



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANO

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL
OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en
Psicología General.

Autor

Coca Villegas Jonathan Opilio

Tutor

Ps. Ind. Taruchain Pozo Luis Fernando MSc.

AMBATO-ECUADOR
2023

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, Jonathan Opilio Coca Villegas declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO”, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 6 días del mes de septiembre de 2023, firmo conforme:

Autor: Jonathan Opilio Coca Villegas

Firma: 

Número de Cédula: 1804960811

Dirección: Tungurahua Ambato Huachi Chico

Correo Electrónico: coffjonathan@gmail.com

Teléfono: 0983216519

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO” presentado por Jonathan Opilio Coca Villegas, para optar por el Título Licenciado en Psicología General,

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 04 de septiembre de 2023



Pse. Ind. Taruchain Pozo Luis Fernando MSc.
TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licencia en Psicología General son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 04 de septiembre de 2023



.....
Jonathan Opilio Coca Villegas
1804960811

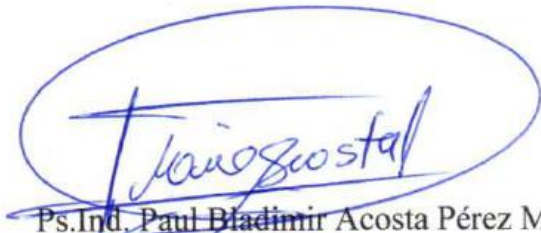
APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO” previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 10 de agosto de 2023



Ps.CI. Mónica Maribel Vasco Álvarez Mg.
LECTOR



Ps.Ind. Paul Bladimir Acosta Pérez Mg.
LECTOR

DEDICATORIA

JONATHAN OPILIO COCA VILLEGAS

Doy gracias a Dios por guiarme y traerme hasta este momento tan importante en mi vida y sobre todo a mi padre quien es el pilar fundamental de toda mi vida por quien lo hecho todo y agradezco hoy mañana y siempre de igual manera a mi madre quien ha sido la columna fundamental para no caer en cada paso que doy, sus palabras y apoyo como padres han sido lo más necesario para esto, a mi abuelita quien con su bendición y vida me dio fuerzas en todo para lograr cumplir este sueño y objetivo, agradezco a todos quienes formaron parte de este sueño que duro poco, y a quienes se quedaron en el camino de igual forma todo fue necesario una gran lección y experiencia en mi vida sin más nada que decir misión cumplida.

Con todo el sacrificio esfuerzo, gratitud Jonathan Opilio Coca Villegas

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a nuestro tutor personal, el Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo MSc., por brindarnos una guía esencial que ha resultado fundamental para llevar a cabo con éxito nuestro proyecto científico. También agradecemos al licenciado José Acuña, a la Empresa Eureka Sur por permitirnos realizar la investigación científica en sus instalaciones y por facilitar el acceso a la población objeto de estudio.

INDICE DE CONTENIDOS

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	I
CARRERA DE PSICOLOGÍA	I
Autor	I
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DE LECTORES	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
INDICE DE CONTENIDOS	VIII
AUTORES	IX
RESUMEN EJECUTIVO	IX
ABSTRACT.....	X

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS Y BIENESTAR

HUMANO

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

AUTORES

Coca Villegas Jonathan Opilio

TUTOR(A)

Psc.Ind. Taruchain Pozo Luis Fernando MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

La rotación de personal como concepto suele emplearse para definir la variación de personal entre la organización y su ambiente, así como el intercambio de personal o el volumen de personas que ingresan o salen de la organización. El presente estudio tiene como objetivo general Comprender los significados de la rotación de personal y la productividad que construye el personal de una empresa de Ambato. Se utilizó el paradigma constructivista, el enfoque investigativo que se utilizó es la metodología cualitativa bajo un diseño de teoría fundamentada que permite examinar con mayor detalle y contexto los significados de los 6 participantes, mediante la entrevista semiestructurada en el proceso de investigación, es decir se consideró un muestreo teórico. Como técnica de producción de datos se consideró la aplicación de una entrevista semiestructurada, mientras como técnica de análisis de datos la misma que es el paradigma de codificación (abierta, axial y selectiva) es un enfoque para formular preguntas relacionadas con categorías, subcategorías y códigos. Se determina que la rotación de personal se debe a factores propios e individuales que caracterizan a cada miembro que forma parte de la empresa, donde influye el clima laboral, carga de trabajo y remuneración, todos estos elementos son necesarios para determinar que los significados de un trabajador puedan consolidarse en base a componentes positivos, donde este inmerso la afectividad y aprendizajes significativos.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS Y BIENESTAR
HUMANO

TEMA: ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

AUTORES

Coca Villegas Jonathan Opilio

TUTOR(A)

Psc. Ind. Taruchain Pozo Luis Fernando MSc.

ABSTRACT

PERSONNEL TURNOVER AND PRODUCTIVITY IN THE OPERATIONAL PERSONNEL

Personnel turnover as a concept is usually used to define the variation of personnel between an organization and its environment, as well as the exchange of personnel or the number of people entering or leaving the organization. This research aims to understand the meanings of personnel turnover and productivity that are constructed by the personnel of a company in Ambato. This research used a constructivist paradigm, and a qualitative approach with a grounded theory design that allows examining in greater detail and context the meanings of the 6 participants. Furthermore, it used a theoretical sampling through a semi-structured interview as a data production technique. The application of a semi-structured interview was considered as well, while as a data analysis technique the same which is the coding paradigm (open, axial and selective) is an approach to formulate questions related to categories, subcategories and codes. The results showed that staff turnover is caused by individual factors that characterize each member that is part of the company, where the work environment, workload and remuneration influence. All these elements are necessary to determine that the meanings of a worker can be consolidated on the basis of positive components, where affectivity and significant learning are immersed.

KEYWORDS: human resources, personnel management, productivity, turnover, workers.



ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

Autor: Jonathan Opilio Coca –Villegas
jcoca@indoamerica.edu.ec

Tutor: Luis Fernando Taruchain Pozo.
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: Mónica Maribel Vasco Álvarez
correoinstitucional@uti.edu.ec

Lector: Paúl Bladimir Acosta Pérez
correoinstitucional@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Modalidad: Presencial
Investigación Cualitativa.

Ambato, Ecuador.
Julio de 2023.

RESUMEN

La rotación de personal como concepto suele emplearse para definir la variación de personal entre la organización y su ambiente, así como el intercambio de personal o el volumen de personas que ingresan o salen de la organización. El presente estudio tiene como objetivo general Comprender los significados de la rotación de personal y la productividad que construye el personal de una empresa de Ambato. Se utilizó el paradigma constructivista, el enfoque investigativo que se utilizó es la metodología cualitativa bajo un diseño de teoría fundamentada que permite examinar con mayor detalle y contexto los significados de los 6 participantes, mediante la entrevista semiestructurada en el proceso de investigación, es decir se consideró un muestreo teórico. Como técnica de producción de datos se consideró la aplicación de una entrevista semiestructurada, mientras como técnica de análisis de datos la misma que es el paradigma de codificación (abierta, axial y selectiva) es un enfoque para formular preguntas relacionadas con categorías, subcategorías y códigos. Se determina que la rotación de personal se debe a factores propios

ABSTRACT

Personnel turnover as a concept is usually used to define the variation of personnel between an organization and its environment, as well as the exchange of personnel or the number of people entering or leaving the organization. This research aims to understand the meanings of personnel turnover and productivity that are constructed by the personnel of a company in Ambato. This research used a constructivist paradigm, and a qualitative approach with a grounded theory design that allows examining in greater detail and context the meanings of the 6 participants. Furthermore, it used a theoretical sampling through a semi-structured interview as a data production technique. The application of a semi-structured interview was considered as well, while as a data analysis technique the same which is the coding paradigm (open, axial and selective) is an approach to formulate questions related to categories, subcategories and codes. The results showed that staff turnover is caused by

**ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL
OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO**

e individuales que caracterizan a cada miembro que forma parte de la empresa, donde influye el clima laboral, carga de trabajo y remuneración, todos estos elementos son necesarios para determinar que los significados de un trabajador puedan consolidarse en base a componentes positivos, donde este inmerso la afectividad y aprendizajes significativos.

individual factors that characterize each member that is part of the company, where the work environment, workload and remuneration influence. All these elements are necessary to determine that the meanings of a worker can be consolidated on the basis of positive components, where affectivity and significant learning are immersed.

Palabras Clave: *Rotación, Productividad, Recursos Humanos, Gestión del personal, Trabajadores.*

Key words: *Turnover, Productivity, Human Resources, Personnel Management, Workers.*

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

1. INTRODUCCIÓN.

Para la investigación se ha considerado como campo temático a la Psicología Organizacional, entendiendo que es una disciplina que estudia y examina el comportamiento humano en el contexto laboral, con la finalidad de promover la convivencia armónica entre colaboradores, esta disciplina aborda de forma integral y estratégica la gestión del talento humano, clima laboral, riesgos psicosociales, administración y procesos estratégicos relacionados al trabajo (Briones-Jácome, 2020). Según (Chiavenato, 2021), refiere que la gestión de talento humano concierne a ciertas políticas y prácticas esenciales para orientar las funciones de los cargos gerenciales u operativos, esto incluyendo la evaluación, desempeño, la capacitación, la selección y los reconocimientos. Por otro lado, como enfoque psicológico se ha considerado la postura humanista, donde Carl Rogers nos habla con criterios que el ser humano tiene grandes capacidades y manifestaciones de adaptación y comprensión así mismo, de modo que pueda resolver problemas en el ámbito laboral para lograr su satisfacción en dirección a la rotación y productividad del personal, de esta manera lograr alcanzar las potencialidades del ser humano dentro del contexto empresarial (Estrada, 2022)

Tras la reciente pandemia sanitaria posiblemente se produjo un gran cambio en el ámbito organizacional, según varios artículos se cree que la transformación acelerada de modelos de trabajo provocó un movimiento inusual en las empresas y se cree ha tenido un impacto significativo en la

movilización de personal que repercute en la productividad de las empresas en todo el mundo. Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), la tasa de rotación laboral en todo el mundo es del 10,9%. Adicional a esto, la rotación laboral es más alta en los sectores de servicios y manufactura, con tasas del 12% y 9,9%, respectivamente. Por otro lado (Felam, 2018) aborda que los conceptos de productividad con la competitividad a nivel mundial es cuestión de analizar sus causas y efectos de una división de trabajo, las características de los trabajadores, la innovación y desarrollo son englobados. Según Smith el trabajo y la división es una causa más importante del progreso en la capacidad de producción, la habilidad, destreza y eficacia con la cual se realiza y justifica el trabajo, es una consecuencia conjunta a la de la división de trabajo. Un estudio acerca de la incrementación de la productividad en el servicio técnico de las empresas abordando el contexto mundial, englobó los siguientes datos tras ser aplicado el estudio de trabajo con estrategias e implementación de funciones de organización y control de servicios, en este caso el aumento del 54% al 91% siendo así una mejora de 37% aplicando el estudio de trabajo mejorando la eficiencia y aumentando del valor de 74% al 95% indicando el aumento del 21% concluyendo de esta manera que la metodología y estrategias aplicadas en el estudio observando pasos e incrementación del 73% al 95% representando así el 22% según lo que corresponde a su valoración necesaria e importancia en el ámbito empresarial (Sampen, 2021). El estudio publicado en

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

publicado en la revista Actualidad Contable Faces trata sobre el impacto que tiene la rotación de personal en la productividad de las empresas alrededor del mundo. En el artículo se examina los motivos por los cuales los empleados deciden dejar una empresa y cómo la rotación de personal puede afectar la productividad y el desempeño organizacional, también explora factores como la motivación de los empleados, el clima laboral y la formación y capacitación del personal como factores que se ven perjudicados en torno a los beneficios de las empresas. Además, propone algunas estrategias que las empresas pueden implementar para reducir la rotación de personal y mejorar la productividad. El artículo sugiere que una alta rotación de personal puede afectar negativamente la productividad de una empresa, pero la implementación de estrategias de retención de empleados puede ayudar a revertir esta tendencia (Villalobos, 2017).

De igual manera, Mercer (2020) en el artículo Tendencias Globales de Talento aduce que, la tasa de rotación de personal varía significativamente según la región geográfica, donde arroja datos de cada continente durante la pandemia. Por ejemplo, en América Latina, la tasa de rotación de personal fue del 15,5% en 2019, mientras que en América del Norte fue del 10,9%. En Europa, la tasa de rotación de personal fue del 10,2%, mientras que en Asia fue del 12,6%. En Europa, la tasa de rotación de personal fue del 10,2%, mientras que en Asia fue del 12,6%. Por otra parte en Latinoamérica la examinación de la productividad y crecimiento económico y sus determinantes en países como

Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, durante un periodo de veinte años, el estudio se ha enfocado en la productividad en conjunto de la economía en 9 sectores específicos, siendo así que este análisis tiene una base denominada LA-KLEMS que aborda el tema desde la perspectiva empírica y teórica, esta base recopila información sobre la productividad de diferentes sectores, se utiliza para adelantar informes oficiales en cuentas nacionales de un país específico que se actualiza anualmente, es decir para concluir la base está diseñada para actualización de información de la productividad a nivel sectorial con fuente oficializadas de rangos y características necesarias que cumplan reglas, normas y leyes en formación de la productividad empresarial (Hofman, 2017). La CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) publicó en el año 2020 una evaluación acerca del crecimiento promedio de la productividad para Latinoamérica dirigido al 2021, esta evaluación obtuvo datos de crecimiento con el 5,2% representando el descenso a comparación del pronóstico del 6,8% que se dio en el año 2020 debido a los efectos negativos considerados y ocasionados por la pandemia del COVID-2019 (Sampen, 2021). Según un estudio publicado en la Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión, la rotación de personal puede tener un efecto negativo en la rentabilidad y la competitividad de las empresas, a través del aumento de los costos de formación y de la pérdida de conocimientos y habilidades adquiridos (Marcela, 2017).

Especialmente en el territorio ecuatoriano según un artículo de marzo de 2021 del

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

Diario El Comercio, el aumento del índice de rotación en las empresas de comida rápida en Ecuador fue del 5,1% en 2019, mientras que otros sectores como el textil y la construcción registraron un aumento del 3,6% y 2,9%, respectivamente. Dentro del contexto laboral en el Ecuador se ha manifestado que la eficiencia laboral no solo depende únicamente de habilidad de los empleados sino también de los métodos, estrategias, y estilos de toma de decisiones del líder o gerente, quien se responsabiliza y analiza el entorno y estado de mejorar la posición competitiva de la empresa, en consecuencia el liderazgo juega un papel muy crucial en la gestión empresarial ya que permite que sea óptima en recursos para lograr aquellos objetivos y metas de la empresa (Naranjo, 2018). El crecimiento del producto interior bruto (PIB) en tasas anuales del Ecuador ha sido de un 3,7% siendo así que se mantiene con las tasas de productividad laboral más bajo de las regiones, en relación con los Estados Unidos mantenía el 35% cayendo cerca del 18% (López, 2017). Con el resultado de que el Ecuador tiene una tasa de productividad hoy en la actualidad de un 50% por debajo del nivel de otros países, el contexto de crecimiento moderado de economía con niveles de empleo aumentó en el año 2019 contribuyendo a disminuir la pobreza, disminuyendo el desempleo en un 7,3% en 2017 a un 6.7 en 2019, mientras que la tasa de pobreza registra una caída del 1,6% entre ambos años (CEPAL, 2022). En el artículo de la Revista Científica de Administración de Empresas de la Universidad Iberoamericana del Ecuador (Qualitas) señala que la rotación de personal reduce la

productividad y aumenta los costos de la empresa, ya que se pierde el tiempo y el dinero invertido en la formación de empleados que luego se van a la competencia (Scavone y Marcherano, 2021)

Así también, la gestión del personal afianza sus lineamientos a la articulación de los procesos de inserción, formación, desvinculación y movilidad laboral, de manera que, fue posible identificar el impacto referente a la productividad dentro de la empresa en base a la rotación de personal. Al parecer las variables correlacionan en la pérdida de recursos humanos como financieros que no son fácilmente recuperables, así como inversiones en capacitación, curvas prolongadas de aprendizaje y en general de recursos de la empresa y no solo a nivel interno, tal es su importancia que la consecuencia de su efecto en las organizaciones repercute en algunos sectores de la economía y la productividad de ciertas naciones. El proceso de reclutamiento y selección de personal es esencial para el éxito de cualquier organización, una gestión efectiva de este proceso puede permitir a la organización encontrar y seleccionar al talento adecuado, lo cual puede mejorar la productividad, aumentar la satisfacción del personal y reducir la rotación del personal. Reyes (1976) especifica que "La rotación de personal puede definirse como: el número de trabajadores que salen y entran, en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto." p.23. En base a lo anterior, la rotación de personal como concepto suele emplearse para definir la variación de personal entre la

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

organización y su ambiente, así como el intercambio de personal o el volumen de personas que ingresan o salen de la organización (Chiavenato, 2021), prácticamente todas las definiciones coinciden en lo esencial, el ingreso o salida de colaboradores de una empresa dentro de un lapso que suele plasmarse dentro de un índice.

Para entender mejor la rotación debemos podemos definir los tipos que pueden aparecer en el entorno empresarial, en primer lugar, la rotación del personal se puede clasificar en dos modelos: rotación interna y rotación externa. Según un artículo de la revista Harvard Business Review del 2018, la rotación interna se la comprende como un proceso en el que los empleados cambian de posición, equipo o área dentro de una empresa. Es decir, se trata de un movimiento de personal dentro de una organización, que busca brindar nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo a los empleados. (Moses, 2018). Por otro lado, la rotación externa, según un artículo de Harvard Business Review del 2019, se refiere a "la práctica de dejar una empresa para trabajar en otra" (Cappelli & Keller, 2019). Es decir, esta forma de rotación puede ocurrir por decisión propia del empleado, cuando este busca opciones más provechosas de crecimiento y avance profesional en otra empresa o de manera involuntaria cuando no es solicitada su recontractación o renovación de contrato. En base a esto, también cabe recalcar que existen dos tipos adicionales de rotación, la rotación indeseable e indeseable. La rotación deseable se refiere a una rotación planificada que se lleva a cabo con el

objetivo de brindar a los empleados nuevas oportunidades de aprendizaje y desarrollo, así como para mejorar su satisfacción laboral y retener el talento en la organización. Según un artículo del International Journal of Management and Applied Research del 2017, la rotación deseable puede ser vista como una herramienta efectiva para el desarrollo de los empleados y el fortalecimiento de la organización (Alam, Islam, & Ahsan, 2017). La rotación de personal indeseable, en cambio, se refiere a la salida de empleados de una organización de manera no deseada o no planificada, y suele ser vista como un problema para las empresas, ya que puede generar costos y pérdida de conocimientos y habilidades. Según un artículo del International Journal of Contemporary Hospitality Management del 2018, la rotación de personal indeseable puede ser causada por diversos factores, como la falta de reconocimiento y recompensas, el estrés laboral y las condiciones de trabajo inadecuados (Chen, 2018).

En base a los aportes de (Fernández, 2019), dentro del entorno laboral pueden darse diversas causas o más bien, factores que inciden en la rotación de personal, entre ellas podemos encontrar: Falta de oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, mal ambiente laboral o falta de relación interpersonal positiva, salarios insuficientes y falta de incentivos atractivos. De manera individual, los colaboradores encuentran destacables: la falta de equilibrio entre la vida laboral y social, falta de apoyo, liderazgo ineficiente e incluso se encuentran dificultades para conciliar responsabilidades familiares y laborales. Cabe recalcar que al

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

estar sujetos a un contexto único estos factores pueden variar según la industria, la cultura organizacional y las características individuales de los empleados. En general, la rotación de personal es un fenómeno complejo que puede tener múltiples causas y consecuencias

En el contexto ecuatoriano, el área de recursos humanos está regido legalmente en base a normativas que dan solución mediante la constitución ecuatoriana vigente y el código de trabajo en los siguientes artículos: Art 326.- Establece que toda persona tiene derecho a trabajar y a elegir libremente su ocupación. Asimismo, se prohíbe toda forma de discriminación en el ámbito laboral. Art 327.- En este artículo se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y que el Estado debe garantizar condiciones laborales justas y dignas para todas las personas. Art 328.- Este artículo establece que toda persona tiene derecho a una remuneración justa y equitativa por su trabajo, y que el salario mínimo debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia. Art.-334 Este artículo establece que el Estado debe garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo, y que las terminaciones de contrato deben ser justificadas y respetar los derechos del trabajador (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Asimismo, el código de trabajo establece en el: Art. 64.- Reglamento interno. - Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo incorporaran a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. En el Art. 2 establece la obligación de las partes de

cumplir con las disposiciones legales y normativas en materia laboral. En disposición al trabajador el Art. 12 y 17 establecen las obligaciones del trabajador, así como la obediencia debida respectivamente (Código de Trabajo, 2023). La productividad se refiere a una medida de eficacia con un sistema productivo o de servicios que sean en términos de cantidad y recursos que vayan a ser utilizados para producir una determinada cantidad ya sea de bienes o servicios, se considera también una producción generada por cada recurso utilizado, la productividad puede definirse como proporción entre resultados obtenidos en un tiempo invertido ya sea corto o largo plazo. La productividad como se habla puede medirse en diferentes niveles como pueden ser la productividad laboral, productividad de capital entre otros, acotando que la mejora de esta puede darse mediante implementación de diferentes estrategias grandes y pequeñas, como es en procesos de reclutamiento, la automatización, inversión, tecnología y calidad de gestión humana, con la formación de trabajadores. (Prokopenko, 2017) Nemur (2016) refiere que la productividad tiende a definirse como una capacidad de crear, mejorar y generar bienes con servicios. En el entorno empresarial de hoy en día mejorar la productividad es de suma importancia tanto de manera interna como externa en lo empresarial, ya que trata y engloba de factores determinantes para cualquier industria que diariamente es ignorado o subestimado. En sí todas las organizaciones diferentemente de rango y sector buscan cumplir el objetivo de generar ganancias y producción más de manera en

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

que sea eficiente con resultados positivos hacia sus competidores. Es muy prioritario y fundamental que las empresas tengan siempre presente el esfuerzo por implementar ciertas políticas empresariales donde promuevan la eficiencia, eficacia en procesos que conlleven producción y metas concretas. Por consiguiente, es demasiado importante evaluar de forma objetiva la productividad de una industria para así poder determinar si aquel sistema y estrategias empleadas actuales de operación deben continuar o deben ser implementadas con capacitaciones y medidas de corrección, tanto así que puedan solucionar cualquier problema identificado en el contexto de producción laboral ligado a la calidad de gestión humana.

La gestión humana empresarial articulada al rendimiento laboral como el sistema de administración de la empresa tienen a obtener un impacto directo de productividad, con una función de gestión que implica implementación de técnicas, estrategias, y procesos en los cuales determinen toma de decisiones en la organización Checa (2018). La productividad es un tema de suma importancia para muchos economistas y empresarios, ya que es objeto de desarrollo histórico durante varios años en el mundo, la primera vez que fue mencionado este concepto fue en la obra de un economista francés llamado Quesnay, quien nos afirma que es fundamental que la conducta debe lograr una mayor satisfacción con el menor gasto y estrés. Por eso es la base fundamental del concepto de productividad. Según la Real Academia Española la productividad se aclara como relación entre

lo que se produce y aquellos recursos utilizados como pueden ser materiales, materia prima, obra de mano, energía e incluso capacitaciones entre otros (Ulate-Uraya, 2020).

Los indicadores de gestión en calidad de valoración del desempeño, tienen como objetivo mejorar la toma de decisiones mediante implementación de indicadores de gestión, estos permiten que una empresa pueda enfocarse en medidas correctas y mejoras de procesos para lograr el cumplimiento de los objetivos y el uso eficiente de los recursos, en países como Ecuador, Chile, fueron revisados y son fáciles de tener una interpretación de medición de grandes recursos, teniendo en cuenta el apoyo de recolección de datos. Tomando en cuenta los indicadores tienen importancia, relevancia y jerarquía que depende de una realidad local en cada empresa, fomentando procesos de mejora los directivos deben alinear y hacer participar a las diferentes áreas de la organización. Contando con sistema integrado de generación oportuna de información confiable que guiara a cada empresa a sus objetivos establecidos con satisfacción del personal (Armijos, 2020).

Según del Valle Físico (2017) toda productividad depende de un capital humano, tecnología e inversión conjuntamente la investigación y desarrollo, comprendiendo que las políticas empresariales deben ser diseñadas para los stakeholders con su respectiva implementación fundamentalmente el recurso productivo del elemento determinante para mejorar la productividad y la competitividad de la empresa, pero hay

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

que tomar en cuenta que existen factores que afectan a la gestión del recurso humano, entonces el rendimiento se ve afectado hacia la industria en general.

Añadiendo a la productividad siendo una medida de rentabilidad que tiene relación en la producción obtenida por la industria, con cantidad de recursos empleados en cierto tiempo determinado. Es responsabilidad de los directivos y gerentes empresariales mantener el rango y la calidad de productividad con mejorar la competitividad con un alcance de supervivencia segura de la empresa. Esto se puede lograr mediante identificación de las áreas que necesitan atención y trabajo en solución de cualquier debilidad o falencia identificado en el contexto oportuno.

En las maquinas, la productividad puede estar determinada por algunas características técnicas, pero en este caso el capital humano se extiende en varios factores que influyen directamente en su rendimiento, como es el ambiente laboral, infraestructura, disponibilidad de materia prima y la tecnología implementada con ciertos equipos. La gran mayoría de los elementos sufren un impacto en la productividad de cada trabajador que labora y hace su trabajo, pero es responsabilidad de la gestión humana empresarial brindar los recursos necesarios para que puedan lograr un mayor desempeño y forma óptima en su puesto de trabajo, esto conlleva a tener resultados que sean buenos y esperados.

El establecimiento y encadenamiento de una empresa solicitan de un gran esfuerzo por parte de los altos mandos y lideres como financistas, pero lo que verdaderamente influye en el éxito y cumplimiento de metas

y objetivos o a su vez el fracaso del negocio es el trabajo que cumplen entre todo el equipo. La gerencia puede establecer pautas o guías con estrategias para continuar, pero puede ser que en el transcurso no sea lo suficiente para un crecimiento de la empresa, tanto que, si los empleados no se sienten comprometidos y motivados con la organización y trabajo que tienen, además no tienen conciencia de como participa y contribuye su deber y obligación en las metas institucionales y empresariales se verán afectado a corto o largo plazo. En varias ocasiones de desde el punto externo o interno la disminución de productividad de una empresa puede ser por falta de motivación hacia el personal, y puede estar englobada a factores internos como la cultura en el que se mantienen, la experiencia, formación entre otros aspectos que no permiten avanzar y crear un ambiente en condiciones de trabajo claras y optimas, motivando así al personal tener un trabajo y orden con eficiencia, y eficacia, lo que a su vez haría daño a la calidad de los productos o servicios que son brindados al consumidor (Muñoz, 2021).

Actualmente existen factores principales que afecta a la productividad y son dos, externos e internos, los externos señalan que no pueden ser controlados y mientras que los internos si se pueden controlar, estos factores externos no están bajo cierto control directo de una empresa, los internos si son manejables dentro de una organización y por diferentes áreas. Para mejorar un rendimiento necesariamente se busca abordar algunos factores que solicitan diversas técnicas, métodos, instituciones e individuos, como por ejemplo el tratar de

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

mejorar la productividad de una empresa van a englobar un sin número de factores externos e internos controlados por un equipo siendo capaces de fomentar y aclarar beneficios buenos y malos. El tiempo es un factor clave para medir la productividad ya que entiende por unidad de medida universal, cuando menos tiempo se requiera llegar al objetivo o meta deseada, mayor será la productividad del sistema (Trujillo, 2018) Dentro de la literatura de primer orden bibliográfico, referente a vacíos de conocimiento se evidenció una limitada producción de estudios científicos concerniente a la rotación y productividad, por otro lado, relativo al vacío de contexto, ha sido factible identificar la falta de estudios pertinentes a las variables organizacionales de la presente investigación dentro de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, por dicha razón, es de relevancia efectuar estudios que permitan conocer las situaciones de dinamismo de trabajo dentro de los colaboradores centralmente de las empresas, mismas que podrían influir en su desempeño profesional.

Acotando a lo argumentado anteriormente, dentro de esta investigación es factible establecer las preguntas de investigación: ¿Cuáles son los significados de la rotación de personal y la productividad que construye el personal de una empresa de Ambato?, ¿Cuáles son los significados de la rotación personal en una empresa de Ambato?, ¿Cuáles son los significados del rendimiento personal de una empresa de Ambato?, ¿Cuáles son los significados de las estrategias de retención de personal que construye el

personal de una empresa de Ambato?

Por tanto, el presente estudio es factible y de relevancia debido a que constituyen unidades de análisis de importancia dentro de las gestiones de personal de las diferentes organizaciones a nivel mundial, en el caso particular de la empresa Eureka, es de igual manera necesaria tener una visión situacional del desarrollo efectivo de un manejo de movilidad y desvinculación laboral y así mismo de una administración efectiva con respecto a la productividad mediante el rendimiento laboral.

Por consiguiente, el presente estudio tiene como objetivo general Comprender los significados de la rotación de personal y la productividad que construye el personal de una empresa de Ambato, como objetivos específicos son: a) Analizar los significados de la rotación de personal que construye el personal de una empresa de Ambato, b) Caracterizar los significados del rendimiento laboral que construye el personal de una empresa de Ambato, c) Identificar los significados de las estrategias de retención de personal que construye el personal de una empresa de Ambato.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Para la investigación actual se consideró el paradigma constructivista, donde Alvarado (como se citó en Ramos, 2015) sostiene que, el constructivismo desafía los paradigmas que buscan cuantificar la realidad y se basa en una reflexión epistemológica crítica hacia la ontología positivista y post-positivista, revela que las limitaciones de sus prácticas y métodos científicos para obtener conocimiento. De manera que, según Gergen (como se citó en Ramos, 2015)

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

dicho paradigma construye la realidad a partir del conocimiento y los significados de las convenciones lingüísticas dentro de los distintos contextos culturales y sociales que se manejan.

Se optó por este paradigma, dado que en el contexto organizacional proporciona información relevante que percibe el personal en calidad de productividad en base a la rotación con relación a la empresa Eureka Sur de la ciudad de Ambato. En síntesis, Flores (como se citó en Ramos, 2015) hace aportes relevantes al constructivismo donde reconoce la existencia de la realidad, esta se percibe de diferentes maneras a través de las construcciones mentales de los individuos en un grupo específico. A diferencia del determinismo de otros paradigmas, el constructivismo adopta una postura relativista que sostiene que no existen realidades únicas y absolutas, sino construcciones que se basan en la percepción individual de cada persona, lo que genera diversas necesidades e interpretaciones del entorno que rodea a los individuos. Ontológicamente el paradigma constructivista no trata de predecir, controlar y mucho menos transformar la realidad, sino recentrarlo mediante la percepción de la mente de los constructores. De la misma manera, son destacables las dimensiones que constituyen el constructivismo que son: ontológica-epistemológica, metodológica y etiológica. La dimensión ontológica-epistemológica se refiere a la forma en que se construye la realidad a través de las percepciones individuales, lo cual, da lugar a diferentes necesidades y comprensiones por parte de

los individuos en relación con su entorno Flores (como se citó en Ramos, 2015). Desde el punto de vista constructivista, la ontología y la epistemología sugieren que la realidad no es objetiva y fija, sino que es construida por el individuo en función de sus significados subjetivos e interacciones con el mundo que lo rodea. En este punto de vista, el conocimiento no se adquiere simplemente a través de la observación pasiva, sino que se construye activamente a través de los significados y las interacciones del individuo. En cuanto a la dimensión metodológica, se concentra en la creación de la realidad social mediante la interacción entre el investigador junto con los participantes y pone énfasis en analizar los significados y las perspectivas subjetivas de dicha realidad. Para lograrlo, se utilizan diversas técnicas de recopilación de datos, como entrevistas, observación y análisis de documentos, entre otras. Estas técnicas permiten obtener una comprensión detallada y profunda de la realidad social en estudio. Por consiguiente, la dimensión ético-política desempeña un papel primordial en cada etapa del proceso de investigación basados en valores y principios. En este contexto, resulta crucial promover el respeto hacia los derechos de los participantes, así como fomentar la inclusión y el diálogo. Estos elementos fundamentales son indispensables para llevar a cabo una investigación que sea ética y política en el enfoque metodológico (Guerrero, 2018).

Por lo tanto, es importante mencionar que el enfoque cualitativo abarca todos los aspectos antes mencionados, así como estudios del lenguaje (interaccionismo

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

simbólico, etnometodología), patrones (teoría fundamentada) y significados de textos o acciones (fenomenología, hermenéutica) (Sautu, 2003 citado en Cuenya & Ruetti, 2010). La metodología cualitativa posibilita que el investigador acceda a información en profundidad y de carácter subjetivo, lo cual no es alcanzable mediante métodos cuantitativos. De esta forma, es posible examinar con mayor detalle y contexto las experiencias, perspectivas y comportamientos de los participantes, a su vez, implica una participación de los involucrados en el proceso de investigación (Arias y Morales, 2020).

En cuanto al diseño de investigación, se propuso la teoría fundamentada, ya que, autores como (García y Pérez, 2017) mencionan la importancia de utilizar la teoría fundamentada como una metodología rigurosa y sistemática para analizar datos cualitativos y generar teorías sólidas y prácticas efectivas en la educación. Se destaca la importancia de la construcción social del conocimiento y su relación con la práctica educativa con énfasis en la necesidad de basar la investigación y las teorías en datos empíricos sólidos y confiables. La teoría fundamentada es una metodología rigurosa para analizar datos cualitativos y generar teorías y prácticas efectivas en la educación. Se basa en una recopilación cuidadosa y detallada de datos, siguiendo un proceso sistemático y reflexivo. Esto permite generar teorías respaldadas por evidencia sólida, mejorando la efectividad educativa. Además, la teoría fundamental ayuda a identificar patrones y temas importantes en los datos cualitativos

de manera sistemática y rigurosa.

En cuanto a la unidad de análisis que se establece en esta investigación, se enfoca en los significados, considerando desde el aspecto empírico que refiere responder enigmas en base a los pensamientos con respecto al suceso y entendimiento, se produce a través de sensaciones de emoción, de este modo se llega al primer pilar para el conocimiento puro, por consiguiente los significados se refieren al elemento o entidad que se va a examinar para comprender y analizar el significado tanto de un discurso como un texto derivando así la comprensión y captación en su totalidad (Jímenez, 2017).

Por lo tanto, según la perspectiva teórica la experiencia se refiere a un proceso por lo que ha vivido las personas que les permite encontrar u obtener un equilibrio tanto con ellos mismos como en el entorno social, esta experiencia se relaciona con la conciencia y el espacio, tiempo, a través de ello se logra generar una comodidad y satisfacción para aquellos que lo experimentan (Pinto, 2018). Según (Toledo, 2017) el tipo de muestreo teórico implica en la construcción progresiva de una muestra con el objetivo de estudiar el mundo social a través de agentes o actores que lo conforman, tomando una consideración de sus distintas posiciones estructurales y relaciones funcionales y jerárquicas, con el propósito de explorar la diferenciación de roles y prácticas en significados biográficos específicos, con el fin de comprender lo social y descubrir los mecanismo presentes en acciones, procesos y situaciones sociales, es conocido también como el no probabilístico o muestreo aleatorio, siendo así una técnica de selección

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

de muestra en cual los elementos de la población no tienen una probabilidad conocida de ser incluidos en la muestra, es importante reconocer y saber que el muestreo teórico no permite hacer inferencias estadísticas sobre la población en general, ya que no se puede calcular la probabilidad de cada elemento.

De esta manera los participantes que conforman la investigación son el personal operativo de la empresa. Del mismo modo (Contreras, 2018) refiere que los trabajadores son elementos fundamentales en cualquier empresa ya que desempeñan un papel crucial en el funcionamiento dirigido hacia el éxito, estas razones de importancia las dan la productividad, compromiso, creatividad y habilidades conjuntamente de la competitividad de la organización. Los participantes que se ha consideran existe una población de tal numero

Es necesario mencionar que, para el muestreo se necesita criterios de inclusión y exclusión, el criterio de inclusión se refiere a las características requeridas para que los potenciales participantes sean considerado aptos y puedan formar parte de un proyecto, es de suma importancia en un estudio científico identificar participantes que estén directamente relacionados con la temática o problema que se va a investigar, ya que esto garantiza resultados válidos (Manzano, 2016).

Por otra parte, se mencionan los criterios de exclusión que se rigen aquellos criterios que no satisfacen los requisitos necesarios para formar parte del análisis de investigación, pueden estar relacionados con el contexto o ubicación de la investigación, pero no cumplen los criterios para ser objeto de

estudio, de este modo no tomamos en considerar los criterios de esta forma ya que no hacen parte de la población u objetivo de estudio (Manzano, 2016).

Es necesario mencionar que, para el muestreo se necesita criterios de inclusión y exclusión, el criterio de inclusión se refiere a las características requeridas para que los potenciales participantes sean considerado aptos y puedan formar parte de un proyecto, es de suma importancia en un estudio científico identificar participantes que estén directamente relacionados con la temática o problema que se va a investigar, ya que esto garantiza resultados válidos (Manzano, 2016).

Por otra parte, se mencionan los criterios de exclusión que se rigen aquellos criterios que no satisfacen los requisitos necesarios para formar parte del análisis de investigación, pueden estar relacionados con el contexto o ubicación de la investigación, pero no cumplen los criterios para ser objeto de estudio, de este modo no tomamos en considerar los criterios de esta forma ya que no hacen parte de la población u objetivo de estudio (Manzano, 2016).

Una vez que se han expresado las definiciones relacionadas con los criterios de inclusión y exclusión, se consideran los siguientes, con relación a los criterios de inclusión, se ha tomado en cuenta: a) personal del área operativa de la empresa en estudio, b) personal con más de 5 años de trayectoria laboral dentro de la organización, c) personal que posea rango de edad 30-60 años, d) personal que acceda libremente a la investigación y que firme el consentimiento informado.

Mientras tanto, respecto a los criterios de

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

exclusión, se han contemplado los siguientes: a) personal del área administrativa y gerencial de la organización en estudio b) personal de nuevo ingreso o con menos de 5 años de experiencia laboral dentro de la empresa, c) personas quienes estén fueran del rango de edad establecido, d) personas quienes desistan de la firma del consentimiento informado.

La técnica de recolección de datos utilizada en este proyecto es la entrevista semiestructurada, donde implica una conversación guiada mediante preguntas abiertas por parte del investigador, esta técnica permite que los participantes del estudio puedan expresarse libremente sobre el tema, para asegurar una entrevista semiestructurada efectiva, se proponen tres aspectos clave: 1) proporcionar instrucciones claras a los participantes y garantizar que los investigadores estén actualizados y empapados sobre la temática, 2) Es importante y fundamental observar la comunicación no verbal de los participantes para así llegar a una comprensión de manera más profunda a sus perspectivas y significados como personal operativo de la empresa Eureka Sur, 3) se recomienda utilizar las grabaciones de voz para así poder analizar detalladamente el dialogo entre los participantes e investigadores, de esta manera se pueden obtener beneficios como la anticipación en la preparación de preguntas por parte del investigador, dando resultados cualitativos fiables y comparables (Duana, 2020).

Se propone la elaboración de un guion temático para la entrevista, en donde se ha estructurado de acuerdo con los objetivos generales y específicos. Este guion tiene

preguntas de generación y profundización, las preguntas de generación tienen como objetivo iniciar una conversación y despertar la curiosidad del entrevistado para que pueda tener comunicación sobre el tema en general. Para formular estas preguntas de manera efectiva y buena, se deben seguir algunas pautas: 1) deben ser simples. 2) enfocadas en aspectos específicos del tema investigado, 3) evitar preguntas cerradas que puedan responder con un simple “sí” o “no”, 4) mostrar conocimiento sobre el tema. Por otro lado, las preguntas de profundización buscan obtener respuestas directas, que se caracterizan por ser claras y evitar redundancia, estas preguntas deben ser abiertas y explorar una temática estudiada y permitir respuestas amplias para abordarla de manera más completa, se relacionan con las preguntas de generación y se utilizan para profundizar en base al contexto, contribuyendo a generar un análisis riguroso y confiable (Risso, 2017).

La técnica de análisis de datos es un enfoque para formular preguntas relacionadas con categorías, subcategorías y códigos, hay diferentes tipos de codificación disponibles las cuales son: La codificación abierta permite generar códigos utilizando dos enfoques principales, primero es la pre codificación que se basa en datos subjetivos proporcionados por el investigador, el segundo enfoque es la codificación en vivo, se centra en el lenguaje y las expresiones utilizadas por colaboradores de la investigación (Mineira, 2020).

Además, tenemos la codificación axial, esta implica identificar la relación entre las condiciones identificadas en la codificación abierta y sus subcategorías, en este caso una

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

subcategoría representa un fenómeno o problema en relación con un evento significativo para los trabajadores. Por último, la codificación selectiva implica establecer ciertas conexiones conceptual y teórica, del modo que genere propuestas basadas en ellas. Utilizando estos criterios se cifraron y organizaron las investigaciones con el objetivo de desarrollar algunas pautas de comportamiento basadas en las perspectivas de significados, esto se realizó con la intención de facilitar la redacción de las conclusiones de la investigación (Cantero, 2014).

Finalmente, en este estudio se ha considerado oportuno la administración de un consentimiento informado el cual expresa la voluntad del investigado por brindar información netamente, detallando así los temas y subtemas relacionados que serán abordados, en este caso específico, se menciona un estudio sobre la rotación y productividad con el objetivo de establecer un acuerdo que permita expresar significados, opiniones y criterios sobre este tema con fines académicos e investigativos.

3. RESULTADOS.

1.1 SIGNIFICADOS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL QUE CONSTRUYE EL PERSONAL DE UNA EMPRESA DE AMBATO.

La rotación de personal consiste en el número de trabajadores que abandonan su puesto de trabajo dentro de una organización, este fenómeno ocurre con mayor frecuencia en las empresas o instituciones en las cuales se presta un determinado servicio, además, representa altos costos que se derivan de salidas o contratación de nuevo personal y es un

factor de riesgo para desarrollar un clima laboral que pone en desventaja al rendimiento profesional, lo cual, afecta directamente al cumplimiento de objetivos colectivos, falta de competitividad frente al mercado e insatisfacción laboral. Además, este proceso facilita la desvinculación de un profesional en relación con la organización en la que desempeña un determinado trabajo, este abandono contiene elementos personales, decisiones, motivaciones, estados afectivos y constructos subjetivos relacionados a un ambiente en particular. En definitiva, la rotación de personal comprende un problema de carácter organizacional, porque, los colaboradores dejan su puesto de trabajo para ubicarse en otra institución o departamento, este cambio abarca una terminación y puede entenderse desde la rotación personal de tipo interna o externa. Por tanto, las subcategorías se centran en tres como las más reconocidas, los cuales son: *rotación de personal, clima laboral, carga de trabajo y remuneración.*

La *rotación de personal* es el cambio o desvinculación que altera ciertos procesos y estrategias relacionadas al trabajo, dentro de ellos los puestos no son cubiertos de manera rápida, lo que retrasa la producción y el manejo de personal, esto cambia drásticamente la forma de trabajo y generación de producto ya sea de manera directa o indirecta. Se debe mantener el trabajo y solidez de forma sostenible para evitar la rotación y conocer a fondo al personal, también es muy necesario mantener personas en servicio activo y de buen profesionalismo para así concretar y mantener siempre un buen equipo de

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

trabajo donde se valore al personal y las actividades laborales. Los resultados evidencian similitud, puesto que, la rotación de personal es el principal factor de riesgo para disminución la productividad o retrasar las actividades que se deben cumplir como parte de los objetivos principales que establece la empresa, así mismo, mientras mayor sea la rotación de personal mayor es la insatisfacción frente al clima laboral porque de él se desencadenan componentes especialmente negativos.

Luis refiere, “la rotación de personal es un problema por el que atraviesan todas las empresas esto causa molestia porque los puestos de trabajo no se cubren de manera rápida y ese peso de trabajo es para nosotros” (Entrevista a Luis, línea 54, párrafo 77-81). Es evidenciable que, la rotación de personal es un problema que causa malestar interno y externo, porque, altera la estabilidad o equilibrio dentro de la realización de actividades laborales, ya que, este fenómeno representa una modificación al medio tradicional de trabajo y al no ser atendidas con antelación las consecuencias se derivan hacia los demás trabajadores aumentando la carga laboral. Luisa refiere “ese problema ocurre siempre y representa pérdidas para la empresa y también es más actividades para nosotros hasta que esa vacante sea cubierta por alguien que pueda entender cómo se realiza las actividades y maneja la empresa o departamento” (Entrevista a Luis, línea 34, párrafo, 90-97). Cuando una vacante no es cubierta a tiempo por un profesional capacitado para cubrir este espacio que deja la rotación de personal se experimenta una sensación de malestar porque los demás trabajadores deben

aumentar su rendimiento y esfuerzo tanto físico como cognitivo para mantener un equilibrio en el trabajo cotidiano de producción.

A su vez, el *clima laboral* es la percepción que mantienen los trabajadores frente a su ambiente de trabajo, esto tiene relevancia en el desempeño profesional porque influyen políticas para la gestión del talento humano, además, incluye un conjunto de actividades, rutinas o condiciones con las que se dirige la empresa, las cuales, están relacionadas con una sensación de bienestar, esto favorece a la creación de significados que contienen componentes subjetivos y afectivos de bienestar que proyectan una identificación y compromiso del colaborador, así mismo, fomenta la interacción de habilidades y conocimientos que permiten solventar las necesidades propias del trabajo que se presentan de manera cotidiana posibilitando la reducción de conflictos y manejando de manera exitosa y notable la productividad, evidentemente, cuando el clima laboral es inadecuado los trabajadores se sienten insatisfechos siendo esto un factor de riesgo para abandonar su puesto de trabajo o pedir cambios de departamento. Por otro lado, los participantes mencionan que, el ambiente de trabajo muchas veces no fomenta buenas relaciones laborales de equipo, toma de decisiones o convivencia, por tanto, el comportamiento de varios trabajadores contamina a los otros de forma negativa y causan problemas significativos, el trato e interacción entre los superiores no concuerdan o son muy estrictos de manera en que mantienen disgustos y no logran cumplir sus funciones con normalidad.

Carlos menciona “prácticamente tendrían

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

más desventajas que ventajas, ya que es preferible a mi criterio que una persona esté desenvolviéndose en su desarrollo de sus capacidades sean y que sean más determinadas, algo fijo y que no esté desempeñando varios papeles, el clima laboral hace que los compañeros se vayan cuando no se sienten a gusto” (Entrevista a Carlos, línea 813 a la 1817, párrafo 17). Se plantea que la idea de desempeñar múltiples roles en el ámbito laboral tendría más desventajas que ventajas. El entrevistado opina que es preferible que una persona se centre en desarrollar sus capacidades de manera más específica y determinada, en lugar de tener varias responsabilidades. También menciona que el ambiente de trabajo influye en la satisfacción de los compañeros, ya que algunos pueden irse si no se sienten cómodos.

También Hernán refiere que “buscan siempre mantener una estabilidad laboral mediante el personal, con el acorde a la labor al trabajo, de igual manera con un personal por rotar nuestro negocio y así viendo los puntos adecuados en los cuales necesitan mejorar tener calidad y clima en el cual pueda o permita mejorar a la empresa como negocio y de igual manera crecer con el personal ya listo” (Entrevista a Hernán, línea 1490 a la 1500, párrafo 35). Se busca mantener la estabilidad laboral a través del personal adecuado para cada trabajo. También se considera la rotación del personal para identificar áreas de mejora y lograr una mayor calidad y clima laboral que beneficie a la empresa y permita su crecimiento en conjunto con un equipo preparado.

La *carga de trabajo* consiste en el tiempo que se emplea para realizar una determinada actividad laboral, cuando esta es excesiva demanda esfuerzo físico y cognitivo de alto nivel, por lo tanto, se considera como un factor de riesgo al que se expone la persona para desarrollar estrés. Este riesgo laboral depende de las demandas del entorno de trabajo y los recursos a los que tenga acceso el personal, por tanto, la exposición a estas tareas crean un ambiente abrumador y de tensión que si el trabajador no es resiliente, ordenado y equilibra el tiempo de trabajo con la ejecución de estas actividades es más propenso a desarrollar menos productividad o retraso en la entrega, pues el impacto que genera una carga laboral permite el cumplimiento de metas profesionales y evalúa la relación entre las competencias adquiridas y el requerimiento psicofísico que demanda la jornada.

Los entrevistados evidencian similitud en sus discursos, ya que, la rotación de personal se debe a la sobrecarga de trabajo esto provoca insatisfacción y cansancio tanto emocional como físico y limita el cumplimiento productivo frente a la ejecución de actividades diarias, adicionalmente, existen temporadas altas de trabajo especialmente cuando demandan altos pedidos del producto, donde la sobre exigencia desencadena pensamientos o sentimientos errados y de frustración y los componentes personales de cada trabajador como rasgos de personalidad no toleran esta situación específica lo cual, conlleva a la toma de decisiones de abandonar el trabajo, esto se ha evidenciado en algunos casos. Por tanto, la construcción de significados individuales contempla emociones de

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

frustración, enojo e insatisfacción.

Adrián menciona “las estrategias de retención de personal o un buen ambiente laboral no sabría identificar una inmediatamente, pero enfatiza que es positivo no sobrecargarles de trabajo porque en respuesta a ello existen trabajadores que se saturan y tienden a no querer realizar las tareas o hacerlas mal y por este motivo suelen ser desvinculados” (Entrevista a Adrián, líneas 247 a la 252, párrafo 123). Se resalta la importancia de implementar estrategias de retención de personal y crear un buen ambiente laboral. Se destaca que es positivo evitar sobrecargar a los empleados con exceso de trabajo, ya que esto puede llevar a que algunos se saturen y no deseen cumplir sus responsabilidades adecuadamente. Como resultado, estos trabajadores pueden ser desvinculados de la empresa. La idea clave es que mantener un equilibrio en la carga laboral puede contribuir a retener al personal y mejorar su desempeño.

Por otro lado, Patricia refiere “si un empleado se satura de trabajo no logran culminar por completo todas las tareas y existe un retraso en la producción” (Entrevista a Patricia, línea 390 a la 392, párrafo 39). Patricia señala que cuando un empleado se satura de trabajo, no logra completar todas sus tareas, lo que conlleva a retrasos en la producción. La saturación laboral puede afectar la eficiencia y el rendimiento del trabajador, lo que a su vez impacta negativamente en los resultados del trabajo y en la productividad general.

La *remuneración* es el reconocimiento económico que va acorde a una profesión o actividad laboral, este incentivo o compensación es parte del tiempo de trabajo, conocimientos, habilidades o prestación de servicios de una determinada persona hacia una empresa. Esto permite que el individuo pueda satisfacer sus necesidades personales y acceda a una calidad de vida equilibrada donde goce de ciertos beneficios que pueden ser adquiridos en base a un salario. Así mismo, ayuda a generar un sentido de responsabilidad y compromiso con el trabajo, porque, al cumplir con las actividades y demandas del medio donde se desenvuelve la retribución económica digna forma parte de una base legal fija como parte de un contrato de trabajo.

Los entrevistados refieren similitud en sus respuestas porque, los significados construidos en base a estos elementos evidencian que el sueldo es muy importante y debe ser valorado dependiendo del esfuerzo y trabajo que desempeñan, dando a reconocer horas extras y sobre todo brindar sostenibilidad económica para cualquier emergencia o caso de trabajo, dar incentivos laborales pero la empresa no está en capacidades de solventar ciertas partes, por ejemplo, los viáticos cuando se realiza alguna gestión deben ser solventados por el trabajador esto causa insatisfacción puesto que, los recursos con los que cuenta la empresa no son manejados y distribuidos de una manera eficiente.

Carlos menciona que “la parte financiera es muy importante que una empresa tenga sus respectivas lucideces y que se sientan

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

seguros dentro de la de la empresa que sepan que por decir en sus pagos están siendo siempre seguros, es su seguridad desea” (Entrevista a Carlos, línea 1414 a la 1416, párrafo 386). Es fundamental que la empresa cuente con una situación financiera clara y estable, lo que brinda seguridad tanto a los empleados como a otros involucrados. Es vital que los trabajadores se sientan confiados en que sus pagos siempre estarán asegurados y que la empresa cumpla con sus compromisos financieros. La seguridad financiera es un factor crucial para el bienestar y la estabilidad tanto de los empleados como de la propia empresa.

Así mismo, Karla refiere “puede ser el que le suban el sueldo o que tienen manera de que puedas crecer también claro, o sea, como que también el hecho de que te aumenten el sueldo tengas una mejor remuneración económica. Así hace como que sí quieres retener a una persona que sería la única ley también dándole manera de crecer, pero no quedarse estancado en su lugar porque 1 como ser humano”. (Entrevista a Karla, línea 2590 a la 2596, párrafo 310). El aumento de sueldo puede ser una forma de brindar una mejor remuneración económica y así incentivar a que el empleado permanezca en la organización. En segundo lugar, ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional también es esencial, ya que esto evita que el trabajador se sienta estancado en su posición y lo motiva a continuar en la empresa. Estos dos aspectos, una mejora en la compensación económica y la posibilidad de crecimiento, son elementos clave para retener al personal y mantener su

satisfacción y compromiso.

1.2 SIGNIFICADOS DEL RENDIMIENTO LABORAL QUE CONSTRUYE EL PERSONAL DE UNA EMPRESA DE AMBATO

El rendimiento laboral es el desempeño que evidencia un determinado trabajador en el cumplimiento de sus actividades o responsabilidades según su puesto de trabajo, esto refleja la eficacia, eficiencia y calidad de sus acciones laborales. Este proceso se centra en la aplicación de medidas que permitan potenciar la productividad maximizando el aprovechamiento de recursos humanos que facilitar alcanzar objetivos organizacionales. Esto evidencia un control de productividad laboral que se determina por horas, cumplimiento de objetivos, adaptación a un contexto laboral y el cumplimiento de normas de desempeño que integra procesos de gestión para promover una mejor administración de recursos que favorecen a desarrollar un rendimiento motivador.

Es relevante considerar que, la asignación de responsabilidades o actividades laborales permiten determinar la construcción de un significado hacia un aprendizaje significativo vinculado con el rendimiento, donde se refleja la forma y calidad de realizar una actividad como parte de las habilidades y conocimientos profesionales. También, permite fijar objetivos y metas para alcanzar una autorrealización y mejorar el desempeño profesional, donde se construye un significado a nivel psíquico de bienestar o desmotivación. El análisis de los datos obtenidos mediante la entrevista evidencia similitud, porque, los entrevistados

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

manifiestan que el rendimiento laboral debe ser valorado como un control cada cierto tiempo, ya que, eso permite encontrar falencias o errores y de ser el caso facilita su pronta intervención para mantener una productividad adecuada que beneficie a la empresa. Los discursos coinciden en que el rendimiento laboral describe cualidades personales del trabajador y el compromiso que este emite con la empresa, donde, su desempeño es indispensable para realizar un buen trabajo y ser un ente competente con el que se puede contar para solventar situaciones en específico. Por tanto, las subcategorías más influyentes para comprender estos significados son tres: *motivación, satisfacción laboral y trabajo en equipo*. La *motivación* dentro del ambiente laboral consiste en el proceso que utilizan los trabajadores para ejecutar una actividad en específico, es decir, la energía psíquica direcciona la elaboración de una actividad donde se desarrollan capacidades que conducen a la satisfacción de necesidades o el cumplimiento de expectativas. También se considera como el deseo o voluntad que tiene una persona para realizar un esfuerzo y ofrecer su máximo rendimiento aumentando su desempeño para alcanzar una meta y estimular el apareamiento de una actitud positiva con el objetivo central de encontrar una gratificación, esto influye directamente en el desempeño, productividad, compromiso y satisfacción laboral. Esta energía puede contener aspectos culturales, sociales y organizacionales lo cual, motiva a dirigir un comportamiento con una dirección específica manteniendo una intensidad y duración. Los trabajadores manifiestan

similitud en sus respuestas, porque, se sienten satisfechos con parte de su rendimiento laboral, esto se vincula a que son valorizados y motivados por aspectos personales o familiares lo que impulsa la energía al cumplimiento de objetivos que dan resultados positivos, además, consideran que la motivación no solo es percibida de forma económica sino emocional y moral, donde debe prevalecer la comunicación como un apoyo fundamental para fortalecer el compromiso del cumplimiento al trabajo, ya sea, por factores intrínsecos o extrínsecos.

Luisa refiere “sería como en este país también está la economía, así baja todo en una motivación para todos mismo es que nuestro trabajo siga durando. Y sí, sigamos teniendo trabajo para no tener que ir a buscar otro, porque ahí hay muy poco trabajo y muy poco empleo. Donde quiera que se va a buscar no hay” (Entrevista a Luisa, n línea 549 a la 553, párrafo 102). Importancia de la economía en el país y su influencia en la motivación de las personas en el ámbito laboral la situación económica afecta directamente la seguridad y duración de los trabajos, ya que, si la economía se encuentra en baja, puede haber una disminución de empleo y oportunidades laborales. En ese contexto, el temor de perder el trabajo actual y la escasez de oportunidades en el mercado laboral hacen que las personas valoren y busquen mantener su empleo actual. La economía es un factor determinante en la estabilidad laboral y en la búsqueda de seguridad y continuidad en el trabajo.

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

Adicionalmente, Karla menciona “la motivación cree que es el hecho de que tu motives a tus empleados. Como decías sea económicamente o con palabras va a ser que el desempeño de tus empleados sea mejor que el hecho de que tú vas a llegar a tu trabajo y nos dice, ay, qué lindo llegar a mi trabajo, me valoran qué chévere voy a poner más esfuerzo porque sé que voy a recibir algo a cambio y vas a ver como tú atiendes a un cliente, cómo se va a sentir y como dice el cliente es el que te hace que la empresa salga. Entonces si tú estás bien con el cliente y contigo lo mismo vas a demostrar” (Entrevista a Karla, línea 2671 a la 269, párrafo 362). Se enfatiza la importancia de la motivación en el desempeño de los empleados. La motivación puede provenir de diferentes fuentes, ya sea a través de incentivos económicos o mediante el reconocimiento verbal y el aprecio hacia el trabajo realizado. Cuando los empleados se sienten motivados, tienden a mejorar su rendimiento y esforzarse más en sus tareas. Además, se destaca que la satisfacción del cliente también es crucial para el éxito de la empresa. Si los empleados están bien motivados y satisfechos, esto se reflejará en la forma en que atienden a los clientes y cómo estos perciben la calidad del servicio. La *satisfacción laboral* es la respuesta emocional que se emite luego de atravesar una experiencia donde los trabajadores de una determinada empresa comparten tiempo o actividades específicas, además incluye elementos perceptivos, condiciones internas del ambiente y el nivel de bienestar que siente el colaborador en su área laboral. Suele considerarse también como un constructo que es parte de un

comportamiento organizacional en el que indiquen compromisos, nivel de desempeño o motivación que produce un estado emocional placentero o positivo que contribuye al desarrollo profesional porque mantiene una conformidad favorable sobre su entorno. Los participantes mantienen una postura similar porque, consideran que la satisfacción laboral permite el cumplimiento de metas y objetivos profesionales, que tienen como resultado final ventajas o desventajas, entonces, el significado construido en base a este elemento pertenece a un componente individual que ha sido contraído acorde a los significados vividos a lo largo del ejercicio profesional donde se manifiesta que depende en primera instancia del liderazgo que ejerzan los jefes, actividades para compartir entre compañeros, fomentar un trabajo en equipo y las características personales que describen a cada miembro de la empresa.

Patricia menciona “es muy importante la satisfacción laboral porque de eso dependemos el labor y trabajo que tienen el personal, como anteriormente decíamos, dependemos todos, todo el equipo, todo el conjunto de trabajos de esta empresa, entonces de esa manera, pues nosotros como trabajadores o como dueños y empleados, pues vamos a tener nuestros ingresos o vamos a llegar a nuestro presupuesto a las metas que 1 se tiene fijado, entonces es muy importante. cada persona que trabaja dentro de la empresa complementa una parte de otra, es si llegan a dar resultados positivos correctamente así es de o sea las ideas que 1 se tiene, pues se trata de transmitir también con el personal y trabajadores dando así una satisfacción

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

laboral” (Entrevista a Patricia, línea 1605 a la 1629, párrafo 103). Se resalta la importancia de la satisfacción laboral, ya que de ello depende el trabajo y desempeño del personal en una empresa. Tanto los dueños como los empleados forman parte de un equipo que busca alcanzar sus metas y presupuestos. Cada persona dentro de la empresa complementa a las demás, y cuando logran resultados positivos, se refleja en la satisfacción laboral. Transmitir las ideas y metas a los trabajadores es clave para lograr una satisfacción laboral que impulse el rendimiento y el éxito general de la empresa. Carlos menciona que “el sentimiento y el compromiso del estado emocional del trabajador respecto a la empresa y de las labores que realiza en ella lleva a una experiencia del empleado a tener garantías de bienestar laboral y compromiso en la organización que genere satisfacción tanto personal como grupal” (Entrevista a Carlos, línea 866 a 871, párrafo 42). El sentimiento y compromiso emocional del trabajador hacia la empresa y sus labores son fundamentales para crear una experiencia positiva en el empleado. Cuando existe un estado emocional positivo y un compromiso sólido, se generan garantías de bienestar laboral y una mayor satisfacción tanto a nivel personal como en el grupo de trabajo. Estos factores contribuyen a fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso con la organización, lo que puede traducirse en un mejor rendimiento y resultados positivos tanto para el empleado como para la empresa en general.

El *trabajo en equipo* es una labor que hace referencia al desarrollo de actividades entre dos o más personas donde se comparten

habilidades, conocimientos o destrezas con la finalidad de lograr consolidar esto para el cumplimiento de un objetivo en específico, esta cooperación se realiza de manera organizada donde cada participante asume un rol en el que debe destacarse con responsabilidad para que prevalezca la coordinación e impulse a todos a fortalecer los vínculos laborales para trabajar de manera efectiva. La importancia de esta subcategoría se centra en un sentido de lealtad, seguridad y aumenta la autoestima para satisfacer necesidades individuales que permiten tener un aporte significativo en una actividad grupal. El análisis de los datos evidencia similitud, porque los participantes refieren que el trabajo en equipo no solo depende del conjunto de personas que la conforman sino de un gran apoyo desde lo individual hacia lo grupal, siendo así un logro y avance que los trabajadores cuenten con una red de apoyo en el que se comparta conocimientos, información, enseñanzas entre otras habilidades propias de cada uno, esto mantiene encaminado la colaboración entre todos para un beneficio común.

Carlos refiere “efectivamente si hablamos de nivel empresarial sabemos que el trabajo en equipo es mejor y necesario que lo que mejor funciona el trabajo en equipo no solamente tiene que ver con tu empresa, inclusive estamos hablando que es hasta de tu pareja en de tu hogar hasta en tu hogar. Cómo te apoyan para que tú por decir llegues a tu casa que tenga tu almuerzo listo y tú regresas y seas puntual, o sea, el trabajo en equipo inclusive no solo es de empresa, es el ambiente, es todo el día, está en todas las personas que te rodean, tiene que haber una sincronización muy bien hecho, una

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

buena organización” (Entrevista a Carlos, línea 1279a la 1291, párrafo 302). La importancia del trabajo en equipo tanto a nivel empresarial como en la vida cotidiana. Se destaca que el trabajo en equipo no solo es relevante en el ámbito laboral, sino que también se extiende a la familia y al hogar. El apoyo y la sincronización entre las personas que te rodean son fundamentales para lograr una buena organización y un funcionamiento armonioso en todas las áreas de la vida. Se resalta que el trabajo en equipo es clave para obtener resultados óptimos y para lograr una convivencia satisfactoria tanto en el entorno laboral como en el personal. Del mismo modo, Hernán menciona “el trabajo de equipo es muy bueno, ayuda mucho en este tiempo, al menos, pues trabajar entre todos como rato les mencionaba, pues si todos trabajamos las personas y todos arrimamos el hombro, Podemos adelantar más rápido el trabajo, no Exacto dentro también de eso que habíamos comentado en este diálogo. también se incluía lo individual, no como persona, como como. el trabajo lo hacemos en equipo, sería de pronto un apoyo, una ayuda, no, pero sí es muy también muy importante el trabajo individual ya que lo hacen muy bien”. (Entrevista a Hernán, línea 1821 a la 1828, párrafo 244). Trabajar juntos y apoyarse mutuamente permite lograr resultados más eficientes. Sin embargo, también se menciona que el trabajo individual es igualmente relevante, ya que cada persona aporta su propio esfuerzo y habilidades. Ambos enfoques, el trabajo en equipo y el individual, son valorados y considerados esenciales para obtener buenos resultados en las tareas y proyectos.

1.3 SIGNIFICADOS DE LAS ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DE PERSONAL QUE CONSTRUYE EL PERSONAL DE UNA EMPRESA DE AMBATO.

Las estrategias de retención de personal son las técnicas o recursos empleados para que los trabajadores más productivos de la empresa no abandonen su puesto de trabajo, para ello, se requiere la elaboración y aplicación de planes preventivos que contengan propuestas para fomentar un entorno de conformidad, seguridad y oferte beneficios o reconocimientos para ser considerados como un apoyo profesional que sea de interés del colaborador. Este elemento se vincula en gran medida con los factores que desencadenan satisfacción y compromiso laboral donde el factor indispensable consiste en precautelar por la moral y bienestar con el que debe contar un trabajador.

Del mismo modo, se considera como la capacidad que desarrolla una empresa para evitar que el índice de rotación sea elevado, puesto que, esto representa pérdidas económicas y en consecuencia pérdida de producción. El objetivo principal se centra es mitigar los riesgos de rotación para mantener un talento que genere un impacto positivo en el rendimiento profesional y éxito de la empresa, actualmente se ha convertido en un aspecto crítico de la gestión del capital humano donde el reto a enfrentar se enfoca en mejorar una experiencia laboral, para ello, es necesario invertir en los trabajadores para que logren un crecimiento personal y profesional facilitando la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos en base a habilidades

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

específicas para cumplir sus funciones. Los resultados evidencian similitud porque, los trabajadores enfatizan que uno de los factores principales para que un empleado se mantenga en el puesto de trabajo es el económico, si el empleado es bien remunerado el resto de las condiciones pasan a segundo plano. En general las estrategias empleadas por la empresa son generales, es por esto por lo que, cada uno debe buscar su propia motivación para mantenerse en el cumplimiento de funciones. Las subcategorías establecidas son las siguientes: *desarrollo profesional y humano, planes de incentivos y reconocimiento*

El *desarrollo profesional y humano* comprende la flexibilidad que caracteriza a un entorno de trabajo para brindar un espacio de superación profesional y lograr alcanzar metas con el objetivo de cumplir una plena autorrealización, este desarrollo comprende el esfuerzo cognitivo que realiza una persona para actualizar sus conocimientos profesionales o adquirir un nivel más avanzado que permita mejorar su estado actual, esto se imparte mediante el estudio de maestrías, asistencia a cursos, capacitaciones entre otras actividades que permiten tener desenvolvimiento y adquisición de aprendizajes que son de beneficio para ser más competitivos. Los entrevistados refieren similitud en sus significados porque, que la empresa ha sido flexible para que los trabajadores puedan seguir creciendo de manera profesional, por tanto, se sienten muy agradecidos, además, recuerdan que dentro de la empresa se da la oportunidad de laborar a jóvenes de 18 años en adelante, por lo tanto, es necesario que un empleado con más experiencia en el área

sirviera de guía para el recién ingresado de manera que logre ejecutar sus funciones en el puesto adecuadamente, este proceso de inducción adjudicaba más responsabilidades hasta concretar sus labores y fortalecía las características de liderazgo. Más allá de ejercer exitosamente sus funciones se les brindaba la oportunidad de que continúen preparándose para que adquieran mayor experiencia y alcancen a ascender de puesto mejorando los salarios y volviéndose más competitivos en su área.

Hernán hace referencia a “dentro de la empresa de vez en cuando suelen hacerse charlas para guiar a los trabajadores en sus objetivos como profesionales y también como individuos, por lo general suelen ser de índole motivacional, es necesario que para motivarnos nos den un aumento de sueldo porque realmente necesitamos” (Entrevista a Hernán línea 2025 a 2029, párrafo 374). Destaca la realización periódica de charlas dentro de la empresa, cuyo propósito es orientar a los empleados hacia el logro de sus objetivos tanto profesionales como personales. Estas charlas suelen tener un enfoque motivacional. Sin embargo, se menciona que para que los trabajadores se sientan realmente motivados, consideran necesario recibir un aumento de sueldo debido a sus necesidades. Por consiguiente, Adrián hace referencia a que “el significado de desarrollo de personal como una mejora interna para los trabajadores con repercusión directa para la empresa, para ello es necesario motivar al trabajador en base a un buen salario o incentivos económicos”. (Entrevista a Adrián 2058 a 2060, párrafo 127). El significado del desarrollo personal

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

como una mejora interna para los trabajadores, con beneficios directos para la empresa. Se menciona que, para lograrlo, es fundamental motivar a los trabajadores a través de un salario adecuado o incentivos económicos.

Finalmente, el *plan de incentivos y reconocimientos laborales* es un programa que está diseñado para que los trabajadores puedan sentirse motivados mediante una serie de incentivos idóneos que permiten cualificar el desempeño laboral, estos se realizan en base a la cantidad y calidad del trabajo según las necesidades individuales o grupales, así mismo, ofrece ventajas como el aumento de productividad, participación en la toma de decisiones y compensaciones que se centra en premios, reconocimientos colectivos o bonificaciones, evidentemente, esto estimula el reconocimiento laboral. Los participantes manifiestan similitud porque reconocen que el mejor incentivo es el económico, ya que, permite solventar las necesidades básicas que se presenta dentro del área personal, social o familiar y al tratarse de un área demandante enfatizan que el dinero es un factor necesario más allá de un reconocimiento verbal o emocional, la mayoría de ellos son de clase trabajadora con cargas familiares por lo que un incentivo económico les resulta de mayor ayuda y motivación.

Adrián refiere “Tipo. Ajá. O sea, un incentivo sería tipo, no sé ya, tipo un día festivo, digamos u otros días nos llevan a comer o a un restaurante con los compañeros de trabajo y así, aunque también la parte económica nos motivaría mucho porque tenemos familia que mantener” (Entrevista a Adrián, línea 247 y

248, párrafo 34). La participante refiere que los incentivos no solo deben comprender aspectos materiales sino también el compartir con los compañeros en general para motivar y fortalecer los lazos laborales, a parte, es necesario que estos reconocimientos también puedan relacionarse con un aumento económico porque esto ayudaría a solventar necesidades personales o familiares. Por tanto, Karla menciona “que sí las valoraciones de los empleados viendo la capacidad valorándose a cada a cada personal, porque, o sea, es como que tú te esfuerzas y a veces no te valoran, o sea, no te dicen como que no, pero la manera de gestionar yo creo que sería con evaluación. Compruebas viendo la calidad de trabajo, si la empresa está produciendo sin empresa, está perdiendo, entonces ahí se ve, porque si no están haciendo bien tu trabajo entonces esto tiene un reconocimiento tanto de la empresa como del trabajador. El trabajo de mis compañeros y míos puede ser incentivado bajo reconocimientos grupales y el salario” (Entrevista a Karla, línea 2253 a la 2260, párrafo 75). Es relevante mencionar que los reconocimientos e incentivos laborales deben tener un enfoque integral que abarque la atención en componentes subjetivos considerando la parte afectiva, relaciones interpersonales y la parte económica donde este elemento permite solventar o cubrir necesidades para mantener una estabilidad en la vida.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Dentro de la presente estudio investigativo, se identificaron los significados que construye el personal de una empresa en referencia a la rotación de personal se

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

asocian a un clima laboral inadecuado donde no se atienden las necesidades que presentan los trabajadores, por tanto, cuando ocurren estos eventos o cambios se altera el proceso y método de trabajo, puesto que, esta desvinculación de un compañero de trabajo no es cubierto de manera rápida y retrasa la producción y efectividad de las actividades. Así mismo, la información obtenida los participantes refieren similitud en los significados construidos, puesto que, determinan que el clima laboral es ineficiente, porque, los cambios que perciben del personal administrativo genera un mal clima laboral, el mismo, interfiere en situaciones específicas que limita la resolución de problemas, así como, la falta de liderazgo de las autoridades no permiten que se mantenga un ambiente equilibrado, estas consecuencias se evidencian en cansancio emocional, físico, insatisfacción económica y exigencias del entorno como factores predisponentes para que aumente la rotación de personal.

Los hallazgos del estudio del Langle et ál., (2021) son convergentes con los presentes, puesto que, el incremento de rotación de personal representa altos costos e ineficiencia para la empresa, dado que, la falta de estimulación constante en el trabajador para que mantenga una actitud de bienestar, satisfactoria y perciba un ambiente laboral de seguridad es insatisfactoria, entonces, los factores de riesgo más frecuentes que experimentan los trabajadores frente a la rotación de personal se deben al cansancio, sobre exigencia de trabajo, falta de liderazgo del nuevo personal administrativo o aspectos personales como insatisfacción, conflictos internos entre

otros, estos elementos construyen significados negativos que ocasionan malestar y para ser reducidas el personal toma la decisión de desvincularse con la empresa para alcanzar otras metas que son de interés personal.

Para Rivero (2021) su estudio es convergente porque determina que la rotación de personal depende de una fluctuación voluntaria por abandonar un cargo esto se relaciona con la gestión administrativa que en la mayor parte de casos se produce por una falta de liderazgo o adecuada administración de recursos, en este sentido la insatisfacción laboral se intensifica enmarcando que las áreas organizativas al no ser atendidas tienen como consecuencia un mal clima laboral, por ende, los constructos mentales son significados negativos.

Los significados construidos en base al rendimiento laboral se centran en que la asignación de responsabilidades laborales se vincula a la ejecución de actividades de manera eficaz, donde se aplican habilidades, conocimientos y cualidades propias de una persona para mantener un proceso ordenado que permita alcanzar una autorrealización. A esto se añade que el personal siente que su trabajo es valorado, sin embargo, debe ser evaluado constantemente para detectar sesgos o alteraciones que puedan considerarse como un factor de riesgo para desencadenar desmotivación. Los trabajadores manifiestan similitud en sus respuestas, porque, se sienten satisfechos con parte de su rendimiento laboral, esto se vincula a que son valorizados y motivados por aspectos personales o familiares lo que impulsa la

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

energía al cumplimiento de objetivos que dan resultados positivos. Por otro lado, consideran que el trabajo en equipo y las características individuales de cada trabajador permite establecer relaciones sociales saludables donde se comparte nuevos conocimientos y habilidades para mantener una colaboración activa esto potencia el rendimiento desde una perspectiva integradora.

El estudio de Yanina y Lozano (2020) de igual manera es convergente con los hallazgos identificados en la presente investigación porque, enfatizan la importancia del reconocimiento laboral y el trabajo en equipo para desarrollar nuevas estrategias que permitan solventar problemas laborales y mantengan un rendimiento laboral competente, así mismo, los trabajadores de la municipalidad manifiestan que mientras más valorizados se sientan ellos desarrollan mayor motivación por realizar su trabajo impulsando sus metas en ser mejores, esto también se evidencia en las relaciones laborales saludables que son parte de una sana convivencia.

Adicionalmente, los trabajadores enfatizan la importancia del aspecto económico como una de las mejores estrategias que pueden implementarse para motivar a un trabajador a realizar sus actividades de manera eficiente y productiva, puesto que, la remuneración económica permite satisfacer necesidades con la finalidad de mantener un equilibrio saludable en su vida y la de su entorno. Además, reconocen que como parte de estas estrategias se deben implementar recursos que faciliten adquirir experiencia para alcanzar nuevas metas mediante la asignación de responsabilidades, esto

fomentará características de liderazgo para volverse más competitivos en su área laboral.

Otro aporte relevante que sustenta el estudio es el de Sánchez et al., (2022) quien evidencia en sus resultados convergencia con los presentes porque, el reconocimiento económico por prestar un determinado servicio o demostrar productividad en el trabajo es el factor más relevante para motivar a una persona, porque, un salario es un elemento indispensable en el desarrollo de los trabajadores para que puedan tener acceso a una calidad de vida digna, esta cuantía se establece en base a un trabajo o profesión es decir, esto aumenta los niveles de productividad determinando mayor competitividad e incremento de recursos y desarrollo personal, en el estudio también evidencia que esto mantiene un equilibrio entre los niveles productivos y cumplimientos de exigencias en el mercado. Las limitaciones metodológicas encontradas son evidentes en la falta de estudios realizados sobre la temática central dentro del campo cualitativo, la mayor parte de estudios se realizan bajo un método cuantitativo que proporciona datos números más no se percibe el valor de los componentes subjetivos construidos por la población sobre este fenómeno de estudio. Por otro lado, en el contexto ecuatoriano, la mayor parte de estudios se centran a nivel de Latinoamérica en empresas de México, Chile o Perú, limitando que esta problemática sea estudiada en otros contextos del Ecuador como en su población. Las proyecciones de investigación pretenden que los conocimientos generados puedan ser

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

adaptados a la población ambateña para reducir el índice de malestar que causa en los trabajadores de las empresas la rotación de personal.

Finalmente, como conclusiones se determina que la rotación de personal se debe a factores propios e individuales que caracterizan a cada miembros que forma parte de la empresa, donde influye el clima laboral, carga de trabajo y remuneración, todos estos elementos son necesarios para determinar que los significados de un trabajador puedan consolidarse en base a componentes positivos, donde este inmerso la afectividad y aprendizajes significativos que formen parte de una historia de vida, además, los participantes consideran que la carga de trabajo y remuneración ineficiente son elementos que orienta a una rotación de personal más evidente y esto causa conflicto en el entorno en el que se desenvuelve una persona disminuyendo la productividad y motivación por el trabajo.

Por otro lado, el rendimiento laboral es parte de la motivación del trabajo en equipo

y satisfacción laboral, es evidente que, el conjunto de estos elementos son indispensables para fortalecer el rendimiento, se enfatiza la importancia del trabajo en equipo como parte de un apoyo mutuo en el que compartir emociones, tiempo, conocimientos y destrezas permite el desarrollo de nuevas habilidades y aprendizajes, adicional a esto, la carga laboral se reduce y esto representa un beneficio individual que tiene como objetivo velar por el bienestar colectivo.

Se considera que, las estrategias para la retención de personal que evidencian mayor acogida es el reconocimiento o aumento de la remuneración económica, esto ayuda de manera eficiente al trabajador que mantiene cargas familiares, porque, permite el cumplimiento y satisfacción de necesidades básicas permitiendo un mejor desenvolvimiento y desarrollo personal, estas estrategias permiten que el personal sea entusiasta constantemente por alcanzar nuevos objetivos para mantener un comportamiento productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Armijos, J. C. (2020). Indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos: Un caso de estudio en Chile y Ecuador. *Scielo*, 11, 23-28.

Briones-Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *PKP*, 26-34.

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

- Cantero, S. M. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Scielo*, 104/122.
- Contreras, F. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Scielo*, 15.
- Duana, H. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 2.
- Estrada, M. J. (2022). Rotación del Personal Administrativo en las Empresa Públicas Ecuatorianas y su Gestión Administrativa 2017-2020, Caso de Estudio: Distrito 09D14. *UNEMI*, 13.
- Felam, S. (2018). La riqueza de las Naciones. *Naciones Unidas*, 1-7.
- Guerrero, D. (2018). Reflexiones ontológicas, epistemológicas y metodológicas sobre la investigación social. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades Inntegrum*, 16.
- Hofman, A. (2017). Crecimiento económico y productividad en Latinoamérica. El proyecto LA-KLEMS. *El Trismete Económico* , 11.
- Jímenez, R. (2017). Teoría fundamentada: estrategia para la generación teórica desde datos empíricos. *Campo Abierto Revista de Educación*, 29-46.
- López, P. (2017). La Productividad es casi Todo . *KOYUNTURA Instituto de Economía de la USFQ*, 4.
- Manzano, R. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. *Scielo*, 2.
- Mineira, F. d. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo Rvista Científica*, 7.
- Muñoz, G. A. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización . *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas* , 29-48.
- Naranjo, W. F. (2018). Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas en el Ecuador . *Uniandes episteme*, 12.
- Pinto, L. (2018). Enfoques teóricos que soportan el programa de administración de empresas. En C. R. Beltran Pinto, *enfoques teóricos que soportan el programa de administración de empresas* (22-26). CECAR.
- Prokopenko, J. (2017). La gestion de la productividad. En J. Prokopenko. Suiza: *Oficina Internacional del Trabajo Ginebra*, 12-18.

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

- Risso, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información. *Revista Española de Documentación Científica*, 3/6.
- Sampen, T. (2021). Aplicación del estudio del trabajo para incrementar la productividad del área servicio técnico en una Entidad Pública. *Scielo*, 26.
- Toledo, G. (2017). La investigación cualitativa y el estudio de casos: una revisión teórica para su discusión. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 23.
- Trujillo, R. A. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 82.
- Ulate-Uraya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la Productividad Empresarial . *Tecnología en Marcha* , 9.
- Constitución de la república del ecuador. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Código de Trabajo, D. (s/f). *Código del trabajo. gob.ec*. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Villalobos, A. (2017). La rotación de personal como factor determinante de la productividad empresarial. *Actualidad Contable Faces*, 20(35), 112-121.
- Marcela, L., Fabiana, S., & Casarsa, A. (s/f). institucionalización de prácticas gerenciales de costos, indicadores de desempeño en pymes argentinas concesionarias de marcas automotrices. *Observatorio-iberoamericano.org*. Recuperado el 7 de junio de 2023, de http://www.observatorio-iberoamericano.org/RICG/n_29/liliana-scoptoni_casarsa-fabiana.pdf
- Scavone, G., & Marchesano, M. (2021). La ética empresarial como fuente de ventaja competitiva. indicadores de su efecto sobre las organizaciones. *Revista Qualitas*, 22(22), 059-072.
- Cuatro tendencias para que los patrones “ganen con empatía”. (s/f). *Mercer Latinoamérica*. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://www.latam.mercer.com/newsroom/tendencias-globales-de-talento-2020.html>
- Reyes Ponce, A. (2005). Adminsitración del personal. México: *Limusa*, 7-13.
- Bravo Macas, S. J., Orellana Fernández , M. J., & Tapia - Espinoza , N. J. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3630-3648.

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866

Langle, M., Méndez, O., & Sánchez, 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://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v36n93/2448-6655-ane-36-93-119.pdf>

Rivero, R. (2021). La gestión del directivo y su relación con la rotación del personal: un estudio de caso. *Areté: Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 7(14), 79-103. <https://orcid.org/0000-0001-5290-2098>

Sánchez, Y., Rivera, U., Jara, O., & Ugarte, J. (2022). Fidelización y retención de clientes en una empresa líder de telecomunicaciones en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(98), 729-743. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890655>

Yanina, C., & Lozano, D. (2020). Rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31-36. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>

AGRADECIMIENTOS.

Un profundo agradecimiento a nuestro tutor personal, el Psic. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo MSC., por brindarnos una guía esencial que ha resultado fundamental para llevar a cabo con éxito nuestro proyecto científico. También agradecemos al licenciado José Acuña, a la Empresa Eureka Sur por permitirnos realizar la investigación científica en sus instalaciones y por facilitar el acceso a la población objeto de estudio.

DEDICATORIA.

Doy gracias a Dios por guiarme y traerme hasta este momento tan importante en mi vida y sobre todo a mi padre quien es el pilar fundamental de toda mi vida por quien lo hecho todo y agradezco hoy mañana y siempre de igual manera a mi madre quien ha sido la columna fundamental para no caer en cada paso que doy, sus palabras y apoyo como padres han sido lo más necesario para esto, a mi abuelita quien con su bendición y vida me dio fuerzas en todo para lograr cumplir este sueño y objetivo, agradezco a todos quienes formaron parte de este sueño que duro poco, y a quienes se quedaron en el camino de igual forma todo fue necesario una gran lección y experiencia en mi vida sin más nada que decir misión cumplida.

Con todo el sacrificio esfuerzo, gratitud Jonathan Opilio Coca Villegas Agradezco profundamente a mi padre por su sabiduría y apoyo inquebrantable en el camino hacia mi tesis. Su ejemplo ha sido una inspiración constante. A mi madre, mi pilar inquebrantable, le agradezco su cariño y comprensión en los momentos más desafiantes. Especialmente, quiero agradecer a mi hermana por su apoyo constante y valiosa contribución.

ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

Gracias a mi familia, profesores, amigos y seres queridos por su respaldo incondicional en este importante logro académico.

Con todo mi amor y valor Kevin Álvaro Guanina Hurtado

ANEXOS.

<https://drive.google.com/drive/folders/1ZfkSx7Mvy46ikEVTbmCK0C6Wc4cwbn3i?usp=sharing>

GUIÓN TEMÁTICO

Investigadora: Jonathan Coca – Kevin Guanina

Introducción:

El guión temático se utiliza como una herramienta para guiar al investigador en la redacción de la tesis y asegurarse de que todos los aspectos relevantes del tema estén cubiertos de manera sistemática. Ayuda a mantener la coherencia y la organización en el desarrollo de los argumentos y la presentación de los resultados.

Objetivos Específicos de Investigación	Preguntas de Generación (generales y abren/inician temas)	Preguntas de Profundización (específicas y profundizan temas)
Analizar los significados de la rotación de personal que construye el personal de una empresa de Ambato	¿Me podría decir que significa rotación para usted?	<p>¿Conoce que tipos de rotación de personal existen dentro de su empresa?</p> <p>¿Conoce de las desventajas que tiene la rotación del personal, hábleme acerca de cada uno?</p> <p>¿Conoce de las ventajas que tiene la rotación del personal, hábleme acerca de cada uno?</p> <p>¿Qué factores consideraría usted que están presentes para generar una rotación de personal?</p> <p>¿Cómo cree usted que se debería gestionar la rotación en la empresa?</p> <p>¿Por qué consideraría oportuno establecer un ambiente de comunicación frente a la rotación de personal?</p>
Caracterizar los significados del rendimiento laboral que construye el personal de una empresa de Ambato	<p>¿Para usted qué significa productividad dentro del trabajo?</p> <p>¿Qué significa para usted el rendimiento laboral?</p> <p>¿Considera usted que el rendimiento laboral es parte fundamental en la empresa? y ¿Por qué?</p>	<p>¿Cómo define un rendimiento laboral exitoso?</p> <p>¿Para usted, qué significa eficiencia laboral?</p> <p>¿Qué factores consideraría usted que están presentes para generar un adecuado rendimiento laboral?</p> <p>¿Qué factores consideraría usted que están presentes para generar un inadecuado rendimiento laboral?</p> <p>¿Para usted, a que se refiere la evaluación de desempeño laboral?</p> <p>¿A su criterio, a que se denomina proceso de retroalimentación?</p> <p>¿A su criterio, a qué se denomina trabajo en equipo?</p> <p>¿Según usted, que forma de trabajo resulta de mayor provecho laboral, individual o de equipo?</p>

**ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL
OPERATIVO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO**

<p>Identificar los significados de las estrategias de retención de personal que construye el personal de una empresa de Ambato</p>	<p>¿Me podría decir a qué se refiere la retención de personal?</p>	<p>¿A su criterio, que estrategia dentro de una organización se podría establecer para minimizar la retención de personal? ¿Cómo cree que benefician las estrategias de retención a la empresa? ¿Qué haría usted para evitar la rotación? ¿Cuáles son los elementos clave que se debería considerar al desarrollar e implementar las estrategias de retención de personal? ¿Para usted, que significa tener éxito en la retención de personal y cómo se mide? ¿Según usted, a que se refiere los programas de desarrollo personal y crecimiento profesional? ¿Qué recursos o apoyo se brindan a los empleados para garantizar su compromiso y permanencia en la organización? ¿Cómo se fomenta la motivación y el compromiso de los empleados para lograr un rendimiento laboral excepcional?</p>
--	--	--