



Ecuador – Septiembre 2017 - ISSN: 1696-8352

GESTIÓN EMPRESARIAL FRENTE A LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

Julio Ernesto Mora Aristega

Contador Público Auditor, Licenciado en Ciencias de la Educación; Magister en Administración de Empresas, Magister en Contabilidad y Auditoría, Magister en Gestión de Recursos Humanos, Magister en Docencia y Currículo; Docente Titular Agregado de la Universidad Técnica de Babahoyo de la asignatura de Contabilidad; presidente de la Comisión de Investigación Científica y de la Unidad de Titulación de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo. (Los Ríos-Ecuador). **jmora@utb.edu.ec**

Antonieta Elena Jordán Baque

Ingeniera Comercial, Magister en Administración de Empresas, Docente Titular Agregada de la Universidad Técnica de Babahoyo de la asignatura de Ética Empresarial de la de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática, Coordinadora de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Técnica de Babahoyo. (Los Ríos-Ecuador).

ajordan@utb.edu.ec

Magdalena Rosario Huilcapi Masacón

Ingeniera Comercial, Diplomado Superior en Diseño Curricular por Competencias, Diploma Superior en Investigación de la Educación a Distancia, Magister en Administración de Empresas, Magister en Docencia y Currículo, Docente Titular Agregado de la Universidad Técnica de Babahoyo de la asignatura de Administración; Coordinadora de la Comisión de Evaluación de la Carrera de Ingeniería Comercial y miembro de la Unidad de Titulación de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo. (Los Ríos-Ecuador). **mhuilcapi@utb.edu.ec**

Javier Antonio Paredes Tobar

Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Magister en Contabilidad y Auditoría, Docente de la Universidad Técnica de Babahoyo de la asignatura de Contabilidad; Miembro de la Comisión de Evaluación de la Carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría; miembro de la Comisión Académica de la Carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría y miembro de la Unidad de Titulación de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo. (Los Ríos-Ecuador). **jparedes@utb.edu.ec**

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Julio Ernesto Mora Aristega, Antonieta Elena Jordán Baque, Magdalena Rosario Huilcapi Masacón y Javier Antonio Paredes Tobar (2017): "Gestión empresarial frente a la rotación del personal", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, (septiembre 2017). En línea: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/gestion-empresarial-ecuador.html>

RESUMEN:

En el mundo empresarial, uno de los ejes fundamentales es la gestión empresarial también llamada gestión administrativa que llevan a cabo las organizaciones en su diaria labor, es por ello que de este punto abarca las diferentes áreas que posee la empresa. De esta manera, cobra mucha importancia el elemento humano que se considera como el factor principal para el logro de los objetivos; la eficacia y la eficiencia con la que los trabajadores de la empresa realizan sus labores, se considera como las características propias que forjan a la misma a ser más competitiva dentro de un mundo globalizado. En este trabajo se expone la fases por las que ha pasado el personal humano de la empresa ENDIFA S.A de la ciudad de Guayaquil de Ecuador donde se estipuló que el núcleo del problema es el exceso de rotación del personal que la empresa tiene, considerando que esta situación ha devenido por causas internas, mediante los diferentes métodos e instrumentos de investigación se ha determinado que la gestión administrativa no se lleva a cabo de forma adecuada para la consecución de los objetivos de la organización.

PALABRAS CLAVES: Gestión empresarial, talento humano, rotación de personal, empleados.

ABSTRACT:

In the business world, one of the fundamental axes is the business management also called administrative management carried out by the organizations in their daily work, that is why it covers the different areas of the company. In this way, the human element that is considered as the main factor for the achievement of the objectives becomes very important; the efficiency and the efficiency with which the workers of the company carry out their work, is considered as the own characteristics that forge the same to be more competitive within a globalized world. This paper describes the phases that the human staff of the company ENDIFA SA of the city of Guayaquil in Ecuador, where it was stipulated that the core of the problem is the excess of rotation of the personnel that the company owns, taking into consideration , that this situation has arisen from internal causes, which through different methods and research instruments have determined that the administrative management is not carried out in an appropriate way to achieve the objectives of the organization.

KEYWORDS: Business management, human talent, staff turnover, employees.

INTRODUCCIÓN

Endifa S.A. es una empresa líder con más de quince años de experiencia en el manejo de centros de entretenimiento familiar fue creada con el objetivo de brindar a la familia ecuatoriana un servicio de excelencia enfocado en la satisfacción de las necesidades de diversión y esparcimiento familiar.

La empresa cuenta con un personal humano altamente calificado, que basa su trabajo en claros procesos organizacionales, provistos con tecnología de punta, lo cual asegura el éxito a través del tiempo, Endifa S.A. es reconocida a nivel nacional por ser propietaria de las marcas Play Zone, Xtreme Games y Cosmic Bowling, lo cual demanda de gran cantidad de personal que se encuentre comprometido con la empresa en las diversas áreas, y en ciertos casos esta es su principal falencia, ya que los problemas se derivan desde la administración de altos mandos, descendiendo en ausentismos de los subordinados; la empresa posee la filosofía de ser el mejor centro de diversión y entretenimiento del país, basándose en esfuerzo y trabajo en la excelencia y calidad en el servicio, promoviendo el mejoramiento de la calidad de vida de los ecuatorianos pero el problema de rotación de personal lo ha tenido ya desde hace años atrás, sin tener un plan que aporte a mejorar la situación. (Endifa, 2015)

Siendo la administración una función humana subordinada a las necesidades de quien la demanda; el administrador se considera como un protagonista subordinado que presta sus servicios a la organización, está a las órdenes y demandas del patrón (Reyes Ponce, 2007, pág. 148) por ende el enfoque administrativo pone énfasis en la mejora de los métodos laborables mediante la observación y el análisis por ello el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como también de atender sus relaciones laborables, salud y seguridad y manejar los aspectos de equidad. (Dessler & Gary, 2015, pág. 345).

La gestión empresarial es importante para las operaciones en una organización, enfrentan limitaciones cuando existen errores administrativos, para iniciar una organización más eficiente la gestión administrativa no sólo ha creado una estable plataforma administrativa, sino que también trabaja en coordinación regular con los departamentos para asegurar que las diversas actividades de coordinación caminen sin problemas, se trabaja para implementar las metas de una organización, por lo tanto la gestión a nivel administrativo consiste en brindar un soporte administrativo a los procesos empresariales de las diferentes áreas funcionales de una entidad, a fin de lograr resultados efectivos y con una gran ventaja competitiva revelada en los estados financieros. (Gordón, 2013, pág. 78).

El análisis de puestos es un proceso que permite conocer, estudiar y ordenar las actividades, obligaciones y responsabilidades que desarrolla y asume una persona en su puesto de trabajo, así como los requisitos indispensables para su desempeño eficaz y las condiciones de trabajo a las que se enfrentará (Varela, 2013), en este contexto la coordinación es un proceso que consiste en integrar las actividades de departamentos independientes a efecto de perseguir las metas de la organización con eficacia. La coordinación es un proceso eminentemente dinámico, que impone

variaciones periódicas y sistemáticas de sus instrumentos con el fin de alcanzar los propósitos y mantener una unificación lógica y necesaria. (UNEG, 2010)

La administración de talento humano es una de las aristas más importantes de la gestión empresarial, en ella surge el contrato individual de trabajo, que en Ecuador representa un convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato y la costumbre. (Núñez, 2015, pág. 65); cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, se dice que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo; igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno” (Tayupanda, 2014).

Otro factor importante en la gestión del talento humano es la disciplina la cual representa las acciones emprendidas por un gerente para hacer cumplir los estándares y regulaciones de la organización (Robbins, Decenzo, & A Coulter, 2013), en ella la división técnica del trabajo es la descomposición de las tareas en sus elementos constitutivos; la división y la especialización del trabajo permiten igualmente la creación de la riqueza por la optimización de los medios de producción” (Aktouf & Suarez Nuñez, 2012, pág. 137).

Además en talento humano se necesita de la gestión, que es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, a precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal. Asimismo, en la gestión es muy importante la acción, porque es la expresión de interés capaz de influir en una situación dada. (Ruiz, 2013, pág. 34), así la incorporación o acogida implica la presentación del nuevo empleado, su familiarización con el proceso, además, reuniones con sus nuevos jefes, visitas a las distintas áreas, esta actividad es inolvidable para el nuevo empleado, con especial repercusión si es joven (Cuesta, 2010, pág. 113).

Los procesos son acciones que los individuos, los grupos y las organizaciones realizan como resultado de los insumos y que conducen a ciertos resultados. A nivel individual, los procesos incluyen las emociones y los estados de ánimo, la motivación, la percepción y la toma de decisiones. A nivel grupal, abarcan la comunicación, el liderazgo, el poder y las políticas, así como el conflicto y la negociación. Por último, a nivel organizacional, los procesos incluyen la administración de recursos humanos y las practicas del cambio. (Luis R, Gomez , David B Blankin, & Robert L Cardy, 2016), además Los resultados son las variables fundamentales que se desean

explicar y se ven afectados por algunas otras variables. (Luis R, Gomez , David B Blankin, & Robert L Cardy, 2016).

En talento humano se aplica el Recorte del personal es la eliminación de puestos de trabajo dentro de una organización; cuando una organización tiene demasiados empleados, lo cual puede suceder cuando una organización enfrenta la reducción del segmento de mercado, ha crecido demasiado agresivamente, o ha sido administrada de manera deficiente, una opción para aumentar los ingresos es eliminar parte del exceso de empleados” (Robbins & Coulter, 2010).

Es por ello que la administración, como ciencia, se encarga del logro eficaz de los objetivos de la organización a través del uso eficiente de los recursos materiales, humanos y económicos, por esto se dice que los directores de una organización deben ser buenos administradores. (Villalpando, 2014), a través de un proceso administrativo que según (Bernal & Sierra, 2013) nos dice que tiene su origen en la teoría de la administración general de Henry Fayol y más tarde se consolida con el enfoque neoclásico – comprende el conocimiento, las herramientas y las técnicas del quehacer administrativo, y hace referencia a los procesos de:

- **Planeación:** relacionada con el direccionamiento de las organizaciones hacia lo que será su futuro.
- **Organización:** comprende la división del trabajo por responsabilidades y áreas funcionales.
- **Dirección:** se refiere a la conducción de las personas que laboran en las organizaciones para el logro de los objetivos previstos en la planeación.
- **Control:** se refiere al proceso de evaluar y retroalimentar el desempeño de las personas y organizaciones para el logro de sus objetivos.

Según (Moyano Fuentes, 2011) indica que: El diseño de cualquier estrategia obedece a un método estructurado denominado planificación estratégica, que se traduce en una forma de dirigir, considerando la estrategia como la respuesta a los cambios constantes en el entorno o dirección estratégica. Este método comienza con un análisis pormenorizando del entorno externo de la empresa.

Es por ello que la cultura empresarial es la forma como actúa la empresa, las políticas que rigen su comportamiento en el medio en el que se desempeña, Beatriz Soto en su artículo científico expresa que “cultura de la empresa es el conjunto de formas de actuar, de sentir y de pensar que se comparten entre los miembros de la organización y son los que identifican a la empresa ante los

clientes, proveedores y todos los que conocen de su existencia. Sus normas, sus valores, sus hábitos. Es en definitiva lo que es la empresa” (Soto, 2013)

Es importante porque a través de esta, la empresa puede reflejar su imagen, pues los colaboradores de la organización se sujetarán a la cultura de la misma, siguiendo un patrón de comportamiento de acuerdo a las normas establecidas. “La cultura empresarial es la parte fundamental que determina las funciones y acciones que realizan los miembros de la empresa. Es la base sobre la que actúan la empresa y todos sus miembros y nace desde los comienzos de la empresa, incluso antes, cuando su creador ha diseñado toda la estrategia y el plan de empresa”. (Soto, 2013)

Los indicadores de desempeño son una herramienta que entrega información cuantitativa respecto al logro o al resultado en la entrega de productos (bienes y servicios) generados por la institución, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos y cualitativos de este logro. Es una expresión que establece una relación entre dos o más variables, la que comparada con periodos anteriores, productos similares o una etapa o compromiso, permite evaluar el desempeño. (Bonney, 2012)

Los indicadores de desempeño tienen dimensiones que se pueden determinar a través de la:

- ✓ **Eficiencia:** Relación entre dos magnitudes físicas: Producción de un bien o servicio y los insumos que se alcanzaron para alcanzar ese nivel de producto.
- ✓ **Eficacia:** El grado de cumplimiento de los objetivos planteados. ¿En qué medida la institución está cumpliendo con sus objetivos fundamentales?
- ✓ **Economía:** Capacidad de la institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos de su misión institucional.
- ✓ **Calidad del servicio:** Capacidad de la institución para responder en forma rápida y directa a las necesidades de los usuarios, son atributos de calidad: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad, comodidad y cortesía en la atención. (Bonney, 2012).

Las escalas de evaluación de desempeño son:

- a) Excelente: Aquel que supera los objetivos y metas programadas.
- b) Muy bueno: El que cumple los objetivos y metas.
- c) Satisfactorio: Mantiene un nivel mínimo aceptable de productividad.
- d) Regular: Aquel que obtiene resultados menores al mínimo aceptable de productividad.
- e) Insuficiente: Su necesidad no permite cubrir las necesidades del puesto. (LOSEP, 2016)

El término rotación de personal se usa para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, es el inter-cambio de personas que ingresan y salen de la organización. La estructura del departamento de recursos humanos dependerá de la complejidad de la organización interna de la empresa, del número de personas empleadas de la actividad de la empresa, etc. Según todos estos factores, podemos encontrar un departamento con una estructura más sencilla o más jerarquizada, en la que a su vez, esto podría subdividirse en diferentes divisiones: selección de personal, contratación, administración personal, retribuciones, etcétera. (Esparza Ayensa, 2013)

A través del proceso empleo una organización se asegura de contar siempre con el número adecuado de empleados que posean las competencias necesarias, en los puestos correctos y en el momento oportuno, para lograr sus objetivos. Implica el análisis de puestos, la planeación de recursos humanos, el reclutamiento y la selección, lo cual se analiza en este texto. (Reyes Ponce, 2007, pág. 56)

El análisis de puesto es el proceso sistemático que consiste en determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos requeridos para desempeñar un trabajo. Este análisis impacta casi todos los aspectos de la Administración de Recursos Humanos, como la planeación, el reclutamiento y la selección. La planeación de recursos humanos PRH es el proceso que consiste en comparar las necesidades de recursos humanos con su disponibilidad y determinar si la empresa tiene escasez o exceso de personal. Los datos proporcionados establecen el escenario para el reclutamiento u otras acciones de recursos humanos. El reclutamiento es el proceso que consiste en atraer personas calificadas y alentarlas a solicitar empleo en la organización. La selección es el proceso mediante el cual la organización elige, de entre un grupo de solicitantes a las personas más adecuadas para los puestos vacantes en la empresa. El éxito de estas tres tareas es vital si la organización desea cumplir su misión con eficacia. (Alles, 2012, pág. 124).

A lo largo de los años, esta función se ha clasificado de diversas maneras, que incluyen el término liderazgo. Este último evidentemente no tiene las connotaciones autocráticas que se asocian con la palabra dirección. No obstante, el fundamento de dirigir o liderar es el proceso de intentar influir en otras personas para alcanzar los objetivos organizacionales. Significa motivar a los subalternos, interactuando con ellos de manera eficaz en situaciones colectivas y comunicándose de forma estimulante sobre los esfuerzos para cumplir sus tareas y alcanzar las metas organizacionales (Hitt, 2016).

Es fácil constatar que la realidad diaria en la empresa suele distar mucho del ideal armónico para su perfecto funcionamiento y rentabilidad. En este sentido suele afirmarse que el sistema habitual en el que una empresa está organizada no es el ideal de estructura en verdaderos

equipos. Las personas no están suficientemente formadas en inteligencia emocional y por ello, hay mucha estructura de jerarquías funcionales subyacentes o explícitas, flujos de información unidireccionales, así como fronteras y Separación de grupos, todo esto genera necesariamente diferencias en las relaciones mutuas. Mientras se camina hacia esa estructuración ideal, la figura de los líderes es imprescindible en los estados intermedios de esta evolución. (Alles, 2012, pág. 128).

La formación en técnicas de dirección eficaz de los directivos y mandos intermedios es el primer paso para conseguir este objetivo. La capacidad para conducir personas en la resolución de conflictos hacia un fin positivo es un ejemplo de esta formación, entre otros muchos. (Accerto, 2014, pág. 76)

En un equipo la función del líder es de vital importancia, ya que para lograr las metas y objetivos organizacionales, el líder debe respetar, escuchar y tomar en cuenta las ideas del equipo, también debe saber motivarlos y promoverlos, reconocerlos y darles el mérito que les corresponde (Aubert, 2013, pág. 87).

MÉTODOS Y RESULTADOS

Luego de aplicar una encuesta a los empleados de esta empresa, utilizada para la recolección de la información pertinente a la investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuadro No 1: Estabilidad de permanencia en el trabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	25%
No	45	75%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

Según la encuesta realizada el 25% de los empleados consideran que, si tienen estabilidad en el trabajo, mientras que el 75% respondió que no la tiene. Mediante la encuesta se refleja que los trabajadores de la empresa consideran en gran proporción que el trabajo que desempeñan en la empresa no es seguro, ni estable, por lo que esto les podría llevar a buscar empleo en otra empresa.

Cuadro No 2: Motivación por parte de la empresa a sus empleados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	20%

No	48	80%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

De acuerdo con el cuadro N° 2; el 20% de los empleados consideran que, si se sienten motivados en el trabajo por parte de sus superiores, mientras que el 80% respondió que no está motivado. Se pudo evidenciar que más de la mitad de los encuestados consideran que los altos mandos de la empresa no los motivan a realizar mejor su trabajo, existiendo poco interés, siendo uno de los principales motivos de la rotación del personal.

Cuadro No 3: Oportunidades de crecimiento económico y profesional

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	23%
No	46	77%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

Según la encuesta realizada el 23% de los empleados consideran que, la empresa si brinda oportunidades de crecimiento profesional, mientras que el 77% respondió que no lo hace. Mediante la encuesta se evidencia que la empresa no proporciona la ayuda necesaria para que sus empleados puedan tener el desarrollo profesional y personal, no hay flexibilidad, ni apoyo por parte de la organización.

Cuadro No 4: Reconocimiento del trabajo de los empleados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Alta	10	17%
Media	17	28%
Baja	33	55%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

Mediante la encuesta se evidencia que al 17% de los encuestados si poseen un alto nivel de reconocimiento de sus labores por parte de la empresa, el 28% un nivel medio, mientras que el 55% dice que la empresa no hace reconocimiento a su trabajo. La empresa no realiza a la mayoría de sus empleados el reconocimiento debido cuando ellos se esmeran en realizar su trabajo, esto

causa que lo empleados se sientan ignorados, en ciertos casos existe parcialidad solo por el trabajo de algunos compañeros.

Cuadro No 5: Limitaciones de actividades personales del empleado

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	12%
No	53	88%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

El 12% de los encuestados respondieron que el horario en el que laboran si limita el realizar sus actividades cotidianas, mientras que el 88% supo manifestar que no limita el horario. Mediante la respuesta de los encuestados se reflejó que el horario establecido para sus labores en la empresa no limita bajo ninguna circunstancia sus actividades diarias extra laborales, ya que se considera que en su contrato de ingreso estaban estipulados los horarios en que iban a trabajar.

Cuadro No 6: Actividades conforme a puesto de trabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	62%
No	23	38%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

El 62% de los encuestados manifestó que las actividades que realizan si están acordes a su puesto de trabajo, mientras que el 38% respondió que no lo están. Mediante la encuesta se evidencia que la mayoría de los empleados si están de acuerdo en que realizan actividades acordes a su puesto, y que tienen los conocimientos suficientes para desempeñarlas bien.

Cuadro No 7: Capacitación a los empleados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	44%
No	34	56%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

El 44% de los encuestados respondieron que la empresa si ofrece programas de capacitación, mientras que el 56% respondió que no se realizan capacitaciones. Las capacitaciones en las empresas son de vital importancia para el personal. Mediante la encuesta se evidencia que la mitad más uno de los empleados, consideran que no se les brinda capacitaciones constantes, siendo una de las causas por las cuales suelen claudicar en su trabajo.

Cuadro No 8: Comunicación bilateral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Alta	14	23%
Media	8	13%
Baja	38	64%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

El 23% de los encuestados respondió que, si comunica sus inquietudes a sus jefes, el 13% respondió que la frecuencia es media, mientras que el 64% respondió que es baja la comunicación, esto refleja que la mayoría de los empleados suelen tener dificultades para comunicar sus inquietudes a sus superiores, ya sean por diversos factores que se susciten dentro de la empresa, lo que ocasione que no exista buena comunicación bilateral, empleado a jefe o viceversa.

Cuadro No 9: Incentivos

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	42%
No	35	58%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

El 42% de los empleados supo manifestar que si han recibido incentivos cuando realizan excelente su trabajo, mientras que el 58% manifestó que no ha recibido. Mediante la encuesta se evidencia que la mayoría de los empleados no han recibido ningún tipo de incentivos, lo cual sería bueno debido a que esto hace que el empleado trabaje con más ahínco en sus labores, surtiendo así resultados positivos en la empresa.

Cuadro No 10: Buenas relaciones entre compañeros

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
----------	------------	------------

Si	47	78%
No	13	22%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

El 78% de los encuestados respondió que, si tienen buenas relaciones entre compañeros de trabajo, mientras que el 22% ha respondido que no. Las relaciones entre compañeros de trabajo en la empresa no son un inconveniente, puesto que han manifestado que existe compañerismo, y la mayoría mantiene relaciones cordiales haciendo que exista un clima laboral formidable.

Cuadro No 11: Criterio sobre la gestión empresarial

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	2	3%
Muy buena	5	9%
Buena	24	40%
Regular	20	33%
Deficiente	9	15%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

La mayoría de los empleados ubican a la gestión empresarial en un estándar aproximadamente bueno y regular lo que según su criterio se debe a la rotación de personal en la organización.

Cuadro No 12: Grado de afectación de la rotación de personal a la empresa

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	33%
Medio	30	50%
Bajo	10	17%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de la empresa

Según el cuadro número doce los empleados consideran que la masiva rotación de personal afecta significativamente a la rotación la gestión empresarial, porque los empleados son capacitados,

inducidos, ingresados en la empresa y luego se van con conocimientos que han sido forjados por la empresa.

CONCLUSIONES:

Las evidencias muestran que en este caso, sí existe correlación entre la deficiente administración que se ha realizado por parte de los superiores de la empresa con el personal como promotores, técnicos, administradores de locales, personal de limpieza y su elevado índice de rotación de personal.

La rotación de personal elevada es un peligro apremiante para la empresa, tanto por los enormes costos económicos, como por los negativos efectos que genera, es poco o nada lo que se ha hecho para resarcir los daños causados a la gestión empresarial, debido a la alta tasa de rotación de personal que se viene evidenciando en los últimos años.

El capital humano es quien realmente está en el campo de batalla día a día, generando ideas, produciendo bienes y servicios, cerrando negocios y contratos, y logrando satisfacer las necesidades que demanda la sociedad. Sus competencias, su conducta, y actitudes se han constituido en la empresa como la clave de mejoras constantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Accerto. (2014). *Resolución de conflictos*. Madrid: Grupo Planeta Spain .

Aktouf, O., & Suarez Nuñez, T. (2012). *Administración Tradición, revisión y renovación*. Mexico: Pearson Educación.

Alles, M. (2012). *Administración Estratégica de Recursos Humanos*. Mexico.

Arias, J. (2013). *universidad Estatal de Guayaquil* . Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6286/1/TESIS%20JAZMIN%20ARIAS%202014.pdf>

Aubert, G. (2 de Marzo de 2013). *managersmagazine*. Obtenido de Trabajo en equipo: definición y ventajas: <http://managersmagazine.com/index.php/2013/03/trabajo-en-equipo/>

Bernal, C., & Sierra, H. D. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Colombia : Pearson Educación .

Bonnefoy, J. C. (12 de Marzo de 2012). *Cepal.org*. Obtenido de <http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/2/23992/Indicadores%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf>

Comercio, E. (2011). Otra empresa incautada que enfrenta problemas internos. *El Comercio*, págs. <http://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/empresa-incautada-que-enfrenta.html>.

Correo. (2014). Rotacion del personal en empresas de Peru.

Cuesta, A. (2010). *Gestion del Talento humano y el conocimiento* . Bogotá: Ecoe.

Dessler, & Gary. (2015). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Pearson Educacion.

Dessler, G. (2009). *Adminisstración de Recursos Humanos*. Mexico : Pearson Educacion .

Endifa, S. (2015). *Historia de Endifa*. Obtenido de www.playzone.ec

Esparza Ayensa, Á. M. (2013). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.

Evaluar.com. (2010). Obtenido de www.evaluar.com

Gordón, R. (2013). *La gestión administrativa y la satisfacción de los clientes del servicio de transporte pesado de la ciudad de Tulcán*. Tulcán: Universidad Politécnica Estatal de Carchi.

Hitpass, B. (2012). *BPM: Business Process Management Fundamentos y Conceptos de Implementación*.

Hitt, M. A. (2016). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.

Levy, d. H. (21 de Agosto de 2015). Rotación del personal en las empresas. *Gestión* .

LOSEP, R. D. (2016 de Marzo de 2016). Título IV, Cap. VII, Art.221. Quito, Pichincha, Ecuador.

Luis R, Gomez , M., David B Blankin, & Robert L Cardy. (2016). *Direccion de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educacion.

Morales, R. (2012). *Universidad Tecnica de Ambato* . Obtenido de obtenido de Tesis Previa a la Obtencion del Titulo de Magister en Talento Humano .

Moyano Fuentes, S. (2011). *Administración de empresas: Un enfoque teórico-practico* . Madrid : Pearson Educación S.A. .

- Núñez, A. J. (2015). *UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES "UNIANDES"*.
Obtenido de INFORME FINAL DE TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN DERECHO LABORAL:
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/635/1/TUAMDL010-2015.pdf>
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo Organizacional* . Estado de Mexico : Rde Tercer Milenio S.C.
- publimetro. (2017). rotacion del personal en Chile.
- Reyes Ponce, A. (2007). *Administración Economía* . LIMUSA .
- Robbins, Decenzo, S. P., & A Coulter, D. (2013). *Fundamentos de Administracion*. México: Pearson
Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* . Mexico : Pearson Educación.
- Rodriguez, S. (2012). *República Bolivariana de Venezuela Universidad Nacional Experimental
"Simon Rodríguez"*. Obtenido de INDICE DE ROTACION DE PERSONAL Y AUSENTISMO
DE PERSONAL : [indicederotacionyausentismo/2012/04/indice-de-rotacion-de-
personaly.html](http://indicederotacionyausentismo/2012/04/indice-de-rotacion-de-personaly.html)
- Ruiz, R. V. (2013). *La Gestión en la Producción*. Perú: Starbooks.
- Sierra, C. B. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Colombia:
Pearson.
- Soto, B. (14 de Diciembre de 2013). *Gestion.org*. Obtenido de [https://www.gestion.org/recursos-
humanos/4848/cultura-empresarial/](https://www.gestion.org/recursos-humanos/4848/cultura-empresarial/)
- Tayupanda, B. (2014). *Universidad Nacional de Loja*.
- Tiempo, E. (2016). Rotacion del personal en Colombia .
- UNEG. (1 de febrero de 2010). *guiadeestudiantes.com*. Recuperado el 31 de 08 de 2017,
<http://www.guiadeestudiantes.com.blogspot.com/2010/02/coordinacion.html>
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensacion. Sueldos, salarios y prestaciones*. . Mexico:
Pearson Educacion .
- Ventura, B. E. (2012). *OPERACIONES ADMINISTRATIVAS RECURSOS HUMANOS GM*. Madrid:
Editorial Paraninfo.

Villalpando, R. F. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Editorial Digital UNID.