



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

**LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA ROTACION DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA
EMPACADORA Y EXPORTADORA DE CAMARON DEL NORTE DE GUAYAQUIL**

AUTOR:

LUCY EVELYN ZAMBRANO GARCIA

Previo a la obtención del grado Académico de:

MAGISTER EN GESTION DE TALENTO HUMANO

TUTOR:

Ing. TRAVERSO HOLGUIN PAOLA ALEXANDRA Mgs.

GUAYAQUIL, ECUADOR

2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

CERTIFICACION

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Ingeniera en Ciencias Empresariales Lucy Evelyn Zambrano García, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano.

DIRECTOR DEL ARTICULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL

Ing. Traverso Holguín Paola Alexandra Mgs.

REVISOR

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya Mgs.

Guayaquil, a los 2 días de agosto del año 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

DECLARACION DE RESPONSABILIDAD

Yo, Zambrano García Lucy Evelyn

DECLARO QUE:

El Artículo Profesional de Alto nivel sobre LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA ROTACION DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA EMPACADORA Y EXPORTADORA DE CAMARON DEL NORTE DE GUAYAQUIL, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2022

AUTOR:

Zambrano García Lucy Evelyn



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

AUTORIZACION

Yo, Zambrano García Lucy Evelyn

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Artículo Profesional de Alto Nivel, titulado LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA ROTACION DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA EMPACADORA Y EXPORTADORA DE CAMARON DEL NORTE DE GUAYAQUIL, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2022

AUTOR:

Zambrano García Lucy Evelyn



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND

URKUND

Documento	Formato_Tesis_revisado (1).docx (D134737888)
Presentado	2022-04-26 16:31 (-05:00)
Presentado por	zambranita85@yahoo.com.mx
Recibido	paola.traverso.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	orkund Mostrar el mensaje completo

2% de estas 20 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Navigation icons: PDF, Zoom, Print, Copy, Home, Back, Forward.

TEMA: LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA ROTACION DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA EMPACADORA Y EXPORTADORA DE CAMARON DEL NORTE DE GUAYAQUIL

MAESTRANTE:

Zambrano García Lucy Evelyn

MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO, I COHORTE

ELABORADO POR:

Ing. Paola Traverso Holguín Mgs.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACION

Agradecimiento

Mi gratitud siempre a Dios, quien me bendice todos los días de mi vida.

Mi más profundo agradecimiento a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, que, junto con sus autoridades y personal, me permitieron ampliar mi formación académica y aplicar el conocimiento en este trabajo investigativo.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lucy Evelyn Zambrano', written on a light-colored rectangular background.

Zambrano García Lucy Evelyn

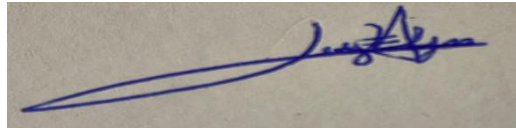
Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

Primeramente, a Dios, quien día a día me demuestra su infinito amor, al regalarme todas las mañanas la dicha de estar con vida, con salud, con trabajo; quien me ha dado la fortaleza para continuar adelante en mis proyectos y quien me ha ayudado a conseguirlos.

Enseguida a mis padres, José y Luz, quienes, con su amor, paciencia y mucho esfuerzo han logrado que me forme como persona de bien, me han impulsado a ser quien hoy en día soy.

Finalmente, a mis hijas, Carola y Paola, quienes, con su amor incondicional, han caminado junto a mí, en cada situación, que por difícil que sea, siempre estuvieron a mi lado, apoyándome, animándome, brindándome aliento y acompañándome en mis sueños.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lucy Evelyn Zambrano García', written on a light-colored background.

Zambrano García Lucy Evelyn

Resumen

El artículo académico está enfocado en el estudio de la problemática en cuanto a la alta rotación del personal de producción en el ámbito laboral del sector camaronero específicamente en las emparadoras y exportadoras de camarón. En este estudio se ha escogido una empresa empaadora y exportadora de camarón ubicada en el norte de la ciudad de Guayaquil, donde se aplicó el estudio de la influencia del clima laboral en la rotación del personal. Se tomó para el estudio la población de los trabajadores de la empresa y se obtuvo información de las distintas percepciones con respecto al clima laboral. Para la recolección de información se procedió a realizarla vía Google Formularios, mediante una encuesta con 40 preguntas relacionadas. El instrumento fue aplicado anteriormente en la elaboración de la tesis previo a la obtención del título de psicología en la Universidad Politécnica Salesiana para medir el clima laboral, sin embargo, para este estudio fue necesario realizar una prueba de alta confiabilidad para determinar la consistencia interna del instrumento, y mediante el estadístico alfa de Cronbach con los datos de la encuesta, arrojo un valor de 0.99. Los resultados mostraron relación entre variables, lo que permite concluir que existe una correlación entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa empaadora y exportadora de camarón.

Abstract

The academic article is focused on the study of the problems related to the high turnover of production personnel in the shrimp sector, specifically in shrimp packing and exporting companies. In this study, a shrimp packing and exporting company located in the north of the city of Guayaquil was chosen, where the study of the influence of the work environment on personnel turnover was applied. The study was carried out among the company's workers and information was obtained on the different perceptions of the work environment. The information was collected via Google Forms, by means of a survey with 40 related questions. The instrument was previously applied in the preparation of the thesis prior to obtaining the degree in psychology at the Politécnica Salesiana University to measure the work environment, however, for this study it was necessary to perform a high reliability test to determine the internal consistency of the instrument, and through Cronbach's alpha statistic with the survey data, yielded a value of 0.99. The results showed a relationship between variables, which leads to the conclusion that there is a correlation between the work environment and personnel turnover in the shrimp packing and exporting company.

Introducción

La industria del camarón es una de las más importantes para el desarrollo del país, ya que es uno de los productos que se exportan con más volumen internacionalmente. El camarón es considerado el principal producto de exportación no petrolero desde el año 2019 hasta los datos que, en el 2021, se revelan por parte del Banco Central del Ecuador (BCE) seguido del banano y las frutas (Universo, 2021).

Tabla 1. Valor en millones de dólares correspondiente a la exportación del camarón

AÑO	VALOR EN MILLONES DE DÓLARES
2016	\$2.580
2017	\$3.043
2018	\$3.189
2019	\$3.890
2020	\$3.823
2021 (solo de enero a octubre)	\$4.174

Fuente: Banco Central del Ecuador

Los datos del Banco Central del Ecuador (BCE) revelan el comportamiento de la Tabla 1, donde se registra un histórico en exportación de camarón que va desde el 2016 hasta el 2021; y según los datos se observa un alza en los niveles de crecimiento, de acuerdo al ingreso en divisas que genera este sector, le han permitido posicionar al camarón como el segundo producto de exportación más importante después del petróleo

En dicha industria con el fin de abaratar sus costos de producción optan por contratar personal poco preparado o capacitado, con el propósito de abaratar costos, ya que son un capital humano que percibe salarios bajos y que desconocen cómo ejercer sus derechos como trabajadores.

La gestión de los recursos humanos ha evolucionado en las últimas décadas para poder cumplir con la legislación y los requerimientos de las empresas; uno de sus enfoques es evitar considerablemente que la rotación de personal impacte de manera negativa en los ciclos productivos de algunos de los sectores económicos (Andrade, 2010). Se observa que la rotación del personal implica que constantemente se tenga que renovar esfuerzos en capacitar al personal y adiestrarlo en las distintas áreas productivas.

El principal objetivo de esta investigación es determinar si el clima de trabajo influye en la rotación del personal de producción; identificando cuáles son los aspectos que desfavorecen el compromiso y continuidad del trabajador en la empresa empacadora y exportadora de camarón.

Para el efecto, se consideró como objeto de estudio, una empresa empacadora y exportadora de camarón que tiene como actividad principal la comercialización y exportación de productos bioacuáticos, camarón de piscina y de mar desde el 2015. Esta empresa inicio sus operaciones solo como exportadora; y debido al desarrollo favorable de la industria; la empresa decidió ampliar sus servicios e implementó, en el 2017 la actividad de empacar y procesar el producto exportado. Decisión que resultado favorable para la empresa, ya que los volúmenes exportados en libras y

en divisas ha incrementado, y se puede evidenciar un crecimiento constante del 29% en promedio, tal como lo demuestra la siguiente tabla:

Tabla 2. Libras exportadas de camarón por año, junto a la facturación respectiva

Año	Libras Exportadas	Facturación USD
2015	2835010	8902373.00
2016	2841270	9197183.00
2017	3387720	12460906.65
2018	3264720	9951421.37
2019	4794740	15456178.75
2020	7890755	20909105.03
2021	8969720	29082308.00

Fuente: Empacadora y exportadora de camarón del norte de Guayaquil.

La Tabla 2, muestra la información correspondiente al año de inicio de operaciones (2015), el cual termina con un importante número en libras de camarón exportadas; evidenciando un crecimiento constante por cada año, y cerrando en el 2021 con más de 8 millones de libras de camarón exportadas.

La planta empacadora y exportadora de camarón queda ubicada en la ciudad de Guayaquil, cuenta con una instalación implementada que le permite procesar hasta 7'200.000 libras al año, en función a los 5 Túneles; cuenta con una capacidad de congelamiento de 9'600.000 libras anuales o 4.354 TM/año. La empresa cuenta con dos áreas, una para el proceso de camarón de cultivo, destinada para el proceso de productos pesqueros (Crustáceos); la otra área es de camarón de mar (Langostinos-Pomada); las áreas están implementadas con: 13 mesas de acero inoxidable, 10 balanzas digitales de mesa con capacidad de 30 Kg. c/u, 40 carros metálicos para congelación y 2100 gavetas plásticas.

Lo que involucra a la línea de frío, se encuentra constituida por las áreas de túneles, cámaras de mantenimiento y contenedores de apoyo. Los cuales son construidos de paneles de poliuretano, piso de cemento enlucido, las luces cuentan con protección, cortina plástica al ingreso y puerta de cerramiento hermética. Está compuesta por cinco Túnel N° 1 con capacidad de 8000 lbs, Túneles N° 2, N° 3, N° 4 cuentan con una capacidad de 7.500 Libras c/u, el Túnel N° 5 con capacidad para 10.000 Libras cada 18 horas. Así también, la empresa cuenta con 2 cámaras de mantenimiento, las paredes son de paneles de poliuretano, piso de cemento enlucido, luces protegidas, cuenta con cortinas plásticas al ingreso y las puertas de cierre hermético, con una capacidad entre las dos de 160.000 lb. La empresa cuenta con 4 contenedores con capacidad de 40.000 lb cada uno para mantenimiento de la materia prima y producto terminado.

Esta capacidad de producción permite que la empresa empacadora y exportadora de camarón, pueda abrir plazas de trabajo, para que operen dentro de cada una de las áreas de procesamiento. Permitiendo dar trabajo a 100 colaboradores, quienes hacen posible que la empresa opere y siga creciendo. La correcta gestión de recursos

humanos es procurar que, al momento de seleccionarlos, puedan dar analizar los conocimientos y experiencias laborales que poseen, con la finalidad de programar un adecuado plan de capacitación al personal para alcanzar los perfiles requeridos y con ello, puedan lograr explotar sus destrezas y vincularlos con el sentimiento del pleno compromiso y fidelidad con los valores y la conducta requeridos en pro del crecimiento de la empresa. Una vez que la empresa cuenta con el personal idóneo, este es capaz de desarrollar habilidades de análisis sensorial que permitan verificar la textura, olor y color del camarón; aplicando principios de calidad en muestras que son tomadas aleatoriamente. Así mismo, es importante trabajar con el personal correcto que se encuentre adiestrado para poder realizar las pruebas químicas y monitoreo microbiológicos en el camarón, para garantizar que sea un producto apto para el consumo humano.

Los productos que se procesan para su comercialización y exportación son los siguientes: Camarón Cola, Valor Agregado, Camarón Entero, Camarón de Mar, Head Less Shell On, P&D, PUD, IQF, Head On Shell On, Pud White, Pud Dark

Antecedentes

A finales de la década de 1960, el Ecuador da sus primeros pasos en la camaronicultura, que en corto tiempo se hizo un negocio rentable y de alto crecimiento. La industria del camarón ha pasado por algunas etapas; dentro de la primera etapa que comprende los años 1978 y 1984, se inició la producción de camarón. Entre 1984 y 1995, fue el boom camaronero, en esta segunda etapa hubo una fuerte inversión proveniente del extranjero. Para los años 1996 y 1998, el sector dejó de enfocarse en la expansión y se concentró en aumentar la producción, siendo esta, la tercera etapa, donde se evidenció el mayor auge y ganancias. Dentro del periodo comprendido entre 1999 y 2005, el sector fue impactado por la mayor crisis camaronera en su historia (Romero N. , 2014). Para el año 2019 el Ecuador se posiciona a nivel mundial del crustáceo como el segundo mayor exportador, siendo la India el primer exportador. En la actualidad se conoce que el mercado asiático es el mayor consumidor del camarón ecuatoriano; también se denota que las exportaciones a Europa han incrementado, gracias al nuevo tratado comercial que exonera de aranceles a este bien. En tercer lugar, esta Estados Unidos, país que es el principal comprador de camarón ecuatoriano (Calderon, 2020).

Para analizar las plazas de trabajo que genera la industria camaronera, se han realizado proyectos de investigación, donde se ha analizado la relevancia de dicha industria en la economía ecuatoriana, considerando que para el 2017 se registraron crecimientos en un 17%. Con base a la tendencia registrada, esta industria se vuelve atractiva. Capaz de generar un aporte del 1.14% del valor del PIB Nacional, lo que significa, a una contribución importante a nivel nacional del 1.3% de las plazas de empleo, ya que genera una creciente demanda de mano de obra (Saltos, 2020).

La empresa empacadora y exportadora de camarón, está dentro de la industria del camarón, su proceso va desde la compra hasta la exportación del producto final. La empresa tiene sus inicios en 2015, que inicialmente se constituyó como una empresa que únicamente exportaba camarón. Ya para el año 2017 arranca iniciando operaciones como empacadora y exportadora de camarón, siendo los Estados Unidos, su potencial mercado. Su principal actividad es procesar y elaborar productos provenientes del mar y de la acuicultura. La empresa al pertenecer al sector Acuícola, se rigen bajo el calendario de mareas y que, de acuerdo con este, se maneja la producción por aguaje y quiebra,

siendo el primero los días marcados como más producción y los días de quiebra como los días de menor producción. Gracias al dominio de la operación se logra ofrecer productos de alta calidad que sean seguros para su consumo y que satisfagan las expectativas de los clientes, con el fin de lograr ampliar su mercado a nivel nacional e internacional. La empresa cuenta con 100 empleados, en su mayoría de sexo femenino, con nivel de escolaridad baja y con una gran fluctuación de personas con nacionalidad venezolana. Las actividades o tareas que impliquen fuerza son netamente encomendadas por el grupo de varones.

Cada empresa es diferente, pero lo más importante es contar con un entorno laboral positivo, donde los empleados sientan con agrado la idea de presentarse a laborar, y motivados para continuar de manera indefinida en su trabajo.

Planteamiento de la investigación

El planteamiento de la investigación se fundamentó en base a las ausencias del personal de producción, razón por la cual, se considera que la influencia que tiene el ambiente laboral en el personal de producción de la empresa empacadora y exportadora de camarón afecta en su continuidad provocando la rotación en el área productiva. La empresa empacadora y exportadora de camarón, es una industria que labora de acuerdo con el calendario de agujajes y quiebras que publica anualmente el Instituto Oceanográfico y Antártico de la Armada del Ecuador (INOCAR), por lo tanto, es una empresa que convoca al personal a laborar de acuerdo con la cantidad de camarón y ordenes de producción que se planifiquen; considerando el periodo de aguaje como de alta productividad y el periodo de quiebra como de baja productividad. Esta discontinuidad en el número de trabajadores convocados y horarios requeridos en cada aguaje y quiebra ha motivado que no se pueda fijar un horario estable de labores, esta es una de las variables que han generado que constantemente se retire el personal de la empresa, al no contar con una constante producción y asegurar su permanente mano de obra. Además de este problema, se cuenta con aspectos físicos, propios del ambiente laboral, los cuales, al ejercer la actividad, van provocando el deterioro de la salud de los trabajadores, en cuanto son expuestos a largo jornadas de trabajos, donde constantemente realizan sus tareas parados y posturas poco cómodas, así mismo, emplean sus manos directamente con el camarón, provocando que se lastimen; la exposición a temperaturas altas, entre otras. También es importante evocar factores como la comunicación, el liderazgo, la equidad, sentido de pertenencia, reconocimiento para medir el clima organizacional. La movilidad de la mano de obra es un problema serio que actualmente afecta en las estrategias de calidad y/o productividad de las empresas; lamentablemente no existen suficientes estudios que se centren en tratar de identificar las variables más relevantes que influyan en la alta rotación del personal y en el caso particular de la empresa empacadora y exportadora de camarón ¿qué influencia tiene el ambiente laboral que afecta la continuidad laboral en el personal productivo de la empresa empacadora y exportadora de camarón?

Justificación

Cuando los empleados de una empresa rotan de manera continua, es difícil crear formar vínculos fuertes entre ellos; la alta rotación origina que se reduzca la productividad laboral, ya que los nuevos empleados necesitan más tiempo para ejecutar las labores por la falta de entrenamiento y capacitación en el puesto de trabajo que ocupará (Romero, Gonzalez, & Coello, 2017).

Estudiar el origen de las causas que provocan el alto índice de rotación influenciado por el ambiente laboral, ayudará a determinar cuáles son los motivos principales que provocan que el personal operativo se retire de la empresa, al tener claro esto, se puede trabajar en un plan que minimice el índice de rotación y que permita mejorar las condiciones laborales en cuanto a los ámbitos físicos y psicológicos de los trabajadores, con el propósito de fortalecer la relación empleado-empresa, garantizando así que por el capital humano aporte en el largo plazo la sostenibilidad del mismo.

Objetivo General

Identificar la influencia del clima laboral en la rotación del personal del sector camaronero de la empresa empacadora y exportadora de camarón ubicada el norte de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos

- Identificar si el clima laboral en las organizaciones influye en la incidencia de rotación del personal.
- Determinar la dimensión de la encuesta (estructura, autonomía, cohesión, apoyo, reconocimiento y equidad) que influye significativamente en la rotación del personal y que afectan en el clima laboral de la empresa.
- Determinar si las variables del clima laboral influyen en la rotación del personal de la empacadora y exportadora de camarón ubicado al norte de la ciudad de Guayaquil.

Hipótesis General

Ha: Las dimensiones estructura, autonomía, cohesión, apoyo, reconocimiento y equidad en la encuesta influyen de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Hipótesis específica 1

H1: La estructura es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Hipótesis específica 2

H2: La autonomía es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Hipótesis específica 3

H3: La cohesión es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Hipótesis específica 4

H4: El apoyo es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Hipótesis específica 5

H5: El reconocimiento es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Hipótesis específica 6

H6: La equidad es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Pregunta de Investigación

De las seis dimensiones que constan en la encuesta de ambiente laboral (estructura, autonomía, cohesión, apoyo, reconocimiento y equidad). ¿Qué dimensión será la más predominante para el empleado cuando evalúa el clima laboral?

Marco Teórico

El ambiente laboral ha determinado el comportamiento e influenciado en la rotación del personal, dicho comportamiento se puede analizar a través de investigaciones que pueden ayudar a tomar medidas necesarias para reducir la rotación del personal.

Existen modelos y teorías sobre la rotación del personal que son fundamentales para analizar la incidencia de la rotación del personal.

El modelo de March y Simon se orienta en abordar el problema de la rotación del personal como un enfoque integral y sugiere que el individuo es quien toma la decisión de retirarse voluntariamente de una organización, y que depende del deseo y facilidad que posea cada persona al ejecutar cambios, así como la percepción individual que resulte de dicho cambio (Chavez, *et al.*, 2013).

Idalberto Chiavenato manifiesta que “la rotación del personal considerado como el resultado de la decisión de salida de ciertos empleados y que a su vez genera la entrada de otros empleados que los sustituyen en el trabajo. Las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su integridad y sobrevivir” (Chango, 2019). De acuerdo al autor, al darse este fenómeno, las organizaciones pierden tanto recursos como energía, puesto que se tiene que iniciar nuevamente un proceso de selección, capacitación y sustitución de un trabajador por otro.

Por otro lado, el fenómeno de la rotación del personal se considera como una forma de reorganización empresarial y del personal, con relación a la gestión del Talento Humano. Por lo que Hernán Buenaño menciona que todos los ámbitos, tanto organizacionales como empresariales “la rotación del personal se cuantifica a través del tiempo en el que los empleados pueden permanecer dentro de una organización y que son medidos de acuerdo con la frecuencia en los que pueden ser reemplazados” (Huilcarema, 2019).

Autores como Abreu Flores indican que “la compensación insuficiente puede ocasionar una alta tasa de rotación del personal, pero si es demasiado alta puede perder su capacidad de competencia en el mercado” (Romero, *et al.*, 2017). Por lo tanto una compensación adecuada es esencial a la hora que querer mantener y motivar la permanencia de la fuerza de trabajo.

En otros estudios realizados para la década de los noventa y principios del dos mil, se observó un aumento en el número de trabajadores que voluntariamente dejaban su trabajo en busca de mejores oportunidades, y la problemática detectada, como un común denominador fue la remuneración como el factor que probablemente

influya en la decisión de los mismos, a retirarse de la empresa en el momento que consideran que es insuficiente su sueldo.

Con respecto a esto, hay autores que aseguran que la insatisfacción por la compensación genera un Modelo de consecuencias que afirma que “el deseo o la necesidad de ser mejor compensados o el hecho de sentirse insatisfechos por una mala compensación, provoca en los empleados una constante búsqueda de un puesto que sea mejor remunerado, dando como resultado el aumento en la incidencia de ausentismo y rotación de personal” (Flores, et al., 2008).

Haciendo referencia del Modelo de Mobley hace énfasis en los aspectos negativos y positivos que se derivan de la rotación de personal, la cual define como “la decisión voluntaria o involuntaria de retirarse de la organización de la cual percibe un salario” (Hernandez, *et al.*, 2013). De acuerdo a este modelo los aspectos negativos de la rotación del personal se derivan en razón del costo, perturbación en los aspectos sociales y de desempeño, la baja de moral, entre otras; en cuanto a los aspectos positivos de la rotación del personal están el desplazamiento de trabajadores con bajo desempeño, flexibilidad, innovación, etc.

Estudios recientes han demostrado de manera empírica que la intención de permanencia es la variable que predice de mejor manera a la rotación del trabajador. En cuanto a la intención de permanencia, Tett y Meyer la definen como “es la voluntad que se concibe de manera consciente para continuar siendo parte de una organización concebida y consciente por seguir en la organización” (Littlewood, 2006).

Todas las definiciones de rotación del personal coinciden en su esencia, simplemente que unas contienen palabras que otras cambian, pero que finalmente el enfoque y significado es el mismo; considerando el capital humano como el elemento principal de toda organización. Por lo que Juan Lopez, en su artículo presenta su propia definición de rotación del personal “es la cantidad de personas que ingresan y egresan a la organización en un periodo de tiempo, normalmente expresado a través de un índice” (Lopez, 2011).

Las medidas financieras que están centradas en la eficiencia de la rotación de inventarios, las cuentas por cobrar y otras, son variables de especial atención de la mayoría de los gerentes. Esta relación no es la misma, cuando se habla de la alta rotación del personal, al aumentar tiene un efecto contrario, que implica un costo significativo que tiene impacto negativo en la rentabilidad. La rotación del personal se lleva a cabo cuando “un empleado decide abandonar su puesto de trabajo por causas personales y que a su vez debe ser reemplado por otra persona que se decida contratar para ocupar su espacio” (Mendoza, 2003).

En cuanto al clima laboral, es definido según estudios realizados por la Universidad de Champagnat como, el conjunto de cualidades, propiedades o atributos que relativamente son permanentes dentro de un ambiente de trabajo concreto, que los colaboradores que integran a la organización empresarial experimentan o perciben, influyendo sobre su conducta (Freire, 2020).

Para lograr los objetivos organizacionales, las empresas de hoy en día se preocupan en el progreso y las necesidades del recurso humano; es decir, que no solo intentan favorecer a sus clientes, sino que también a sus trabajadores.

El clima laboral es el ambiente donde los trabajadores pueden desenvolverse y desarrollar sus tareas y responsabilidades, también es considerado el medio para potenciar sus habilidades y destrezas que generan productividad en la organización, en dichas circunstancias deben resaltarse los aspectos laborales que permitan

mantener un bienestar y un equilibrio satisfactorio que sea capaz de producir un beneficio global, hablando en doble partida, tanto a los trabajadores, para que se sientan en un ambiente acogedor y a la empresa para que obtenga mayores ganancias y fidelidad (Criollo, 2014).

El clima organizacional es muy importante, y debe prevalecer en cada una de las empresas, así mismo el factor humano debe asumir el compromiso organizacional sintiendo fidelizado e identificado con la empresa, y su vez, la empresa se vuelve más eficiente y pueda alcanzar mejores resultados (Trelles, 2019).

El clima laboral se relaciona con la productividad en base al tipo de dirección de una organización, cuyos resultados dependen de circunstancias que se pueden controlar. Así también los trabajadores deben identificar la cultura organizacional de la empresa, en cuanto a sus valores, visión, misión, principios, objetivos y política; para que pueda existir una razón de permanencia en base a lo que proyecta el clima laboral en sus trabajadores (Pilligua & Arteaga, 2019).

La alta dirección es la responsable en propiciar un buen clima laboral; ya que la calidad del clima laboral está estrechamente relacionada al manejo social del directivo a cargo, como también del comportamiento que tengan los trabajadores, al momento de interactuar con la empresa; de esta manera es como también se prepara el terreno correcto para el desarrollo del clima laboral dependiendo de la cultura, de los sistemas de gestión, las políticas de personal y la mejora del ambiente. La calidad del clima de trabajo influye de manera directa a los trabajadores, quienes sentirse satisfechos, son más productivos. Caso contrario, es cuando se percibe un mal clima laboral, que destruye el ambiente de trabajo cotidiano y provoca situaciones de malestar y conflicto, que se traduce en bajo rendimiento (Chavez & Flores, 2016).

El clima laboral en una empresa es el reflejo de su ambiente interno, conformado por los trabajadores influenciados por el comportamiento, las actitudes, los valores, creencias, sentimientos y un sin número de características (Bermudez, 2020).

Marco Referencial

De acuerdo a un estudio realizado por Aguilar *et al.* (2013) a la empresa empacadora de camarón FAECAMSA ubicada en la ciudad de Guayaquil con el propósito de reducir la rotación y los problemas derivados de ella, concluyen que si la empresa adopta un enfoque de administración por competencias, que contemple un proceso de selección que permita elegir al personal idóneo para cada una de las áreas que dará como resultado, incrementos en el volumen de producción; así también que contemple la continua capacitación del personal; y sobre todo que ofrezca salarios justos y beneficios de ley que permitan al personal integrarlo y vincularlo con los objetivos de la organización.

Otro aporte que se expone es el de Malagon y Peralta (2012) quien, a través del diagnóstico situacional de la empresa empacadora de camarón, constató que su realidad es contar con un personal no fijo en cada área y que se contrata por día y que se les paga conforme a las libras procesadas y/o las horas laboradas. Estos factores le permiten establecer que la rotación del personal de una empacadora de camarón se debe a ciertas falencias que por parte de la gestión de Talento Humano no toma en cuenta para asegurar la permanencia del trabajador, tales como la

impartición de inducciones rápidas al proceso de producción sin que exista un previo registro, o se propongan capacitaciones de acuerdo a los puestos de trabajo y se lleve a cabo la respectiva retroalimentación; tampoco existen políticas de incentivos que motiven la permanencia o lealtad del personal de producción.

El retener al personal es una tarea esencial del departamento de recursos humanos y de la administración en general; por lo que se han realizado investigaciones en búsqueda de analizar los motivos de la rotación del personal que representan costos y danos a la imagen de la empresa, por lo que Romero, *et al.*, (2017) presenta una investigación de la rotación del personal de la empresa Cashrimp S.A. planta empacadora de camarón ubicada en la ciudad de Guayaquil, cuyos resultados demuestran que entre las principales causas están: el salario, la oportunidad de carrera, la cooperación entre las áreas productivas, el reconocimiento y el balance de la relación vida-trabajo. Así mismo asegura que las empresas deben considerar con la misma relevancia que le dan a la rotación de los inventarios como a la rotación del personal, puesto que ambas variables se encuentran relacionados directamente en cuanto al rendimiento financiero de la empresa.

Empresas como Deloitte Consulting afirman que en el mercado laboral ecuatoriano, los líderes de Recursos Humanos se centran más en desarrollar mecanismos que permitan retener a los mejores colaboradores; ya que la rotación del personal implica costos como “los costos directos de reclutamiento, costos por caída de productividad y la reducción temporal del costo de mano de obra” (Estrada, 2017).

Para poder aplicar el instrumento de medición de la presente investigación fue necesario aplicar la encuesta que otros expertos han utilizado, en este caso, como referencia se utilizaron los estudios aplicados para mejorar el clima laboral por el Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional (CNII), entidad responsable en asegurar el ejercicio pleno de los derechos, igualdad y no discriminación. Dicha entidad aplicó una encuesta, identificando los factores que involucra la falta de satisfacción de los trabajadores en su ambiente de trabajo. El interés en el campo del clima laboral radica en que el comportamiento humano se relaciona directamente en base a la interacción del ambiente y la persona. Por lo que para el estudio se aplicó una encuesta con 40 preguntas a 60 personas, donde se analizaron factores como la estructura, autonomía, la cohesión, el apoyo, el reconocimiento y la equidad para evaluar la situación del clima laboral del CNII (Mármol, 2018).

Marco Legal

Existen en Ecuador requisitos legales que las entidades de control emiten para poder exportar camarón, entre los cuales se encuentra:

1. El Acuerdo Ministerial, otorgado por la Subsecretaría de Acuicultura, que autoriza a la empresa para poder exportar.
2. Acta de Producción Efectiva, otorgada por la Subsecretaría de Acuicultura, previo a la inspección del establecimiento.
3. Certificado de calidad HACCP, otorgado por el Instituto Nacional de Pesca (INP), previo a la verificación semestral del establecimiento, documentos, proceso y calidad del producto a exportar.

En Ecuador los derechos y obligaciones de los trabajadores se encuentran presentes en el Código de Trabajo.

En cuanto a los aranceles para la exportación de camarones a Estados Unidos la tarifa es del 0%.

Diseño de Investigación

El presente trabajo investigativo se basó en un diseño no experimental puesto que la manipulación de las variables de estudio es nula, limitándonos a observarlas y analizarlas. La correlación utilizada es simple donde previo a la medición de las variables, se realiza la comprobación de las mismas mediante pruebas de hipótesis.

Enfoque de Investigación

El enfoque del presente trabajo es cuantitativo, orientándose en técnicas de encuestas a todos los trabajadores de la empresa, con la finalidad de explicar la realidad desde una perspectiva objetiva, medida con exactitud a través de indicadores donde se miden datos cuantificables.

Población

Para el presente trabajo, la población o “universo” corresponde al total de empleados actuales en la empresa. Es decir, 100 personas.

Muestra

En vista que la población total no es grande ni infinita, en el presente estudio se muestreó a toda la población (empresa) para obtener un resultado real de la percepción del trabajador con respecto al clima laboral. Debido a las restricciones presentes por la pandemia del COVID-19 y para salvaguardar la salud tanto de los encuestados como del encuestador, se procedió a realizarla vía Google Formularios.

Instrumento de medición

El cuestionario fue obtenido Mármol L. (2018) correspondiente a una tesis de grado, dicho cuestionario evalúa el clima laboral a través 40 preguntas agrupadas en seis dimensiones. Debido a que el cuestionario utilizado no registra la elaboración del Alfa de Cronbach, se procedió a determinarlo con la información obtenida en la encuesta, dando un valor de 0.99 como se muestra en la Figura 1, valor del Alfa de Cronbach obtenido de los valores de la encuesta realizada determinándose con el software R. El valor del Alfa oscila entre 0 y 1, siendo los valores cercanos a 1 los que indican mayor consistencia interna, valores menores a 0.5 indican baja o poca confiabilidad en la información.

```
Reliability analysis
Call: alpha(x = DATA)

raw_alpha std.alpha G6(smc) average_r S/N ase mean sd median_r
0.99      0.99      1      0.66 77 0.0019 3.9 1 0.67

95% confidence boundaries
      lower alpha upper
Feldt 0.98 0.99 0.99
Duhachek 0.98 0.99 0.99
```

Figura 1. Valor del Alfa de Cronbach obtenido de los valores de la encuesta realizada determinado con el software R.

Encuesta

Formato de la encuesta realizada, obtenida de la tesis de (Mármol, 2018). Para nuestro caso, la escala de Likert utilizada cambió a:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni en acuerdo ni desacuerdo
4. En acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL					
Propósito:	Encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo en la institución Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en Tu experiencia de trabajo, por lo tanto NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS Lee cuidadosamente cada uno de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. NO DEBE QUEDAR NINGUNA PREGUNTA EN BLANCO				
Escala:	1.Totalmentedeacuerdo 2.Parcialmentedeacuerdo 3.Endesacuerdo 4.Noaplica(N/A)				
Preguntas					
#		1	2	3	N/A
ESTRUCTURA					
1	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo				
2	La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.				
3	Existe un plan para lograr los objetivos de la organización				
4	Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo				
5	Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros				
6	Estoy satisfecho con los beneficios que recibo				
AUTONOMIA					
7	Soy responsable del trabajo que realizo				
8	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento				
9	Conozco las exigencias de mi trabajo				
10	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas				
COHESION					
11	En mi grupo de trabajo, solucionar problemas es más importante que encontrar algún culpable.				
12	En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto"				
13	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.				
14	Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.				
15	Mi jefe toma acciones que refuerzan el objetivo común de la institución.				
16	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.				
17	Mi jefe escucha lo que dice su personal.				
18	Mi jefe está disponible cuando lo requiero.				
19	Mi jefe posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.				
20	Mi jefe me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área.				
21	Mi jefe me dice cuando debo mejorar mi trabajo				
22	Mi jefe me da retroalimentación positiva y negativa sobre mi desempeño.				
23	Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo				

24	Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo.				
25	Existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.				
26	Existe muy buena comunicación con mi superior inmediato.				
APOYO		1	2	3	N/A
27	Mi jefe me apoya utilizando mis ideas para mejorar en el trabajo.				
28	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito.				
29	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.				
30	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.				
RECONOCIMIENTO		1	2	3	N/A
31	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.				
32	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución de mi trabajo.				
33	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.				
34	El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.				
EQUIDAD		1	2	3	N/A
35	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.				
36	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.				
37	Mi jefe no tiene favoritos.				
38	Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.				
39	Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.				
40	Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.				

Análisis de Datos

Una vez obtenida la información de las 100 personas encuestadas, se realizará una estadística descriptiva para las preguntas filtro. Histograma de frecuencias para las edades y diagramas de pastel para los géneros y niveles de educación de los trabajadores. En cuanto a las preguntas, se presentará un gráfico de barras general con el promedio de cada una de las preguntas, otro separado por género, seis gráficos de barras correspondientes al resumen de cada dimensión junto con su gráfico de pastel para verificar cantidad de respuestas por dimensión.

Adicionalmente, se realizará un análisis de varianza de una vía (ANOVA) donde las preguntas de la encuesta serán las variables de respuesta para el presente estudio. La hipótesis nula (sin efecto de dimensiones) será rechazada con un valor $p < 0.05$. Para que el ANOVA sea posible, se procederá a realizar las pruebas de homogeneidad de varianzas y de normalidad.

La homogeneidad de varianzas se examinará mediante la prueba de Bartlett, donde será aceptada con valores $p > 0.05$. La suposición de normalidad se examinará mediante la prueba de Shapiro-Wilk, al igual que en la prueba de Bartlett, será aceptado con valores $p > 0.05$. En el caso de presentarse diferencias significativas, se usará la prueba de Tukey para comparar las medias de cada dimensión, en el caso de que la prueba de homogeneidad de varianzas falle, se aplicará estadística no paramétrica (prueba de Kruskal-Wallis y Test de Dunn). La prueba de Alfa de Cronbach se realizó y al ser un valor mayor a 0.5 se procede a aceptar la consistencia de la información.

Para el análisis de la información se utilizaron los programas Microsoft Excel y RStudio.

Resultados

En base a la investigación y los datos recolectados a través del instrumento de medición, se arrojan los siguientes resultados:

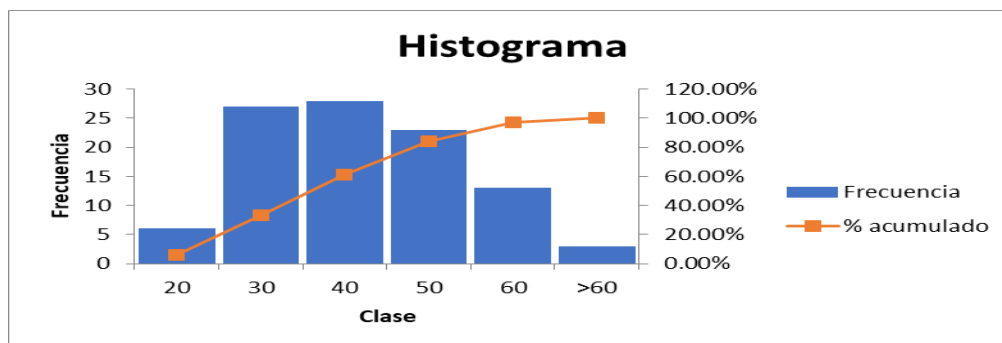


Figura 2. Distribución de edades en la empresa

La Figura 2, distribución de edades en la empresa, mostró que más del 50% de la empresa se encuentra conformados por personas entre los 21 y 40 años. Personas mayores a 60 años corresponden al 16% de la empresa y solo el 6% corresponde a personas de 18 a 20 años.

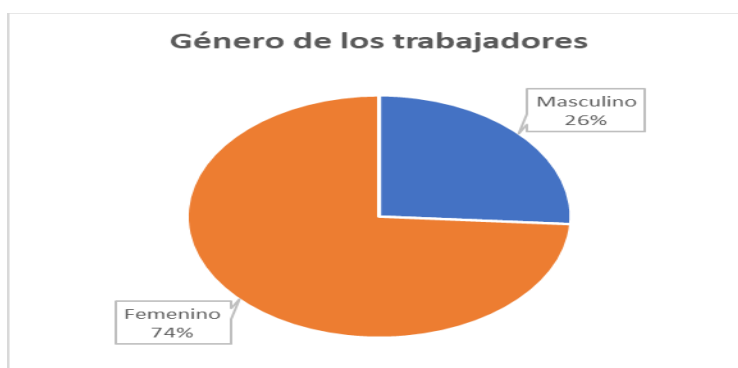


Figura 3. Porcentaje del género de trabajadores de la empresa

Se observa en la Figura 3, porcentaje del género de trabajadores de la empresa, que el 74% corresponde a personal femenino y el 26% a personal masculino. Cabe recalcar que la mayor parte del personal masculino contratado corresponden a personas que ayudan con trabajo de fuerza.

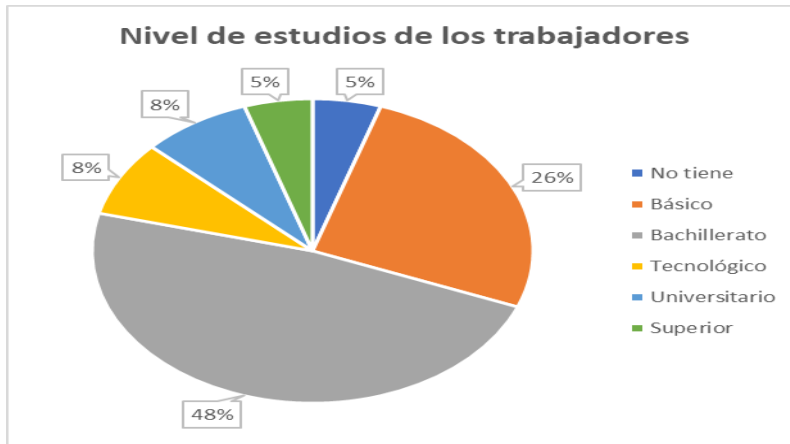


Figura 4. Nivel de estudios de los trabajadores de la empresa

De acuerdo a la Figura 4, nivel de estudios de los trabajadores de la empresa, alrededor del 75% de los trabajadores, poseen estudios básicos y de bachillerato, el 25% restante se divide entre tecnológico, universitario, superior o no tiene.

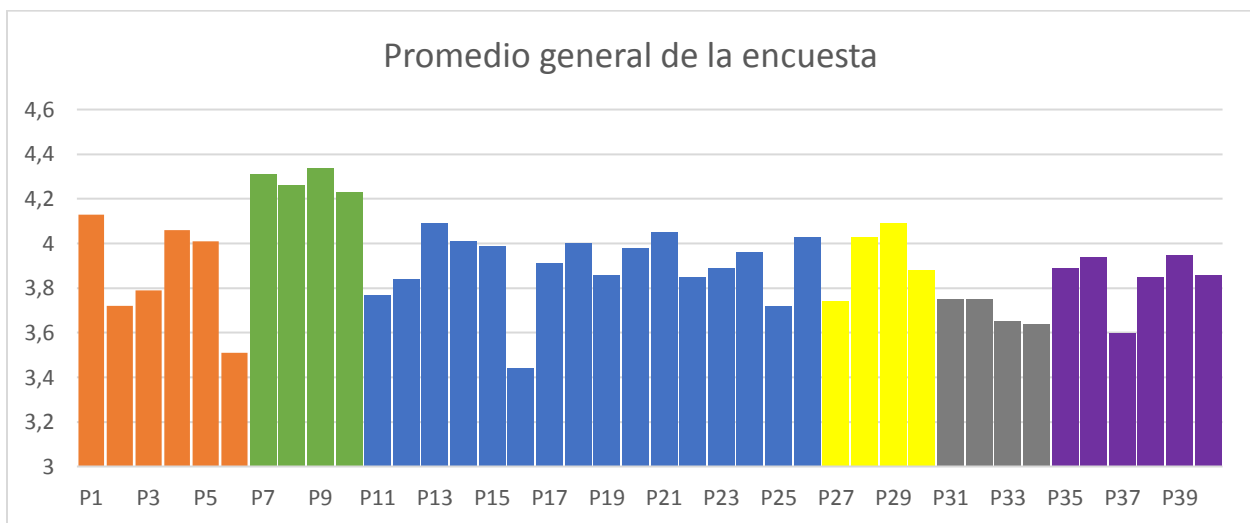


Figura 5. Promedio general por respuesta de la encuesta realizada

Se promediaron los resultados por preguntas mostrando la distribución mostrada en la Figura 5, promedio general por respuesta de la encuesta realizada; se puede observar que las preguntas 6 y 16 son las que poseen los valores más bajos y las preguntas 7 y 9 los valores más altos.

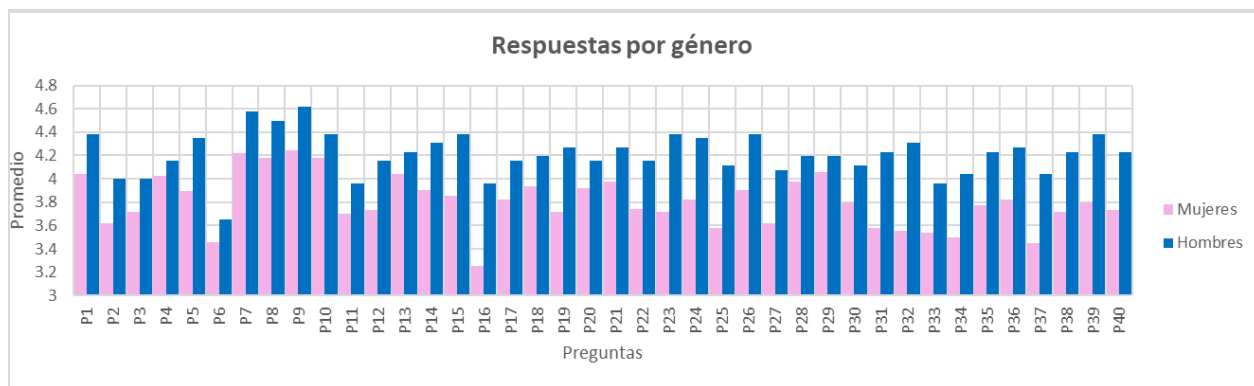


Figura 6. Promedio general por respuesta y por género de la encuesta realizada

Se agruparon por género los promedios de las respuestas donde se puede observar que de manera general, los hombres registran mejores respuestas que las mujeres, tal como se ilustra en la Figura 6, promedio general por respuesta y por género de la encuesta realizada.

La Figura 7, gráfico de puntos y bigotes correspondiente al promedio general por dimensión, se puede apreciar que, gracias a la prueba de Shapiro-Wilk se permitió evidenciar normalidad en cada una de las dimensiones, la que presentaron valores ($p > 0.05$). Por otro lado, la prueba de Bartlett mostró homogeneidad de varianzas entre dimensiones con un valor $p = 0.1023$. En vista que se cumplen ambos requisitos, se procedió a elaborar un ANOVA, donde se presentaron diferencias significativas entre tratamientos ($p = 0.000306$) denotándose a través de la prueba de Tukey que la dimensión D2 es significativamente diferente al resto. Así mismo, la dimensión D5, pese a no presentar diferencias significativas con las demás, presentó (en promedio) los valores más bajos.

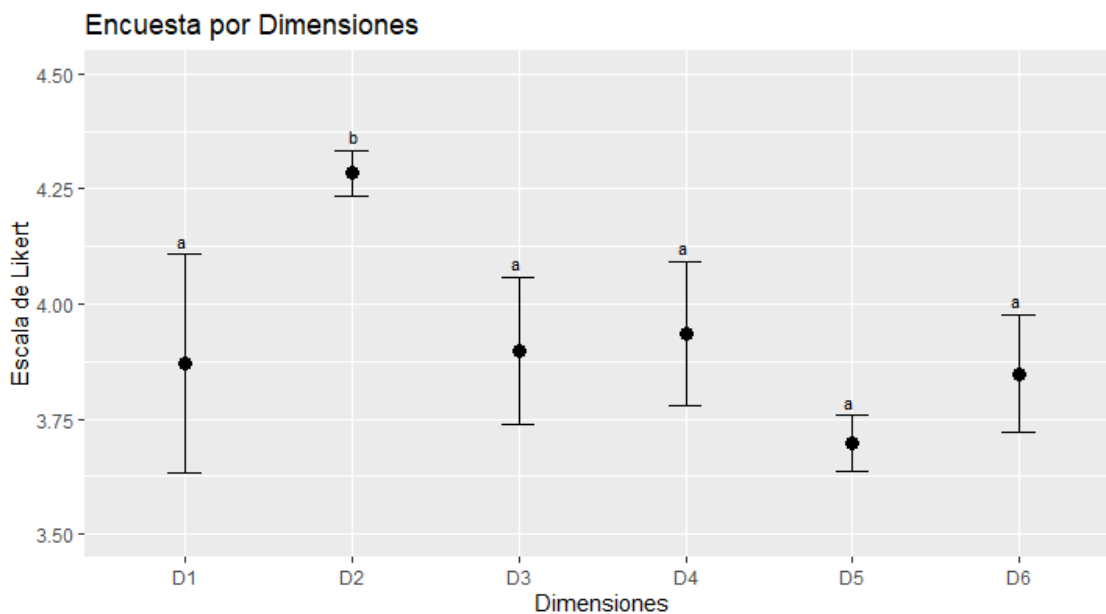


Figura 7. Gráfico de puntos y bigotes correspondiente al promedio general por dimensión

El ancho de los corchetes corresponde a la desviación estándar. Letras diferentes corresponden a dimensiones con diferencias significativas presentes.

Dimensiones:

- D1.** Estructura
- D2.** Autonomía
- D3.** Cohesión
- D4.** Apoyo
- D5.** Reconocimiento
- D6.** Equidad

Adicionalmente, se presentan los gráficos por dimensiones, donde se pueden evidenciar los aspectos a mejorar en cada una de las dimensiones.

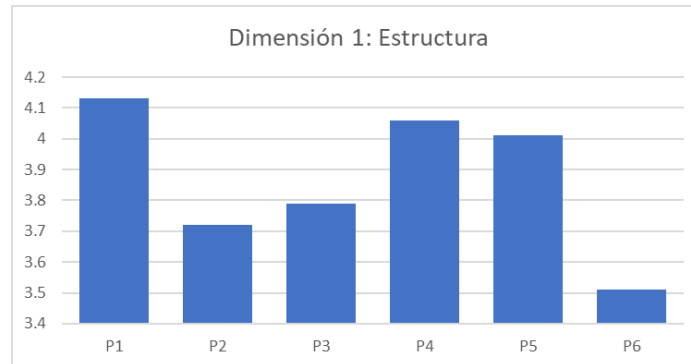


Figura 8. Promedio de las preguntas de la dimensión 1 (Estructura)

Tal como se muestra en la Figura 8, Promedio de las preguntas de la dimensión 1 (Estructura), se aprecia que en la dimensión 1 (Estructura), se tiene que la pregunta 6 (Se siente satisfecho con sus beneficios) presentó el menor valor y la pregunta 1 (Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo) el mayor valor.

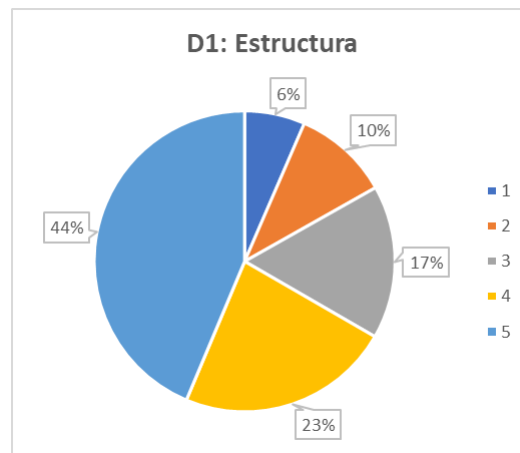


Figura 9. Porcentaje de respuestas de la dimensión 1 (Estructura)

De acuerdo a la Figura 9. Porcentaje de respuesta de la dimension 1 (Estructura), se advierte que el 44% de los encuestados dieron una puntuación de 5 y 23% una puntuación de 4.

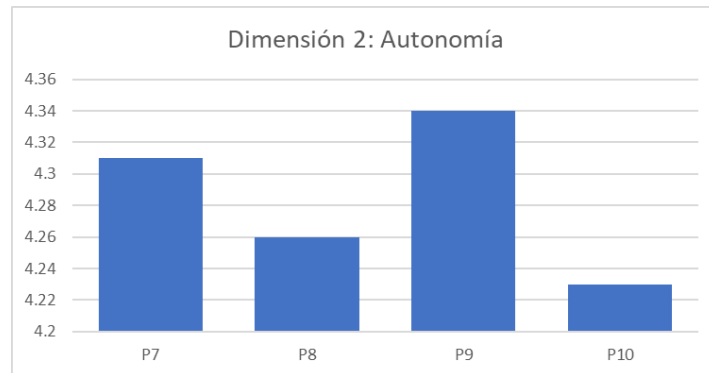


Figura 10. Promedio de las preguntas de la dimensión 2 (Autonomía)

En cuanto a la Figura 10, Promedio de las preguntas de la dimensión 2 (Autonomía), que aborda la dimensión 2 (Autonomía), se precisa que la pregunta 10 (Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas) presentó el menor valor, comparada con la pregunta 9 (Conozco las exigencias de mi trabajo).

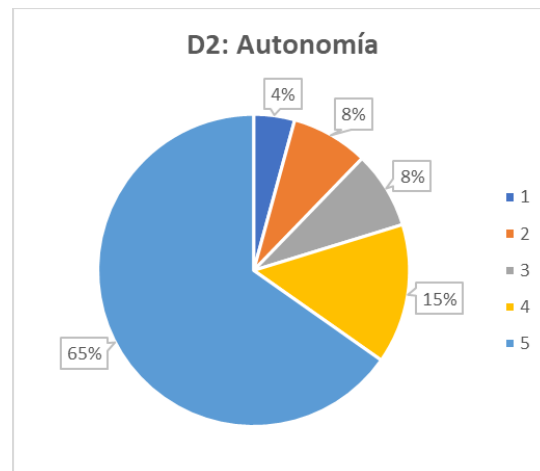


Figura 11. Porcentaje de respuestas de la dimensión 2 (Autonomía)

Adicionalmente se puede observar en la Figura 11, porcentaje de respuestas de la dimensión 2 (Autonomía), que el 65% de los encuestados dieron una puntuación de 5 y 15% una puntuación de 4.

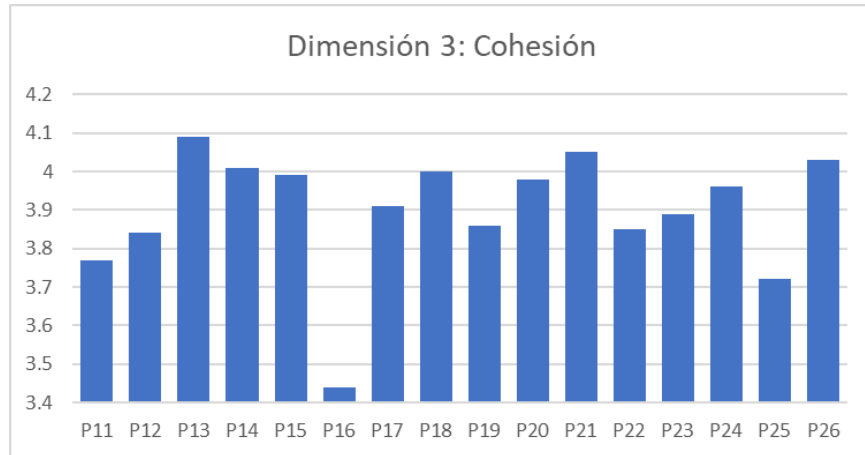


Figura 12. Promedio de las preguntas de la dimensión 3 (Cohesión)

Según la Figura 12, Promedio de las preguntas de la dimensión 3 (Cohesión), para la dimensión 3 (Cohesión), se tiene que la pregunta 16 (Puedo confiar en mis compañeros de trabajo) presentó los menores valores frente a la pregunta 13 (Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común).

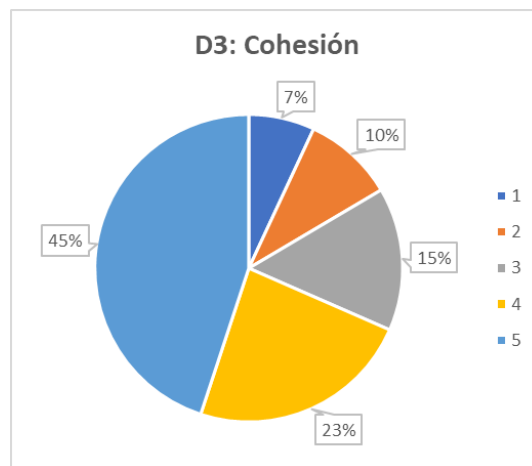


Figura 13. Porcentaje de respuestas de la dimensión 3 (Cohesión)

Adicionalmente se puede observar en la Figura 13, Porcentaje de respuestas de la dimensión 3 (Cohesión), que 45% de los encuestados dieron una puntuación de 5 y 23% una puntuación de 4.

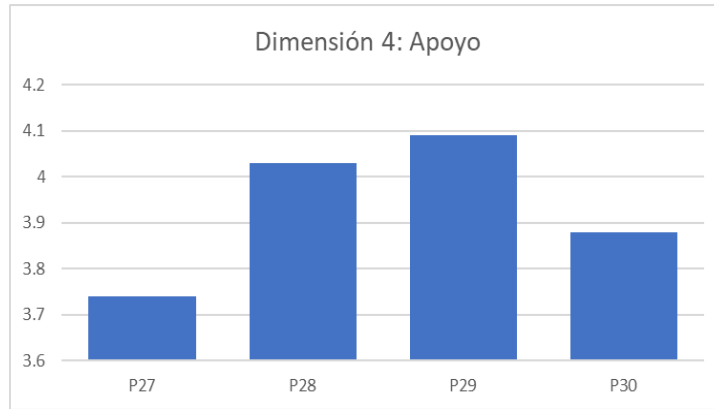


Figura 14. Promedio de las preguntas de la dimensión 4 (Apoyo)

Según la Figura 14, Promedio de las preguntas de la dimensión 4 (Apoyo), en la dimensión 4 (Apoyo), la pregunta 27 (Mi jefe me apoya utilizando mis ideas para mejorar en el trabajo) presentó los valores más bajos frente a la pregunta 29 (Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito).

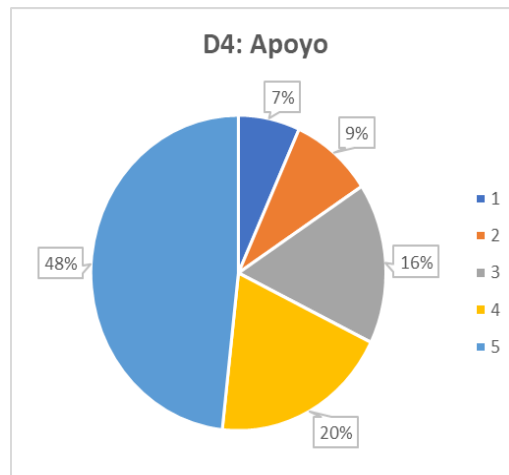


Figura 15. Porcentaje de respuestas de la dimensión 4 (Apoyo)

Adicionalmente se puede observar en la Figura 15, Porcentaje de respuestas de la dimensión 4 (Apoyo), que 48% de los encuestados dieron una puntuación de 5 y 20% una puntuación de 4.

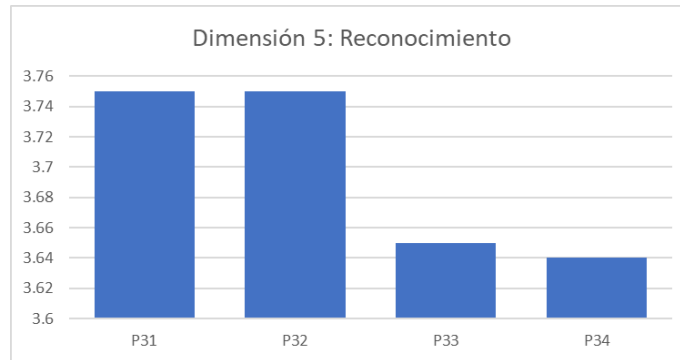


Figura 16. Promedio de las preguntas de la dimensión 5 (Reconocimiento)

En cuanto a la Figura 16, promedio de las preguntas de la dimensión 5 (Reconocimiento), la dimensión 5 (Reconocimiento) presentó valores bajos en todas sus preguntas ya que su rango de valores está entre 3.64 y 3.76, sin embargo, la pregunta 34 (El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño) fue la menor de todas y las preguntas 31 (Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo) y 32 (Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución de mi trabajo) las mayores.

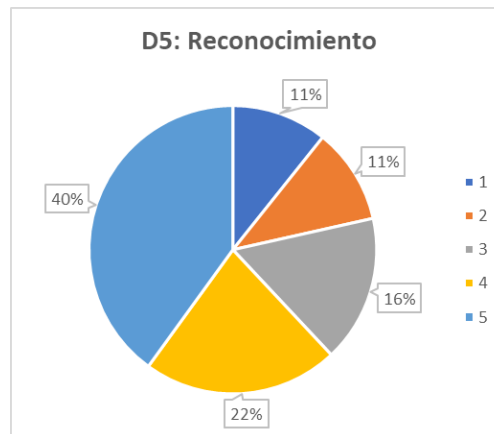


Figura 17. Porcentaje de respuestas de la dimensión 5 (Reconocimiento)

Adicionalmente se puede observar en la Figura 17, porcentaje de respuestas de la dimensión 5 (Reconocimiento), que 40% de los encuestados dieron una puntuación de 5 y 22% una puntuación de 4.

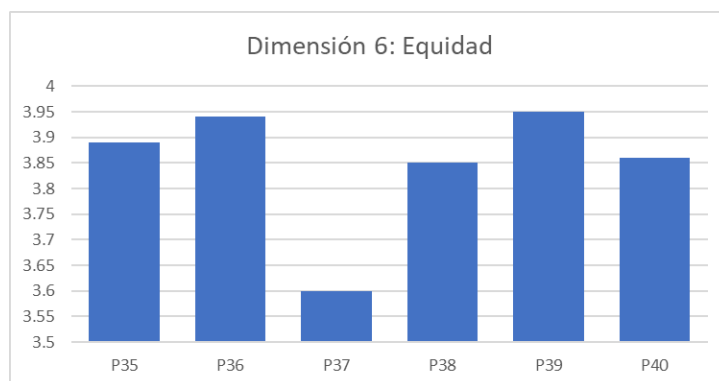


Figura 18. Promedio de las preguntas de la dimensión 6 (Equidad)

Para el caso de la Figura 18, promedio de las preguntas de la dimensión 6 (Equidad), la dimensión 6 (Equidad) mostró que la pregunta 37 (Mi jefe no tiene favoritos) presentó los valores más bajos frente a la pregunta 39 (Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder) que presentó los valores más altos.

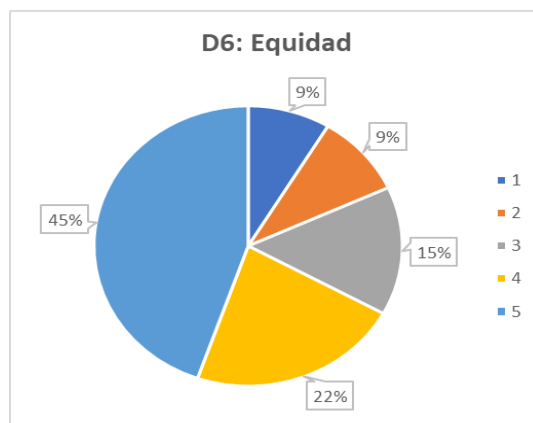


Figura 19. Porcentaje de respuestas de la dimensión 6 (Equidad)

Adicionalmente se puede observar en la Figura 19, porcentaje de respuestas de la dimensión 6 (Equidad), que 45% de los encuestados dieron una puntuación de 5 y 22% una puntuación de 4.

Finalmente, se muestra en la Tabla 3, flujo del personal de la empresa en el periodo 2017-2021, un notable aumento en el porcentaje de salida de los empleados, llegando a casi el 40% en 2021. Motivo por el cual se procedió a realizar la presente encuesta.

Año	Entradas	Salidas	% Salida	# Empleados
2017	99	18	18.2%	81
2018	105	31	29.5%	74
2019	157	37	23.6%	120
2020	167	63	37.7%	104
2021	165	65	39.4%	100

Tabla 3. Flujo de entrada y salida del personal de la empresa en el periodo 2017-2021

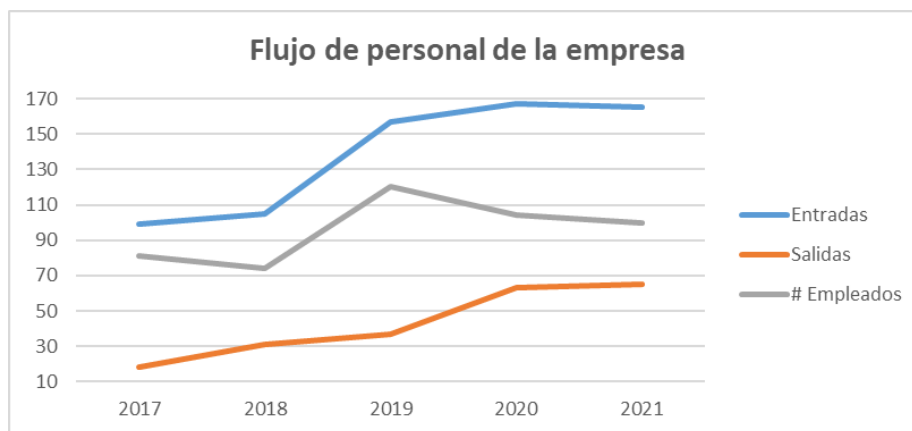


Figura 20. Flujo de personal de la empresa en el periodo 2017-2021

Conclusiones

Los datos de edad, género y nivel de estudios mostraron lo siguiente:

Más del 50% de la empresa corresponde a personas entre los 21 y 40 años de edad, siendo esta la edad óptima para trabajar, sin embargo, un 16% de la empresa corresponde a personas mayores de 60 años, con los que se debe tener especial cuidado, puesto que, al estar en un ambiente donde se realiza gran esfuerzo físico, el riesgo de algún accidente es mayor.

Alrededor del 75% de la empresa corresponde a personal femenino, siendo solo un 25% destinado a trabajo masculino. El trabajo masculino es netamente labores *in situ* y de fuerza mecánica.

En cuanto al nivel de estudios de los empleados, el 48% corresponde a estudios de bachillerato, los que, sumados al 26% de estudios básicos evidencian que alrededor del 75% de la empresa posee estudios de medios a regulares. Los estudios universitarios y superiores marcan solo un 13% siendo igualados con el mismo porcentaje de personas con estudios tecnológicos o sin estudios. En vista a las labores que se desempeñan en campo, el nivel de estudios no es un factor limitante que se toma en cuenta para contratar a las personas. Sin embargo, el personal que labora en oficinas debería contar un nivel de estudios universitario o superior.

En cuanto a los datos correspondientes a la encuesta tenemos lo siguiente:

Las preguntas 6 y 16 presentaron los valores más bajos, estas preguntas hacen referencia a la satisfacción de los empleados con sus beneficios (dimensión estructura) y sobre la confianza con los compañeros de trabajo (dimensión cohesión). Mientras que, las preguntas 7 y 9 presentaron los valores más altos, estas preguntas hacen referencia a la responsabilidad y exigencias del trabajo (dimensión autonomía).

Un dato interesante resultó de separar las respuestas de los encuestados por género, puesto que de manera general se evidencia que las mujeres presentan valores menores a los hombres. Así mismo, se pueden notar diferencias notables de respuestas, especialmente en las preguntas 16, 31, 32 y 33 que hablan acerca de la confianza entre compañeros de trabajo y relaciones con el jefe inmediato. Es decir, de manera general, las mujeres tienden a no confiar tanto como los hombres en su ambiente laboral, de igual manera, las relaciones del jefe inmediato con los hombres es mejor que con las mujeres. Este tema es relevante al momento de elaborar un plan de mejora.

En cuanto a la agrupación de preguntas por dimensiones, se obtuvo mediante un ANOVA que, la dimensión de autonomía (D2), fue significativamente diferente al resto de dimensiones ($p < 0.05$). Es decir que, en lo que corresponde a clima laboral, los empleados se consideran autónomos en las acciones que realizan. Esta respuesta puede estar ligada a la falta de cooperación o de ayuda por parte de los compañeros de trabajo. Por otro lado, la dimensión de reconocimiento (D5), presentó los valores más bajos. Se debe recordar que la falta de reconocimiento por parte del jefe es uno de los factores principales que influyen en un mal ambiente laboral y renuncia por parte de los empleados. Se realizó también un estudio con la información histórica (2017-2021) correspondiente al flujo del personal, donde se evidencia un notable aumento en el porcentaje de salida de los empleados, cambiando de 18.2% en 2017 a 39.4% en 2021, que está vinculado al mal clima laboral presente en la empresa ya que al considerarse autónomos en todo lo que hacen, sumado a la falta de reconocimiento por parte de la empresa, fomentan la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

En cuanto a la información correspondiente a la dimensión estructura (D1), tenemos que el 44% de los encuestados están totalmente de acuerdo con las preguntas relacionadas a esta dimensión, un 23% manifiestan que están de acuerdo, un 17% de encuestados sostiene que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 10% manifiesta que están en desacuerdo, y una minoría de un 6% está en total desacuerdo.

La dimensión de autonomía (D2) fue la que presentó los valores más altos y significativamente diferentes al resto de dimensiones, adicionalmente, esta dimensión mostró la mayor cantidad de valores totalmente de acuerdo con un 65%, un 15% están de acuerdo, un 8% prefiere mantenerse neutro, al igual que otro 8% no está de acuerdo, finalmente un 4% está en total desacuerdo con las preguntas relacionadas con la autonomía.

La dimensión de cohesión (D3), fue la que poseyó la mayor cantidad de preguntas, las cuales estuvieron distribuidas en un 45% los totalmente de acuerdo, un 23% los de acuerdo, 15% las personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 10% en desacuerdo y un 7% las personas totalmente en desacuerdo.

En lo que corresponde a la dimensión de apoyo (D4), un 48% estuvo totalmente de acuerdo, un 20% de acuerdo, 16% mantuvieron una postura nula, 9% en desacuerdo y un 7% totalmente en desacuerdo.

La dimensión de reconocimiento (D5) fue la que presentó los valores más bajos, así mismo presentó la menor cantidad de personas totalmente de acuerdo con un 40%, un 22% de los encuestados mostraron estar de acuerdo, un 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 11% en desacuerdo y el mismo porcentaje para totalmente en desacuerdo. Finalmente la dimensión de equidad (D6) mostró que el 45% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo con las preguntas, un 22% mostró estar de acuerdo, un 15% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 9% en desacuerdo y el mismo porcentaje totalmente en desacuerdo.

En cuanto a las hipótesis planteadas tenemos que:

Hipótesis General

Ha: Existe una dimensión en la encuesta que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Si Aceptado, quedó demostrado a través de un análisis ANOVA que la dimensión D2 (Autonomía) evidencia diferencias significativas entre dimensiones ($p = 0.000306$) siendo mayor que las demás, lo que se traduce en percepción de independencia o abandono por parte del empleado con la empresa.

Hipótesis específica 1

H1: La estructura es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Rechazada, quedó demostrado que su comportamiento es idéntico al resto de dimensiones, exceptuando D2.

Hipótesis específica 2

H2: La autonomía es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Aceptada, la dimensión D2 influye de forma predominante al presentar diferencias significativas entre dimensiones evidenciados tanto en el ANOVA como en el test de Tukey.

Hipótesis específica 3

H3: La cohesión es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Rechazada, quedó demostrado que su comportamiento es idéntico al resto de dimensiones, exceptuando D2.

Hipótesis específica 4

H4: El apoyo es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Rechazada, quedó demostrado que su comportamiento es idéntico al resto de dimensiones, exceptuando D2.

Hipótesis específica 5

H5: El reconocimiento es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Rechazada, quedó demostrado que su comportamiento es idéntico al resto de dimensiones, exceptuando D2.

Hipótesis específica 6

H6: La equidad es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa.

Rechazada, quedó demostrado que su comportamiento es idéntico al resto de dimensiones, exceptuando D2.

Tomando en cuenta los hallazgos de la investigación con respecto a la influencia del clima laboral en la rotación del personal de la empresa empacadora y exportadora de camarón, acorde a la encuesta realizada, se evidencia que la dimensión de la variable autonomía, es la de mayor relevancia, ya que es la dimensión que influye de forma predominantemente en la percepción del clima laboral en la empresa; con el propósito de que los trabajadores se sientan como una parte de todo, mediante el Empowerment, que permitiera que los que están subordinados puedan sentirse con el poder de decisión y la autonomía necesaria para desempeñar sus tareas; adicional, de sentir que tienen el poder de aportar con ideas nuevas que serán tomadas en cuenta, eliminando las limitantes y el hecho de que se programen solo a recibir órdenes y cumplirlas, con ello se obtendrán resultados sostenibles que contribuyan a las estrategias de la empresa.

Se empezará a implementar el llenado de cuestionarios para realizar entrevistas estructuradas al personal de nuevo ingreso, pruebas psicológicas para la detección de la percepción de riesgo (TDA), pruebas físicas, guías de registro de las conductas, aplicar formatos de análisis por puestos, materiales para talleres, y formato que enfocados en la evaluación técnica; así mismo al finalizar la relación laboral (Otero & Torres, 2016).

Bibliografía

- Agudelo, G., Aigner, M., & Ruiz, J. (2008). DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL Y NO-EXPERIMENTAL. *La sociología en sus escenarios*. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Aguilar, A., De la Cruz, D., & Espinoza, K. (febrero de 2013). *Propuesta de una asesoría para seleccionar por competencias personas idóneas y calificadas para la empresa empaquetadora de camarón "FAECAMSA" con la finalidad de tener mano de obra calificada*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13583>
- Andrade, M. (2010). *Análisis de la rotación del personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamanería S.A. de la ciudad de Cuenca en el 2009*. Obtenido de Análisis de la rotación del personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamanería S.A. de la ciudad de Cuenca en el 2009: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/562/12/UPS-CT001844.pdf>
- Bermudez, V. (2020). *Identificación del clima laboral y su influencia en la cultura organizacional en la empresa Novacero*. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/21646/1/CD%2011129.pdf>
- Calderon, F. (noviembre de 2020). *Análisis de la evolución de la industria camaronera y su incidencia*. Obtenido de Análisis de la evolución de la industria camaronera y su incidencia: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18592/An%C3%A1lisis%20de%20la%20evoluci%C3%B3n%20de%20la%20industria%20camaronera%20y%20su%20incidencia%20en%20la%20balanza%20comercial%20del%20Ecuador%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chango, M. (28 de Agosto de 2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de la empresa Grancomar S.A.* Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/46290>
- Chavez, A., & Flores, L. (2016). *Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el periodo 2016*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9911/Ch%c3%a1vez%20Salda%c3%b1a%2c%20c3%81ngela%20Magaly%20-%20Flores%20Garrido%2c%20Leonela%20Primitiva.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Chavez, Y., Chavez, G., & Ramirez, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 837-863.
- Criollo, L. (2014). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.* Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- Estrada, R. (2017). *El costo de la rotación del personal*. Obtenido de artículos: <https://www.andeanecuador.com.ec/content/dam/assets/dc/Documents/human-capital/Costo%20de%20Rotaci%C3%B3n%20Personal.pdf>
- Flores, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-35.

- Freire, D. (2020). *El clima laboral y la rotacion de personal en las empresas de capacitacion de la Provincia de Tunguragua*. Obtenido de El clima laboral y la rotacion de personal en las empresas de capacitacion de la Provincia de Tunguragua: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31963/1/092%20GTH.pdf>
- Hernandez, J., Hernandez, G., & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotacion de personal y practicas organizacionales. *Historia y Comunicacion Social*, 837-863.
- Huilcarema, M. (3 de Junio de 2019). *Plan de mejora en la rotacion del personal polifuncional en el area de crianza de camarones de la empresa Orellana S.A.* Obtenido de Repositorio Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología: <http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/626>
- Isaias, E., & Fernández, E. (2017). Fundamentos y técnicas de investigación comercial. *Esic*, 50.
- Littlewood, H. (Enero de 2006). *Antecedentes de la rotacion voluntaria de personal*. Obtenido de Investigacion Administrativa Escuela Superior de Comercio y Administracion, Unidad Santo Tomas Mexico: <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045194001.pdf>
- Lopez, J. (2011). Propuesta para reducir la rotacion del personal. *Revista Vinculando* , 1-6.
- Malagon, O., & Peralta, E. (3 de Enero de 2012). *Implementacion de un sistema de Control de Gestion en una Empacadora de Camaron para aumentar la eficiencia en la linea de Produccion*. Obtenido de Repositorio de ESPOL: <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/21528>
- Mármol, L. (2018). *Análisis del clima laboral y propuesta para mejorar la satisfacción de los colaboradores de una institución pública encargada de la defensa de los derechos de los niños, niñas, adolescentes y adultos mayores, con sede en la ciudad de Quito, en el período*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- Mendoza, R. (2003). ¿Sabe cuanto cuesta la rotacion del personal? *Revista Escuela de Administracion de Negocios*, 104-109.
- Otero, A. (2018). *Enfoques de Investigación*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Otero, M., & Torres, K. (2016). *PLAN DE MEJORA DE LA GESTIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL Y SINIESTRALIDAD PARA LA DIVISIÓN DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA CONTRATISTA MINERA*. Obtenido de PLAN DE MEJORA DE LA GESTIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL Y SINIESTRALIDAD PARA LA DIVISIÓN DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA CONTRATISTA MINERA: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1548/Mayra_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morpholog.*, 227.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, estudio caso: Hardepex Cia. Ltda.* Obtenido de <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>

- Romero, j., Gonzalez, F., & Coello, I. (Marzo de 2017). *Estudio del alto indice de rotacion de personal y su incidencia en el ambiente laboral en la empecadora Cashrimp S.A.* Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/24923>
- Romero, J., Gonzalez, F., & Coello, I. (2017). *Estudio del alto indice de rotacion del personal y su incidencia en el ambiente laboralen la planta empacadora Cashrimp S.A.* Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/24923>
- Romero, N. (29 de marzo de 2014). *Neoliberalismo e industria camaronera en Ecuador.* Obtenido de Neoliberalismo e industria camaronera en Ecuador: <file:///C:/Users/User/Downloads/1257-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4758-1-10-20140429.pdf>
- Saltos, J. (2020). *El sector camaronero y su incidencia en el crecimiento economico de la provincia del Guayas durante el periodo 2013-2018.* Obtenido de El sector camaronero y su incidencia en el crecimiento economico de la provincia del Guayas durante el periodo 2013-2018: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19058/4/UPS-GT002972.pdf>
- Trelles, E. (2019). *Clima laboral y su relacion con la rotacion de personal del area de operaciones en un call center del distrito deel agustino, 2018.* Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universo, E. (14 de diciembre de 2021). El camarón llegó a una cifra récord de exportaciones hasta octubre. *El Universo*, págs. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/el-camaron-llego-a-una-cifra-record-de-exportaciones-hasta-octubre-nota/>.

CARTA DE CONSENTIMIENTO

Yo Psicóloga Marmol López Lizeth Verónica CI 1750921577 doy el consentimiento a Lucy Evelyn Zambrano García, para utilizar la encuesta del clima organizacional como herramienta metodológica que diseñé, para mi trabajo de investigación titulado "Análisis del clima laboral y propuesta para mejorar la satisfacción de los colaboradores de una institución pública encargada de la defensa de los derechos de los niños, niñas, adolescentes y adultos mayores, con sede en la ciudad de Quito, en el periodo septiembre 2016-julio 2017" ; trabajo publicado en febrero del 2018. La finalidad es poder colaborarle a medir la influencia del clima laboral en la rotación del personal de una empresa empacadora y exportadora de camarón del norte de Guayaquil.



LIZETH
VERÓNICA
MARMOL LÓPEZ

Atte.

Psicóloga Marmol López Lizeth Verónica

CI 1750921577

Teléfono: 0939625666

Correo: lizmarmoll@gmail.com



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



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



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACION Y AUTORIZACION

Yo Lucy Evelyn Zambrano García, con CI 1202954770 autor del trabajo de titulación: la influencia del clima laboral en la rotación del personal de una empresa empacadora y exportadora de camarón del norte de Guayaquil previo a la obtención del grado de MAGISTER EN GESTION DEL TALENTO HUMANO 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 e la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en forma digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea entregado 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto 2022

Zambrano García Lucy Evelyn

CI 1202954770

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA ROTACION DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA EMPACADORA Y EXPORTADORA DE CAMARON DEL NORTE DE GUAYAQUIL		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Zambrano García, Lucy Evelyn		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Traverso Holguín, Paola Alexandra		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	2 agosto 2022	No. DE PÁGINAS:	37
ÁREAS TEMÁTICAS:	ROTACION DEL PERSONAL Y CLIMA LABORAL		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	CLIMA LABORAL, ROTACION		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El artículo académico está enfocado en el estudio de la problemática en cuanto a la alta rotación del personal de producción en el ámbito laboral del sector camaronero específicamente en las empacadoras y exportadoras de camarón. En este estudio se ha escogido una empresa empacadora y exportadora de camarón ubicada en el norte de la ciudad de Guayaquil, donde se aplicó el estudio de la influencia del clima laboral en la rotación del personal. Se tomó una muestra del 100% de los trabajadores y se obtuvieron resultados basados en la realidad de acuerdo a las percepciones de los trabajadores respecto al clima laboral. Para la recolección de información se procedió a realizarla vía Google Formularios, mediante una encuesta con 40 preguntas relacionadas. El instrumento fue aplicado anteriormente en la elaboración de la tesis previo a la obtención del título de psicología en la universidad Politécnica Salesiana y adicional se realizó una prueba de alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach con los datos de la encuesta, dando un valor de 0.99. Los resultados mostraron relación entre variables, lo que permite concluir que existe una correlación entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa empacadora y exportadora de camarón.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0990117677	E-mail: zambranita85@yahoo.com.mx	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa		
	Teléfono:		
	E-mail: zoila.bustos@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):			