las empresas que conforman el sector bananero de nuestro país.

2. ¿Considera usted que las actividades que realiza están enfocadas a los objetivos de la compañía? ¿Por qué?

Sí, porque todas las actividades se encuentran relacionadas, es decir si alguna falla el proceso se interrumpe, por esta razón todas nuestras actividades tienen un propósito y son importantes para cumplir con el objetivo final.

3. ¿Cómo influye la experiencia en la toma de decisiones y en el trabajo que realiza?

Influye de manera positiva, puesto que al tener conocimientos previos de las actividades que voy a realizar puedo tener un mayor control y conocimiento al momento de tomar decisiones, tratando de optimizar los procesos y cargas de trabajo innecesarias.

4. ¿Por qué considera que es importante el trabajo en equipo dentro de la organización?

Es importante porque facilita el proceso, nos ayuda a integrarnos y a cooperar entre áreas, conociendo que el trabajo que cada uno realiza es un aporte para el cumplimiento de los objetivos empresariales, un equipo que trabaja en conjunto conoce las fortalezas y debilidades de cada uno de sus miembros lo cual es importante para potencializar sus habilidades.

5. ¿Cuáles son los factores que usted considera que afectan la productividad dentro de la compañía?

- Mal reparto de las actividades de trabajo
- Desconocimiento de las actividades de trabajo del personal por parte de los líderes
- Falta de liderazgo
- Falta de motivación

6. ¿Considera usted que existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la compañía? ¿Por qué?

No, porque no existe vacantes disponibles y el departamento de recursos humanos no convoca a reclutamiento interno para que los empleados tengamos la oportunidad de postularnos a nuevos cargos disponibles.

7. ¿Considera usted que la remuneración que percibe es equitativa en relación con el trabajo que realiza? ¿Por qué?

No, porque considero que tenemos un exceso de cargas laborales, debido a la mala repartición de actividades, lo cual implica un atraso en la salida del trabajo. Por lo que debe de existir una mejor remuneración acorde a las actividades realizadas.

8. ¿Considera usted que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por los esfuerzos o logros obtenidos por trabajos bien realizados?

Sí, porque de esta manera se incentiva al personal a realizar un trabajo de calidad, cumpliendo los estándares requeridos por la organización

9. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación profesional durante el tiempo que ha laborado dentro de la compañía, considera usted que es importante recibir este tipo de capacitaciones?

No, pero considero que es de vital importancia debido a que nos ayuda a desarrollar nuestras habilidades y conocimientos en campos específicos, para ser más productivos y desempeñarnos de manera correcta en nuestras actividades a realizar

10 ¿Considera usted que las instalaciones y los medios proporcionados por la empresa son los adecuados para la realización y cumplimiento de su trabajo? ¿Por qué?

No, debido a que no contamos con todos los materiales necesarios para cumplir con óptimas condiciones nuestro trabajo.

Entrevista #4

1. ¿Cuáles son los objetivos de la empresa donde labora?

Convertirse en una marca líder en el mercado nacional, superar el margen anual de ventas y abrir sucursales en las ciudades principales del país.

2. ¿Considera usted que las actividades que realiza están enfocadas a los objetivos de la compañía? ¿Por qué?

Si lo están, ya que me encargo de empacar la mayor cantidad de cajas posible lo que ayuda al desarrollo de la compañía.

3. ¿Cómo influye la experiencia en la toma de decisiones y en el trabajo que realiza?

La experiencia es uno de los factores importantes ya que si se toma una mala decisión puede afectar el trabajo del vendedor y cliente algo que no es beneficioso para la empresa.

4. ¿Por qué considera que es importante el trabajo en equipo dentro de la organización?

Es importante trabajo en equipo porque todo se maneja en base a una cadena y si uno de los eslabones no funciona no podemos llegar a la meta final.

5. ¿Cuáles son los factores que usted considera que afectan la productividad dentro de la compañía?

Uno de los que más afectan es la falta de comunicación ya que puede ocasionar problemas que afecten el trabajo de los demás y también afecta a llegar a los objetivos.

6. ¿Considera usted que existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la compañía? ¿Por qué?

No creo que exista posibilidad de crecimiento porque hoy en día se necesita tener estudios superiores para poder tener un puesto mejor y no todas las personas contamos con esa posibilidad.

7. ¿Considera usted que la remuneración que percibe es equitativa en relación con el trabajo que realiza? ¿Por qué?

No todas las empresas reconocen una remuneración equitativa ya que cuando estas estudiando o eres recién profesional creen que no tienes la experiencia suficiente para el trabajo.

8. ¿Considera usted que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por los esfuerzos o logros obtenidos por trabajos bien realizados?

Si es importante ya que es una motivación para nosotros y para nuestro trabajo.

9. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación profesional durante el tiempo que ha laborado dentro de la compañía, considera usted que es importante recibir este tipo de capacitaciones?

Es importante para todos los departamentos de la empresa y para el cliente final, si he recibido una, pero creo que no ha sido suficiente.

10. Considera usted que las instalaciones y los medios proporcionados por la empresa son los adecuados para la realización y cumplimiento de su trabajo. ¿Por qué?

Si son necesarios e importantes para el trabajo y para nuestro desenvolvimiento, si estamos en un área o ambiente de trabajo que no nos sentimos cómodos no vamos a poder trabajar eficientemente.

Entrevista #5

1. ¿Cuáles son los objetivos de la empresa donde labora?

Proporcionar productos y servicios de calidad a los clientes

2. ¿Considera usted que las actividades que realiza están enfocadas a los objetivos de la compañía? ¿Por qué?

Sí, porque siempre se trata de que los productos sean efectivos de acuerdo con las necesidades de los clientes.

3. ¿Cómo influye la experiencia en la toma de decisiones y en el trabajo que realiza?

Ayuda a tomar mejores decisiones siendo estas las más acertadas

4. ¿Por qué considera que es importante el trabajo en equipo dentro de la organización?

Porque todos debemos de ir hacia una misma meta u objetivo y eso se logra si tenemos claro hacia dónde queremos llegar

5. ¿Cuáles son los factores que usted considera que afectan la productividad dentro de la compañía?

La falta de comunicación por parte de los gerentes al momento de tomar alguna decisión que afecte las actividades de la empresa

6. ¿Considera usted que existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la compañía? ¿Por qué?

No, porque en primer lugar los puestos administrativos que no son gerenciales se realizan cosas repetitivas y no se toman decisiones basándose en cualquier problemática.

7. ¿Considera usted que la remuneración que percibe es equitativa en relación con el trabajo que realiza? ¿Por qué?

No, porque realizo muchas actividades y los jefes no ven eso.

8. ¿Considera usted que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por los esfuerzos o logros obtenidos por trabajos bien realizados?

Obviamente, porque esto genera un sentido de pertenencia hacia la empresa

9. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación profesional durante el tiempo que ha laborado dentro de la compañía, considera usted que es importante recibir este tipo de capacitaciones?

Si es importante, y las únicas capacitaciones fueron para realizar el sistema de gestión de calidad

10. Considera usted que las instalaciones y los medios proporcionados por la empresa son los adecuados para la realización y cumplimiento de su trabajo. ¿Por qué?

Sí porque si cuenta con las cosas básicas para desarrollar nuestras actividades

Entrevista #6

1. ¿Cuáles son los objetivos de la empresa donde labora?

Ser una empresa líder en el mercado nacional, exportando la mayor cantidad de cajas posibles.

2. ¿Considera usted que las actividades que realiza están enfocadas a los objetivos de la compañía? ¿Por qué?

Así es, porque todas las actividades que se realizan según los planes de trabajo cumplen con la operatividad acorde a los objetivos plantados debido a que es la principal fuente de economía para generar ingresos a la compañía.

3. ¿Cómo influye la experiencia en la toma de decisiones y en el trabajo que realiza?

La experiencia es un factor muy importante debido a que se pueden conocer a futuro cuál o cuáles podrían ser las reacciones de tomar una decisión. Es decir, si existirían repercusiones y cual sería los planes de respaldo para poder llevar en una línea recta la operación de la compañía.

4. ¿Por qué considera que es importante el trabajo en equipo dentro de la organización?

La importancia del trabajo en equipo se enfoca en los siguientes puntos:

- 1) Creación de sinergias
- 2) Estructuras más flexibles y participativas
- 3) Empoderamiento y responsabilidad
- 4) Fomenta el desarrollo de habilidades sociales
- 5) Fortalece a las empresas ante el cambio

5. ¿Cuáles son los factores que usted considera que afectan la productividad dentro de la compañía?

Considero que un tema muy importante es la falta de capacitación a los empleados, como consecuencia no rinden al 100% y terminan realizando un trabajo incompleto. También

se considera el exceso de carga de trabajo, el ambiente de trabajo no adecuado, y la falta de reconocimiento por mérito.

6. ¿Considera usted que existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la compañía? ¿Por qué?

No creo que exista la posibilidad de ascender en la empresa, pero esperemos que algún día se pueda dar la oportunidad.

7. ¿Considera usted que la remuneración que percibe es equitativa en relación con el trabajo que realiza? ¿Por qué?

No, porque en el país no está establecido una base para cargos ejecutivos y solamente se enfocan en sueldos mínimos. Entonces, dada esta coyuntura la empresa no cancela realmente el valor adecuado para cargos de directores, gerentes, etc.

8. ¿Considera usted que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por los esfuerzos o logros obtenidos por trabajos bien realizados?

Así es, dado que el empleado se siente motivado.

9. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación profesional durante el tiempo que ha laborado dentro de la compañía, considera usted que es importante recibir este tipo de capacitaciones?

Así es, he recibido varias capacitaciones, presenciales como semi-presenciales.

10. Considera usted que las instalaciones y los medios proporcionados por la empresa son los adecuados para la realización y cumplimiento de su trabajo. ¿Por qué?

Sí, considero que sí porque cumple con los estándares y lineamientos para un clima organizacional óptimo.

Entrevista #7

1. ¿Cuáles son los objetivos de la empresa donde labora?

Ser reconocido como la empresa número 1 del país y generar la mayor ganancia posible, respetando y precautelando el medio ambiente.

2. ¿Considera usted que las actividades que realiza están enfocadas a los objetivos de la compañía? ¿Por qué?

Sí, considero que las actividades que realizó se encuentran relacionados con los objetivos de la compañía puesto que todo se encuentra conectado y una actividad depende de otra para cumplir con el proceso

3. ¿Cómo influye la experiencia en la toma de decisiones y en el trabajo que realiza?

La mayoría de las veces tiene un papel importante ya que los acontecimientos vividos logran que un colaborador pueda anticipar las posibles consecuencias que puedan tener las acciones o decisiones a realizar

4. ¿Por qué considera que es importante el trabajo en equipo dentro de la organización?

El trabajo en equipo provoca sinergia entre los colaboradores, logrando que se forme un solo “puño” para lograr los objetivos generales de la organización y para estar más unidos en el caso de los cambios o amenazas que puedan existir dentro de ella.

5. ¿Cuáles son los factores que usted considera que afectan la productividad dentro de la compañía?

Desorganización interna
Instalaciones inadecuadas
Falta de motivación para los empleados

6. ¿Considera usted que existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la compañía? ¿Por qué?

No. Deben pasar varios aspectos para que se pueda pensar en mover a un empleado de un departamento a otro lo cual genera que existan pocas oportunidades de crecimiento profesional

7. ¿Considera usted que la remuneración que percibe es equitativa en relación con el trabajo que realiza? ¿Por qué?

No, Puesto que considero que se debería validar las cargas de trabajo de cada empleado, más la experiencia que cada colaborador pueda aportar a la empresa.

8. ¿Considera usted que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por los esfuerzos o logros obtenidos por trabajos bien realizados?

Sí, Considero que al menos una felicitación pública o un reconocimiento por años de servicio podría servirnos como motivación personal.

9. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación profesional durante el tiempo que ha laborado dentro de la compañía, considera usted que es importante recibir este tipo de capacitaciones?

Muy pocas, considero que es muy importante ya que se necesita mantener a todo el personal capacitado para poder desempeñarse de una mejor manera.

10. Considera usted que las instalaciones y los medios proporcionados por la empresa son los adecuados para la realización y cumplimiento de su trabajo. ¿Por qué?

Los medios si son los adecuados, pero considero que en el tema de las instalaciones debería haber una mejor distribución de espacio de trabajo para estar mucho más cómodos y a su vez no incomodar a otro compañero.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Castillo Smith Eric Joel**, con C.C: # **0930061379** autor/a del trabajo de titulación: **Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017** previo a la obtención del título de **Ingeniero Comercial** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **12 de Marzo de 2018**

Castillo Smith Eric Joel

C.C: 0930061379



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sabando Unda, Jhosue Marcelo** con C.C: # **0951656800** autor/a del trabajo de titulación: **Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017**, previo a la obtención del título de **Ingeniero Comercial** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **12 de Marzo de 2018**

Sabando Unda, Jhosue Marcelo
C.C: **0951656800**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017		
AUTOR(ES)	Eric Joel Castillo Smith & Jhosue Marcelo Sabando Unda		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Bajaña Villagómez Yanina Shegia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Ingeniero Comercial		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	12 de marzo de 2018	No. DE PÁGINAS:	128
ÁREAS TEMÁTICAS:	Administración de empresa, ambiente laboral, satisfacción laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Rotación de personal, Productividad, Motivación Laboral, Clima Organizacional, Cultura Organizacional		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La presente investigación se la realiza con el fin de poder contribuir y aportar con estrategias las cuales ayuden a evidenciar la influencia de la rotación de personal, sobre la productividad de la compañía Exportadora del Sur, puntualizar las diversas causas que generan este factor, las cuales se pretenden identificar a lo largo de esta investigación. Teniendo en cuenta la posibilidad de que la Exportadora tenga un crecimiento en sus actividades, la contratación y despido del personal debido a diferentes causas que limiten al desarrollo corporativo de la compañía es probable. Es por ello por lo que teniendo esa perspectiva se plantea la siguiente pregunta ¿Incide la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur? La rotación de personal es un problema que está presente en muchas de las compañías de nuestro país debido a la economía cambiante en la que se encuentra, pero para efecto de esta investigación se enfocara en el caso de la compañía Exportadora del Sur la cual pertenece al sector bananero. En esta presente investigación se realizó un análisis correlacional entre la variable independiente y la variable dependiente y para corroborar se realizó una entrevista al personal de producción y con esa información se pudo determinar que el margen de incidencia en la productividad se da en baja proporción por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-0997182286 o 0986570050	E-mail: Joel_castillosmith@hotmail.com marcelo_sabando@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Paola Alexandra Traverso Holguín		
	Teléfono: +593-9-999406190		
	E-mail: paola.traverso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			