



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA TRABAJO DE TITULACIÓN:

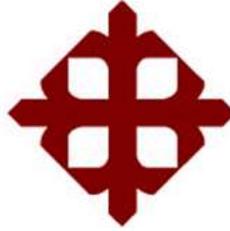
**Análisis del Impacto en la rotación del personal operativo
según su lugar de residencia en una empresa camaronera del
cantón Durán**

AUTORA:

Lema Arias, Samantha Morellia

**Previo a la obtención del Grado Académico:
Magíster en Administración de Empresas**

**Guayaquil, Ecuador
2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Licenciada en Trabajo Social, Samantha Morellia Lema Arias**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Máster en Administración**.

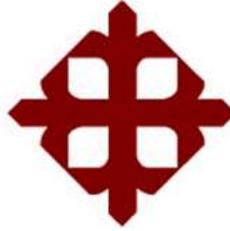
REVISOR

Ing. Ángel Castro Peñarreta, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María del Carmen Lapo M., Ph.D.

Guayaquil, a los 24 del mes de junio del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Samantha Morellia Lema Arias**

DECLARO QUE:

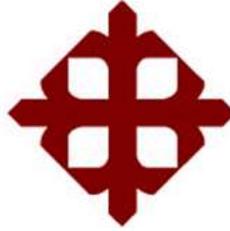
El trabajo **Análisis del Impacto en la rotación del personal operativo según su lugar de residencia en una empresa camaronera del cantón Durán** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 24 del mes de junio del año 2025

LA AUTORA

Samantha Morellia Lema Arias



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

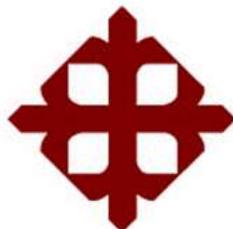
Yo, **Samantha Morellia Lema Arias**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Trabajo de titulación** previo a la obtención del título como **Magíster en Administración de Empresas** titulado: **Análisis del Impacto en la rotación del personal operativo según su lugar de residencia en una empresa camaronera del cantón Durán** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 24 del mes de junio del año 2025

EL AUTOR:

Samantha Morellia, Lema Arias



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

24 junio TRABAJO FINAL

Samantha Lema

3%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

2% Idiomas no reconocidos (ignorados)

2% Textos potencialmente generados por IA

Nombre del documento: 24 junio TRABAJO FINAL Samantha Lema .docx

ID del documento: e911d8a0bce4cd8e411aa914e53b4b27c78f8029

Tamaño del documento original: 2,75 MB

Depositante: María del Carmen Lapo Maza

Fecha de depósito: 24/6/2025

Tipo de carga: Interfaz

Fecha de fin de análisis: 24/6/2025

Número de palabras: 3634

Número de caracteres: 23.194

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.studocu.com Consentimiento informado - Exemplo que este estudio usa... 6 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 9% (106 palabras)
2	www.ufrj.br https://www.ufrj.br/wp-content/uploads/2019/06/consentimento_informado_exemplo.pdf 5 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (71 palabras)
3	seminarios@unimuc.edu.co Factores y determinantes de la decisión de... 2 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (33 palabras)
4	doi.org http://doi.org/10.38105/viteanatsupar.2018.1.642.04	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
5	revistaaxenthos.org http://revistaaxenthos.org/index.php/Axenthos/article/view/38 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por iluminar mi camino en cada paso, por darme la fuerza en los momentos difíciles y por no soltar nunca mi mano, a mi familia, por ser mi mayor motor, por enseñarme el valor del esfuerzo y por su amor incondicional.

A mis compañeros de la MAE, Genesis, Pedro, María Paula y Paul por compartir esta etapa con paciencia, escucha y cariño y a mis amigos por todo el soporte y apoyo para poder realizar con éxito un logro más en mi vida.

Samantha Morellia Lema Arias

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, a mí, como prueba de que la perseverancia, la disciplina y el amor por aprender pueden superar cualquier obstáculo.

Samantha Morellia Lema Arias

Introducción

La rotación de personal constituye un proceso dinámico que incide directamente en la estabilidad, el desempeño y la competitividad de las organizaciones. Según Deloitte (2024), este fenómeno se caracteriza por la entrada y salida constante de empleados, dentro del año 2023 se registró un 14.5% de ingresos y salidas, influenciado por factores tanto internos, como la insatisfacción laboral, como externos, dando paso a una renuncia voluntaria. Según Mobley (1982), indica que mucho influye cómo se sienten en su empleo y las oportunidades que encuentran a su alrededor. Esto pone en el radar la necesidad de que las empresas diseñen estrategias sólidas para mantener a su equipo contento y comprometido.

La alta rotación de personal puede generar una serie de consecuencias significativas y variadas, que incluyen la interrupción de la continuidad operativa, una disminución en la eficiencia y productividad, la afectación de la colaboración entre los equipos, un menoscabo en la calidad del trabajo, y la imposición de costos adicionales asociados a los procesos de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados (Velázquez Carmona & Gamarra Cardozo, 2024)

Un informe reciente de Deloitte (2024) señala que, una de cada cuatro personas deja su trabajo por motivos personales, mejores oportunidades, un salario más atractivo o para crecer profesionalmente, actualmente, estos factores toman más relevancia en el mundo laboral, no hay que subestimar el impacto de los traslados largos ya que este es un factor determinante para la rotación del personal, los traslados muy lejanos para llegar al trabajo no solo agota físicamente, sino que también puede ser un desgaste emocional, lo que alimenta la insatisfacción que conlleva a muchos a buscar otras oportunidades de menores proximidades.

Según Demiral (2018), el estrés asociado al desplazamiento diario al trabajo constituye un antecedente fundamental de la intención de rotación de los empleados, siendo un factor de impacto tanto directo como indirecto.

La rotación laboral ha sido un reto constante para las empresas y para los trabajadores durante décadas. Para las organizaciones, perder a un empleado implica decir adiós todo el tiempo y dinero invertido en su formación. Para los empleados, significa empezar de cero y buscar un nuevo empleo, adaptarse a una cultura diferente y aprender las reglas de una nueva empresa (Melendres et al., 2018).

Para (Marques et al.,2021) indica que el cambio de personal, ejercen una presión considerable sobre los miembros restantes del equipo, lo que puede desencadenar descontento, desmotivación, insatisfacción laboral, sobrecarga de trabajo e incluso el deterioro de la salud del empleado debido al estrés laboral, contribuyendo a un ambiente de trabajo hostil

Según Kim y Park (2017) Los empleados pueden rotar o tener la intención de dejar sus puestos de trabajo debido a la distancia de sus desplazamientos, lo que se percibe como una pérdida significativa de recursos valiosos como el tiempo y la energía.

Aspectos como el medio de transporte empleado, la duración de los desplazamientos y el respaldo organizacional resultan determinantes en la percepción de este fenómeno. Asimismo, las condiciones laborales, en particular la opción de teletrabajo y la flexibilidad horaria, pueden atenuar en cierta medida las consecuencias adversas asociadas a la lejanía del centro de trabajo. En este sentido, investigaciones previas han señalado que "la flexibilidad laboral y el teletrabajo son estrategias efectivas para reducir el estrés y mejorar la satisfacción de los empleados que enfrentan largos tiempos de traslado (Allen et al., 2015).

Tawiah, Annor y Arthur (2016), revela que el estrés del viaje no solo es una fuente significativa de tensión, sino que también ejerce efectos indirectos en la satisfacción laboral y la intención de rotación a través del agotamiento laboral (burnout)

Actualmente los empleados sienten el peso de la distancia al trabajo, mucho depende de quiénes son y en qué momento de su vida están, los más jóvenes o aquellos que están dando sus primeros pasos en el mundo laboral suelen estar más dispuestos a aceptar trabajos que implican largos trayectos. Para ellos, esos viajes pueden ser una puerta abierta a crecer profesionalmente y hacerse más atractivos en el mercado laboral. Sin embargo, quienes ya tienen más experiencia o cargan con responsabilidades familiares suelen buscar algo más cerca de casa, encontrar un balance entre la vida personal y el trabajo es muy importante (Terrones y Haro, 2024).

El ambiente en la empresa también juega un rol importante para que los empleados decidan quedarse. Como señalan Terrones y Haro (2024), un lugar donde las personas no sientan el apoyo y la valoración pueden marcar una gran diferencia para quienes pasan horas yendo y viniendo al trabajo, si la empresa ofrece flexibilidad, como la posibilidad de teletrabajo, horarios flexibles u otros beneficios extras, el impacto del impacto de los largos traslados no influiría mucho. Todo esto no solo hace que los empleados estén más contentos, sino que también reduce las ganas de buscar otro trabajo más cerca de casa.

Para Hernández y Durán (2022), el recurso humano es el elemento más valioso de las organizaciones ya que es parte de la productividad y el medio en el que se generan las conexiones entre clientes, productos y la empresa.

Considerando los antecedentes anteriores el objetivo de este ensayo es analizar la relación de la distancia entre el lugar de residencia y el sitio de trabajo en la rotación del personal operativo en una empresa camaronera del cantón Durán, con el propósito de identificar los factores que influyen en la permanencia o renuncia de los trabajadores. Asimismo, se busca evaluar el efecto de variables como el tiempo de desplazamiento, los medios de transporte utilizados y las estrategias organizacionales en la retención del talento, con el fin de proponer acciones que optimicen la estabilidad laboral y reduzcan la tasa de rotación en la empresa.

Metodología

Tipo de estudio

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con el objetivo de analizar la relación entre distancia y la rotación del personal dentro de una empresa camaronera. Se empleó un diseño no experimental, de tipo descriptivo, permitiendo la recolección y el análisis de datos en un momento específico del tiempo.

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta como principal instrumento. Se diseñó un cuestionario semiestructurado que incluyó preguntas cerradas, permitiendo la cuantificación de respuestas como las percepciones de los empleados en relación con la rotación de personal, esta encuesta está adaptada del caso de estudio de Análisis de la rotación de personal elaborado por los autores Hernández et al. (2017).

Las encuestas abordaron aspectos claves como los datos demográficos, la distancia entre el domicilio y el lugar de trabajo, la relación con sus compañeros y superiores, y otros factores que inciden en la permanencia dentro de la empresa, estos factores se determinaron a partir de la investigación elaborada por los autores Patista y Reyes (2019) para el tema de investigación de factores que inciden en la rotación de personal en las MIPYMES afiliadas a la Canacindra.

El proceso de recolección de información se realizó de manera presencial, con herramientas digitales en las oficinas ubicadas en Durán, el cual ayudó a garantizar la confidencialidad de las respuestas y asegurarle a los encuestados que esta información sería utilizada exclusivamente con fines académicos. Así mismo, se explicó que no existían respuestas correctas o incorrectas, resaltando la importancia de su opinión y experiencia.

Población y muestra

La población estuvo conformada por los colaboradores de la empresa camaronera de todas las localidades existentes, que cuenta con un total de 600 empleados. De estos, 300 se encuentran en la provincia del Guayas y el resto está distribuido en varias provincias del Ecuador.

Muestra

Para la determinación de la muestra, se seleccionó un 8,33% de la población total, lo que resultó en un tamaño muestral de 50 colaboradores.

$$n = N \times \left(\frac{P}{100}\right)$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- N= Tamaño de la población (600 empleados)
- P = Porcentaje seleccionado de la población (8.33%)

Aplicando los valores:

$$n = 600 \times \left(\frac{8.33}{100}\right) = 50$$

La selección de los participantes se realizó de manera intencional, considerando empleados de diversas localidades como Guayas, Manabí, Santa Elena, Salitre y Los Ríos, con el fin de obtener una representación adecuada de la población y analizar posibles variaciones en los factores asociados a la rotación de personal.

Procedimiento de la investigación

El desarrollo del estudio se llevó a cabo en las siguientes etapas:

1. **Diseño del instrumento:** Se elaboró el cuestionario semiestructurado con preguntas cerradas y abiertas, asegurando la pertinencia de los indicadores seleccionados.
2. **Validación del instrumento:** Se realizó una prueba piloto con un grupo reducido de colaboradores para evaluar la claridad y comprensión de las preguntas, realizando los ajustes pertinentes.
3. **Aplicación de encuestas:** Las encuestas se llevaron a cabo de manera presencial, previa socialización del objetivo del estudio con los participantes. Se garantizó la confidencialidad y anonimato de las respuestas.
4. **Procesamiento y análisis de datos:** Se codificaron y sistematizaron las respuestas obtenidas, identificando tendencias y patrones mediante análisis estadísticos descriptivos.
5. **Interpretación de resultados y conclusiones:** Se establecieron las principales variables que influyen en la rotación de personal, proporcionando recomendaciones para la gestión empresarial en función de los hallazgos obtenidos.

Resultados

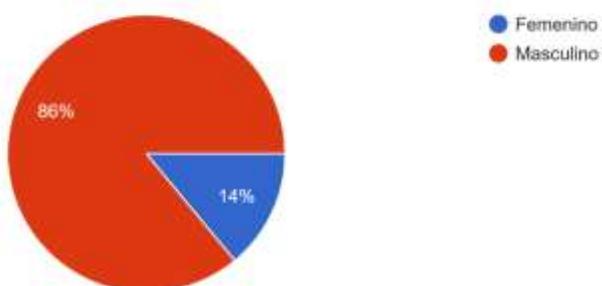
Los resultados obtenidos de las encuestas ofrecen un análisis detallado de los diversos factores que influyen en la rotación de personal en las empresas.

Variables demográficas:

Figura 1

Género de la muestra

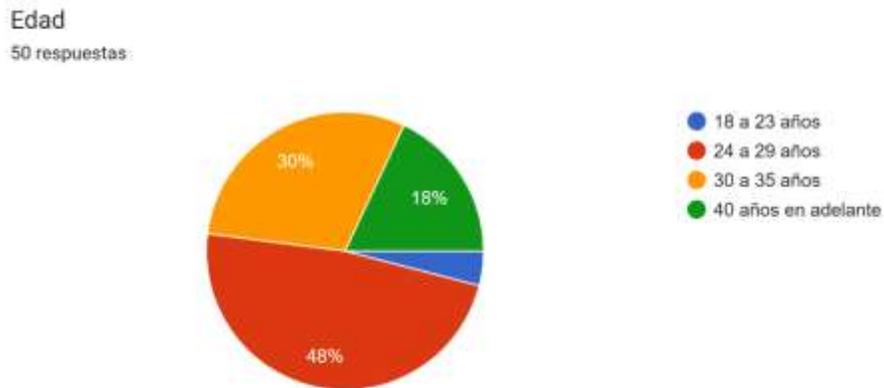
Género
50 respuestas:



Como se observa en la figura 1 el 86% de la muestra está representada por personal masculino mientras que el 14% corresponde al personal femenino dentro de la empresa.

Figura 2

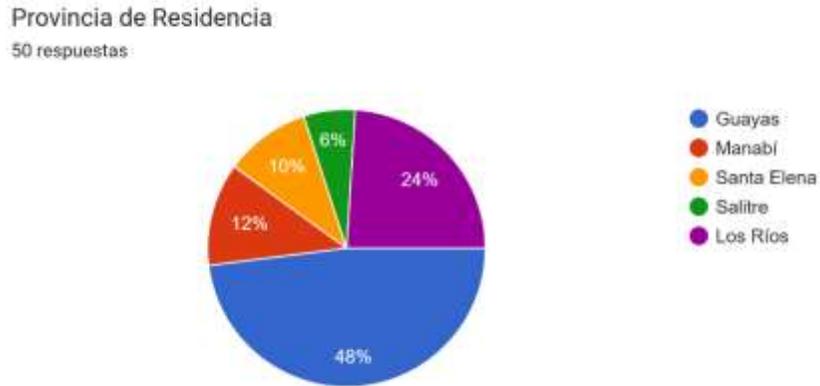
edad de los encuestados



Según se observa en la figura 2, los rangos de edad más representativos de la empresa son de 24 a 29 años que ocupa un 48%, seguido de los de 30 a 35 años representando el 30% de la muestra.

Figura 3

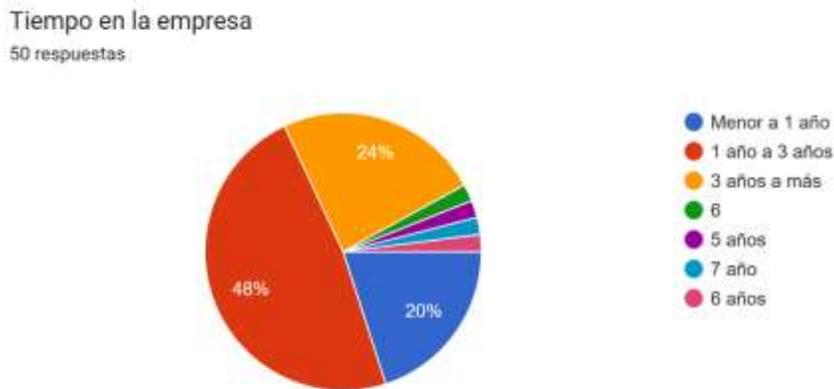
Provincia de Residencia de la muestra



Dada la figura 3 de la muestra analizada, el 48% pertenece a la provincia del Guayas, lo cual determina una gran representación, en lo que respecta el 24% pertenecen a la provincia de Los Ríos,

Figura 4

Tiempo que labora en la empresa



En la Figura 4 podemos denotar que el 48% tiene entre 1 a 3 años laborando en la camaronera sin embargo se puede observar que entre el 1% y el 2% poseen una trayectoria de 6 a 7 años, cabe recalcar que las personas encuestadas son operarios de las fincas camaroneras.

Factores relacionados con la rotación del personal.

Figura 5

Distancia entre lugar de residencia y lugar de trabajo de la muestra.



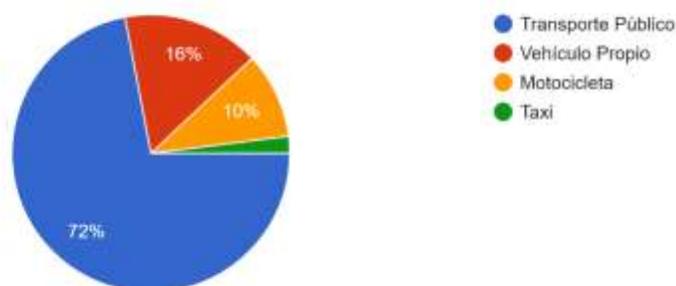
La figura 5 muestra que los operarios poseen distancias distintas que van desde los 4 a 10 km hasta los 250 a 300 km desde su residencia a su lugar de trabajo, en donde del total la mayoría viaja de 20 km a más entre la distancia de su lugar de residencia al lugar de trabajo.

Figura 6

Medio de transporte utilizado por la muestra

¿Qué medio de transporte utiliza para ir al trabajo?

50 respuestas:



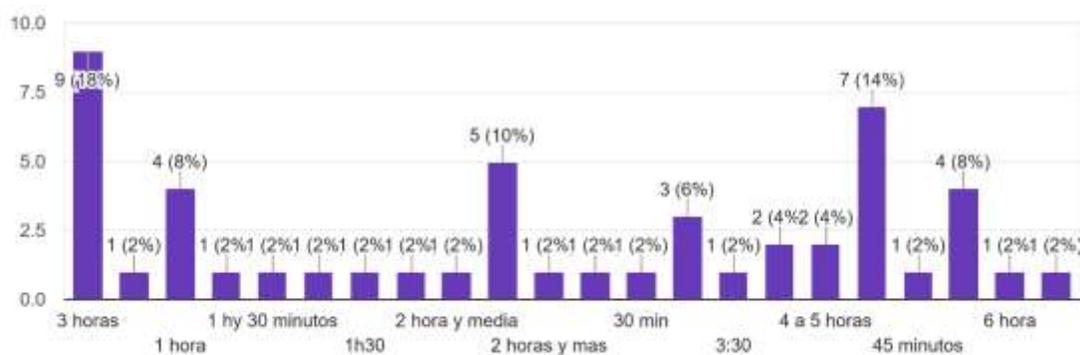
Dentro de la muestra el 72% utiliza el transporte público para trasladarse de un punto a otro en relación de casa-trabajo y viceversa tal como lo demuestra la figura 6 y entre la representación del 16% es ocupado por aquellos que utilizan su vehículo propio para su traslado.

Figura 7

Tiempo que tarda la muestra al llegar al trabajo

¿Cuánto tiempo tarda en llegar al trabajo?

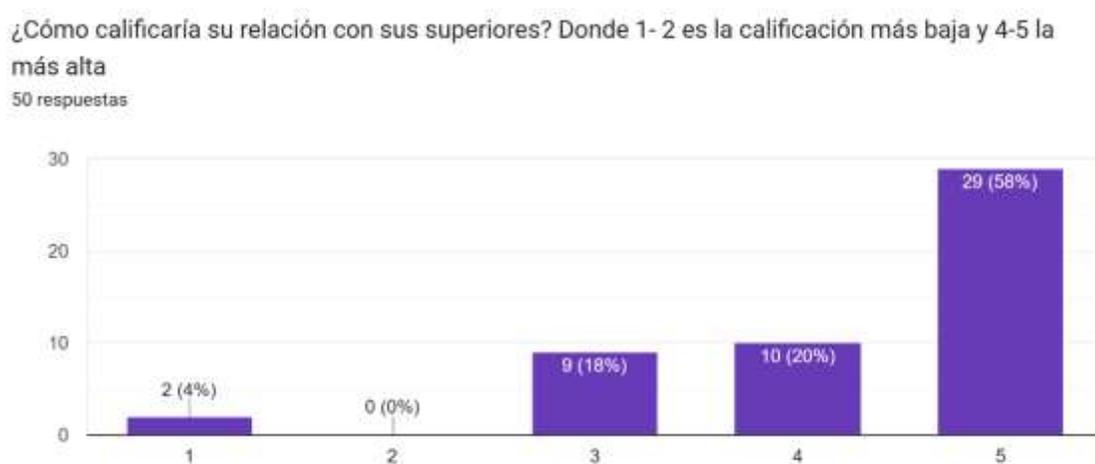
50 respuestas:



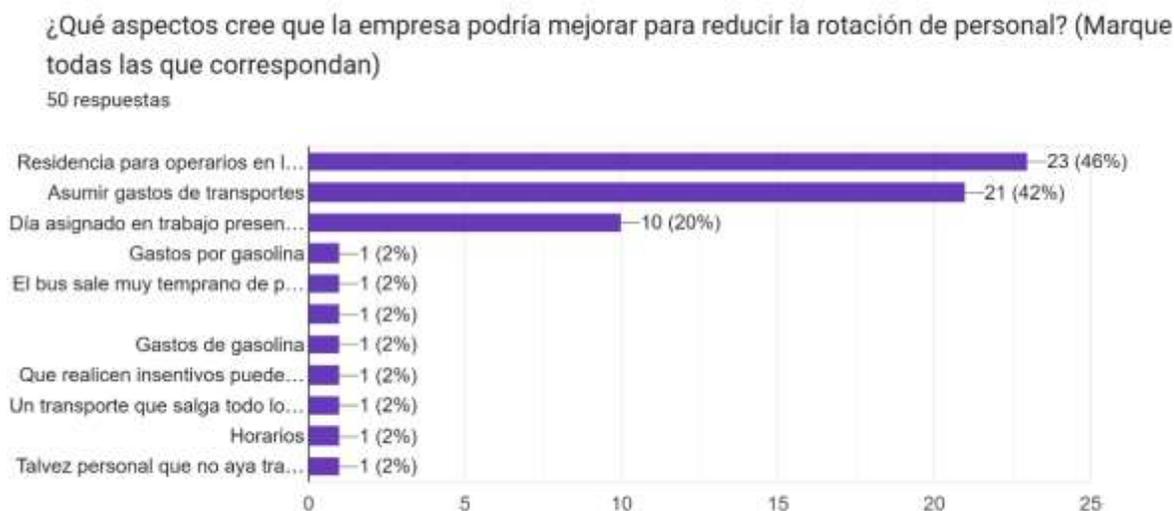
En la Figura 7 se puede observar la variabilidad de tiempo que toman los operarios en llegar al establecimiento a ejercer sus labores, como un tiempo promedio de 3 horas en movilizarse al cantón Durán el cual es el lugar donde se encuentra la planta principal, representando este el 18% de la muestra.

Figura 8

Relación de los superiores con el personal.



Como calificación promedio se puede observar en la figura 8 que los operarios otorgan el 4.28 como promedio de calificación entre la relación de los superiores y operarios, el cual determina que existe una estrecha relación entre empleado y empleador.

Figura 9*Aspectos de mejora de rotación*

Entre los aspectos de rotación como se puede denotar en la figura 9 el 46% recomienda que existan residencia para operarios, ya que con eso pueden reducir el tiempo de transportación y el costo de movilización entre un punto y otro, seguido de que el 42% se encuentra de acuerdo en que la empresa asuma los gastos de movilización para aquellos operarios que residan más de 20 km.

Distribución de Tiempo en la Empresa por Género

Los resultados muestran que el 22% de los empleados con más de 3 años en la empresa son hombres, mientras que el 2% son mujeres. Las mujeres tienden a dejar la empresa antes del primer año en un 35% de los casos.

Tabla 1*Tiempo en la empresa por género*

<i>COUNTA de Tiempo en la empresa</i>	<i>Tiempo en la empresa</i>							<i>Suma total</i>	
	<i>Género</i>	<i>6</i>	<i>1 año a 3 años</i>	<i>3 años a más</i>	<i>5 años</i>	<i>6 años</i>	<i>7 año</i>		<i>Menor a 1 año</i>
Femenino			6.00%	2.00%				6.00%	14.00%
Masculino	2.00%	42.00%	22.00%	2.00%	2.00%	2.00%	14.00%	86.00%	

Medio de Transporte Utilizado según Edad

Los empleados entre 18 y 25 años utilizan en un 70% transporte público. A partir de los 35 años, aumenta el uso de transporte propio (55%).

Tabla 2*Medio de transporte según edad*

<i>COUNTA de ¿Qué medio de transporte utiliza para ir al trabajo?</i>	<i>Edad</i>				<i>Suma total</i>
<i>¿Qué medio de transporte utiliza para ir al trabajo?</i>	<i>18 a 23 años</i>	<i>24 a 29 años</i>	<i>30 a 35 años</i>	<i>40 años en adelante</i>	
Motocicleta		4.00%	4.00%	2.00%	10.00%
Taxi			2.00%		2.00%
Transporte Público	4.00%	40.00%	18.00%	10.00%	72.00%
Vehículo Propio		2.00%	8.00%	6.00%	16.00%

Promedio de Relación con Superiores por Tiempo en la Empresa

Los empleados con más de 3 años califican la relación con sus superiores con un 4 y 5. En empleados con 5 años en adelante la calificación promedio es de 3 y 4 lo que podría indicar dificultades de integración.

Tabla 3

Relación con superiores por tiempo en la empresa

<i>¿Cómo calificaría su relación con sus superiores?</i>	<i>Tiempo en la empresa</i>						<i>Suma total</i>
	<i>1 año a 3 años</i>	<i>3 años a más</i>	<i>5 años</i>	<i>6 años</i>	<i>7 años</i>	<i>Menor a 1 año</i>	
1	4.00%						4.00%
3	6.00%	4.00%		2.00%	2.00%	4.00%	18.00%
4	12.00%	4.00%				4.00%	20.00%
5	26.00%	16.00%	2.00%	2.00%		12.00%	58.00%
Suma total	48.00%	24.00%	2.00%	4.00%	2.00%	20.00%	100.00%

Discusión

Los resultados sugieren que la rotación de personal está influenciada por la relación con los superiores y el tiempo en la empresa. Además, el medio de transporte podría impactar la permanencia, ya que empleados jóvenes dependen en mayor medida del transporte público en cuanto a la distancia vs el tiempo de viaje, los trabajadores que viven a 200 km de distancia tardan de 4 0 5 horas en llegar a la finca en Durán. Esto sugiere que la distancia es un factor determinante en la rotación. Por otro lado, la

relación con los superiores vs el tiempo en la empresa, los empleados con más de 3 años califican mejor la relación con los superiores.

Una relación positiva puede incentivar la permanencia. Referente a la provincia de residencia vs los medios de transporte, los empleados de Manabí y Los Ríos suelen usar transporte público a diferencia de los residentes de Guayas prefieren motocicletas o vehículo propio. Se identificó que las mujeres tienen mayor rotación en la empresa, además, los empleados que usan transporte propio tienden a permanecer más tiempo en la empresa.

Conclusiones

Para las empresas, especialmente aquellas que requieren de equipos operativos para realizar sus procesos diarios, lidiar con la rotación de personal se ha vuelto constante. Sin embargo, según los indicadores e informes, este no es solo un problema de gestión, sino que también es una realidad que afecta a personas en sus rutinas entre el bienestar personal y al clima organizacional. Reemplazar a alguien implica que cada salida deja un espacio difícil de llenar, tanto en lo profesional como en lo humano.

Un aspecto que a veces se subestima, pero que influye profundamente en este fenómeno, es la distancia entre el lugar de residencia del trabajador y su sitio de trabajo. Para muchas personas, el simple hecho de empezar el día implica enfrentarse a largos trayectos, ya sea en transporte público o manejando en medio del tráfico. Y ese viaje diario, que parece parte de la rutina, puede convertirse en una fuente de desgaste emocional y físico. Poco a poco, la sensación de estar lejos de casa no se mide solo en kilómetros, sino en tiempo perdido con la familia, en energía drenada, en el cansancio acumulado que va mermando la motivación.

No todos viven esta situación de la misma manera. Algunos, especialmente quienes recién comienzan su vida laboral, pueden ver esos trayectos como un paso necesario para avanzar profesionalmente. Pero cuando hay hijos, responsabilidades familiares o simplemente más años recorridos, ese mismo recorrido diario puede llegar a

sentirse como una carga demasiado pesada. Las actividades ya no se valoran únicamente por el ingreso que se ofrece también se valora por lo que permite conservar fuera de la jornada laboral como el tiempo, salud y presencia en la vida cotidiana.

Las organizaciones que han manejado de una mejor manera la rotación han ido más allá del salario, se han enfocado en la escucha activa y han comprendido que muchas veces, las soluciones no requieren grandes inversiones, sino decisiones alineadas con las verdaderas necesidades de sus empleados. Algunas han optado por brindar la flexibilidad de horarios, ofrecer opciones de trabajo remoto cuando el rol lo permite, subsidiar el transporte o relocalizaciones en sedes más cercanas, este tipo de acciones envía un mensaje claro de valorización al empleado y cuán importante es el talento humano en la empresa.

Perder a un colaborador no solo significa contratar a otro, sino que también incurre en un proceso que implica tiempo, recursos y ajustes que afectan a todo el equipo e inclusive a la organización. Por eso, pensar en cómo lograr retener al talento no es solo una estrategia de recursos humanos, sino una decisión que impacta directamente en la salud organizacional.

Tomar medidas prácticas, es vital para que las empresas trabajen en crear un ambiente donde las personas se sientan escuchadas y respetadas, tener líderes que actúen con empatía haciendo que el trabajo no sea una carga más del día, sino una experiencia única y que tenga las posibilidades de desarrollarse dentro del ámbito laboral, para que este entorno se convierta en una comunidad y los vínculos sean importantes tanto como los resultados. En esa línea, algunas acciones concretas podrían marcar una gran diferencia como alojamientos cercanos para quienes viven a más de 100 km, reduciendo tiempos de viaje y mejorando su descanso y calidad de vida, apoyo en transporte, ya sea con subsidios o rutas corporativas, especialmente para empleados que dependen del transporte público o viven lejos, jornadas flexibles, adaptadas a las realidades de cada colaborador, promoviendo un mejor balance entre lo laboral y lo personal, programas de integración y liderazgo, que fortalezcan la confianza y el sentido de pertenencia entre los

equipos, opciones de teletrabajo, cuando sea posible, para reducir los traslados innecesarios y mejorar la productividad, desarrollo de estrategias de retención de talento basadas en la implementación de beneficios no salariales y el estudio sobre la efectividad de las residencias corporativas como medida de retención del personal operativo. E impacto de la flexibilidad laboral en la satisfacción y retención de los empleados en empresas del sector camaronero.

Referencias Bibliográficas.

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104–123. <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1159518>
- Deloitte. (2024, mayo). *Incrementos salariales, utilidades y rotación de personal 2024* (N.º 3). Andean Ecuador. https://www.andeanecuador.com.ec/content/dam/assets/dc/Documents/human-capital/Incrementos_salariales_utilidades_y_rotacion_de_personal2024.pdf
- Demiral, Ö. (2018). Commuting stress–Turnover intention relationship and the mediating role of life satisfaction: An empirical analysis of Turkish employees. *Social Sciences*, 7(9), 147. <https://doi.org/10.3390/socsci7090147>
- Hernández Rafael, D. E. (2022). *Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: Tasa de rotación y motivos*. <https://revistas.unisimon.edu.co>
- Hernández, L., Cruz, M., Meza, J., & Cruz, D. (2019). *Análisis de la rotación de personal: Estudio de caso*. <https://1library.co/document/zx5w6d0v-analisis-rotacion-personal-estudio-caso.html>
- Kim, H., & Park, J. (2017). The effects of longer commutes, unsolicited job offers, and working in the Seoul metropolitan area on the turnover intentions of Korean employees. *International Journal of Manpower*, 38(4), 594–613. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0211>

- Langle Flores, M. A., Méndez Cabrera, O., & Sánchez Saavedra, J. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: El caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Análisis Económico*, 36(93), 119–140.
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle>
- Littlewood Zimmerman, H. F. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación Administrativa*, 35(97), 7–25. <https://doi.org/10.35426/IAv35n97>
- Márquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K., & Gaibor Plúas, A. J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371-381.
- Melendres Carlos, V. D., Aranibar Gutiérrez, M. F., García Rivera, B. R., & Ramírez Barón, M. C. (2018). Características de los trabajadores que rotan en las maquiladoras de Ensenada, Baja California. *The Anáhuac Journal*, 18(2), 83–107.
<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n2.04>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.
- Patista, D. M. P., & Reyes, J. I. R. (s. f.). *Factores que inciden en la rotación de personal en las MIPYMES afiliadas a la CANACINTRA. (Sin fuente específica, incluir enlace o editorial si aplica)*.
- Terrones Mayta, R. E., & Haro Zea, K. L. (2024). Impacto del clima organizacional sobre la rotación de los trabajadores: Revisión 2013–2023. *Tendencias*, 25(2), 247–277.
<https://doi.org/10.22267/rtend.242502.261>
- Velázquez Carmona, M. S., & Gamarra Cardozo, A. (2024). Factores que determinan la rotación de personal en los autoservicios de la Ciudad De Pilar, periodo 2023-2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12765

Formato de encuesta

Consentimiento informado

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada " Análisis del impacto en la rotación del personal operativo según su lugar de residencia en una empresa camaronera del cantón Durán", éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Maestría en Administración de Empresas de la UCSG. Sé que mi participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 30-40 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco pueden ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

¿Desea participar?

Si__ No__

Datos Demográficos.

Género

Femenino __ Masculino__

Edad

18-23 años ___ 24-29 años ___ 30-35 años ___ 40 años en adelante ___

Provincia de residencia

Guayas ___ Manabí ___ Santa Elena ___ Salitre ___ Los Ríos ___

Tiempo en la empresa

Menor a 1 año ___ 1 año a 3 años ___ 3 años a más ___ Otros ___

Factores Relaciones con la rotación de personal

4 a 10 km ___ 10 a 14 km ___ 14 a 18 km ___ 20 km a más ___ Otro ___

¿Qué medio de transporte utiliza para ir al trabajo?

Transporte Público ___ Vehículo Propio ___ Motocicleta ___ Otro ___

¿Cuánto tiempo tarda en llegar al trabajo?

¿Cómo calificaría su relación con sus superiores? Donde 1- 2 es la calificación más baja y 4-5 la más alta

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___

¿Qué aspectos cree que la empresa podría mejorar para reducir la rotación de personal?

(Marque todas las que correspondan)

Residencia para operarios en la finca _____

Asumir gastos de transportes _____

Día asignado en trabajo presencial _____

Otros _____



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Samantha Morellia Lema Arias, con C.C: # 0990494869 autora del trabajo de titulación: **Análisis del Impacto en la rotación del personal operativo según su lugar de residencia en una empresa camaronera del cantón Durán** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 24 de junio del 2025

f.

Nombre: Samantha Morellia Lema Arias

C.C: 0930494869



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis del Impacto en la rotación del personal operativo según su lugar de residencia en una empresa camaronera del cantón Durán	
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lema Arias Samantha Morellia	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Castro Peñarreta Ángel Aurelio	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
UNIDAD/FACULTAD:	Subsistema de Posgrado	
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas	
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	24/06/2025	No. DE PÁGINAS: 22
ÁREAS TEMÁTICAS:	Recursos Humanos, Bienestar Social, Sociodemográfica, Sociología, Geografía Laboral, Desarrollo local y Regional.	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estabilidad laboral, Liderazgo, Talento humano, Sector camaronero	
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>Este estudio analiza el impacto que tiene el lugar de residencia en la rotación del personal operativo en una empresa camaronera del cantón Durán. Se examinan los factores que influyen en la decisión de los empleados para permanecer o abandonar la empresa, destacando cómo la proximidad o distancia al centro de trabajo afecta su estabilidad laboral. Los resultados evidencian que los empleados que residen más cerca de la empresa presentan menores índices de rotación, mientras que aquellos que viven en zonas más alejadas muestran una mayor tendencia a cambiar de empleo, influenciados por factores como el tiempo y costo del transporte, así como condiciones de movilidad. Este análisis permite a la empresa implementar estrategias de retención basadas en mejorar las condiciones de traslado, optimizar horarios y ofrecer incentivos que disminuyan la rotación, contribuyendo así a la estabilidad y eficiencia operativa del personal.</p>	
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-980110167	E-mail: samiilema@hotmail.com , samantha.lema@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: maria.lapo@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):		