

Rotación de personal y clima organizacional en una empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro

Arnaldo José Márquez Coronel¹

Félix Enrique Villegas Yagual²

Resumen

Las empresas públicas en los momentos de optimización de recursos del aparato estatal, sacrifican uno de sus recursos más importantes como es el capital humano, separando a los empleados de sus puestos de trabajos, quienes se llevan consigo el conocimiento adquirido durante el tiempo de labores que prestó servicios a la institución y a su vez lo invertido monetariamente por la organización en capacitaciones; este hecho genera que se rote personal de la misma u otras áreas para que asuman esas actividades, sin disponer de una inducción de preparación o sean repartidas equitativamente a los demás miembros del equipo o departamento, creando así, actos de resiliencia que tornen el clima laboral hostil y desarrollar cuadros de estrés laboral en el empleado, debido a la sobrecarga de actividades a ejecutar. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre la rotación de personal y clima organizacional en la Empresa Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad – Unidad de Negocio Milagro. Se optó por una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional. Para la obtención de los datos se utilizó un cuestionario en línea con escalas de Likert. Los resultados obtenidos muestran que existe una incidencia directa de la rotación de personal sobre el clima organizacional. En conclusión, esta investigación ha demostrado una correlación positiva considerable entre ambas variables.

Palabras claves: Rotación de personal, clima organizacional, correlación.

Abstract

Public companies in times of optimization of resources of the state apparatus, sacrifice one of their most important resources such as human capital, separating employees from their jobs, who take with them the knowledge acquired during the time of work that provided services to the institution and in turn the money invested by the organization in training; This fact causes personnel from the same or other areas to be rotated to assume these activities, without having an induction of preparation or being distributed equally to the other members of the team or department, thus creating acts of resilience that turn the work environment hostile and develop pictures of work stress in the employee, due to the overload of activities to be executed. The main objective of this research work is to analyze the relationship between staff turnover and organizational climate in the Strategic Public Company National Electricity Corporation - Milagro Business Unit. A descriptive-correlational quantitative approach research was chosen. An online questionnaire with Likert scales was used to obtain the data. The results obtained show that there is a direct incidence of staff turnover on the organizational climate. In conclusion, this research has shown a considerable positive correlation between both variables.

Keywords: Staff turnover, organizational climate, correlation.

¹ Ingeniero Industrial, Universidad Estatal de Milagro. Especialista de Catastro y Facturación, Empresa Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad – Unidad de Negocio Milagro. arnaldo.marquez@cnel.gob.ec

² Magister en Administración y Dirección de Empresas, Doctor en Ciencias Administrativas, Decano Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho y Comerciales, Universidad Estatal de Milagro. fvillegasy@unemi.edu.ec

Introducción

La rotación de personal durante mucho tiempo ha sido un tema que genera mucho interés en el campo del comportamiento gerencial y organizacional (Wong & Wong, 2017), debido a los costos elevados en dinero y tiempo al área de talento humano, ya que debe empezar el proceso para reclutar o capacitar a la persona idónea que reemplazará esa vacante. Debido a estos constantes cambios que se originan en las organizaciones, la rotación de personal ejerce presión sobre los demás miembros del equipo, causando descontento, desmotivación, insatisfacción laboral, sobrecargas de trabajos e incluso el deterioro de salud del empleado causado por el estrés laboral.

En el Ecuador, el Decreto Ejecutivo No.135 de fecha 11 de septiembre de 2017, conllevó a que las empresas públicas reduzcan el 10 % de la masa salarial (El Universo, 2019), ya “que es necesario establecer las normas y disposiciones necesarias en relación al ahorro y austeridad en el gasto de la administración pública para una correcta y eficiente ejecución del recurso público” (Palacio Nacional, 2017, pág. 2), generando una rotación tanto interna como externa que representa la pérdida de recursos financieros y humanos que no son fácilmente de recuperar porque implica renovar esfuerzos en los ciclos de capacitación.

El propósito de esta investigación, tiene como objetivo general analizar la relación existente entre la rotación de personal y el clima organizacional y como objetivos específicos: diagnosticar la situación actual de la empresa con respecto al índice de rotación de personal y examinar la percepción que tienen los empleados respecto al clima organizacional.

El interés de este trabajo es anticiparse a los cambios repentinos que tienen los empleados de sus puestos de trabajos, de modo que se cumpla con el perfil adecuado a través de una valoración idónea, que permita al trabajador integrarse de forma sinérgica y cumplir con las metas trazadas por la organización.

La investigación se desarrolla en la Empresa Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad – Unidad de Negocio Milagro (CNEL EP UN) provincia del Guayas, con una muestra conformada por 112 empleados. La técnica empleada para la obtención de los datos requeridos es la encuesta, usando como instrumento un cuestionario con escalas de Likert. Con un tipo de investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional.

El documento se estructura de la siguiente manera: Se presenta un resumen de la literatura existente entre los constructos considerados en el estudio. A continuación, la metodología empleada en el que se describen los resultados. Concluyendo con la discusión de los hallazgos encontrados para contribuir a la investigación, como el alcance para futuras investigaciones.

Desarrollo

Rotación de personal

La rotación de personal se origina en el año de 1910 en América del Norte, cuando los empresarios de aquella época observaron que el despido de un empleado conllevaba costos y en cantidades era muy representativo (Andrade, 2010).

A partir de los años setenta gran parte de los estudios eran bivariados, enfocándose en la satisfacción laboral y la rotación, definiendo a esta última, como la fluctuación del empleado entre la organización y su entorno, asociando causas como la estructura organizacional, el ambiente laboral y los motivos personales (Hernández Chávez et al., 2013).

Para González Ríos (2006), definir el término de rotación de personal, es como la cantidad de trabajadores que pasan por una organización en periodos cortos o largos independientemente del cargo o actividad que realice, sin considerar a los empleados que salen y no son

reemplazados por otros o aquellos que ocupan nuevas funciones, ya que el primer punto se consideraría un reajuste de la empresa y el segundo un crecimiento de la institución.

Asimismo, para Kampkötter et al. (2018, pág.1), la rotación de puestos es como:

El movimiento de un empleado dentro de una organización a una función diferente en el mismo nivel jerárquico y sin un cambio significativo en el salario. Estos movimientos ocurren cuando los empleados con bajo desempeño son reasignados a diferentes trabajos para mejorar la calidad de la relación persona-trabajo o para motivar a los empleados al asignarles nuevas tareas en la organización.

Sin embargo, para los autores Mondy & Robert, consideran que la rotación de personal no debe ser vista como un problema, por el contrario, los empleados buscan cambiar de puesto con el fin de buscar nuevas oportunidades profesionales, mejorar sus ingresos económicos y dejar de tener un trabajo rutinario (Hernández Olivares et al., 2017).

En el mundo, las organizaciones occidentales se diferencian de los orientales en cuanto a la rotación de personal, es a la poca cultura empresarial de lealtad que debe promoverse entre los empleados considerada como un factor negativo, por lo que actualmente las empresas occidentales han demostrado un interés de estudio en el tema de la rotación de personal, debido al incremento que ha tomado (Flores Leal et al., 2008).

Además, estos movimientos de personal, hacen que los departamentos de talento humano de las instituciones, se mantengan constantemente desarrollando convocatorias, procesos de selección, capacitación y aunque no es un problema que pueda eliminarse, puede aplazarse reteniendo a los empleados con alto desempeño, evitando reducir así la productividad y calidad del trabajo (Cabrera Piantini et al., 2011; Dechawatanapaisal, 2018; Hogan & Lambert, 2009).

Desde la perspectiva del sector público, la rotación de personal desencadena una serie de eventos dentro de las instituciones, en el que se trata de entender el impacto que esta genera en el rendimiento laboral, observando dos teorías (figura 1) interesantes: la primera relacionada al capital humano, en el que se afecta la pérdida del conocimiento y habilidades aprendidas a través de capacitaciones y las adquiridas con la experiencia en el transcurso de los años; y la segunda con el capital social, donde se cortan los lazos sociales afectando negativamente la confianza y relación entre compañeros (Wynen et al., 2019).

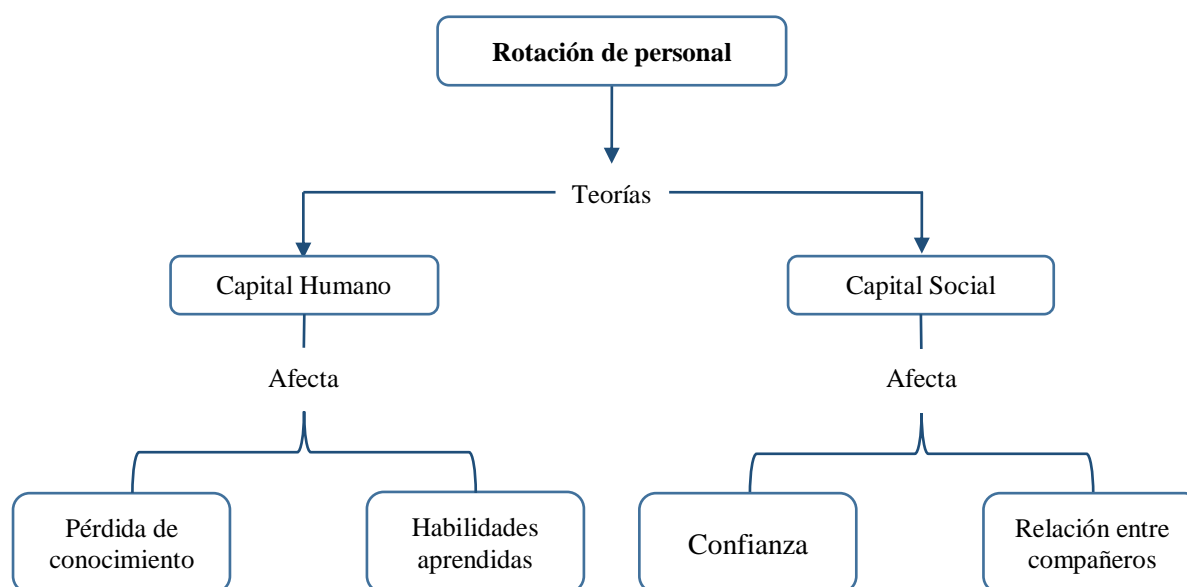


Figura 1. Teorías del sector público sobre la rotación de personal

Nota. Elaborado por el autor tomando la información de Wynen et al. (2019)

En América Latina, la rotación de personal se percibe como un problema grave para las áreas de talento humano, sin embargo, no existen datos homogéneos ni desagregados que permitan cuantificar la magnitud del índice de rotación. En el Ecuador, durante los últimos diez años han existido modificaciones a las leyes laborales como lo evidenció el Banco de Desarrollo Interamericano en un informe del año 2015, en el que la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) instituye diferentes tipos de movimientos de personal, entre los que se destacan los movimientos entre instituciones distintas, el traspaso administrativo, intercambio voluntario de puestos, comisiones de servicios con y sin remuneración entre otros (Jara Iñiguez, 2017).

Clima Organizacional

Lewin, Lippit y White son los precursores del origen del clima organizacional, quienes a través de diferentes estudios se acercaron a la conceptualización, considerando como aspecto el ámbito social y postulando seis dimensiones como conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional, calor y apoyo (Cardona Echeverri & Zambrano Cruz, 2014).

De acuerdo con Gan (citado por Bernal González et al., 2015), los estudios realizados años más tardes por Elton Mayo en la compañía Western Electric, fueron un aporte esencial al clima organizacional, teniendo como importancia las relaciones humanas y las variables de percepción.

Para Villegas et al. (2015, pág. 89), el clima organizacional “es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye, directamente, en sus comportamiento”.

En otras palabras, el clima organizacional es la percepción que tiene el empleado en cuanto a estímulos, reglas y participación en la organización (Sethibe & Steyn, 2016).

El clima laboral en las instituciones se usa como un instrumento para medir la percepción que tiene el trabajador con respecto al ambiente laboral en el que se desenvuelve (Ali Giraldo et al., 2012). Dado que, si un empleado recibe un trato justo por parte de la organización o el reconocimiento laboral de los directivos, se puede considerar como una forma de predecir la influencia que tiene el clima organizacional sobre la rotación de personal, ya que habría poca probabilidades que el trabajador abandone la empresa o que sea despedido (Moon, 2017).

Además, un clima organizacional eficiente, permite mantener una mejor comunicación entre los miembros de la organización, logrando asumir nuevas responsabilidades para cumplir con las metas establecidas (Kalhor et al., 2018).

González (2017), menciona el criterio de diferentes autores sobre las dimensiones con las que se puede caracterizar el clima organizacional, que son:

- a) *Modelo de Likert*: Mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones como métodos de mando, las características de las fuerzas motivacionales, las características de los procesos de comunicación, de influencia, de toma de decisiones, de planificación, de control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.
- b) *Modelo Litwin y Stringer*: Resalta la medición del clima en seis dimensiones como estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto.
- c) *Modelo Pritchard y Karasick*: Creado para integrar once dimensiones como autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones y apoyo.

En la actualidad es importante que las empresas mantengan un buen clima laboral, ya que el talento humano es muy preciado en el proceso productivo, permitiéndoles un mejor nivel de vida, logros de metas personales y organizacionales y la distinción de reconocimientos (Enriquez & Calderón Salazar, 2017).

En el Ecuador, el clima organizacional se aplica a través de encuestas semestrales o anuales en las organizaciones, cuando debería ser aplicada sin tener establecida una fecha exacta para así mantener una evaluación periódica de la situación. Además, se resalta que la mayor parte de las empresas ecuatorianas no propician un correcto ambiente laboral y momentáneamente lo que hacen es subir los sueldos o en algunos casos entregar bonos, pero aquellos tendrían una duración de estímulo de corto plazo (Revista Líderes, n.d.).

Para la presente investigación se encontraron artículos vinculados a la rotación de personal y clima organizacional, que evidencian estudios de correlación entre ambas variables, como por ejemplo:

Según Moon (2017), realizó un estudio sobre la equidad a nivel organizacional, examinando el efecto del clima de justicia organizacional en las tasas de rotación colectiva y el desempeño organizacional; el objetivo de la investigación consistía en analizar estudios empíricos sobre las relaciones entre el clima organizacional y los resultados de la organización y el efecto de cuatro dimensiones del clima organizacional sobre la rotación de personal colectiva y de la organización a nivel agencia federal estadounidense. El tipo de investigación según su forma fue pura y su adscripción epistémica cualitativa, con la recopilación de datos entre los años 2010 y 2013. Los resultados del estudio demostraron una asociación negativa de los climas de justicia distributiva e interpersonal con las tasas de rotación y la asociación positiva de los climas de justicia distributiva, procesal e interpersonal con el desempeño organizacional.

En un estudio realizado por Ehrhart & Kuenzi (2017) sobre el impacto del clima y cultura organizacional en la rotación de empleados; el tipo de investigación consistía en la revisión literaria sobre el clima organizacional y rotación de personal. El objetivo del estudio fue demostrar a través de conceptos la correlación entre estas variables. La metodología aplicada fue de investigación pura con datos cuantitativos y cualitativos para determinar la correlación de las variables, recopilando la mayor información literaria, sin embargo, concluyeron que a pesar de existir una literatura, esta aún era pobre, abriendo camino a nuevas teorías e investigaciones, como el efecto de hondar sobre la exploración de los mecanismos y las condiciones de contorno de la cultura y clima organizacional en la rotación de personal.

En México, Delgado Llamas et al. (2017), realizó un estudio sobre el impacto del clima organizacional en la rotación del personal en el sector desarrollo de software en la localidad de Ensenada, producto de un alto índice de rotación de personal en el año 2014, tenía como objeto analizar la rotación de personal y clima organizacional, debido a causas desconocidas o fuera del control de las empresas, aplicando un tipo de investigación de tipo no experimental – cuantitativa, a través de un cuestionario con 79 preguntas a una muestra de 320 empleados. Los resultados obtenidos por este instrumento arrojaron que el salario es una causa significativa de rotación, además la intención de permanencia era baja, demostrando que existe una relación inversa entre el clima organizacional y la rotación laboral, es decir, a mejor clima laboral disminuye la rotación del personal.

En el Ecuador, la empresa ARCGOLD DEL ECUADOR S.A. que cuenta con 21 locales a nivel nacional, propuso evaluar la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y clima laboral. Siguiendo una metodología de tipo descriptiva y la población conformada por las empresas a nivel nacional. La información recabada a través de un cuestionario con 76 afirmaciones en una escala de Likert (1 a 5), los resultados señalaron

que la evaluación realizada permitía tomar las acciones necesarias para mejorar el clima organizacional (Jiménez & Mariño, 2018).

La Constitución de la República del Ecuador del 2008, como principal rectora de las políticas públicas, garantiza el derecho a la estabilidad laboral, como lo establece en su artículo 325 que menciona lo siguiente:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Asamblea Nacional, 2008, pág. 101).

De la misma forma, el artículo 326 garantiza los derechos del trabajador en estabilidad y entorno laboral, estipulado en los numerales 1 y 5 respectivamente, que manifiestan lo siguiente:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Asamblea Nacional, 2008, pág. 101).

Así mismo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en su artículo 23, manifiesta que son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos lo estipulado en los incisos A y L que indican:

a) Gozar de estabilidad en su puesto;

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Asamblea Nacional, 2010, pág. 15).

En cambio, para la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) en su artículo 17, establece lo siguiente:

La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio.

La autoridad nominadora previo informe motivado podrá realizar los cambios administrativos del personal dentro de una misma jurisdicción cantonal, conservando su nivel, remuneración y estabilidad. De tratarse de cambios administrativos a jurisdicciones distintas de la cantonal, se requerirá consentimiento expreso del obrero o servidor (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009, pág. 10).

Finalmente, las Normas Internas de la Administración del Talento Humano de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad, ratifican lo establecido en la Constitución de la República y Ley Orgánica del Servicio Público, que es garantizar al empleado estabilidad laboral, bienestar y un clima laboral adecuado, a través del artículo 42 – derechos, que menciona en sus literales A y L, lo siguiente:

a) Gozar de estabilidad en su puesto;

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (CNEL EP, 2018, págs. 15-16).

Metodología

La presente investigación por su adscripción epistémica es cuantitativa, permitiendo estadísticamente medir el comportamiento de las variables; por su metodología será de tipo descriptiva y correlacional, la primera dado que el investigador conoce en sitio la realidad estudiada y la segunda la relación entre las variables rotación de personal y clima organizacional. El diseño de la investigación será no experimental siendo de corte transversal.

La técnica empleada para la obtención de los datos requeridos es la encuesta. Utilizando como instrumento un cuestionario integrado en dos secciones. La primera sección recopila los datos sociodemográficos como tipo de empleado, tipo de contrato, sexo, edad, formación académica, antigüedad en la empresa, tiempo en el cargo, área y departamento en el que labora. La segunda sección presenta 20 ítems para medir la rotación de personal y clima organizacional, con escala de opinión de Likert, por lo cual los sujetos pueden entregar ante cada afirmación respuesta como: totalmente en desacuerdo, algo en desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, algo de acuerdo, completamente de acuerdo.

La CNEL EP UN Milagro cuenta con una plantilla de personal de 321 empleados, conformados por las áreas de comercial, distribución, administrativa-financiera, administración de la UN y jurídica; por consiguiente, se aplica la fórmula de población finita (ecuación 1) al conocer el total de la población (tabla 1), con un tipo de muestreo probabilístico de aleatorio simple, obteniendo como resultado una muestra de 112 empleados a encuestar.

$$n = \frac{z^2 NPQ}{e^2(N-1) + Z^2 PQ} \quad (1)$$

Donde

N = tamaño de la población

z = 95 % Coeficiente de confianza

P = proporción poblacional ajustada (Q = 1-P)

e = 5 % error de estimación máximo admisible

n = tamaño de la muestra

Tabla 1

Datos para el cálculo del tamaño de la muestra

Parámetro	Valor
N	321
Z	3,00
P	95,00 %
Q	5,00 %
e	5,00 %
n	111,79

Nota. Elaborado por el autor

$$n = \frac{(3)^2 \times 321 \times 0.95 \times 0.05}{(0.05)^2 (321 - 1) + (3)^2 \times 0.95 \times 0.05}$$

$$n = \frac{137.2275}{0.8 + 0.4275}$$

$$n = 111.79$$

Para validar el instrumento se realizó un pilotaje con un 20 % de la muestra a encuestar con 22 ítems al inicio y a través del software SPSS se calculó el Alfa de Conbrach, dando como resultado un nivel de confiabilidad del 0,853, procediéndose a eliminar 2 ítems de menor

relevancia. Una vez aplicado el instrumento a la muestra total de estudio el Alfa de Conbrach fue del 0,809 (tabla 2). Según Ruíz Bolívar (2016), indica que cuando el coeficiente de confiabilidad es superior a 0.8 la magnitud es muy alta, por lo tanto, se establece la validez y fiabilidad del instrumento usado (tabla 3).

Tabla 2
Análisis de fiabilidad del Alfa de Conbrach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,809	,826	20

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 3
Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota. Tomado de Ruíz Bolívar (2016, pág. 12)

Para realizar el levantamiento de información, se obtuvo la autorización del administrador de la UN, coordinando con el área de Talento Humano la socialización de la encuesta y las directrices para la aplicación de la misma. El cuestionario fue digital, elaborado mediante la aplicación del formulario de Google, remitiéndose el link a través del correo corporativo y APP de mensajerías instantánea, limitando a un solo intento de respuesta.

Posterior, para procesar los datos recabados, se utilizó el software IBM SPSS Statistics versión 25, permitiendo organizar la información, visualizando los resultados a través de gráficos y tablas.

Resultados

La primera sección del instrumento indica que de los 112 encuestados el 60,7 % de los empleados son administrativos y el 39,3 % operativos. La mayor parte de los empleados tiene estabilidad laboral con un 84,8 % y un 15,20 % es eventual.

Con respecto al sexo, existe un mayor predominio del personal hombre con el 64,30 % y 35,70 % de mujeres, esto se debe a que la empresa por formar parte del sector productivo enfocado al área eléctrica, en la parte operativa se requiere mayor presencia del personal masculino, para los trabajos de energizados que se realiza en las redes de distribución y que son de alto riesgo.

Se puede notar además que la edad se relaciona con la instrucción académica, ya que la muestra estudiada se encuentra en un rango entre los 26 y 35 años con el 55,4 %, considerándose una población joven, con una instrucción académica de tercer nivel que alcanza del 59,82 % y una mínima parte con título de cuarto nivel que representa el 13,39 % (figura 2).

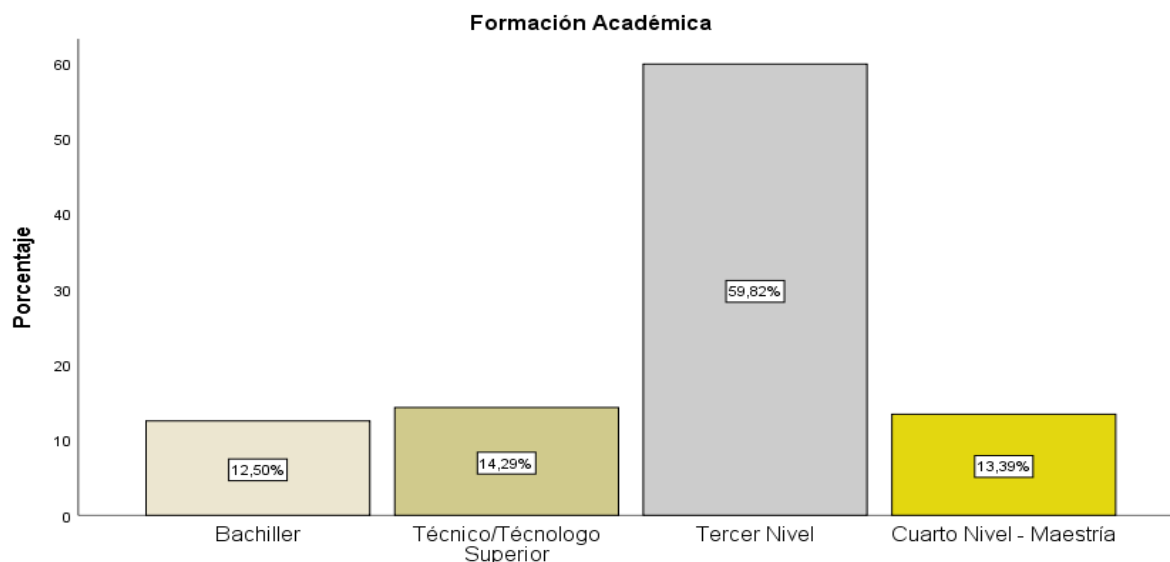


Figura 2. Formación académica

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Así también, la antigüedad en la institución con el tiempo en el puesto actual. La frecuencia más alta se ubica en la variable 6 - 10 años con el 39,3 %, seguido de 1 - 5 años con el 30 %, el tiempo en el puesto actual de 1 - 5 años representa el 58 %, el 6 - 10 años con un 25 % y finalmente solo existen un 4,5 % de la muestra encuestada que presentan menos de 1 año (figura 3).

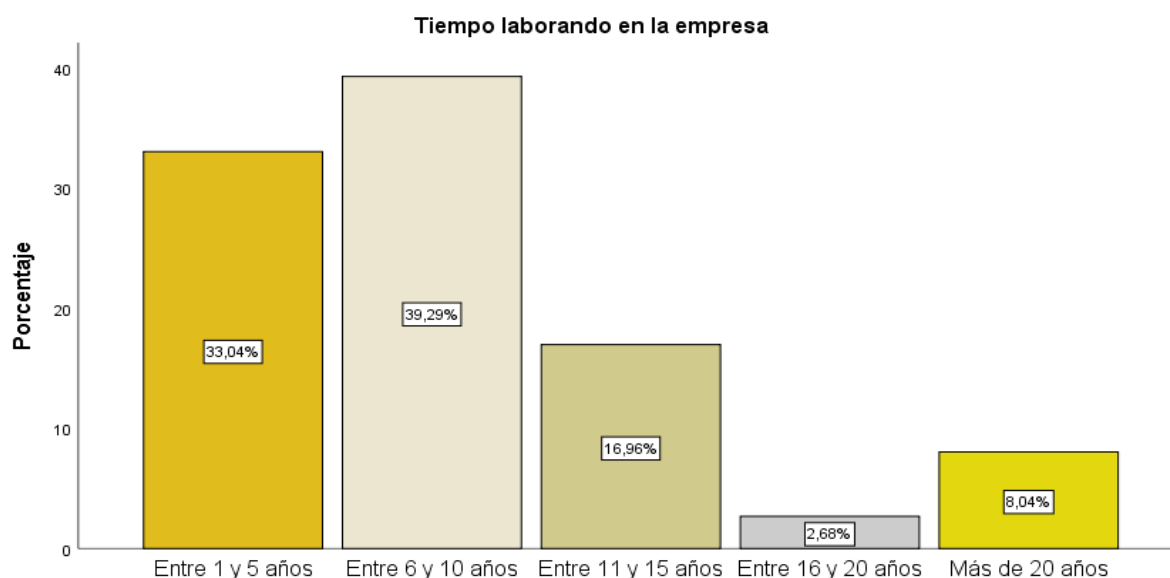


Figura 3. Tiempo laborando en la empresa

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

A continuación, se analiza el resultado de las variables de estudio, la figura 4 muestra como la rotación de personal interna en la CNEL EP UN Milagro es significativa ocupando un nivel medio con el 60,71 % de movilización del personal a una o diferentes áreas en la organización.

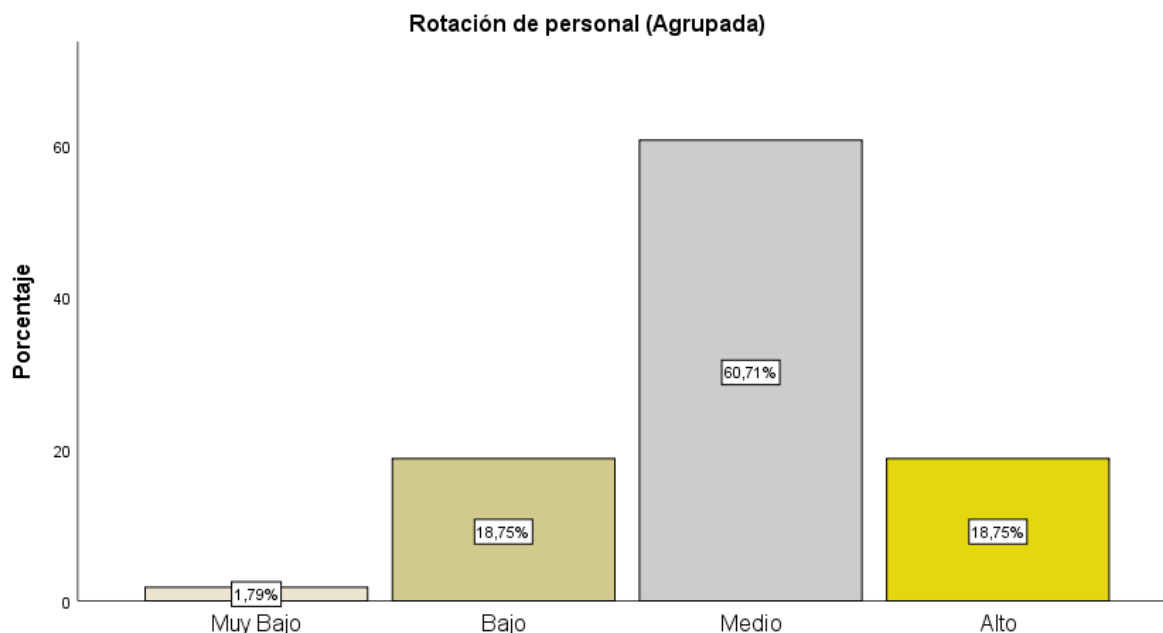


Figura 4. Rotación de personal

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Este resultado significativo es consecuente a uno de los ítems evaluados, en el que se consultó ¿cuántas veces ha sido rotado de su puesto de trabajo a otras áreas o departamentos?, observándose en la tabla 4 que el 62 % afirma haber sido rotado de su puesto de trabajo desde 1 hasta más de 3 veces, mientras que el 38 % manifiesta que nunca.

Tabla 4

¿Cuántas veces ha sido rotado de su puesto de trabajo a otras áreas o departamentos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 vez	24	21,4	21,4	21,4
	2 veces	17	15,2	15,2	36,6
	3 veces	18	16,1	16,1	52,7
	Más de 3 veces	10	8,9	8,9	61,6
	Nunca	43	38,4	38,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Si se observa la figura 5, el personal administrativo es el más rotado a otras áreas o departamentos, esto debido a que el personal administrativo, se rige por la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), cuya estabilidad es por concursos de méritos y oposición, que de no existir una partida presupuestaria disponible, labora bajo la modalidad de contrato ocasional y puede ser rotado a otra área de acuerdo a la necesidad institucional. Mientras, que el personal operativo, su estabilidad se da después de un periodo de 90 días a prueba y su traslado es más complejo a otros departamentos, salvo que sea solicitado por voluntad del trabajador.

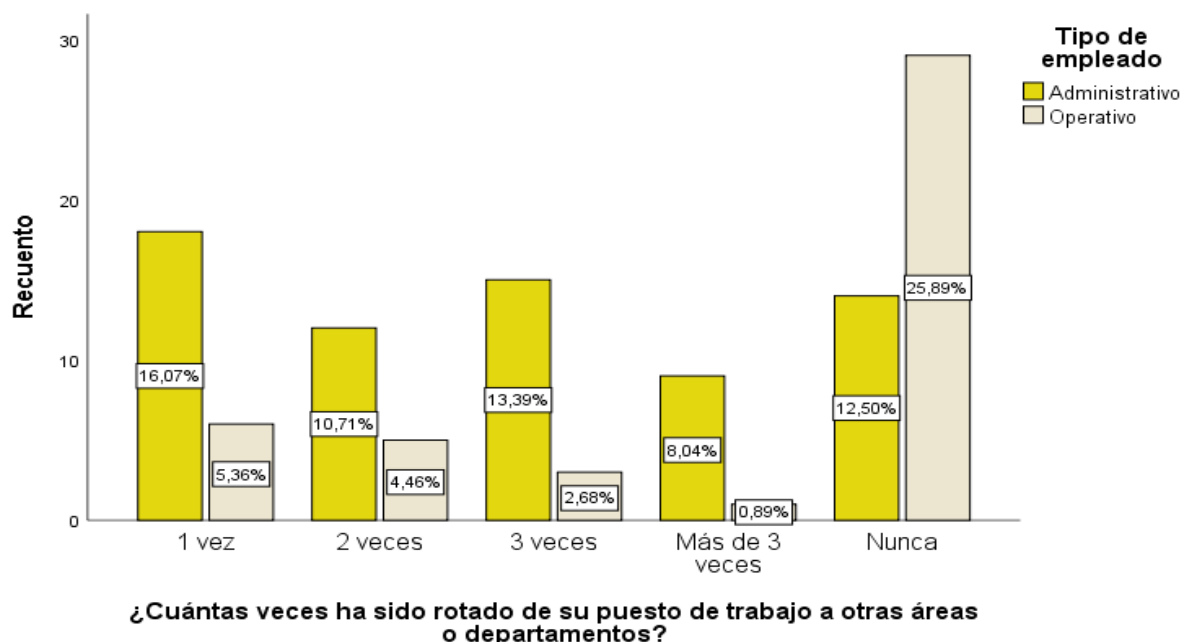


Figura 5. Tabla de contingencia entre rotación del puesto de trabajo y el tipo de empleado
Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Por otra parte, el 46,40 % de los empleados están totalmente de acuerdo que antes de ser rotados a otros puestos de trabajos, primero se realice una evaluación del perfil del puesto a ocupar y no colocar personas al azar sin conocimientos de las actividades a realizarse, evitando que se formen cuellos de botella en el flujo de los procesos, el 31,30 % está algo de acuerdo y un 7,20 % en el rango de desacuerdos (tabla 5).

Tabla 5

¿En la empresa considera necesario realizar una evaluación al perfil del empleado y evitar así una rotación laboral inesperada dentro de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	3,6	3,6	3,6
	Algo en desacuerdo	4	3,6	3,6	7,1
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	17	15,2	15,2	22,3
	Algo de acuerdo	35	31,3	31,3	53,6
	Totalmente de acuerdo	52	46,4	46,4	100,0
Total		112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

En cambio, la figura 6 indica que el clima laboral es alto en la institución con el 52,68 %, sin embargo, el 37,50 % del personal encuestado considera que el clima organizacional es medio, es decir, que no es bueno ni malo y que dependería de factores internos y externos que influyan como por ejemplo la relación entre compañeros, las cargas de trabajos, las condiciones físicas entre otros aspectos.

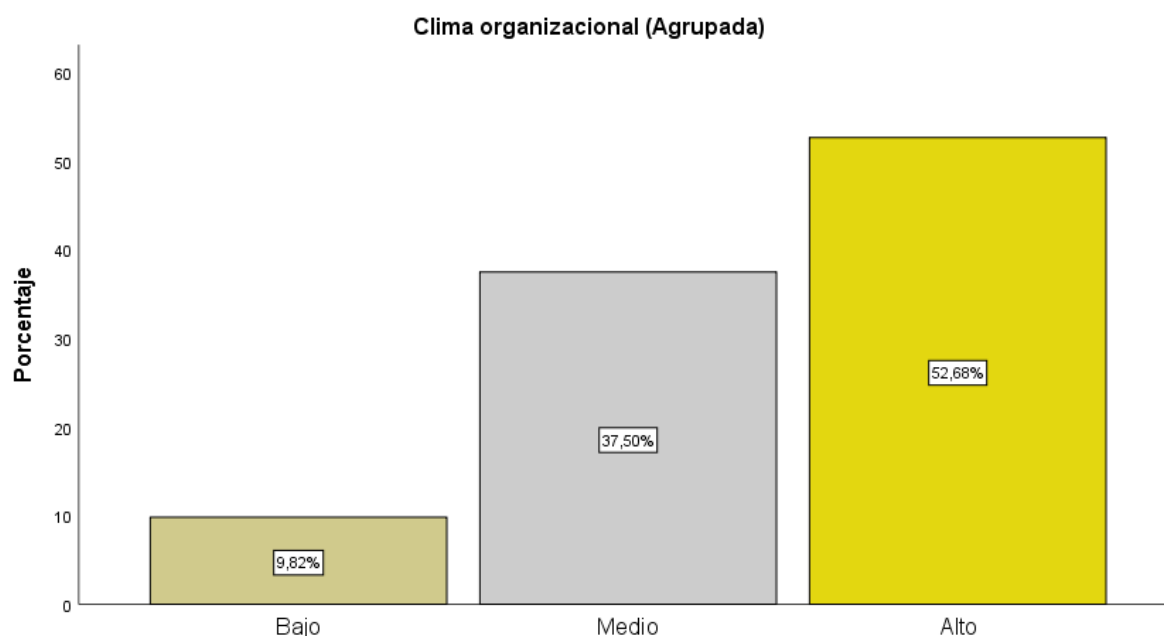


Figura 6. Clima Organizacional

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

En la tabla 6, se muestra uno de los ítems evaluados por parte del clima organizacional, donde el 49 % considera estar algo de acuerdo en que la empresa se preocupa por mantener un buen clima en el equipo de trabajo para que funcione de manera óptima y solo el 14 % afirma estar totalmente de acuerdo, es decir, la relación en los grupos de trabajos no es tan eficaz, que incluso la suma de las opciones en desacuerdos, es superior con el 15 %.

Tabla 6

¿Considera que la empresa se preocupa por mantener un buen clima en el equipo de trabajo de modo que funcione de manera autónoma?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	8,9	8,9	8,9
	Algo en desacuerdo	8	7,1	7,1	16,1
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	23	20,5	20,5	36,6
	Algo de acuerdo	55	49,1	49,1	85,7
	Totalmente de acuerdo	16	14,3	14,3	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Los resultados de la tabla 7, muestran que la rotación de personal y el clima organizacional se correlacionan, ya que el R de Spearman es del 0,531, demostrando que a mayor rotación mayor es la afectación en el clima laboral y dado que el valor de p es 0,000 siendo menor a 0,05, indica que la correlación es positiva considerable (Mondragón Barrera, 2014), ocurriendo esta eventualidad reiteradamente en la organización.

Tabla 7*Análisis correlacional Rho de Spearman entre la rotación de personal y clima organizacional*

			Rotación de personal (Agrupada)	Clima organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Rotación de personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	112
	Clima organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	112	112

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Finalmente, para demostrar la relación de ambas variables, en la prueba de chi cuadrado el valor de sig. (Valor crítico observado) es inferior a 0,5, rechazando de esta manera la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigativa, es decir, la rotación de personal incide en el clima organizacional (tabla 8).

Tabla 8*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,227 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	45,156	6	,000
Asociación lineal por lineal	32,144	1	,000
N de casos válidos	112		

a. 5 casillas (41,7 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Conclusiones

Las empresas públicas como la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro, a pesar del ajuste estatal al que se rige, debe procurar mantener su nivel de eficiencia, eficacia, como así también sus estándares de calidad, pero sobre todo debe preocuparse por mantener íntegramente el capital humano, ya que son el motor de la institución. El objetivo de estudio es analizar la relación existente entre la rotación de personal y el clima organizacional, con los análisis de datos efectuados se comprueba que entre ambas variables existe una correlación positiva considerable, de modo que se concluye que mientras mayor sea la rotación mayor es la afectación en el clima organizacional, esto reafirma los resultados de la figura 3 que muestra un 60,71 % en un nivel medio con respecto a la movilización del personal a una o diferentes áreas en la organización, en comparación con los niveles bajo y alto que muestran un 18,75 %, teniendo a que esta variable incrementa en un futuro aún más.

Así mismo, de acuerdo a los resultados obtenidos, con respecto a la variable rotación de personal, esta se manifiesta de manera considerable internamente en la institución, en el gráfico 5 de tabla de contingencia entre rotación del puesto de trabajo y el tipo de empleado se evidencia que el 16,07 % (13,39+2,68) ha sido rotado más de 3 veces de sus puestos de trabajo, por lo tanto, estos movimientos comienzan a generar en los empleados incertidumbre, ya que se torna en una inestabilidad laboral y en algunos casos conlleva a la resiliencia del empleado al ser rotado a otro puesto que inclusive puede terminar con una sanción disciplinaria.

Aunque los resultados demuestran que en la institución se percibe un buen clima laboral, los empleados manifiestan estar algo de acuerdo de que la empresa se preocupa por mejorar el clima laboral en los equipos de trabajo, ya que si un empleado es ubicado temporal o permanentemente en otra área, la relación interpersonal que surja con los miembros de ese departamento, permitirá que sea reconocido de manera rápida como parte de la “familia” o simplemente como un “allegado” si no es del agrado de los integrantes del equipo (Lu Lu & Zhao, 2017 & Wynen, et. al, 2019) y que se puede observar en los resultados obtenidos según las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa eléctrica.

Esta investigación incentiva a que la institución establezca una mejor estructura organizacional, en el cual los empleados que laboran en los puestos de trabajo cumplan con el perfil adecuado y que en la tabla 5 se observa que el 46,40 % manifiesta estar de acuerdo con esta evaluación, reduciendo de esta manera el índice de rotación interna y en el caso de ser rotados a otras áreas o departamentos por alguna necesidad institucional de fuerza mayor, el empleado sea capacitado con anticipación, permitiéndole adquirir nuevos conocimientos, brindándole oportunidades profesionales, mejorando así las relaciones interpersonales entre la administración y el personal.

Para futuras investigaciones sería conveniente abordar otras dimensiones como sueldo, relaciones interpersonales entre otras que estén inmersas, siendo objetos de análisis a cada variable de estudio. Además, sería necesario realizar un estudio de cómo la rotación de personal incide en la satisfacción y desempeño laboral.

Bibliografía

- Ali Giraldo, W., Romero Reales, I., Andreés Vizcaíno, C., & Ceballos Ospino, G. A. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. *CLIO América*, 6(11), 99–122. <https://doi.org/10.21676/23897848.427>
- Andrade, M. (2010). Análisis de la rotación del personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamanería S.A. de la ciudad de Cuenca en el año 2009. *Universidad Politécnica Salesina*, 115. Retrieved from <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/562#?>
- Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador 2008, Registro Oficial 449 § (2008). Ecuador. Retrieved from https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Registro Oficial Suplemento 294 § (2010). Ecuador.
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Cabrera Piantini, A. R., Ledezma Elizondo, M. T., & Rivera Herrera, N. L. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León.


- Contexto. Revista de La Facultad de Arquitectura de La Universidad Autónoma de Nuevo León*, V(5), 83–91. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353632025006>
- Cardona Echeverri, D. R., & Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184–189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- CNEL EP. Normas Internas de la Administración del Talento Humano de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad, CNEL EP, Resolución de Directorio Nro. 003-2014 § (2018). Ecuador. Retrieved from <https://www.cnelep.gob.ec/normativas-internas-de-talento-humano/>
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Nurses' turnover intention: The impact of leader-member exchange, organizational identification and job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1380–1391. <https://doi.org/10.1111/jan.13552>
- Delgado Llamas, S., López Torres, V. G., & Moreno Moreno, L. R. (2017). Impacto del clima organizacional en la rotación del personal: evidencia en sector desarrollo de software. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 49–61.
- Ehrhart, M. G., & Kuenzi, M. (2017). The Impact of Organizational Climate and Culture on Employee Turnover. In C. Goldstein, Harold W., Pulakos, Elaine D., Passmore, Jonathan, Semedo (Ed.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention* (First, pp. 494–512). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118972472.ch23>
- El Universo. (2019, February 8). 21 empresas públicas deben reducir el 10 % de su nómina hasta fin de mes. *El Universo*. Retrieved from <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/02/08/nota/7178126/emco-dispuso-reduccion-10-nominas>
- Enriquez, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Universidad Espiritu Santo - UEES*, 1(1), 131–143. Retrieved from <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/viewFile/77/76>
- Flores Leal, R., Badii, M., & Abreu Quintero, J. L. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas (Factors that cause personnel rotation in mexican companies). *International Journal of Good Conscience*. Marzo, 3(1), 65–99.
- González, P. (2017). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 2(8), 41–53.
- González Ríos, M. (2006). *La rotación de personal como un elemento laboral*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Retrieved from <http://eprints.uanl.mx/1718/1/1020154556.PDF>
- Hernández Chávez, Y., Hernández Chávez, G., & Mendieta Ramírez, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18(Especial Diciembre), 837–863. https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369
- Hernández Olivares, S. E. G., Cruz Netro, Z. G., Meza Morales, M. I., & Cruz Neutro, L. del C. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 4(11), 43–50. <https://doi.org/ISSN 2410-3985>
- Hogan, N., & Lambert, E. (2009). The Importance of Job Satisfaction and Organizational

- Commitment in Shaping Turnover Intent. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(3), 96–118. <https://doi.org/10.1080/03643100902988141>
- Jara Iñiguez, I. (2017). Rotación en la Administración Pública Ecuatoriana 2012-2016 Prácticas de Aprendizaje Organizativo. *Podium*, 32(32), 1–14. <https://doi.org/10.31095/podium.2017.32.1>
- Jiménez, F., & Mariño, I. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 4, 449–465. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.4.3.julio.449-465>
- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidari, M., & Habibi, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, 23, 1–5. <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>
- Kampkötter, P., Harbring, C., & Sliwka, D. (2018). Job rotation and employee performance—evidence from a longitudinal study in the financial services industry. *International Journal of Human Resource Management*, 29(10), 1709–1735. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1209227>
- Ley Orgánica de Empresas Públicas. Ley organica de empresas publicas, LOEP, Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento 48, 1 (2009). Ecuador.
- Lu Lu, J. L., & Zhao, N. (2017). Why employees stay: The roles of psychological ownership, territoriality and work relationship closeness in affecting employee turnover intention. *Frontiers of Business Research in China*, 11(1), 2–16. <https://doi.org/10.1186/s11782-017-0010-x>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Moon, K. K. (2017). Fairness at the Organizational Level: Examining the Effect of Organizational Justice Climate on Collective Turnover Rates and Organizational Performance. *Public Personnel Management*, 46(2), 118–143. <https://doi.org/10.1177/0091026017702610>
- Palacio Nacional. Normas de Optimización y Austeridad del Gasto Público, Registro Oficial Suplemento 76 § (2017). Ecuador. Retrieved from <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=1735&tipo=docblico.htm>
- Revista Líderes. (n.d.). El clima laboral es la inquietud de siempre | Revista Líderes. Retrieved February 23, 2020, from <https://www.revistalideres.ec/lideres/clima-laboral-inquietud-siempre.html>
- Ruíz Bolívar, C. (2016). Confiabilidad. *Programa Interinstitucional Doctorado En Educación*. Retrieved from <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>
- Sethibe, T., & Steyn, R. (2016). Organizational Climate, Innovation and Performance: A Systematic Review. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 2(2), 161–174. <https://doi.org/10.1177/2393957516646287>
- Villegas Yagual, F., Almeida Salaza, B., & Vera Paredes, D. (2015). Implementación de un plan estratégico para reducir la insatisfacción laboral. *PODIUM*, 28, 83–103. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v18n1/v18n1a02.pdf>

- Wong, Y.-W., & Wong, Y. (2017). The Effects Of Perceived Organizational Support and Affective Commitment on Turnover Intention. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2–21.
- Wynen, J., Van Dooren, W., Mattijs, J., & Deschamps, C. (2019). Linking turnover to organizational performance: the role of process conformance. *Public Management Review*, 21(5), 669–685. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1503704>

ANEXOS

Anexo 1 Solicitud de autorización para el trabajo de titulación



Instituto de
Posgrado
y Educación Continua

RECISURU DE DOCUMENTACIÓN EXTERNA
CNEL-MLG-ASC-2019-2587-E

Oficio Nro. MAP3C-2019-0001-A
Milagro, 24 de octubre del 2019

ADMINISTRACIÓN CNEL EP MILAGRO
SECRETARÍA

20 OCT 2019
POR: Jaime d. E. 12
RECIBIDO


Señor Ingeniero
Jaime Rafael Hidalgo Aguilar
Administrador de CNEL EP UN Milagro
En su despacho

De mi consideración:

Yo, Arnaldo José Márquez Coronel con C.I. 0928988237, estudiante de la maestría en administración pública con mención en desarrollo institucional tercera cohorte en la Universidad Estatal de Milagro, me dirijo a Ud. como máxima autoridad de la manera más respetuosa, para solicitar de vuestra autorización y aprobación referente a la elaboración de mi trabajo de titulación, cuyo tema tiene como finalidad estudiar la "Rotación de personal, estrés laboral y clima organizacional en la Empresa eléctrica CNEL EP Unidad de Negocio Milagro", así también se me facilite la información necesaria que sea requerida durante el desarrollo y elaboración del estudio antes mencionado.

Por lo antes expuesto, deseando que mi petición sea acogida favorablemente, quedo agradecido de antemano.

Atentamente,



Ing. Arnaldo Márquez Coronel
Maestrante MAP3C
Celular: 0993394747
Correo: fa-markez@hotmail.com

Ah Suarez
*cc: a p...
se le hizo cc: J. Márquez
Coronel, con un par de otros*
MW
29/10/19
cc: J. Márquez

Quipux - Sistema de Gestión Documental - Google Chrome

gestiondocumental.gob.ec/verificado.php?carpetas=13&verrad=20190171660554093721&extrad=CNEL-MLG-ASC-2019-2587-E&estadisticas=0&verPDF=1&irVerRad=1&anio=&tipo_ventana=popup&menu_ver=1

Regresar Informar Eliminar Comentar Copiar

No. Documento: CNEL-MLG-ASC-2019-2587-E Usuario actual: Mariana Elizabeth Suarez Bohorquez Área actual: MLG - Talento Humano

Datos del Documento

Información del Docu.	Anexos	Recorrido	Carpetas	Docs. Asociados	Etiquetas	
Usuario Actual del Documento:	Mariana Elizabeth Suarez Bohorquez	Área actual:	MLG - Talento Humano			
El documento aún no ha sido revisado por el destinatario.						
Acciones realizadas en el Documento.						
Área	Fecha Hora	Acción	De	Para	No. días	Comentario
MLG - Asuntos Corporativos	2019-10-25 11:06:12 (GMT-5)	Informar	Martha Tassiana Jara Burgos (CNEL)	Arnaldo Jose Marquez Coronel (CNEL)	1	Ing. Arnaldo Márquez: De acuerdo a sumilla del señor Administrador, ok aprobado la elaboración del trabajo de titulación indicado. Se dispuso al área de Talento Humano le brinde las facilidades respectivas.
MLG - Asuntos Corporativos	2019-10-25 11:06:03 (GMT-5)	Reasignar	Martha Tassiana Jara Burgos (CNEL)	Mariana Elizabeth Suarez Bohorquez (CNEL)	1	Estimada Abogada: De acuerdo a sumilla del señor Administrador, ok aprobado la elaboración del trabajo de titulación indicado. Favor brindar las facilidades respectivas. Fecha máxima de trámite: 2019-10-31
Unidad de Negocio CNEL EP Milagro	2019-10-24 12:09:57 (GMT-5)	Envío Electrónico del Documento	Ingrid Rosmery Arellano Barco (CNEL)	Martha Tassiana Jara Burgos (CNEL)	0	
Unidad de Negocio CNEL EP Milagro	2019-10-24 12:09:57 (GMT-5)	Informar	Ingrid Rosmery Arellano Barco (CNEL)	Jaime Rafael Hidalgo Aguilar (CNEL)	0	Documento externo dirigido a otro usuario.
Unidad de Negocio CNEL EP Milagro	2019-10-24 12:09:57 (GMT-5)	Dirigir Documento	Ingrid Rosmery Arellano Barco (CNEL)	Martha Tassiana Jara Burgos (CNEL)	0	
Unidad de Negocio CNEL EP Milagro	2019-10-24 12:09:57 (GMT-5)	Registro	Ingrid Rosmery Arellano Barco (CNEL)	Jaime Rafael Hidalgo Aguilar (CNEL)	0	

**UNIVERSIDAD
ESTATAL DE MILAGRO
UNEMI**

Instituto de
Posgrado
y Educación Continua

Oficio Nro. MAP3C-2020-0001-AM
Milagro, 02 de julio del 2020

ADMINISTRACIÓN CNEL EP
SECRETARÍA

27 JUL 2020

POR *[Firma]*
RECIBIDO
Magíster
Victor Olegario Acosta Villacis
Administrador de CNEL EP UN Milagro
En su despacho

REGISTRO DE DOCUMENTACIÓN EXTERNA
CNEL-MLG-ASC-2020-0916 -E

De mi consideración:

Yo, Arnaldo José Márquez Coronel con C.I. 0928988237, estudiante de la **maestría en administración pública con mención en desarrollo institucional tercera cohorte de la Universidad Estatal de Milagro**, me dirijo a Ud. como máxima autoridad de la institución de la manera más respetuosa, para solicitar de vuestra autorización, la continuidad del trabajo de titulación que estoy desarrollando en la UN Milagro con el tema **"Rotación de personal, estrés laboral y clima organizacional en la Empresa eléctrica CNEL EP Unidad de Negocio Milagro"**

Cabe acotar que en el año 2019, se ingresó el oficio Nro. MAP3C-2019-0001-A y registrado en documentación externa CNEL-MLG-ASC-2019-2587-E con fecha 24 de octubre para ambos documentos, concediéndose la aprobación en la administración anterior a cargo del Ing. Rafael Hidalgo Aguilar.

Sin embargo, al ser Ud. la autoridad actual, se solicita la petición antes mencionada, para que se sigan brindando facilidades a la información necesaria como también la apertura a la aplicación de una encuesta al personal tanto administrativo y operativo de la UN para la elaboración del estudio.

Por lo antes expuesto, deseando que mi petición sea acogida favorablemente, quedo agradecido de antemano.

Atentamente,

[Firma]

Ing. Arnaldo Márquez Coronel
Maestrante MAP3C
Celular: 0993394747
Correo: fa-markez@hotmail.com

LTH / Ab. Suárez / Archivo
AUTORIZADO, Continuar con las acciones necesarias en relación al trabajo de titulación del Ing. Márquez. Coordinar y emitir los lineamientos.

J.A.D.
02-JUL-2020

Quipux - Sistema de Gestión Documental - Google Chrome

gestiondocumental.gob.ec/verificado.php?carpeta=13&verrad=20200171660325128131&extrad=CNEL-MLG-ASC-2020-0916-E&estadisticas=0&verPDF=1&irVerRad=1&anio=&tipo_ventana=popup&menu_ver=1

Regresar Informar Eliminar Comentar Copiar

No. Documento: CNEL-MLG-ASC-2020-0916-E Usuario actual: Luis Antonio Quinde Bravo Área actual: MLG - Talento Humano

Datos del Documento

Información del Docu.	Anexos	Recorrido	Carpetas	Desc. Asociadas	Etiquetas	
Usuario Actual del Documento:		Luis Antonio Quinde Bravo			Área actual: MLG - Talento Humano	
Acciones realizadas en el Documento.						
Área	Fecha Hora	Acción	De	Para	No. días	Comentario
MLG - Talento Humano	2020-07-06 11:06:07 (GMT-5)	Reasignar	Mariana Elizabeth Suarez Bohorquez (CNEL)	Luis Antonio Quinde Bravo (CNEL)	4	Ok autorizado coordinar con el Ing. lo requerido para su titulación Fecha máxima de trámite: 2020-07-06
MLG - Asuntos Corporativos	2020-07-02 21:01:21 (GMT-5)	Informar	Martha Tassiana Jara Burgos (CNEL)	Arnaldo Jose Marquez Coronel (CNEL)	0	Ing. Arnaldo Márquez: De acuerdo a sumilla del señor Administrador, ok aprobado la elaboración del trabajo de titulación indicado. Se dispuso al área de Talento Humano le brinde las facilidades respectivas. Estimada Alagada
MLG - Asuntos Corporativos	2020-07-02 20:59:28 (GMT-5)	Reasignar	Martha Tassiana Jara Burgos (CNEL)	Mariana Elizabeth Suarez Bohorquez (CNEL)	0	De acuerdo a sumilla del señor Administrador. Autorizado, continuar con las acciones necesarias en relación al trabajo de titulación del Ing. Márquez. Coordinar y emitir los lineamientos. Favor brindar las facilidades respectivas. Fecha máxima de trámite: 2020-07-10
MLG - Asuntos Corporativos	2020-07-02 09:53:22 (GMT-5)	Envío Electrónico del Documento	Karina Del Rocio Sevillano Perez (CNEL)	Martha Tassiana Jara Burgos (CNEL)	0	
MLG - Asuntos Corporativos	2020-07-02 09:53:22 (GMT-5)	Informar	Karina Del Rocio Sevillano Perez (CNEL)	Victor Olegario Acosta Villacis (CNEL)	0	Documento externo dirigido a otro usuario.
MLG - Asuntos Corporativos	2020-07-02 09:53:22 (GMT-5)	Dirigir Documento	Karina Del Rocio Sevillano Perez (CNEL)	Martha Tassiana Jara Burgos (CNEL)	0	
MLG - Asuntos Corporativos	2020-07-02 09:53:22 (GMT-5)	Registro	Karina Del Rocio Sevillano Perez (CNEL)	Victor Olegario Acosta Villacis (CNEL)	0	ok

Anexo 2 Modelo del cuestionario digital elaborado mediante la aplicación del formulario de Google

ENCUESTA DE ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CNEL EP UN MILAGRO

INFORMACIÓN GENERAL

Escoja la casilla que más se adecue a su respuesta.

Tipo de empleado Administrativo Operativo	<input type="checkbox"/>	Edad Entre 18 y 25 años	<input type="checkbox"/>	Tiempo laborando en la empresa Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	Área en la que labora Comercial	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Entre 26 y 35 años	<input type="checkbox"/>	Entre 1 y 5 años	<input type="checkbox"/>	Técnica	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>	Entre 6 y 10 años	<input type="checkbox"/>	Financiera	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>	Entre 11 y 15 años	<input type="checkbox"/>	Administración	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Más de 55 años	<input type="checkbox"/>	Entre 16 y 20 años	<input type="checkbox"/>	Jurídica	<input type="checkbox"/>
Tipo de contrato Estable Eventual	<input type="checkbox"/>	Formación Académica Nivel primario Bachiller Técnico/Tecnólogo superior Tercer nivel Cuarto nivel - Maestría	<input type="checkbox"/>	Tiempo laborando en el puesto actual Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	Departamento en el que labora <hr/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Entre 1 y 5 años	<input type="checkbox"/>		
Sexo Mujer Hombre	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Entre 6 y 10 años	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Entre 11 y 15 años	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Entre 16 y 20 años	<input type="checkbox"/>		
			<input type="checkbox"/>	Más de 20 años	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

¿Cree que la situación laboral del país es un factor para rotar internamente personal en su empresa?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿La institución le brinda capacitaciones que le permitan adquirir nuevos conocimientos en las actividades que realiza y mejorar su desempeño laboral?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Ha sido capacitado para desarrollar otras funciones dentro de la institución?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Cuántas veces ha sido rotado de su puesto de trabajo a otras áreas o departamentos?

1 vez	2 veces	3 veces	Más de 3 veces	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Considera que al ser rotado a otro puesto, le genera expectativas positivas por las actividades que va a realizar o salario a percibir?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿En la empresa considera necesario realizar una evaluación al perfil del empleado y evitar así una rotación laboral inesperada dentro de la institución?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿Realiza con agrado las actividades en su puesto de trabajo?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿Considera que la retribución económica que recibe esta acorde a las actividades que realiza?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿Considera que existe estabilidad laboral en su puesto de trabajo?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿Tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en la empresa?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿En la empresa, su jefe le informa de manera clara sobre las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿Se le permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización de sus funciones?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿En su trabajo goza de autonomía para tomar decisiones sin necesidad de consultarlo con su jefe?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿Cuenta con la colaboración de sus compañeros de departamento?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿La empresa le brinda un ambiente de trabajo cómodo y relajado?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿La empresa le facilita los bienes físicos necesarios para realizar las actividades de su puesto de trabajo?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿La empresa le exige un alto rendimiento en su trabajo?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿Considera que la empresa se preocupa por mantener un buen clima en el equipo de trabajo de modo que funcione de manera autónoma?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿La institución cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿Considera que el ambiente físico en el que labora incide en el desempeño de su trabajo?

Totalmente en Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Anexo 3 Tablas descriptivas de los resultados de la encuesta

Tabla 8

Datos sociodemográficos

		Recuento	% de N totales de tabla
Tipo de empleado	Administrativo	68	60,7 %
	Operativo	44	39,3 %
	Total	112	100,0 %
Tipo de contrato	Estable	95	84,8 %
	Eventual	17	15,2 %
	Total	112	100,0 %
Sexo	Hombre	72	64,3 %
	Mujer	40	35,7 %
	Total	112	100,0 %
Edad	Entre 18 y 25 años	1	0,9 %
	Entre 26 y 35 años	62	55,4 %
	Entre 36 y 45 años	35	31,3 %
	Entre 46 y 55 años	9	8,0 %
	Más de 55 años	5	4,5 %
	Total	112	100,0 %
Formación Académica	Nivel primario	0	0,0 %
	Bachiller	14	12,5 %
	Técnico/Tecnólogo Superior	16	14,3 %
	Tercer Nivel	67	59,8 %
	Cuarto Nivel - Maestría	15	13,4 %
	Total	112	100,0 %
Tiempo laborando en la empresa	Menos de 1 año	0	0,0 %
	Entre 1 y 5 años	37	33,0 %
	Entre 6 y 10 años	44	39,3 %
	Entre 11 y 15 años	19	17,0 %
	Entre 16 y 20 años	3	2,7 %
	Más de 20 años	9	8,0 %
	Total	112	100,0 %
Tiempo laborando en el puesto actual	Menos de 1 año	5	4,5 %
	Entre 1 y 5 años	65	58,0 %
	Entre 6 y 10 años	28	25,0 %
	Entre 11 y 15 años	7	6,3 %
	Entre 16 y 20 años	4	3,6 %
	Más de 20 años	3	2,7 %
	Total	112	100,0 %
Área en la que labora	Comercial	37	33,0 %
	Distribución	50	44,6 %
	Administrativa Financiera	8	7,1 %
	Administración de la UN	14	12,5 %

	Jurídica	3	2,7 %	
	Total	112	100,0 %	
Departamento en el que labora	Administración de Tics	4	3,6 %	
	Administración de UN	2	1,8 %	
	Administrativo	2	1,8 %	
	Administrativo Financiero	5	4,5 %	
	Adquisiciones	1	0,9 %	
	Agencias	3	2,7 %	
	Alumbrado Público	3	2,7 %	
	Asuntos Corporativos	1	0,9 %	
	Catastro y Facturación	9	8,0 %	
	Clientes Especiales	2	1,8 %	
	Comercial	3	2,7 %	
	Control de Energía	2	1,8 %	
	Distribución	9	8,0 %	
	Ingeniería y Construcciones	7	6,3 %	
	Jurídico	3	2,7 %	
	Mantenimiento	15	13,4 %	
	Operación	16	14,3 %	
	Planificación	1	0,9 %	
	Proyecto PEC	1	0,9 %	
	Recaudación y Cartera	7	6,3 %	
	Responsabilidad Social	2	1,8 %	
	Seguridad Industrial y Salud Ocupacional			
	Servicio al Cliente	10	8,9 %	
	Talento Humano	4	3,6 %	
		Total	112	100,0 %

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 9

¿Cree que la situación laboral del país es un factor para rotar internamente personal en su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	26	23,2	23,2	23,2
	Algo en desacuerdo	22	19,6	19,6	42,9
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	22	19,6	19,6	62,5
	Algo de acuerdo	32	28,6	28,6	91,1
	Totalmente de acuerdo	10	8,9	8,9	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 10

¿La institución le brinda capacitaciones que le permitan adquirir nuevos conocimientos en las actividades que realiza y mejorar su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	16,1	16,1	16,1
	Algo en desacuerdo	22	19,6	19,6	35,7
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	9	8,0	8,0	43,8
	Algo de acuerdo	42	37,5	37,5	81,3
	Totalmente de acuerdo	21	18,8	18,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 11

¿Ha sido capacitado para desarrollar otras funciones dentro de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	30	26,8	26,8	26,8
	Algo en desacuerdo	14	12,5	12,5	39,3
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	17,9	17,9	57,1
	Algo de acuerdo	28	25,0	25,0	82,1
	Totalmente de acuerdo	20	17,9	17,9	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 12

¿Cuántas veces ha sido rotado de su puesto de trabajo a otras áreas o departamentos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 vez	24	21,4	21,4	21,4
	2 veces	17	15,2	15,2	36,6
	3 veces	18	16,1	16,1	52,7
	Más de 3 veces	10	8,9	8,9	61,6
	Nunca	43	38,4	38,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 13

¿Considera que al ser rotado a otro puesto, le genera expectativas positivas por las actividades que va a realizar o salario a percibir?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	10,7	10,7	10,7
	Algo en desacuerdo	4	3,6	3,6	14,3
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	24	21,4	21,4	35,7
	Algo de acuerdo	39	34,8	34,8	70,5
	Totalmente de acuerdo	33	29,5	29,5	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 14

¿En la empresa considera necesario realizar una evaluación al perfil del empleado y evitar así una rotación laboral inesperada dentro de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	3,6	3,6	3,6
	Algo en desacuerdo	4	3,6	3,6	7,1
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	17	15,2	15,2	22,3
	Algo de acuerdo	35	31,3	31,3	53,6
	Totalmente de acuerdo	52	46,4	46,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 15

¿Realiza con agrado las actividades en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	3,6	3,6	3,6
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4	3,6	3,6	7,1
	Algo de acuerdo	16	14,3	14,3	21,4
	Totalmente de acuerdo	88	78,6	78,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 16*¿Considera que la retribución económica que recibe esta acorde a las actividades que realiza?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	12,5	12,5	12,5
	Algo en desacuerdo	16	14,3	14,3	26,8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	8,9	8,9	35,7
	Algo de acuerdo	46	41,1	41,1	76,8
	Totalmente de acuerdo	26	23,2	23,2	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25**Tabla 17***¿Considera que existe estabilidad laboral en su puesto de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	12,5	12,5	12,5
	Algo en desacuerdo	14	12,5	12,5	25,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	16	14,3	14,3	39,3
	Algo de acuerdo	42	37,5	37,5	76,8
	Totalmente de acuerdo	26	23,2	23,2	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25**Tabla 18***¿Tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	8,9	8,9	8,9
	Algo en desacuerdo	12	10,7	10,7	19,6
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	14	12,5	12,5	32,1
	Algo de acuerdo	45	40,2	40,2	72,3
	Totalmente de acuerdo	31	27,7	27,7	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 19

¿En la empresa, su jefe le informa de manera clara sobre las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	Algo en desacuerdo	10	8,9	8,9	10,7
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	13	11,6	11,6	22,3
	Algo de acuerdo	37	33,0	33,0	55,4
	Totalmente de acuerdo	50	44,6	44,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 20

¿Se le permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	Algo en desacuerdo	4	3,6	3,6	5,4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	7,1	7,1	12,5
	Algo de acuerdo	56	50,0	50,0	62,5
	Totalmente de acuerdo	42	37,5	37,5	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 21

¿En su trabajo goza de autonomía para tomar decisiones sin necesidad de consultarlo con su jefe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	8,9	8,9	8,9
	Algo en desacuerdo	7	6,3	6,3	15,2
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	19	17,0	17,0	32,1
	Algo de acuerdo	55	49,1	49,1	81,3
	Totalmente de acuerdo	21	18,8	18,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 22*¿Cuenta con la colaboración de sus compañeros de departamento?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2,7	2,7	2,7
	Algo en desacuerdo	3	2,7	2,7	5,4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	14	12,5	12,5	17,9
	Algo de acuerdo	45	40,2	40,2	58,0
	Totalmente de acuerdo	47	42,0	42,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 23*¿La empresa le brinda un ambiente de trabajo cómodo y relajado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	6,3	6,3	6,3
	Algo en desacuerdo	8	7,1	7,1	13,4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	18	16,1	16,1	29,5
	Algo de acuerdo	58	51,8	51,8	81,3
	Totalmente de acuerdo	21	18,8	18,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 24*¿La empresa le facilita los bienes físicos necesarios para realizar las actividades de su puesto de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	5,4	5,4	5,4
	Algo en desacuerdo	7	6,3	6,3	11,6
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	12	10,7	10,7	22,3
	Algo de acuerdo	59	52,7	52,7	75,0
	Totalmente de acuerdo	28	25,0	25,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 25*¿La empresa le exige un alto rendimiento en su trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	14	12,5	12,5	13,4
	Algo de acuerdo	37	33,0	33,0	46,4
	Totalmente de acuerdo	60	53,6	53,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25**Tabla 26***¿Considera que la empresa se preocupa por mantener un buen clima en el equipo de trabajo de modo que funcione de manera autónoma?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	8,9	8,9	8,9
	Algo en desacuerdo	8	7,1	7,1	16,1
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	23	20,5	20,5	36,6
	Algo de acuerdo	55	49,1	49,1	85,7
	Totalmente de acuerdo	16	14,3	14,3	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25**Tabla 27***¿La institución cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	Algo en desacuerdo	5	4,5	4,5	6,3
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	15	13,4	13,4	19,6
	Algo de acuerdo	57	50,9	50,9	70,5
	Totalmente de acuerdo	33	29,5	29,5	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Tabla 28

¿Considera que el ambiente físico en el que labora incide en el desempeño de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	Algo en desacuerdo	4	3,6	3,6	5,4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	13	11,6	11,6	17,0
	Algo de acuerdo	53	47,3	47,3	64,3
	Totalmente de acuerdo	40	35,7	35,7	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Anexo 4 Distribución de datos normales o no normales

Para aplicar la correlación de Spearman, se estableció la siguiente condición:

- Si el valor de significancia es superior a 0,01 los datos siguen una distribución normal.
- Si el valor de significancia es inferior a 0,01 los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 23

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal (Agrupada)	,131	112	,000	,954	112	,001
Clima organizacional (Agrupada)	,121	112	,000	,959	112	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaborado por el autor mediante software IBM SPSS 25

Como se observa en la tabla 23, el valor de significancias es inferior a 0,01, por lo tanto, se considera que los datos no siguen una distribución normal y se procede a aplicar pruebas no paramétricas para análisis de correlación.