

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

Tema: “El clima laboral institucional y la rotación de personal en las empresas de capacitación de la Provincia de Tungurahua”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano

Autora: Psicóloga Industrial Diana Alexandra Freire Rodríguez

Director: Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster.

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniera Liliana Elizabeth González Garcés, Magíster e Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “El clima laboral institucional y la rotación de personal en las empresas de capacitación de la Provincia de Tungurahua” elaborado y presentado por la señora Psicóloga Industrial Diana Alexandra Freire Rodríguez, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Liliana Elizabeth González Garcés, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Jorge Enrique Jordán Vaca, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “El clima laboral institucional y la rotación de personal en las empresas de capacitación de la Provincia de Tungurahua”, le corresponde exclusivamente a la Psicóloga Industrial Diana Alexandra Freire Rodríguez, Autora bajo la Dirección del Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Psicóloga Industrial Diana Alexandra Freire Rodríguez

C.C. 1804116901

AUTORA

Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster.

C.C. 1803101243

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que mi Trabajo de Titulación, pueda servir como un documento disponible para lectura, consultas y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Psicóloga Industrial Diana Alexandra Freire Rodríguez

C.C. 1804116901

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Portada.....	I
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	x
DEDICATORIA.....	xi
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.....	xii
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.....	xii
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.....	xiv
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.....	xiv
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	xiv
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	2
“El clima laboral institucional y la rotación de personal de las empresas de capacitación de la provincia de Tungurahua”.....	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO.....	2
2.1. Área de conocimiento.....	2
2.2. Líneas de investigación.....	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	2
3.1. Tiempo de ejecución.....	2
3.2. Financiamiento.....	2
3.3. Autora.....	3
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	4
4.1. Definición del problema de la investigación.....	4

4.2. Objetivos de la investigación	5
4.2.1. Objetivo general	5
4.2.2. Objetivos específicos.....	5
4.3. Justificación de la investigación.....	5
4.4. Marco teórico referencial	7
4.4.1. Variable Independiente	7
4.4.2. Variable Dependiente.....	12
4.5. METODOLOGÍA	14
4.5.1. Población.....	16
4.5.2. CATEGORIZACIÓN:	18
4.5.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS VARIABLES Y TABULACIÓN DE DATOS.....	22
4.5.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE. - CLIMA LABORAL	23
4.5.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE.- ROTACIÓN DE PERSONAL	34
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	45
5.1. Método de fiabilidad.- Alpha de Cronbach.....	45
5.2. ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIAS MÚLTIPLES.	49
5.2.1. Objetivo del Análisis.....	49
5.2.2. Diseño de la investigación.....	49
5.2.3. Supuestos del análisis de correspondencias.	50
5.2.4. ANALISIS DE RESULTADOS.	50
5.3. Análisis Objetivo 2.....	54
5.4. Análisis de objetivo 3.....	56
6. CONCLUSIONES	62
7. RECOMENDACIONES	63
8. REFERENCIAS CITADAS.....	64
9. ANEXOS.....	67
9.1. ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA	67
9.2. INSTRUMENTO:	69
9.3. VALIDACIÓN ING. VÍCTOR HUGO MOYA REYES MG.....	73
9.4. VALIDACIÓN POR EL PSI. IND. DANIEL GONZALES MTR.....	78

9.5. ANEXOS FINALES	90
---------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Financiamiento	3
Tabla 2 Población	16
Tabla 3 VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Laboral	18
Tabla 4 VARIABLE DEPENDIENTE: Rotación de personal.....	20
Tabla 5 Jerarquía empresarial.....	24
Tabla 6 Tipo de liderazgo.....	25
Tabla 7 Tipos de liderazgo	26
Tabla 8 Vínculo social.....	27
Tabla 9 Comunicación asertiva	28
Tabla 10 Relaciones laborales	29
Tabla 11 Valores.....	30
Tabla 12 Libre expresión.....	31
Tabla 13 Herramientas.....	32
Tabla 14 Mejoras	33
Tabla 15 Rotación de personal	34
Tabla 16 Áreas con mayor índice de rotación	35
Tabla 17 Retiros voluntarios e involuntarios de la organización	36
Tabla 18 Remuneración.....	37
Tabla 19 Incentivos	38
Tabla 20 Tipos de incentivos.....	39
Tabla 21 Ascensos	40
Tabla 22 Actividades rutinarias	41
Tabla 23 Horario de trabajo.....	42
Tabla 24 Descripción de funciones	43
Tabla 25 Satisfacción laboral	44
Tabla 26 Estadísticos de fiabilidad.....	47
Tabla 27 Estadístico general de variables.....	48

Tabla 28 Varemos.....	51
Tabla 29 Toma de decisiones	52
Tabla 30 Resumen del modelo	56
Tabla 31 Medidas discriminantes.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Jerarquía empresarial	24
Figura 2 Tipos de liderazgo	25
Figura 3 Tipos de liderazgo	26
Figura 4 Vínculo social	27
Figura 5 Comunicación asertiva	28
Figura 6 Relaciones laborales	29
Figura 7 Valores	30
Figura 8 Libre expresión.....	31
Figura 9 Herramientas	32
Figura 10 Mejoras.....	33
Figura 11 Rotación de personal	34
Figura 12 Áreas con mayor índice de rotación.....	35
Figura 13 Retiros voluntarios e involuntarios de la organización	36
Figura 14 Remuneración	37
Figura 15 Incentivos	38
Figura 16 Tipos de incentivos	39
Figura 17 Ascensos.....	40
Figura 18 Actividades rutinarias.....	41
Figura 19 Horario de trabajo	42
Figura 20 Descripción de funciones	43
Figura 21 Satisfacción laboral	45
Figura 22 Conjunto de puntos de categoría	54
Figura 23 Medidas discriminantes.....	57

AGRADECIMIENTO

Agradecer infinitamente a mis padres por todo el apoyo brindado para que pueda seguir escalando y consiguiendo las metas que me he propuesto, a mi tutor por la paciencia y la enseñanza, a la empresa y sus directivos por la apertura para realizar este proceso de investigación y a la Universidad Técnica de Ambato por el aprendizaje obtenido en cada una de sus aulas.

Psicóloga. Industrial

Diana A. Freire R.

DEDICATORIA

A ti hija mía, porque Papito Dios me concedió la dicha de ser tu mami, porque eres mi motor y mi motivación para despertar cada mañana y continuar sin detenerme.

¡Te ama mamá!

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “El clima laboral institucional y la rotación de personal en las empresas de capacitación de la provincia de Tungurahua”

AUTORA: *Psicóloga Industrial Diana Alexandra Freire Rodríguez*

DIRECTOR: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velasteguí, Magíster.*

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: *Desarrollo humano y social integral*

FECHA: *30 de marzo de 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación se desarrolla de la provincia de Tungurahua, específicamente en la ciudad de Ambato, en la empresa GRUPO.SUR CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA, siendo esta una empresa líder en capacitación y consultoría, asesoría empresarial, direccionada al tema de la Seguridad privada y quienes son responsables de sus colaboradores en el ámbito legal y de responsabilidad social.

Cumpliendo el desarrollo en base al método de investigación cualitativo-cuantitativo, utilizando en la investigación de campo: encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa, los niveles de investigación utilizados son: el exploratorio, que nos permite analizar la situación real de los trabajadores, basados en su vivencia diaria y el nivel explicativo en el cual se analizó cada una de las variables, ampliando el tema de manera que podamos abordar temas consiguientes que sean relevantes y tengan importancia y peso sobre la toma de decisiones antes las problemáticas que posiblemente influyan de forma significativa sobre las variables, El clima laboral y la rotación de personal.

Se presenta la investigación, resultados y recomendaciones en las que claramente se la debe considerar como una inversión que beneficiará a las dos partes, al considerarlas de tal

forma y no evidenciarlo como un gasto sin utilidad, podrá dar oportunidad a crear conciencia de la importancia del bienestar emocional – laboral de los integrantes de una empresa, institución u organización, el mismo que podrá dar como resultado el un mutuo desarrollo y progreso, sin retrasar procesos, sino todo lo contrario creando oportunidades de mejora. Todo esto en resumen se basa en proporcionar las herramientas necesarias para poder identificar falencias que existen en las empresas de este sector y formas para disminuir su impacto, una vez que se otorgue las circunstancias, ambiente y condiciones correctas para el colaborador podremos evidenciar mejoras y por ende resultados distintos que hagan que la empresa genere más ingresos y evite pérdidas innecesarias.

DESCRIPTORES: CLIMA LABORAL, ROTACIÓN DE PERSONAL, ESTRÉS LABORAL, FUNCIONES, AMBIENTE LABORAL, LIDERAZGO, COMUNICACIÓN, SATISFACCIÓN LABORAL, AUSENTISMO.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

THEME: " El clima laboral institucional y la rotación de personal en las empresas de capacitación de la provincia de Tungurahua "

AUTHOR: *Psicóloga Industrial Diana Alexandra Freire Rodríguez*

DIRECTED BY: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velasteguí, Magíster.*

LINE OF RESEARCH: *Desarrollo humano y social integral*

DATE: *March 30, 2020*

EXECUTIVE SUMMARY

This research project is developed in the province of Tungurahua, specifically in the city of Ambato, in the company GRUPO.SUR CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA, this being a leading company in training and consulting, business advice, directed to the subject of Private Security and who are responsible for their collaborators in the legal and social responsibility sphere.

Fulfilling the development based on the qualitative-quantitative research method, using in the field research: survey directed to the company's workers, the research levels used are: the exploratory, which allows us to analyze the real situation of the workers, based on their daily experience and the explanatory level at which each of the variables was analyzed, broadening the topic so that we can address consequential issues that are relevant and have importance and weight on decision-making before the problems that possibly influence significantly on the variables, The work environment and staff turnover.

The research, results and recommendations are presented in which it should clearly be considered as an investment that will benefit both parties, by considering them in such a way and not showing it as a useless expense, it may give an opportunity to create awareness

of the importance of the emotional - labor well-being of the members of a company, institution or organization, which may result in mutual development and progress, without delaying processes, but on the contrary, creating opportunities for improvement. All this in summary is based on providing the necessary tools to be able to identify shortcomings that exist in companies in this sector and ways to reduce their impact, once the correct circumstances, environment and conditions are granted for the collaborator we will be able to show improvements and therefore give different results that make the company generate more income and avoid unnecessary losses.

KEYWORDS: *WORK ENVIRONMENT, STAFF TURNOVER, WORK STRESS, FUNCTIONS, WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP, COMMUNICATION, JOB SATISFACTION, ABSENTEEISM.*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera:

Se inicia con el tema del proyecto de investigación basado en un análisis nivel macro, meso y micro; de igual forma, se delimitó las líneas de investigación, mismas que determinan el área del conocimiento y su línea de investigación, también se detalla la información del trabajo de titulación en el cual se especifica el tiempo de ejecución, el financiamiento y los datos de la autora del proyecto de investigación.

En la siguiente etapa encontraremos los antecedentes investigativos, conclusiones de investigaciones previas que servirán de gran ayuda para la presente investigación; se establecen un objetivo general y sus objetivos específicos para determinar el enfoque de la investigación.

Dentro del Marco teórico referencial se estipula la modalidad básica de la investigación, los tipos de investigación, la población, las variables tanto dependiente como independiente, el plan de recolección de información y el procesamiento de la misma, se aplicó un enfoque cualitativo - cuantitativo, se trabajó con la modalidad de campo, ya que se estudiaron los hechos en forma directa de la realidad del personal, además se complementó con la modalidad documental bibliográfica puesto que se investigó en libros, revistas y otras publicaciones que sirvieron como referencia.

Con respecto al nivel de investigación se realizó el nivel de tipo descriptivo porque nos permitió analizar las variables y también se realizó de tipo exploratoria, puesto que no existen estudios similares a este.

Tablas y gráficos estadísticos definirán la situación real de la empresa en la que se está realizando la investigación, mediante el análisis de resultados. Se realizó una prueba de fiabilidad al instrumento aplicado mediante el método Alpha de Cronbach, con el fin de validar estadísticamente cada ítem.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“El clima laboral institucional y la rotación de personal de las empresas de capacitación de la provincia de Tungurahua”.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Según el manual de usuario del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE) publicado por Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación SENESCYT, (2011) sobre las áreas y sub áreas del conocimiento de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (**en inglés** *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization - UNESCO*: (1997) el área de conocimiento según la clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) en la que se enmarca la presente investigación es Ciencias sociales, educación comercial y derecho.

2.2. Líneas de investigación

Según la Resolución 2322-CU-P-2018 emitida el 20 de noviembre de 2018 la línea de investigación del programa en la que se enmarca

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

El presente proyecto de investigación inició el 14 de abril de 2018 y está programada su finalización con un tope máximo para mediados de abril de 2020

3.2. Financiamiento

El monto total para la ejecución del proyecto será de \$150,00, el mismo que será autofinanciado.

El detalle de los valores se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1 Financiamiento

N°	DETALLE	VALOR	OBSERVACIONES
1	Transporte y alimentación a cada una de las agencias	50,00	-
2	Materiales y Herramientas de oficina	200,00	-
	-	-	-
	TOTAL	250,00	

Fuente: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

3.3. Autora

Nombre: FREIRE RODRÍGUEZ DIANA ALEXANDRA

Grado académico: Tercer nivel – Psicóloga Industrial

Teléfono: 0992783404 / 032424279

Correo electrónico: alexa.freire92@gmail.com

DELIMITACIÓN.-

Campo: Gestión del Talento Humano

Área: Comportamiento organizacional y humano

Gestión de la retribución

Aspecto: Clima laboral

Temporal: El tiempo del problema es de un año, (Enero – Diciembre)

El tiempo de la investigación es desde Abril 2018 – Marzo 2020

Espacial: Grupo.Sur Cía. Ltda.

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Ante la presencia de un clima laboral negativo en cualquier empresa, organización o institución ya sea éste en mínimo porcentaje, se debe tomar en cuenta las consecuencias o efectos negativos que acarrea, para poder dirigirnos de mejor manera hacia una acertada toma de decisiones.

Dentro de las empresas la inadecuada comunicación o forma de comunicación incorrecta trae como consecuencias que se generen conflictos laborales, ya sea por desacuerdos o malos entendidos, al ser empresas comerciales también vamos a encontrar muchos de estos casos.

El autoritarismo o mal llamado también liderazgo autoritario dentro de este tipo de empresas siembra en el personal temor, miedo que no permite a los colaboradores otorgar su plus, sino simplemente limitarse en su desarrollo personal y profesional y por ende en su autonomía, esto obviamente no es nada bueno para la empresa ya que los procesos se vuelven complejos.

El personal cuando ingresa a trabajar lo primero que espera es que la empresa retribuya con el mismo anhelo el trabajo bien realizado, sin embargo, cuando no existen incentivos, ni motivación a los mismos lo único que la empresa obtiene es un bajo desempeño laboral que genera pérdidas económicas y de talento humano.

Otra de las causas de que exista un clima laboral negativo en las empresas y que éstas incidan en la rotación de personal de la misma es la mala distribución de funciones; un mismo colaborador no puede realizar más allá de las funciones que le compete y que está acorde a su perfil profesional ya que puede ocasionar una sobre carga de trabajo y por ende acarree enfermedades laborales que a largo plazo le puede costar mucho más a la empresa, sin embargo la mayoría de empresas no opinan lo mismo.

4.2. Objetivos de la investigación

4.2.1. Objetivo general

Determinar la influencia del clima laboral institucional en la rotación de personal de los trabajadores de la empresa Grupo.Sur Capacitación y Consultoría Cía. Ltda. de la provincia de Tungurahua.

4.2.2. Objetivos específicos

1. Fundamentar teóricamente el clima laboral y la rotación de personal.
2. Caracterizar la situación actual del clima laboral, identificando los elementos esenciales para mantener un ambiente de trabajo adecuado
3. Analizar el grado de relación entre el clima laboral y la rotación de personal, que permita establecer un plan de acción para mejorar el clima laboral y disminuir el índice de rotación de personal.

4.3. Justificación de la investigación

La investigación de mi tema a presentar es de suma **importancia**, debido a todas las consecuencias negativas que acarrea el no detectar a tiempo su presencia dentro del personal de las empresas de capacitación. Como es de conocimiento, en la actualidad los empresarios no le brindan mucha atención al tipo de clima laboral existente dentro de sus empresas, ya que consideran que es una pérdida de tiempo y de dinero; sin darse cuenta de los efectos negativos que tiene el no darse cuenta a tiempo y brindar posibles soluciones para detener la incidencia que tiene en la rotación de personal de la empresa.

Es de total **interés** indagar acerca de las causas y consecuencias que conlleva la presencia de un clima laboral negativo en los colaboradores de las empresas de capacitación, tomando en consideración que éste es un fenómeno que se hace presente cuando varios factores se engloban y vinculan en el interior de la organización; lo que sin duda no me permite dejar de lado su incidencia en la rotación del personal que es un

grave proceso por el que las empresas deben pasar y que va ocasionando malestar en todo el personal y en sus procesos.

La realización del presente proyecto **es factible** porque la investigación se lo va a realizar previo a futuros daños irreversibles, y que se cuenta con el total apoyo de varias empresas de capacitación.

Desde esta perspectiva propongo realizar una visión panorámica, aunque no exhaustiva, de las causas y consecuencias de la incidencia del clima laboral en la rotación del personal en las organizaciones, con el objetivo de aportar de manera significativa a este sector, aporte personal que anhelo sirva para contribuir a la mejora de la competitividad de ésta y al avance del desempeño laboral de los trabajadores, siendo éstos los **beneficiarios directos**, ya que por el objeto de este tipo de empresas requieren sembrar en los clientes confianza y estabilidad desde su interior, siendo nuestra población / clientes los **beneficiarios indirectos**, al ser parte de éste tipo de empresas.

Impacto Social, si bien es cierto, nuestra cultura nos hace poco flexibles ante los cambios que se pretenden dar, el motivar a un cambio de mentalidad, de actitud y de forma en la realización de procesos desde la parte directiva será uno de los mayores riesgos con este proyecto ya que debemos tomar en cuenta que ellos ya mantienen una forma de trabajar, una costumbre implantada en la ejecución de sus labores, la cual no será fácil cambiar; en fin realizar un enfoque novedoso y útil para todo el personal, el cual sirva para que sus labores sean más eficientes, no presenten daños irreversibles en su salud física y emocional y por ende al haber un cambio desde la parte interna de las empresas, la población se dé cuenta de ello y se sienta satisfecha y confiada en el trabajo de las empresas de capacitación.

Resalto mi trabajo de investigación, ya que es un aporte novedoso e innovador dentro de este sector y espero sirva de gran **utilidad** a este ámbito organizacional que hoy por hoy se está implantando con fuerza en el mundo comercial y competitivo, así mismo del

cual rendiré frutos mi desempeño laboral también en un futuro, debido a que lo implementaré en mi lugar y área de trabajo.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1. Variable Independiente

Clima laboral Institucional

Según estudios realizados por La Universidad de Champagnat, (2002) “Se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas o experimentadas por los colaboradores que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta “pg.22”

Esta definición nos da a entender que el clima laboral hace referencia a todos los elementos que integra un ambiente de trabajo y que influyen directamente en los empleados y colaboradores para su actuar dentro y posiblemente fuera de la organización, por ende se debe entender así como un aspecto relevante e importante de estudio para mejorar el desempeño de sus colaboradores.

Mendez, (2016) menciona que la evaluación del clima organizacional, busca detectar aspectos interesantes internos de toda organización ya sean estos con carácter formal o informal para analizar cómo éstos afectan el comportamiento de los colaboradores, a partir de sus percepciones y actitudes, además de la forma que influyen en su motivación al laborar en la misma.

Felipe Machorro, Marina Rosado & María Romero, (2016) resaltan al clima laboral en el campo de la administración, ya que proporciona un contexto para estudiar el comportamiento organizacional, debido a que se ha observado que influyen en situaciones empresariales como son la rotación de personal, la satisfacción laboral, el desempeño en el trabajo, la seguridad, la satisfacción del cliente tanto interno como externo y por ende también se ve reflejado en los resultados financieros Lisbona et al., (2008)

Según García, (2009) Dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional: basándose en las siguientes estrategias:

- a) Observar el comportamiento y desarrollo de los colaboradores.
- b) Entrevistas directas a los colaboradores.
- c) Encuestas a todos los colaboradores a través de un cuestionario simple.

Según Reyes, (2015) El fenómeno de rotación puede ser definido como el total de trabajadores que ingresan y salen de manera laboral, ya sean estos formal o informal, en relación al total de empleados de cualquier institución. Es decir una renovación constante de colaboradores en distintas o en una sola área específica dentro de un mismo periodo.

No existen conceptos unísonos o similares sobre las dimensiones que componen un clima organizacional; sin embargo se ha confirmado que existen variables que mediante su interacción provocan efectos similares en el clima de una empresa en investigación, las cuales pueden ser provocadas por la organización de la parte directiva y de nómina, los procesos administrativos y los comportamientos de cada individuo, Noriega, (2017).

Es uno de los aspectos más importantes que tiene una organización y se lo identifica como un conjunto de conductas psicosociales que hacen distinta a una empresa de otra y que pueden tener un porcentaje de influencia de manera directa en el desempeño del personal en la ejecución de sus funciones. Chiavenato. , (2000)

IMPORTANCIA

El ambiente es parte fundamental de una empresa, el mismo que es integrado por las emociones, percepciones y sentimientos de sus colaboradores, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental, por ende si el clima laboral de una empresa se encuentra estable, el desarrollo de la misma fluirá sin inconvenientes. Hernández, (2008)

EFFECTOS

Varios estudios han confirmado que el clima laboral influye directamente; es decir afecta o beneficia de manera positiva o negativa a la existencia de varios tipos de relaciones interpersonales. Parece incidir en el grado de seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o la manera de pensar de los colaboradores, y si afecta de forma negativa eso repercutirá en el desarrollo organizacional de la empresa, Zohar, (2000)

El análisis del clima laboral considera varios puntos de vista, tales como:

Ambiente: Al hablar de la parte externa, constituye netamente a la parte física, a la estructura o infraestructura de la organización, a sus adecuaciones, al espacio para cada uno de los integrantes, al color de las paredes, al tipo de piso, de techo, al tamaño y al lugar que se designe para la ejecución de las actividades que van a realizar cada colaborador de la organización. y por otra parte está lo interno, la parte emocional y la mezcla de aptitudes y actitudes, motivaciones, incentivos y expectativas de quienes forman parte de la organización.

CLASES

- **Positivo:** Es aquel clima que es coherente con la misión de la empresa y sus objetivos, que al estar presente dentro de una organización permite lograr el éxito de todo el equipo de trabajo, sin necesidad de realizar cambios significativos que arruinen el desarrollo o el progreso de toda la organización, Estrada, (2016)
- **Negativo:** Cuando existe la presencia de esta clase de clima, se nota también, porque es todo lo contrario a lo que la empresa quiere y necesita, a sus objetos y a la dirección hacia el éxito, es la que desmotiva, le quita valor y crédito a lo que estipula la misión de la misma. Estrada, (2016)

LIDERAZGO.-

Según Alvez, (2003), liderazgo es saber predominar ante varios seguidores o grupos con el único fin de apoyarles y empujarles para que cumplan las metas y objetivos sean positivos y buenos, de manera entusiasta; con esto obtener que la organización también cumpla sus logros y objetivos.

TIPOS

Autoritarismo explotador: la principal cualidad de este tipo de liderazgo es la desconfianza en su equipo y en todo lo que lo rodea. Este tipo de liderazgo piensa única y exclusivamente en los beneficios de su organización, sin importar a quien pase por encima, no existe apoyo a su equipo, no hay motivación ni recompensas, al contrario busca lucrarse de los demás sin la mínima intención de generar un ambiente con beneficios para los demás, si no para sí mismo. Esto ocasiona que el clima laboral en que su equipo va a trabajar no sea el más óptimo ni adecuado, los trabajadores reciben órdenes y la ejecutan sin ningún otro interés que satisfacer a su líder por evitar inconvenientes o por temor. Espinel, (2015)

Autoritarismo paternalista: Este tipo de liderazgo es todo lo contrario al anterior, es el tipo como su nombre lo menciona “el buen papá”, demasiado condescendiente, permisos en excesos, demasiada confianza, Para la toma de decisiones se genera un vínculo directo con el equipo tomando en consideración sus puntos de vista; obviamente el clima laboral existente con este tipo de liderazgos generan un ambiente de dicha y armonía sin embargo al excederse y no poner un límite el clima se vuelve “camarada” dejando de lado lo primordial del objetivo y el progreso de la empresa se vuelve lento y poco desarrollado.

Consultivo/Participativo: Una de sus mayores fortalezas es la confianza tanto del líder hacia sus seguidores, como de los seguidores al líder. Las decisiones son de forma horizontal y se crean los subsistemas y los niveles, cada uno de forma independiente y de forma activa para cada integrante. El clima laboral con este tipo de liderazgo, es participativo, el ambiente es agradable porque se busca satisfacer las necesidades tanto del

líder como del equipo de trabajo; se direcciona a los objetivos de la empresa. Espinel, (2015)

Burócrata: El liderazgo aquí es muy escaso, el clima laboral se maneja en base a procedimientos insustituibles, no hay flexibilidad bajo ningún concepto, puede ser beneficioso o contraproducente la existencia de este tipo de liderazgo, todo depende de la forma en cómo se lleven los procedimientos, los procesos y la forma de comunicación interna que se maneje dentro de la organización.

RELACIONES INTERPERSONALES

Se conoce a las relaciones interpersonales a la interacción entre dos o más personas, entra en su vida al mismo tiempo que deja que esa otra persona entre en la suya. La fluidez de las relaciones abre caminos a la comunicación, permite compartir emociones, experiencias, sentimientos con los demás y que los demás se permitan también compartirlo. Gueri, (2015)

CULTURA ORGANIZACIONAL

Se define a cultura como la unión de las distintas personalidades, actitudes, costumbres, hábitos, entre otros; lo que hace distinto a cada grupo y define el tipo de cultura que lleva una organización. Se direcciona al ámbito social y la psiquis de la organización. Marcos P., (2015)

4.4.2. Variable Dependiente

Rotación de Personal

Chiavenato, (2000) menciona que “La rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente”. (p.188)

El cambio continuo de personal dentro de una organización define el tipo de organización y clima laboral que mantiene dentro de la misma, si bien es cierto muchas empresas ofertan un ambiente extraordinario y saludable para sus trabajadores, sin embargo no todas son así, también existen organizaciones en las que la rotación de personal es muy normal, debido a todo ello se han realizado varias investigaciones para poder comprobar cuáles son los aspectos que influyen para que el personal no permanezca o no se sienta estable dentro de una empresa y tome la decisión voluntaria de salir, o por otra parte sea la empresa quien no ofrezca estabilidad y por el contrario sea la misma institución la que retire al personal de la misma bajo ningún concepto justificativo.

Sin embargo, si bien es cierto la manera de pensar y de actuar de muchas organizaciones no ha medido o tal vez no han detectado aun en la parte financiera cuantas pérdidas acarrea el hecho de no mantener al personal por mucho tiempo y que este se retire de forma voluntaria o involuntaria de la misma.

Índice De Rotación.-

Chiavenato, (2000), menciona que “Si el índice es muy bajo se obtiene como resultado la paralización y el envejecimiento del personal de la organización. Si el índice es muy elevado se presenta demasiada fluidez y se puede perjudicar a la empresa”, pg192.

En cuestión a rotación de personal, se debe aclarar que no se le puede definir a la rotación de personal como algo negativo, o tan solo como algo positivo, es indispensable visualizar desde un punto de vista diferente al unísono, cada empresa, organización o institución debe reflejar su realidad en base a sus necesidades, sin intención de que se dirija al extremo para que este no perjudique a la misma.

Índice Ideal: Las empresas suelen utilizarlo como un plan estratégico en el que al detectar personal que no esté rindiendo lo sustituyan con personal que rindan al máximo; cabe recalcar que en este aspecto se debe tomar en cuenta la parte económica que es fundamental para que no se sobrepase del límite del equilibrio.

Ausentismo: En este aspecto, es el trabajador quien se deslinda de su trabajo (jornada, horas, días) sin consentimiento o justificación válida, lo que trae como consecuencia que el proceso o el trabajo se retrase y no se pueda cumplir con el objetivo de la empresa, siendo culpable únicamente el empleado y no la organización.

Índice de Ausentismo: Relación existente realizada de manera porcentual entre las horas/hombre pérdidas por ausencias y el total de horas/hombres trabajadas. Criollo, (2014)

TIPOS

Rotación Interna.- Es aquella en que no es necesario deslindar al personal de la empresa, el objetivo es rotar al personal dentro de la misma pero en diferentes puestos para que realicen diferentes funciones. Se las puede clasificar de la siguiente manera:

- **Transferencia:** Puesto de la misma jerarquía sin variación de horarios ni de sueldo.
- **Ascensos:** Por lo general, esto se debe a un merecimiento de crecimiento, subir de categoría, de puesto, de jerarquía con mayor sueldo.
- **Promociones:** Se refiere netamente a un aumento de sueldo, sin variación de labores ni horarios.
- **Descensos:** Lo contrario a un merecimiento de reconocimiento, una variación de sueldo y de puesto a algo inferior del actual.

Rotación Externa: Se refiere al cambio de personal, (entrada y salida) en un determinado periodo, por diferentes motivos que se van de las manos de los empresarios como: por jubilación, por licencias, por incapacidad; y también por asuntos que tienen que ver directamente por procesos de la empresa como son: despidos, mala selección de personal, deficiente desempeño de los empleados, entre otros. Chiavenato, (2007).

Comportamiento organizacional: “Compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros” Zohar, (2000)

SATISFACCIÓN LABORAL

Fernández-Ríos (1999) considera que “es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo” pág.321

De la organización depende netamente que sus empleados se sientan completamente satisfechos, es decir que se sientan bien, que se sientan cómodos y felices en sus jornadas de trabajo, para que de tal forma los empleados rindan al 100% y puedan ayudar al desarrollo de la organización y por ende al cumplimiento de los objetivos, por otra parte que si el personal no se siente a gusto, no se siente valorado el índice de rotación de personal se va a tornar negativo y eso puede acarrear consecuencias negativas para el progreso de la organización.

Muchos autores consideran que a veces se torna difícil distinguir entre una motivación y la satisfacción laboral para con los trabajadores, debido a su mínima relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado, de la misma manera muchas veces la motivación o su exceso puede ser contraproducente dentro de una empresa ya que podemos tener la presencia de liderazgos que muy al contrario lleven o direccionen a la empresa al lento desarrollo y no se pueda cambiar de forma drástica del clima laboral ya implantado; implementar un plan estratégico que ayude a la empresa a mantener a su personal satisfecho pero controlado y direccionado a los objetivos empresariales.

4.5. METODOLOGÍA

El enfoque del presente trabajo será cuantitativo, porque se aplicarán encuestas a los colaboradores, y los resultados se analizarán a través de métodos estadísticos para la comprobación de hipótesis.

La encuesta es de autoría propia, la misma que ha sido **validada** por tres expertos profesionales con amplia trayectoria en Gestión de Talento Humano y con sus correspondientes títulos de cuarto nivel: mismos que se detallan a continuación y sus respectivos anexos al final de este proyecto.

1) **Nombre:** Ing. Víctor Hugo Moya Reyes, Mg.

Título cuarto Nivel: Magíster en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo.

Cargo actual: Administrador del Sistema De Gestión Integral de la empresa ARCOLANDS Cía. Ltda.

Juicio Predominante del instrumento: APROBADO.

2) **Nombre:** Psi. Ind. Daniel Alonso Gonzales, Mtr.

Título cuarto Nivel: Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Cargo actual: Jefe Nacional de Talento Humano en la empresa FAIRIS S.A.

Juicio Predominante del instrumento: CON OBSERVACIONES, sin embargo al haber realizado los cambios correspondientes, el instrumento se encuentra APROBADO.

3) **Nombre:** Lcda. Juana Catalina Parra Pintado, Mg.

Título cuarto Nivel: Magíster en Gerencia Financiera empresarial

Cargo actual: Contadora General de la Unidad Educativa INDOAMERICA

Juicio Predominante del instrumento: APROBADO.

De igual forma para validar el instrumento y su **confiabilidad** se utilizó el método **Alpha de Cronbach**, ya que es el coeficiente más ampliamente utilizado en este tipo de análisis, el mismo que se desarrolla más adelante.

La metodología utilizada será la modalidad de campo ya que se obtendrá la información mediante visitas in situ a las diferentes agencias de la empresa como población, bajo autorización del Sr Gerente, Tglo. Fernando Granda, de la empresa Grupo.Sur Capacitación y Consultoría Cía. Ltda.

Corresponde a un nivel descriptivo - explicativo debido a que se va a identificar y a determinar incidencia en las variables.

4.5.1. Población

El estudio se aplicará a los colaboradores de la empresa GRUPO.SUR CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA de la provincia de Tungurahua. **La técnica a ser utilizada para la variable independiente y dependiente será la encuesta con un cuestionario de preguntas mixtas.**

En la presente investigación, la población la representa el personal que labora en la empresa de Grupo.Sur Capacitación y Consultoría Cia. Ltda., en virtud de que la población no es grande, no se realizará ninguna fórmula para el cálculo de muestra, ya que el número a investigar no requiere la utilización de la misma; por ende se aclara que se trabajó con el total de la población.

El total de la población se detalla a continuación:

Tabla 2 Población

POBLACIÓN							
GÉNERO		EDAD COMPRENDIDA		ESTADO CIVIL		TIEMPO EN LA EMPRESA	
HOMBRES	MUJERES	18 - 30	26 - 40	SOLTEROS	CASADOS	< UN AÑO	1 - 5 AÑOS
19	51	46	24	58	12	63	7
TOTAL :70							

Fuente: Datos obtenidos de la empresa de Capacitación Grupo.Sur

A partir de las variables señaladas, se plantean dos hipótesis a ser comprobadas en este trabajo de investigación, las mismas que se detallan a continuación:

H1: El clima laboral institucional **incide** en la rotación de personal de las empresas de capacitación de la provincia de Tungurahua”

H2: El clima laboral institucional **no incide** en la rotación de personal de las empresas de capacitación de la provincia de Tungurahua.

Para la recolección de información se utilizó un cuestionario el mismo que se encuentra validado por tres profesionales expertos y el método Alpha de Cronbach, como se menciona anteriormente en la metodología.

Y para el análisis cuantitativo estadístico se utilizó el método:

ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIAS MÚLTIPLES.

La técnica multivalente más conocida del módulo de categorías, se concentra el análisis en las primeras dimensiones asumiendo el número de dimensiones estáticamente.

Objetivo del Análisis.

Describir las relaciones entre dos o más variables nominales múltiples en un aspecto de pocas dimensiones.

Las dimensiones contienen las categorías de las variables, así como los objetivos de las categorías, esto se visualiza a través de mapas.

4.5.2. CATEGORIZACIÓN:

Tabla 3 VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Laboral

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
-----------------	-------------------	--------------------	--------------	--------------------------------

<p>Clima laboral.- Se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. (Universidad de Champagnat, 2002)</p>	- JERARQUÍA	- Distribución equitativa	1) ¿Considera usted que la jerarquía estipulada en su empresa es la correcta?	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	- LIDERAZGO	- Tipos de liderazgo	2) Del siguiente listado, seleccione los tipos de liderazgos que existen dentro de su organización: * PATERNALISTA * AUTORITARIO * PARTICIPATIVO * BUROCRÁTICO	
	- Identidad e integración	- Sentido de pertenencia	3) ¿Se siente usted parte de la organización? SI o NO ¿Por qué?	
		- Vínculo fraternal de compañerismo	4) El Departamento de Recursos Humanos promueve capacitaciones que generen un vínculo social adecuado?	

	- Relaciones interpersonales	- Comunicación asertiva - Adecuadas o inadecuadas relaciones laborales	5) ¿Ha sido partícipe de talleres/capacitaciones que fomenten una comunicación asertiva entre colaboradores? 6) ¿Existen adecuadas relaciones laborales dentro de la empresa?	
	Cultura Organizacional	- Valores	7) Se impulsa la práctica de valores entre colaboradores dentro de la empresa?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Derechos	- Libertad de expresión	8) Puede usted expresar libremente su opinión ante líderes y colaboradores de su organización? Si su respuesta es NO explique el ¿por qué?	
	- Entorno físico	- Lugar de trabajo - Mejoras	9) ¿La infraestructura y su lugar de trabajo cuentan con todo lo necesario para que pueda desarrollar sus funciones con total normalidad? 10) ¿Cree usted que la organización requiere mejoras en el ámbito humano o físico?	

Fuente: Datos recolectados de la investigación

Tabla 4 VARIABLE DEPENDIENTE: Rotación de personal

<p>Rotación de personal.- “El total de trabajadores que se retiran e incorporan, en relación al total de empleados de una organización. Es decir una renovación constante de personas en una empresa debido a las altas y bajas en un periodo determinado” (Reyes, 2015)</p>	- Contratación de personal	- Frecuencia	11) ¿En base al tiempo que usted labora en esta organización con qué frecuencia rota el personal?	Técnica: Encuesta
		- Áreas/Departamentos	12) ¿Qué área/s o departamento/s de la organización cambia de personal constantemente?	
	- Tipos de Rotación de personal	- Voluntaria/Involuntaria	13) ¿Usted considera que la mayor parte de ex colaboradores se retiraron de la organización de forma voluntaria o involuntaria?	Instrumento: Cuestionario
	- Incentivos	- Remuneración	14) ¿Considera usted que su remuneración es justa, acorde a las funciones que usted desempeña?	
		- Bonificación es	15) ¿Al cumplimiento satisfactorio de sus funciones, la organización le otorga algún tipo de bonificación como incentivo?	
		- Tipos	16) ¿Para usted es más importante un incentivo económico o un incentivo moral?	

	- Oportunidades	- Plan de carrera	17) ¿Los colaboradores tienen oportunidad de ascender de puestos y conjuntamente con ello un aumento de sueldo?
		- Funciones	18) ¿Considera que las actividades que realiza en su trabajo son rutinarias o monótonas?
		- Horario de Trabajo	19) ¿Cuenta con un horario de entrada y un horario de salida exacto siempre?
	- Perfil de los Puestos de trabajo	- Perfil específico de funciones	20) ¿A usted se le entregó la descripción de sus funciones mediante un documento escrito para darle a conocer sus responsabilidades?
	- Satisfacción Laboral	- Positivo/Ne gativo	21) En escala del 1 al 5, en donde 1 significa totalmente Insatisfecho y 5 significa Totalmente satisfecho. ¿Cuán satisfactorio para usted es trabajar en esta organización?

Fuente: Datos recolectados de la investigación

4.5.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS VARIABLES Y TABULACIÓN DE DATOS

Después de haber obtenido la información mediante la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa Grupo.Sur Capacitación y Consultoría Cía. Ltda., se procedió a tabular, analizar e interpretar los resultados obtenidos. Para una fácil comprensión de los

resultados, se elaboraron tablas y gráficos, en las que se detallan de manera clara y objetiva todas las cifras significativas; tales como: las opciones o ítems, frecuencias y porcentajes obtenidos como resultado.

4.5.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE. - CLIMA LABORAL

PREGUNTA 1

¿Considera usted que la jerarquía estipulada en su empresa es la correcta?

Tabla 5 Jerarquía empresarial

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	27%
NO	51	73%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

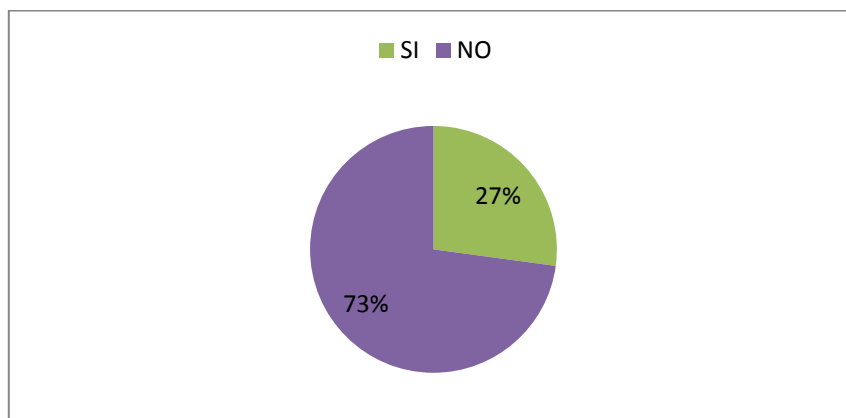


Figura 1 Jerarquía empresarial

ANÁLISIS:

El 73% que representa a 70 trabajadores respondieron que la jerarquía de la empresa no es la correcta, mientras que el 27% respondió que sí.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas y los resultados arrojados, se puede observar que la mayoría de encuestados considera que la jerarquía de la empresa no es la correcta, esto es debido a que en la forma de llevar la empresa no se ha demostrado eficiencia y en poco tiempo ha existido cambios que han afectado de manera significativa a la empresa.

PREGUNTA 2

Del siguiente listado, seleccione los tipos de liderazgos que existen dentro de su organización:

Tabla 6 Tipo de liderazgo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Paternalista	4	6%
Autoritario	57	81%
Participativo	0	0%
Burocrático	9	13%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

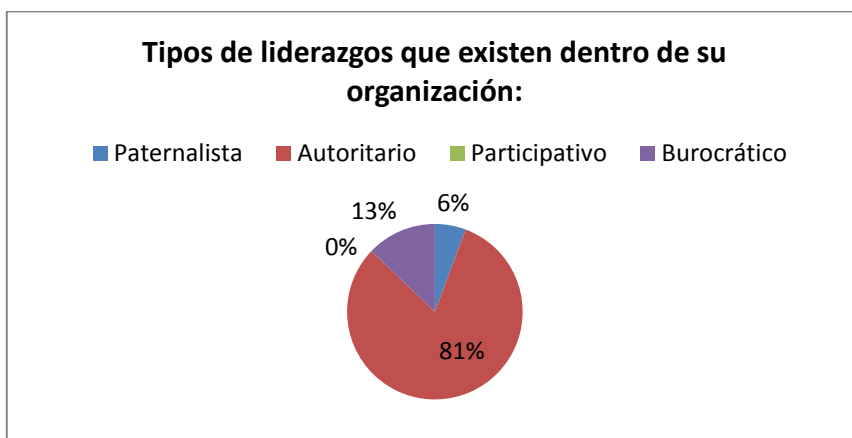


Figura 2 Tipos de liderazgo

ANÁLISIS:

El 81% de una totalidad de 70 trabajadores respondieron que existe un liderazgo autoritario, el 9% respondió que existe un liderazgo burocrático, el 6% respondió que existe un liderazgo paternalista.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados consideran que dentro de la empresa existe o predomina el liderazgo autoritario y por siguiente a ello también el liderazgo burocrático.

PREGUNTA 3

¿Se siente usted parte de la organización?

Tabla 7 Tipos de liderazgo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	56	80%
NO	14	20%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

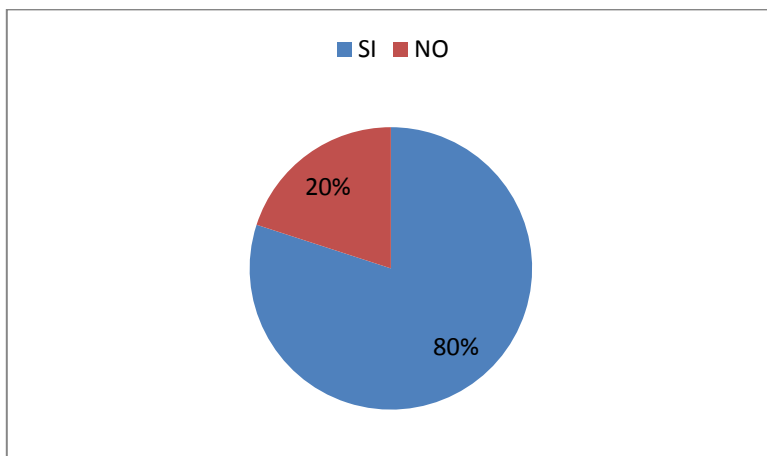


Figura 3 Tipos de liderazgo

ANÁLISIS:

El 80% que corresponde a un total de 70 trabajadores respondió que si se siente parte de la organización, mientras que el 20% respondió que no.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados si se siente parte de la empresa, si embargo es necesario recalcar que un porcentaje significativo no se siente de tal forma.

PREGUNTA 4

¿El Departamento de Recursos Humanos promueve capacitaciones que generen un vínculo social adecuado?

Tabla 8 Vínculo social

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	1%
NO	69	99%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

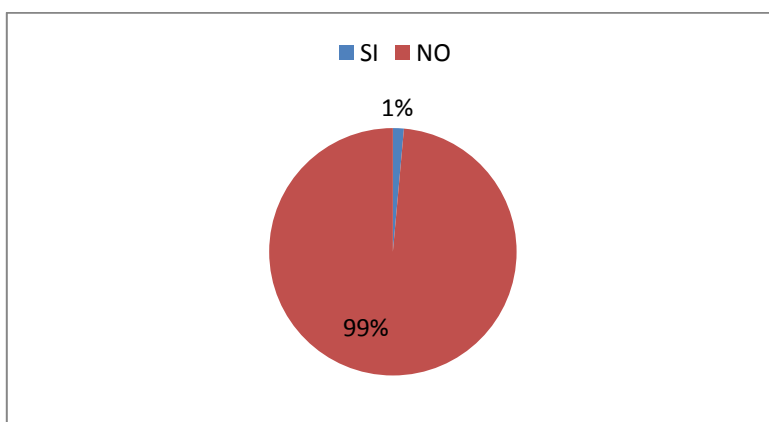


Figura 4 Vínculo social

ANÁLISIS:

El 99% de un total de 70 trabajadores respondió que el Dpto. de TTHH no promueve capacitaciones que generen un vínculo social adecuado, mientras el 1% respondió que sí.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados considera que el Dpto. de TTHH no promueve capacitaciones para mejorar los vínculos sociales.

PREGUNTA 5

¿Ha sido partícipe de talleres/capacitaciones que fomenten una comunicación asertiva entre colaboradores?

Tabla 9 Comunicación asertiva

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	1%
NO	69	99%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

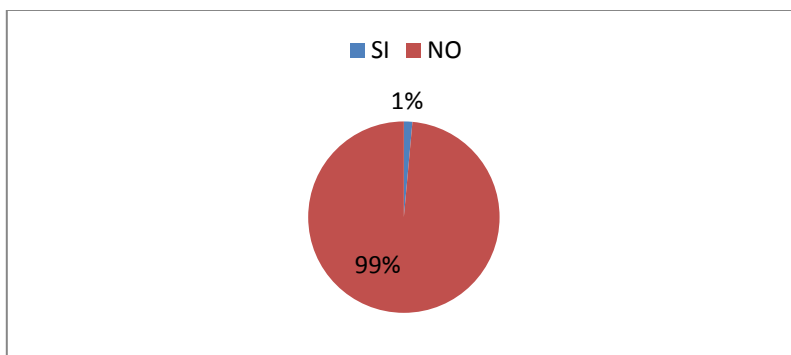


Figura 5 Comunicación asertiva

ANÁLISIS:

El 99% de un total de 70 trabajadores respondió que NO han sido partícipes de talleres/capacitaciones que fomenten una comunicación asertiva entre colaboradores, mientras que un 1% respondió que SÍ.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados no ha participado de talleres para mejorar sus formas de comunicación dentro de la empresa.

PREGUNTA 6

¿Existen adecuadas relaciones laborales dentro de la empresa?

Tabla 10 Relaciones laborales

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	50%
NO	35	50%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

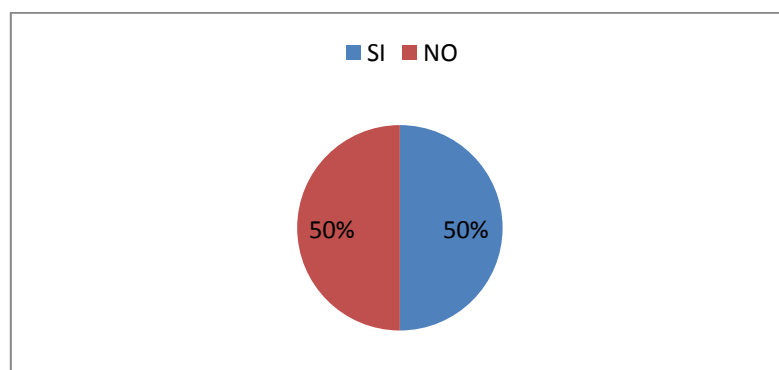


Figura 6 Relaciones laborales

ANÁLISIS:

El 50% de un total de 70 trabajadores respondió que si existen adecuadas relaciones laborales dentro de la empresa, mientras que el otro 50% respondió que no.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que existe un empate en las encuestas, debido a que el 50% respondieron que sí, mientras que el otro 50% respondieron que no.

PREGUNTA 7

¿Se impulsa la práctica de valores entre colaboradores dentro de la empresa?

Tabla 11 Valores

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	14%
NO	60	86%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

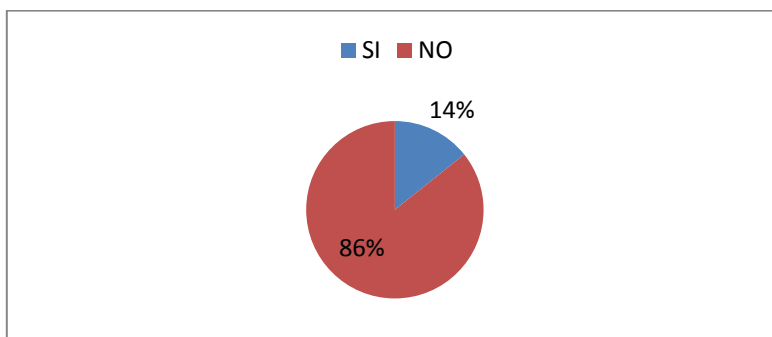


Figura 7 Valores

ANÁLISIS:

El 86% de un total de 70 trabajadores respondió que NO se impulsa la práctica de valores entre colaboradores dentro de la empresa, mientras que el 14% respondió que SI.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados considera que no se impulsa a la práctica de valores dentro de la empresa.

PREGUNTA 8

¿Puede usted expresar libremente su opinión ante líderes y colaboradores de su organización?

Tabla 12 Libre expresión

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	70	100%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

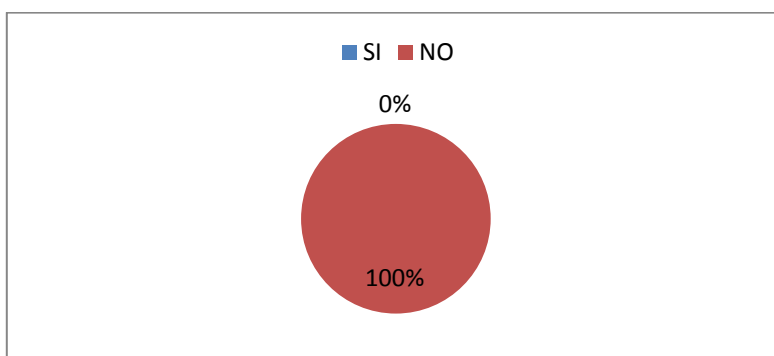


Figura 8 Libre expresión

ANÁLISIS:

El 100% de un total de 70 trabajadores respondió que no se pueden expresar libremente ante líderes y colaboradores de su organización.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la totalidad de encuestados consideran que no existe libre expresión dentro de la empresa.

PREGUNTA 9

¿La infraestructura y su lugar de trabajo cuentan con todo lo necesario para que pueda desarrollar sus funciones con total normalidad?

Tabla 13 Herramientas

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	70	100%
NO	0	0%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

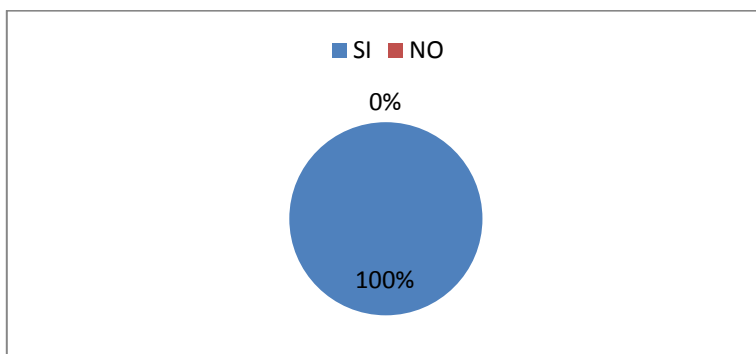


Figura 9 Herramientas

ANÁLISIS:

El 100% de un total de 70 trabajadores respondió que la infraestructura y lugar de trabajo SI cuenta con todo lo necesario para que puedan desarrollar sus funciones con total normalidad

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la totalidad de encuestados consideran que si cuentan con infraestructura y herramientas necesarias para realizar sus actividades laborales.

PREGUNTA 10

¿Cree usted que la organización requiere mejoras en el ámbito humano o físico?

Tabla 14 Mejoras

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
HUMANO	70	100%
FÍSICO	0	0%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

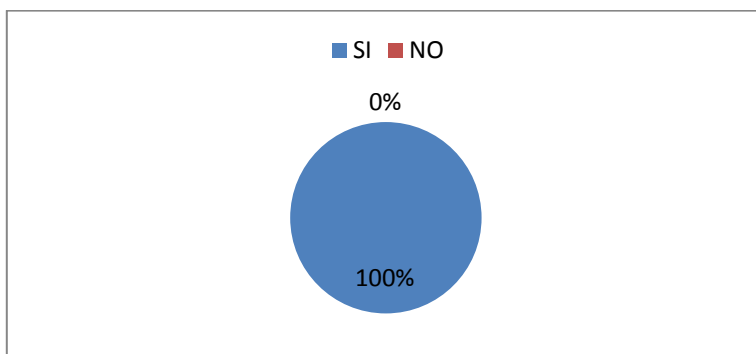


Figura 10 Mejoras

ANÁLISIS:

El 100% de un total de 70 trabajadores respondió que se requiere en la organización mejoras en el ámbito humano.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la totalidad de encuestados consideran que si deberían realizar mejoras en la organización en el ámbito humano.

4.5.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE.- ROTACIÓN DE PERSONAL

PREGUNTA 11

¿En base al tiempo que usted labora en esta organización con qué frecuencia rota el personal?

Tabla 15 Rotación de personal

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CASI NUNCA	0	0%
CON FRECUENCIA	11	16%
CASI SIEMPRE	59	84%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

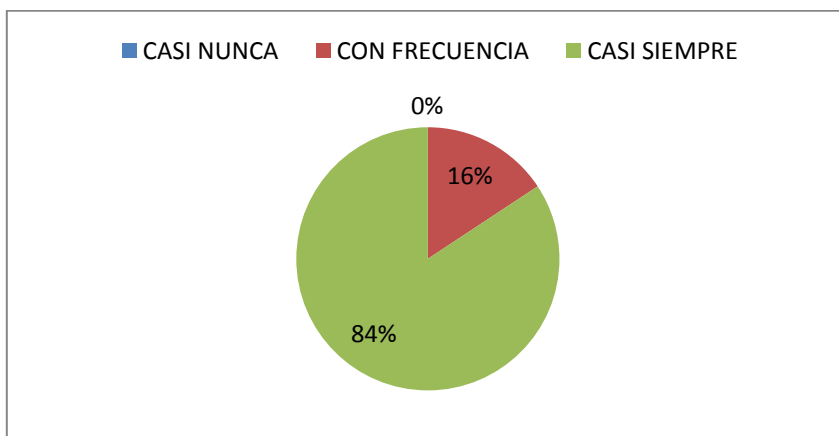


Figura 11 Rotación de personal

ANÁLISIS:

El 84% de un total de 70 trabajadores respondió que **CASI SIEMPRE** rota el personal en base al tiempo que labora en la organización, mientras que el otro 16% respondió que **CON FRECUENCIA**.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados considera existe rotación de personal CASI SIEMPRE y CON FRECUENCIA en la organización.

PREGUNTA 12

¿Qué área/s o departamento/s de la organización cambia de personal constantemente?

Tabla 16 Áreas con mayor índice de rotación

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DPTO. ADMINISTRATIVO	8	11%
DPTO. ACADÉMICO	4	6%
DPTO. COMERCIAL	58	83%
DPTO. CONTABLE	0	0%
ÁREA OPERATIVA	0	0%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

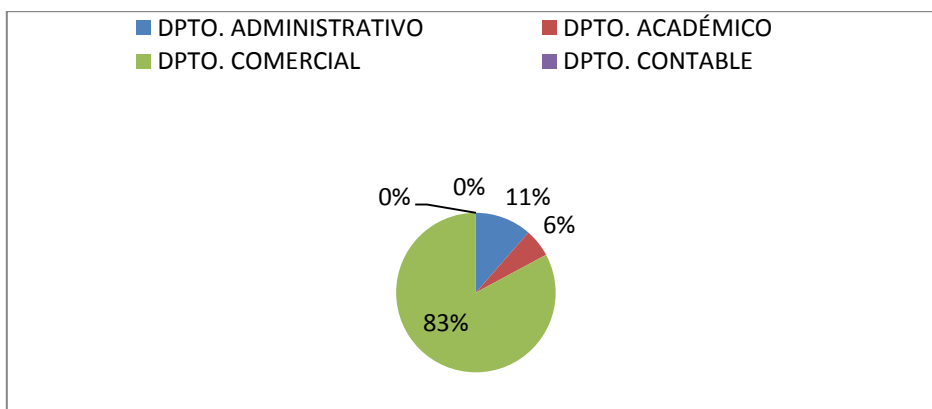


Figura 12 Áreas con mayor índice de rotación

ANÁLISIS:

El 83% de un total de 70 trabajadores respondió que departamento comercial es aquel que de la organización cambia de personal constantemente, el 11% respondió que es el Dpto. Administrativo y el 6% que es el Dpto. Académico.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que el Dpto. con mayor índice de rotación de personal es el Dpto. Comercial, seguido de ello el Dpto. Administrativo aunque con bajo porcentaje, sin embargo se manifiesta en el resultado.

PREGUNTA 13

¿Usted considera que la mayor parte de ex colaboradores se retiraron de la organización de forma voluntaria o involuntaria?

Tabla 17 Retiros voluntarios e involuntarios de la organización

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
VOLUNTARIA	65	93%
INVOLUNTARIA	5	7%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.
Fuente: Datos recolectados de la encuesta

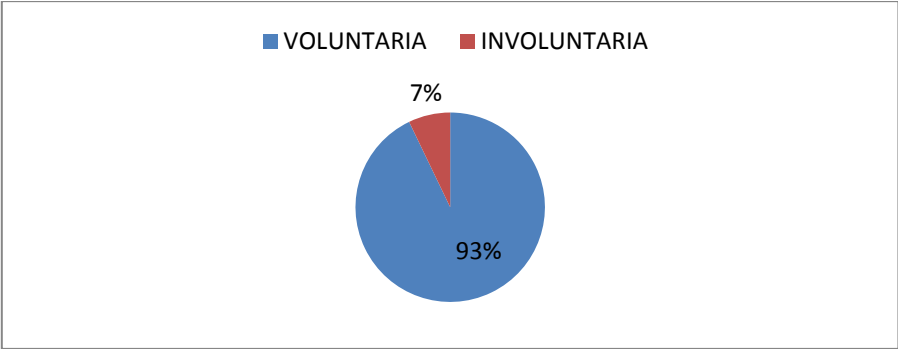


Figura 13 Retiros voluntarios e involuntarios de la organización

ANÁLISIS:

El 93% de un total de 70 trabajadores respondió que los ex colaboradores se retiraron de la organización de forma voluntaria, mientras que el 7% respondieron que de forma involuntaria.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados consideran que los ex trabajadores ha salido de la empresa de forma voluntaria.

PREGUNTA 14

¿Considera usted que su remuneración es justa, acorde a las funciones que usted desempeña?

Tabla 18 Remuneración

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	9%
NO	64	91%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

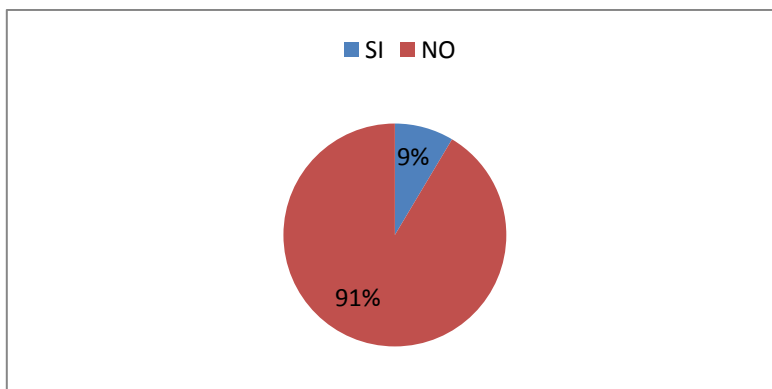


Figura 14 Remuneración

ANÁLISIS:

El 91% de un total de 70 trabajadores respondió que su remuneración NO es justa, acorde a las funciones que desempeña, mientras que el 9% respondió que SÍ.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados considera que su remuneración NO es justa acorde a las funciones que realiza.

PREGUNTA 15

¿Al cumplimiento satisfactorio de sus funciones, la organización le otorga algún tipo de bonificación como incentivo?

Tabla 19 Incentivos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	9%
NO	64	91%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

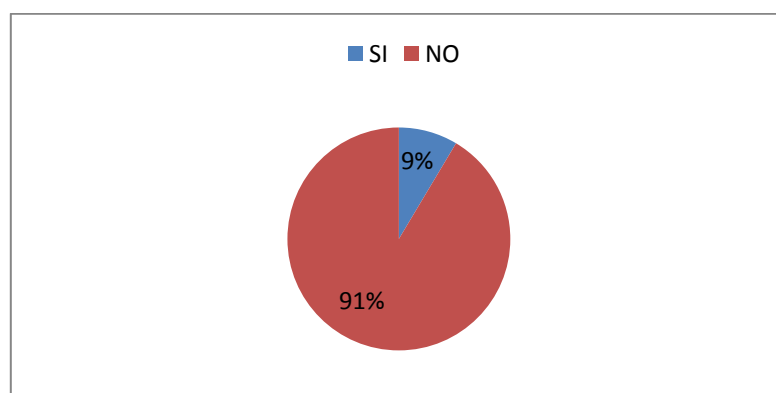


Figura 15 Incentivos

ANÁLISIS:

El 91% de un total de 70 trabajadores respondió que NO se le otorga ningún tipo de bonificación como incentivo, mientras que el 9% respondió que SÍ.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados manifiesta que NO tienen una bonificación adicional al cumplimiento satisfactorio de sus funciones

PREGUNTA 16

¿Para usted es más importante un incentivo económico o un incentivo moral?

Tabla 20 Tipos de incentivos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MORAL	0	0%
ECONÓMICO	70	100%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

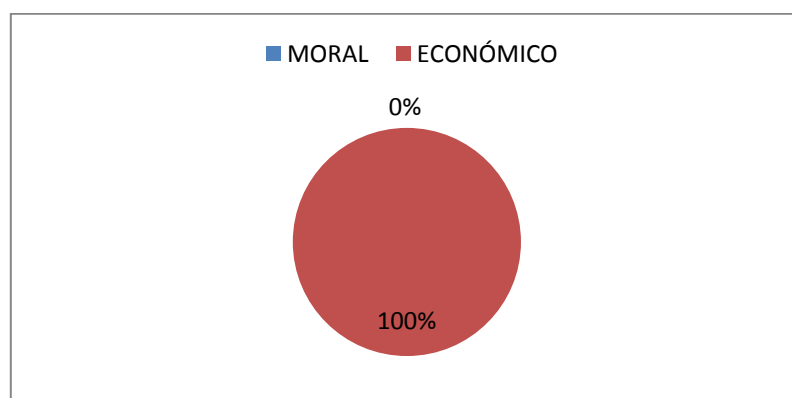


Figura 16 Tipos de incentivos

ANÁLISIS:

El 100% de un total de 70 trabajadores respondió que es más importante el incentivo ECONÓMICO que el MORAL.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la totalidad de encuestados consideran que es más importante el INCENTIVO ECONÓMICO, que el moral.

PREGUNTA 17

¿Los colaboradores tienen oportunidad de ascender de puestos y conjuntamente con ello un aumento de sueldo?

Tabla 21 Ascensos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	70	100%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

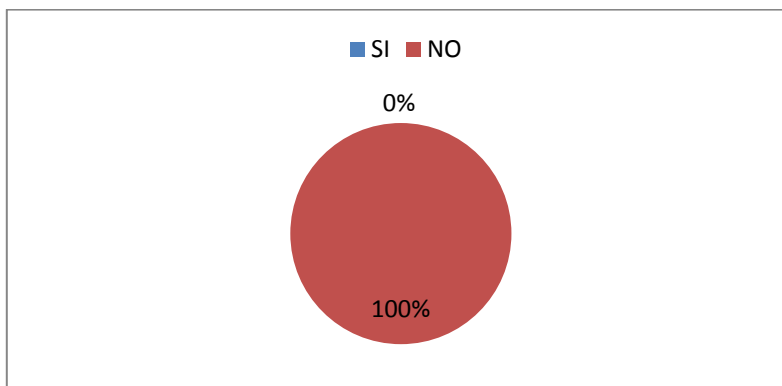


Figura 17 Ascensos

ANÁLISIS:

El 100% de un total de 70 trabajadores respondió que los colaboradores **NO** tienen oportunidades de ascender de puestos y conjuntamente con ello un aumento de sueldo.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la totalidad de encuestados consideran que no tienen oportunidades de ascensos, ni aumentos de sueldos.

PREGUNTA 18

¿Considera que las actividades que realiza en su trabajo son rutinarias o monótonas?

Tabla 22 Actividades rutinarias

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	6%
NO	66	94%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

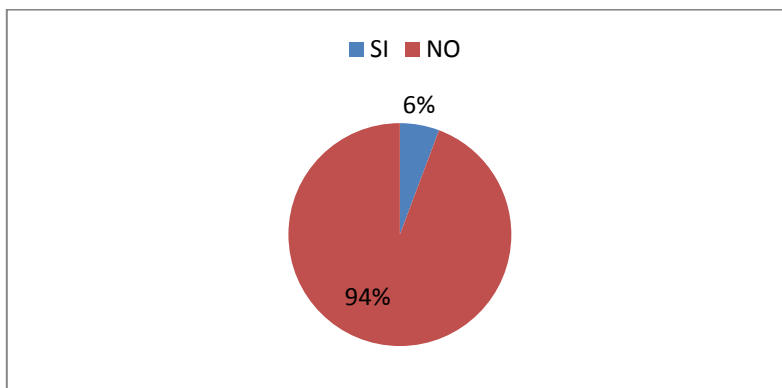


Figura 18 Actividades rutinarias

ANÁLISIS:

El 94% de un total de 70 trabajadores respondió que las actividades que realiza en su trabajo SI son rutinarias o monótonas, mientras que el 6% respondió que NO.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados consideran que sus actividades diarias SI son monótonas y rutinarias.

PREGUNTA 19

¿Cuenta con un horario de entrada y un horario de salida exacto siempre?

Tabla 23 Horario de trabajo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	70	100%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

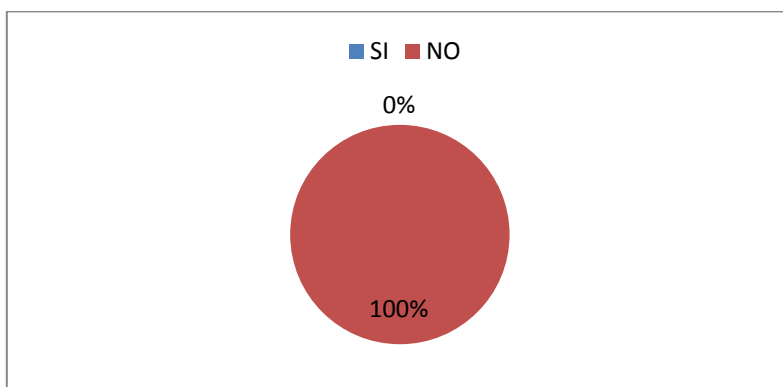


Figura 19 Horario de trabajo

ANÁLISIS:

El 100% de un total de 70 trabajadores respondió que NO cuentan con un horario de entrada y un horario de salida exacto siempre.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la totalidad de encuestados consideran que NO existe un horario exacto de labores.

PREGUNTA 20

¿A usted se le entregó la descripción de sus funciones mediante un documento escrito para darle a conocer sus responsabilidades?

Tabla 24 Descripción de funciones

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	70	100%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

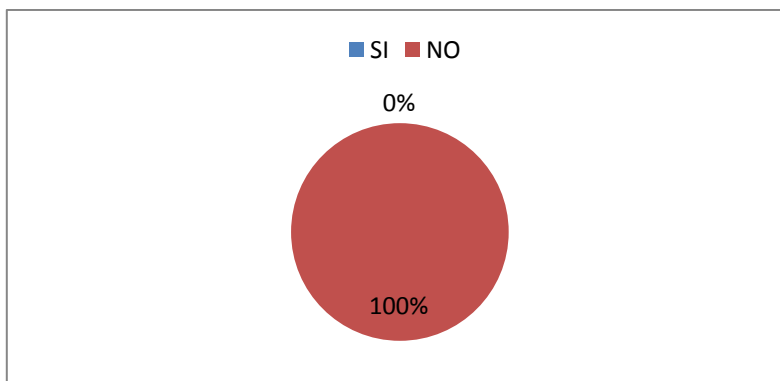


Figura 20 Descripción de funciones

ANÁLISIS:

El 100% de un total de 70 trabajadores respondió que NO se le ha entregado la descripción de sus funciones mediante un documento escrito para darles a conocer sus responsabilidades.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la totalidad de encuestados consideran que NO se les ha entregado la descripción de sus funciones.

PREGUNTA 21

En escala del 1 al 5, en donde 1 significa totalmente Insatisfecho y 5 significa Totalmente satisfecho. ¿Cuán satisfactorio para usted es trabajar en esta organización?

Tabla 25 Satisfacción laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	49	70%
2	6	9%
3	12	17%
4	3	4%
5	0	0%
TOTAL	70	100%

Elaborado por: Psicóloga Industrial Diana A. Freire R.

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

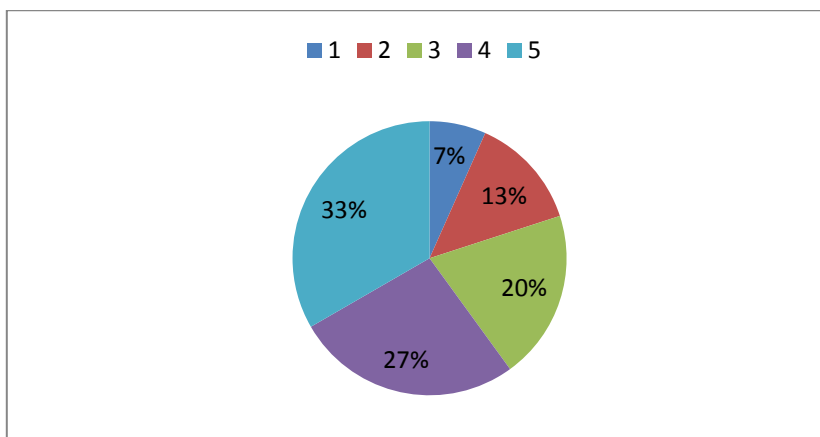


Figura 21 Satisfacción laboral

ANÁLISIS:

El 70% de un total de 70 trabajadores respondió que se encuentra TOTALMENTE INSATISFECHO, el 17% respondió que se encuentra INSATISFECHO, el 9% que se encuentra SATISFECHO, el 4% se encuentra PARCIALMENTE SATISFECHO.

INTERPRETACIÓN:

En base a las encuestas realizadas, se puede observar que la mayoría de encuestados se encuentran TOTALMENTE INSATISFECHOS en su trabajo.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Método de fiabilidad.- Alpha de Cronbach

El instrumento de autoría propia, diseñado por la autora del presente proyecto, Psi. Ind. Diana A. Freire R., para recoger datos direccionados a las variables planteadas para el actual estudio ha sido sometido a una prueba de fiabilidad. Los ítems son confiables y válidos, cuando sus resultados resaltan estabilidad, exactitud y predictibilidad.

El método más usado para validar un instrumento, es el Alpha de Cronbach, como se ha mencionado anteriormente en la metodología, es con el que se ha trabajado; ya que es el coeficiente más ampliamente utilizado en este tipo de análisis. Se requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1.

“Su ventaja principal es que no necesita dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” Hernández, (2003)

El cálculo en este método se puede obtener mediante dos maneras, los mismos que se realizan de las siguientes formas:

- 1) A través de la varianza de los ítems; o
- 2) A través de la matriz de correlación.

La fórmula utilizada es a partir de las correlaciones entre ítems, siendo este método estandarizado y posteriormente expresada en la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{KP}{1+P(K-1)}$$

- 3) **K** es el número de ítems
- 4) **P** es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems (se tendrán $[K(K-1)]/2$ pares de correlaciones).

Para validar el coeficiente Alpha de Cronbach, se tiene en cuenta el valor mínimo de 0,7, cualquier dato que se obtenga por debajo de este valor, se considera como no confiable. La correlación existente entre cada pregunta del cuestionario, se evidencia en el resultado del 0,7; caso contrario se refleja una débil relación. En caso de obtener un valor negativo en el Alpha de Cronbach, será un indicador de error en el cálculo o inconsistencia en el proceso. Por tanto, de la utilización que se dé al instrumento dependerá el valor mínimo aceptable del coeficiente de fiabilidad. Bojórquez *et al.*, (2013).

Al interpretar el alfa global del instrumento de medida en el SPSS, se muestran los siguientes resultados:

Alpha de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Tabla 26 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.707	21

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

También se analiza la fiabilidad de cada una de las variables utilizando la misma escala de valores (Likert), obteniendo la siguiente tabla:

Tabla 27 Estadístico general de variables

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	27.33	5.731	.159	.713
P2	27.41	6.217	-.050	.732
P3	26.73	6.230	-.042	.725
P4	26.80	5.409	.374	.685
P5	27.59	6.043	.366	.698
P6	27.59	6.043	.366	.698
P7	27.10	4.787	.559	.658
P8	27.46	5.556	.356	.688
P9	27.60	6.272	.000	.709
P10	26.60	6.272	.000	.709
P11	26.80	5.409	.374	.685
P12	27.59	6.043	.366	.698
P13	27.59	6.043	.366	.698
P14	27.10	4.787	.559	.658
P15	27.46	5.556	.356	.688
P16	27.60	6.272	.000	.709
P17	26.60	6.272	.000	.709
P18	26.80	5.409	.374	.685
P19	27.59	6.043	.366	.698
P20	27.59	6.043	.366	.698
P21	27.10	4.787	.559	.658

Fuente: Datos recolectados de la encuesta

Como puede apreciarse en la columna de correlaciones existen valores inferior a 0,5 y un alfa de Cronbach global que se ubica en promedio de 0,707, datos que evidencian que la herramienta tiene un valor alto de consistencia para determinar que la herramienta está correlacionada.

En este caso se tiene la particularidad que existen variables con correlaciones inferiores a 0.5, que al momento de análisis queda a criterio si se considera o no las variables al modelo en el análisis, esto no afecta en la variabilidad de consistencia puesto que se mantienen la confiabilidad del instrumento en un alfa de Cronbach global promedio de 0.709, evidencian también la consistencia del instrumento y la particularidad de ser un estudio de carácter psicosocial el cual nos permite considerar correlaciones de variables desde un 0.2.

5.2. ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIAS MÚLTIPLES.

5.2.1. Objetivo del Análisis.

Describir las relaciones entre dos o más variables nominales múltiples en un aspecto de pocas dimensiones.

Las dimensiones contienen las categorías d las variables, así como los objetivos de las categorías, esto se visualiza a través de mapas.

5.2.2. Diseño de la investigación.

El diseño de investigación del ACM, es descriptivo e inter dependiente, el número de variables puede ser más de dos con medida nominal, en caso de variables ordinales o intervalos pueden ser incluidas, pero deben ser recodificadas para aproximarlas a categorías y con ello se asume una pérdida de información. El tamaño muestral no afecta a los resultados.

5.2.3. Supuestos del análisis de correspondencias.

Posee una respectiva libertad respecto a supuestos básicos, los datos pueden estar medidos en cualquier escala principalmente nominal, representa igualmente relaciones lineales como no lineales. Lo importante es la existencia de relaciones entre variables.

5.2.4. ANALISIS DE RESULTADOS.

1. Prueba de independencia

1.1. Prueba Chi cuadrado

1.2. Hipótesis

H_0 : Las variables son independientes

H_1 : Las variables son dependientes

1.3. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

1.4. Estadístico de Prueba

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

1.5. Regla de decisión

$p < 0,05 =$ Las variables son dependientes entre sí

1.6. Toma de decisión

Tabla 28 Varemos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
P1	0,00	0,00	0,84	0,60	0,60	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,72	0,38	0,88	1,00	1,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,25
P2	0,00	0,00	0,01	0,89	0,89	0,30	0,60	0,00	0,00	0,00	0,72	0,81	0,54	0,44	0,12	0,00	0,00	0,62	0,00	0,00	0,47
P3	0,84	0,01	0,00	1,00	1,00	0,77	0,67	0,05	0,05	0,05	0,81	0,39	0,08	0,01	0,75	0,05	0,05	1,00	0,05	0,05	0,64
P4	0,60	0,89	1,00	37,45	37,45	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,90	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,93
P5	0,60	0,89	1,00	37,45	37,45	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,90	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,93
P6	1,00	0,30	0,77	1,00	1,00	0,00	0,09	1,00	1,00	1,00	0,19	1,00	0,35	0,67	1,00	1,00	1,00	0,61	1,00	1,00	0,76
P7	1,00	0,60	0,67	1,00	1,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,82	1,00	1,00	0,66	0,00	0,00	0,17	0,00	0,00	0,36
P8	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	1,00	0,00	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,00
P9	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	1,00	0,00	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,00
P10	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	1,00	0,00	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,00
P11	0,72	0,72	0,81	1,00	1,00	0,19	1,00	0,01	0,01	0,01	0,00	0,08	1,00	0,07	0,51	0,01	0,01	1,00	0,01	0,01	0,58
P12	0,38	0,81	0,39	0,90	0,90	1,00	0,82	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00	0,57	0,19	0,51	0,00	0,00	0,62	0,00	0,00	0,52
P13	0,88	0,54	0,08	1,00	1,00	0,35	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,57	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,67	0,00	0,00	0,49
P14	1,00	0,44	0,01	1,00	1,00	0,67	1,00	0,00	0,00	0,00	0,07	0,19	1,00	0,00	0,98	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,60
P15	1,00	0,12	0,75	1,00	1,00	1,00	0,66	0,00	0,00	0,00	0,51	0,51	1,00	0,98	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,11
P16	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	1,00	0,00	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,00
P17	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	1,00	0,00	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,00
P18	0,50	0,62	1,00	1,00	1,00	0,61	0,17	0,00	0,00	0,00	1,00	0,62	0,67	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14
P19	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	1,00	0,00	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,00
P20	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	1,00	0,00	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,00
P21	0,25	0,47	0,64	0,93	0,93	0,76	0,36	0,00	0,00	0,00	0,58	0,52	0,49	0,60	0,11	0,00	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00

Fuente: Datos recolectados de la investigación

Nota:

A partir de las respuestas recopiladas a partir de las 70 personas encuestadas, las preguntas:

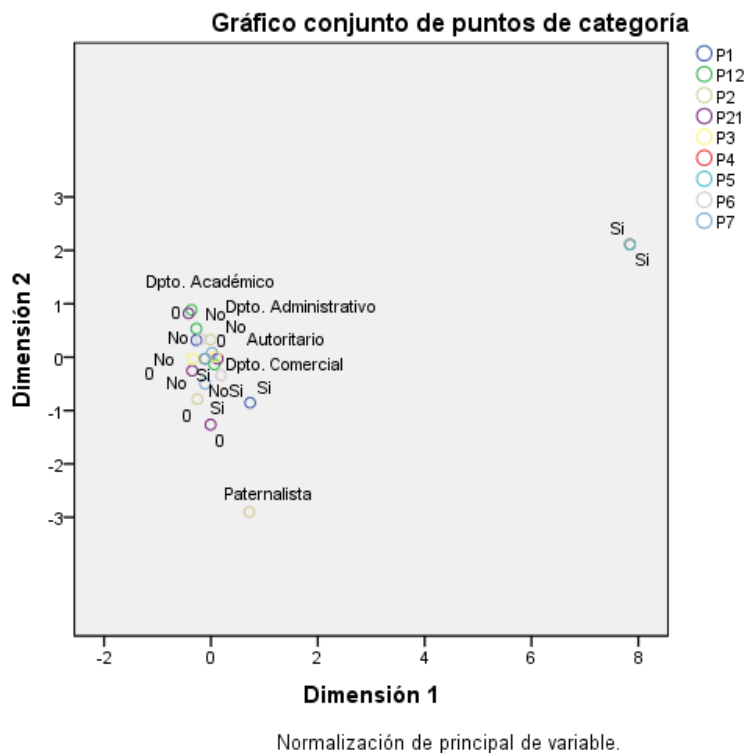
- 8. ¿Puede usted expresar libremente su opinión ante líderes y colaboradores de su organización?
- 9. ¿La infraestructura y su lugar de trabajo cuentan con todo lo necesario para que pueda desarrollar sus funciones con total normalidad?
- 10. ¿Cree usted que la organización requiere mejoras en el ámbito humano o físico?

Dieron resultados únicos, por ende, no se puede realizar la prueba chi cuadrado y un análisis de correspondencia, por lo cual se retirarán al momento de realizar el respectivo análisis de correspondencia

5.3. Análisis Objetivo 2

2. Caracterizar la situación actual del clima laboral, identificando los elementos esenciales para mantener un ambiente de trabajo adecuado

Figura 22 Conjunto de puntos de categoría



Fuente: Datos recolectados de la investigación

De acuerdo con la gráfica resultante del análisis de correspondencia, observamos que, indistintamente del departamento en el cual se trabaje, las personas encuestadas, tuvieron similares opiniones, englobando un solo grupo predominante constituido por las variables que presentaron dependencia al momento de realizar un análisis de dependencia entre las variables objeto de estudio

A partir de la prueba de independencia “Chi-Cuadrado” podemos determinar que el nivel de satisfacción de las 70 personas encuestadas, dependen de:

- Expresar libremente su opinión ante líderes y colaboradores de su organización
- La infraestructura y el lugar de trabajo con el implemento necesario para desarrollar sus funciones con total normalidad
- Mejoras en el ámbito tanto humano como físico
- Incentivos económicos y morales
- Ascensos de puestos laborales
- Horarios de entrada y salida
- La descripción de las funciones a desarrollar

5.4. Análisis de objetivo 3

Analizar el grado de relación entre el clima laboral y la rotación de personal, que permita establecer un plan de acción para mejorar el clima laboral y disminuir el índice de rotación de personal.

Tabla 30 Resumen del modelo

Resumen del modelo				
Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para		
		Total (autovalor)	Inercia	% de varianza
1	,603	2,154	,239	23,928
2	,401	1,554	,173	17,266
Total		3,707	,412	
Media	,518 ^a	1,854	,206	20,597

a. La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor.

Fuente: Datos recolectados de la investigación

La primera dimensión aporta el 23,92% de varianza, mientras que la segunda dimensión aporta el 17,266% de varianza

Tabla 31 Medidas discriminantes

	Medidas discriminantes		
	Dimensión		Media
	1	2	
P1	,200	,272	,236
P2	,038	,649	,343
P3	,029	,000	,015
P4	,891	,065	,478
P5	,891	,065	,478
P6	,036	,114	,075
P7	,002	,042	,022
P21	,046	,256	,151
P12	,019	,093	,056
Total activo	2,154	1,554	1,854
% de varianza	23,928	17,266	20,597

Fuente: Datos recolectados de la investigación

La dimensión 1 está influenciada por las variables:

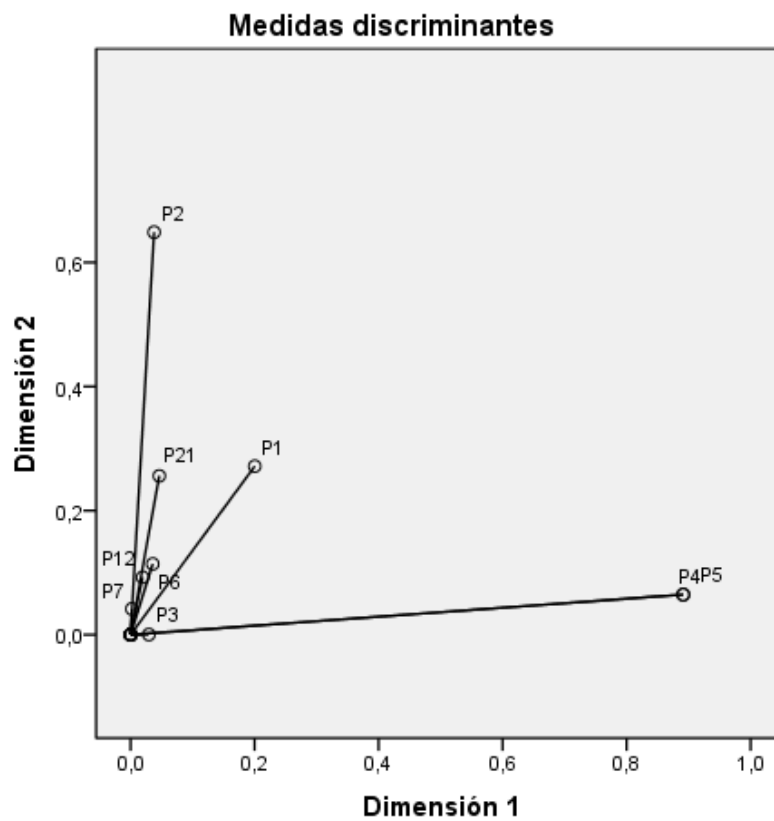
- P3
- P4
- P5

La dimensión 2 está influenciada por las variables:

- P1
- P2
- P7
- P21
- P12

En términos gráficos se visualiza como se indica en el siguiente grafico

Figura 23 Medidas discriminantes



Fuente: Datos recolectados de la encuesta

Los vectores con menor ángulo a cada dimensión son mejor “interpretados” por el factor correspondiente. De este modo la variable “P4 y P5” prácticamente se recuesta sobre la dimensión uno, cercano se encuentra “Nivel socioeconómico” y con una mayor distancia “Medios de comunicación”. Cercano al segundo eje queda la variable “Edad”. El nivel educativo alcanzado se encuentra prácticamente cruzando la tabla, por lo que no es discriminado bien por ninguno de los dos componentes.

5.4.1. Índice de rotación de personal

Cálculo:

Chiavenato, (2007) menciona los pasos para calcular la tasa general de rotación de personal son:

1. Calcular el número de personas en promedio durante el período de cálculo. Se suma el número del personal al inicio y al final del período y se divide entre 2, para sacar el promedio.
2. Sumar el total de personas que han salido de la empresa durante el período y dividir este número por el promedio del personal en las empresas que se calculó en el paso 1.
3. La tasa de rotación es el resultado de esta división multiplicada por 100 para expresar en porcentaje (%).

La fórmula es: **$R = S / ((I + F) / 2) \times 100$**

Dónde:

R= tasa de rotación

S= personal que se separó de la empresa en el período

I= personal que se tenía al inicio del periodo

F= personal que se tenía al final del período

De tal forma que para su aplicación lo haremos de la siguiente manera:

TABLA 32.- Personal que se separó de la empresa en el periodo

Periodo	Despidos/Renuncias
ene-19	3
feb-19	5
mar-19	10
abr-19	8
may-19	4
jun-19	5
jul-19	2
ago-19	7
sep-19	15
oct-19	6
nov-19	2
dic-19	11
ene-20	4
TOTAL (S)	82

Fuente: Datos recolectados de la investigación

TABLA 33.- Personal de inicio y fin - Periodo

SIMBOLOGÍA	PERIODO	N° TRABAJADORES
(I)	ene-19	75
(F)	ene-20	85
	PROMEDIO	80

Fuente: Datos recolectados de la investigación

Aplicación de la fórmula:

FÓRMULA:	$R=S/((I+F)/2)*100$
RESULTADO	103
PORCENTAJE	103%

Análisis e interpretación:

Al obtener un porcentaje de 103%, el mismo que resalta que el índice de rotación de personal es alto, lo cual representa para la empresa gastos significativos, en liquidaciones, en procesos de reclutamiento de personal, selección de personal, capacitación e inducción al nuevo personal; gastos que se podrían evitar si la empresa direccionara o enfocara su prioridad a mantener al personal motivado, capacitado, con un clima eficiente y óptimo para los trabajadores; es por ello que a continuación se propone acciones correctivas para iniciar desde ahí a mejorar los procesos y disminuir el alto índice que acaba de arrojar esta fórmula.

5.4.2. Acciones correctivas para mejorar el clima laboral y disminuir el índice de rotación de personal.-

Al existir un alto grado de índice de rotación de personal, el mismo que una vez verificado, se puede recalcar que el clima laboral incide de manera significativa en la rotación de personal, es importante direccionar como atención prioritaria a los elementos que establecen un buen clima laboral dentro de una organización, por ende se propone aplicar acciones correctivas para mejorar el mismo y minimizar el índice de rotación, como propuesta o sugerencia se detalla a continuación un ejemplo:

TABLA 34.- Acciones correctivas para mejorar el clima laboral y disminuir el índice de rotación de personal

FASES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	RESULTADOS DESEADOS
Planificación	Recolectar un 90% de información necesaria para realizar la planificación de las actividades, horas, lugares y temáticas a abordar para que sea beneficioso para todos	* Entrevistas a varios empleados al azar * Cuestionario	* Humanos * Tecnológicos	5 horas distribuidas en una semana indistintamente	Jefaturas mediante la coordinación de TTHH	Información precisa y útil Realización de una planificación de actividades semestrales
Socialización	Involucrar al 100% del personal mediante una invitación llamativa, que permita atraer su atención y confianza en los objetivos de la empresa	* Convocar a los trabajadores. * Dar a conocer acerca de del plan de acciones correctivas que se pretenden realizar	* Diapositivas * Videos * Trípticos	1 hora	Dpto. TTHH	Aceptación e interés por parte de los trabajadores.
Ejecución	Fortalecer en un 90% las Relaciones Interpersonales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y desde ahí partir para implementar mejoras en los siguientes aspectos	*Talleres vivenciales * Capacitaciones en áreas de necesidad *Actividades deportivas *Actividades de integración	* Humanos * Económicos	1 hora 30' mínimo para cada actividad	Dpto. TTHH con apoyo externo de ser posible	Aceptación e integración Motivación Sentido de pertenencia
Evaluación y control	Monitorear al 100% la aplicación de las actividades para verificar el porcentaje de eficiencia de la propuesta	* Encuestas * Evaluaciones * Conversaciones casuales	*Humanos	00:30'	Dpto. TTHH	Corroborar resultados favorables acerca de la aplicación de la propuesta.

Elaborado por: Psicóloga Diana A. Freire Rodríguez

6. CONCLUSIONES

El estudio realizado en la Empresa de Capacitación Grupo.Sur Capacitación y Consultoría Cia. Ltda., ha permitido identificar elementos importantes del clima laboral institucional que influyen de manera significativa en la rotación de personal. Es así que las pruebas estadísticas llevadas a cabo han permitido determinar que:

- Los trabajadores de la empresa no se sienten satisfechos en sus lugares de trabajo, esto debido a varios factores o elementos del clima laboral que no se han tomado en cuenta dentro de la organización, tales como: Libre expresión de sus ideas ante directivos, Capacitaciones o talleres por parte del Dpto. de Talento Humano, Relaciones interpersonales, Horarios de trabajos, Incentivos o bonificaciones.
- Se ha tomado en cuenta también aunque no de forma relevante, al vínculo directo que existe entre la edad, la antigüedad en la empresa y el tipo de cultura organizacional existente en la empresa de capacitación Grupo.Sur Capacitación y consultoría Cía. Ltda., sin embargo los resultados no arrojan mayor importancia.
- De tal forma que se demuestra que el clima laboral si incide en la rotación de personal de las empresa de Capacitación de la provincia de Tungurahua.

7. RECOMENDACIONES

- Es recomendable que el Departamento de Recursos Humanos o a quien corresponda se preocupe también por el bienestar y la salud mental de los trabajadores de GRUPO.SUR realizando un programa de talleres o capacitaciones dinámicas y vivenciales, mañanas deportivas, entre otras con temáticas que consideren importantes y en un horario que sea de provecho y no en horarios que disminuyan su tiempo de descanso, basándose en un PLAN DE ACCIÓN o POA, tomar en cuenta las acciones correctivas que se sugieren para evitar el gasto innecesario que se está realizando por no mantener al personal y permitir que exista un alto índice de rotación de personal, por elementos que no se han considerado sobre el clima laboral llevadero dentro de la organización.
- Al haber detectado los elementos del clima laboral que existen dentro de la organización, es indispensable evaluar la metodología, planificación que se está llevando a cabo actualmente para la realización de mejoras en los procedimientos administrativos; funciones, tareas y horarios justos de trabajo y posterior estipularlos de forma escrita para posterior a ello socializarlos con el personal.
- El mantener una variedad de personalidades entre trabajadores y superiores, es una de las ventajas con las que cuenta la empresa, ya que se puede tomar las fortalezas de cada tipo de personalidad y atraerlas a favor del mismo personal y por ende de la Organización, y hacerlos partícipes de la misma, de tal forma incentivar el sentido de pertenencia.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Ayala, G. (28 de Marzo de 2015). Obtenido de <https://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/economico/ambiente-laboral-1351353.html>
- Beckard. (1969).
- Brunet. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*.
- Chandler, S. (2004). *100 Ways to motivate others: How great leaders can produce insane*.
- Chiavenato. (2001). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*.
- Criollo, L. (2014). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.* Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- Espinel, E. (2015). *Monografiacomputacion.com*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/monografiacomputacion/home/introduccion>
- Estrada, A. (2016). *Womentalia.com*. Obtenido de <https://www.womentalia.com/blogs/felicidad-personal-y-bienestar-profesional/clases-de-ambiente-laboral>
- Forehand & Von Gilmer. (1964). Obtenido de <http://www.climalaboral.com.es/informacion/>
- Gueri, A. (2015). *Down21.org.com*. Obtenido de <http://www.down21.org/desarrollo-personal/120-relaciones-interpersonales/875-importancia-de-las-relaciones-interpersonales.html>
- Hernández, E. (2008). La importancia del clima laboral en la empresa . 15-17.
- Hernández, R. &. (2003). Metodología de la Invetsigacion. *Mc Graw Hill*.
- Hornstein. (1971).
- José Navas & Luis Guerras. (2008). Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/recursos-definicion-tipologia-la-empresa/>
- Julián Pérez Porto & María Merino. (2016). Obtenido de <https://definicion.de/rotacion-de-personal/>

- Marcos, L. (2015). *blog.com*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>
- Molina, J. A. (Agosto de 2013). ArUtilización de alfa de Cronbach para calidad la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso de software Minitab MISP. *Innovation in Engineering, Technology and Education for Competitiveness and Prosperity*, 14-16.
- Ruff & Korchin. (1967). Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/definiciones-de-estres-laboral-segun-autores-806.html>
- os, D. (2003). *Expedia.com*. Obtenido de <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/guia/nivel2apartado2.html>
- Sánchez, C. (2010). *Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. San Lorenzo - Santa Fe.
- Scheier, C. &. (1997).
- Schein. (1988).
- Seligman, S. P. (2005). Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n2/v31n2a02.pdf>
- SENECYT. (2011). *Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*.
- Sheum, R. (1995). Obtenido de <http://estudios.uoc.edu/es/grados/relaciones-laborales-ocupacion/presentacion>
- Sisa, A. (2013). “*LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INCIDENCIA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL GRUPO CORPORATIVO MARY CARMEN EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN LA CIUDAD DE AMBATO*”. Ambato.
- Soledad Betelú, F. C. (2007). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos10/tequip/tequip.shtml#biblio>
- Sosa, M. (18 de Junio de 2013). *plus.google.com*. Obtenido de <https://plus.google.com/+MarianaSosaFerret/posts>
- SRA, C. (1976).
- Teixeira, C. A.-D. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería Global*, 44.
- Tobal, M. (1995). *SEAS*. Obtenido de El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención

UAB. (2001). *UAB*. Obtenido de <http://www.uab.cat/web/estudiar/listado-de-gradados/informacion-general/relaciones-laborales-1216708258897.html?param1=1224150576688>

Universidad de Champagnat. (2002). *GestioPolis*. Obtenido de Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>

Zohar. (s.f.). 2000.

9. ANEXOS

9.1. ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA

Ambato, 18 de diciembre de 2019

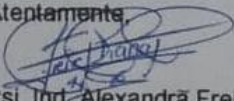
Tglo.
Fernando Granda
GERENTE
GRUPO.SUR CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA CÍA. LTDA.
Presente.-

De mi consideración.

El presente tiene por objeto, solicitar de la manera más comedida la correspondiente autorización y aceptación para poder realizar mi proyecto de investigación (Tesis) con el tema: "EL CLIMA LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE CAPACITACIÓN DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA", específicamente en la empresa que usted tan acertadamente dirige, teniendo acceso a documentación e información necesaria tanto de la empresa como de los colaboradores de la misma; con fines netamente académicos.

Por la favorable atención que se le permita al presente, anticipo mi agradecimiento y me despido.

Atentamente


Psi. Ind. Alexandra Freire
JEFE DE AGENCIA
GRUPO.SUR CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA CÍA. LTDA.



Recibido 18/12/2019 10:12am

Antea García Cevallos
Asistente Administrativa



Ambato, 7 de enero de 2020

PsI. Ind.
Alexandra Freire
JEFE DE AGENCIA
GRUPO.SUR CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA CÍA. LTDA.
Presente.-

De nuestra consideración.

En respuesta, al oficio recibido el día miércoles 18 de diciembre de 2019, en la cual solicita autorización para proceder con su trabajo de investigación; me es grato comunicar que su petición ha sido **ACEPTADA**, estipulada en el acta de comité OR-004-001-2020GSE, de tal manera que, aprovecho la ocasión para pedirle que una vez culminada la investigación que usted se encuentra realizando lo dé a conocer al Dpto. de Talento Humano y trabaje conjuntamente con ellos para poder realizar mejoras en los procedimientos actuales según los resultados que arrojen.

Remítase a los Departamentos pertinentes en la provincia de Tungurahua con la presente autorización para la facilitación de documentos e información que requiera y la apertura total con todos los colaboradores.

¡Auguramos éxitos en su proceso académico!



Tglo. Fernando Granda
GERENTE GENERAL
GRUPO.SUR CAPACITACIÓN
Y CONSULTORÍA CÍA. LTDA.



Ing. Tatiana Ávila
GERENTE ADMINISTRATIVA
GRUPO.SUR CAPACITACIÓN
Y CONSULTORÍA CÍA. LTDA.



MATRIZ
SALCEDO – COTOPAXI
Panamericana Norte Km 2 1/2
TELF.: (032) 730490 / Cel.:0998430699

9.2. INSTRUMENTO:



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GRUPO.SUR CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA CÍA. LTDA. DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

Objetivo: Determinar la influencia del clima laboral en la rotación de personal de los trabajadores de la empresa Grupo.Sur Capacitación y Consultoría Cía. Ltda.

1. INDICACIONES:

- El siguiente cuestionario será de completa confidencialidad, para uso exclusivamente académico.
 - Escoja una sola opción en cada pregunta.
 - No se aceptan tachones, borrones, corrector o enmendaduras.
 - Es indispensable responder cada pregunta con seriedad y honestidad.
-

2. ENCUESTA

2.1. ¿Considera usted que la jerarquía estipulada en su empresa es la correcta?

SI	NO
----	----

2.2. Del siguiente listado, seleccione los tipos de liderazgos que existen dentro de su organización:

Paternalista	
Autoritario	
Participativo	
Burocrático	

2.3. ¿Se siente usted parte de la organización?

SI	NO
----	----

2.4. ¿El Departamento de Recursos Humanos promueve capacitaciones que generen un vínculo social adecuado?

SI	NO
----	----

2.5. ¿Ha sido partícipe de talleres/capacitaciones que fomenten una comunicación asertiva entre colaboradores?

SI	NO
----	----

2.6. ¿Existen adecuadas relaciones laborales dentro de la empresa?

SI	NO
----	----

2.7. ¿Se impulsa la práctica de valores entre colaboradores dentro de la empresa?

SI	NO
----	----

2.8. ¿Puede usted expresar libremente su opinión ante líderes y colaboradores de su organización?

SI	NO
----	----

2.9. ¿La infraestructura y su lugar de trabajo cuentan con todo lo necesario para que pueda desarrollar sus funciones con total normalidad?

SI	NO
----	----

2.10. ¿Cree usted que la organización requiere mejoras en el ámbito humano o físico?

HUMANO	FÍSICO
--------	--------

2.11. ¿En base al tiempo que usted labora en esta organización con qué frecuencia rota el personal?

CASI NUNCA	CON FRECUENCIA	CASI SIEMPRE
---------------	-------------------	-----------------

2.12. ¿Qué área/s o departamento/s de la organización cambia de personal constantemente?

DPTO. ADMINISTRATIV O	DPTO. ACADÉMIC O	DPTO. COMERCIA L	DPTO. CONTABL E	ÁREA OPEATIV A
-----------------------------	------------------------	------------------------	-----------------------	----------------------

2.13. ¿Usted considera que la mayor parte de ex colaboradores se retiraron de la organización de forma voluntaria o involuntaria?

VOLUNTARIA	INVOLUNTARIA
------------	--------------

2.14. ¿Considera usted que su remuneración es justa, acorde a las funciones que usted desempeña?

SI	NO
----	----

2.15. ¿Al cumplimiento satisfactorio de sus funciones, la organización le otorga algún tipo de bonificación como incentivo?

SI	NO
----	----

2.16. ¿Para usted es más importante un incentivo económico o un incentivo moral?

ECONÓMICO	MORAL
-----------	-------

2.17. ¿Los colaboradores tienen oportunidad de ascender de puestos y conjuntamente con ello un aumento de sueldo?

SI	NO
----	----

2.18. ¿Considera que las actividades que realiza en su trabajo son rutinarias o monótonas?

SI	NO
----	----

2.19. ¿Cuenta con un horario de entrada y un horario de salida exacto siempre?

SI	NO
----	----

20) ¿A usted se le entregó la descripción de sus funciones mediante un documento escrito para darle a conocer sus responsabilidades?

SI	NO
----	----

21) En escala del 1 al 5, en donde 1 significa totalmente Insatisfecho y 5 significa Totalmente satisfecho. ¿Cuán satisfactorio para usted es trabajar en esta organización?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

9.3. VALIDACIÓN ING. VÍCTOR HUGO MOYA REYES MG.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **MOYA REYES VÍCTOR HUGO** portador de la Cédula de Identidad N° 0502667165, de profesión Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo hace constar que actuó como experto validador en la evaluación del instrumento de investigación presentado por **FREIRE RODRÍGUEZ DIANA ALEXANDRA**, Cédula de Identidad No. 1804116901.

El referido instrumento constituye parte de un trabajo de investigación de la Maestría en Gestión de Talento Humano, cuyo tema es: **El clima laboral y la rotación de personal de las empresas de capacitación de la provincia de Tungurahua**”.

Los resultados correspondientes a la experticia solicitada, se registraran en el formato suministrado por el interesado. El juicio predominante (aprobado, con observaciones ó rechazado) acerca de la totalidad del instrumento validado, se indica en los siguientes párrafos.

Juicio Predominante:

APROBADO

Observaciones:

Ninguna

En Latacunga a los 17 días del Mes de Octubre de 2019.

Nombre: Mg. Víctor Hugo Moya Reyes

Firma:



Título Académico: Magíster en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo

Cargo Académico(s) / Laboral(es) Actual(es): Administrador del Sistema De Gestión Integral de la empresa Arcolands Cía. Ltda.

Área de Conocimiento por lo que usted es consultado en calidad de Experto en Gestión de Talento Humano: Riesgos Laborales, conocimientos y experticia en GTH.

TABLA PARA EVALUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Ítems	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Observación
1	•				
2	•				
3	•				
4	•				
5	•				
6	•				
7	•				
8	•				
9	•				
10	•				
11		•			

Ítems	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Observación
12		•			
13	•				
14	•				
15	•				
16		•			
17	•				
18	•				
19	•				
20	•				
21	•				



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1020-12-86028097
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2012-10-17
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIASE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.258-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

9.4. VALIDACIÓN POR EL PSI. IND. DANIEL GONZALES MTR.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **GONZALES DANIEL ALONSO** portador de la Cédula de Identidad N° 1804208625, de profesión **Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos** hace constar que actuó como experto validador en la evaluación del instrumento de investigación presentado por **FREIRE RODRÍGUEZ DIANA ALEXANDRA**; Cédula de Identidad No. 1804116901.

El referido instrumento constituye parte de un trabajo de investigación de la **Maestría en Gestión de Talento Humano**, cuyo tema es: **El clima laboral y la rotación de personal de las empresas de capacitación de la provincia de Tungurahua**.

Los resultados correspondientes a la experticia solicitada, se registraran en el formato suministrado por el interesado. El juicio predominante (aprobado, con observaciones ó rechazado) acerca de la totalidad del instrumento validado, se indica en los siguientes párrafos.

Juicio Predominante:


APROBADO

Observaciones:

Una vez que mis observaciones han sido tomadas en cuenta, apruebo el instrumento sin ninguna otra novedad.

En Ambato a los 14 días del Mes de Octubre de 2019.

Nombre: PSI. IND. DANIEL ALONSO GONZALES MTR.

Firma: 

Título Académico: Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Cargo Académico(s) / Laboral(es) Actual(es): Jefe Nacional de Talento Humano - FAIRIS

Área de Conocimiento por lo que usted es consultado en calidad de Experto en Gestión de Talento Humano: Sistema de Gestión del Talento Humano y sus subsistemas.

TABLA PARA EVALUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Ítems	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Observación
1		X			
2	X				
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9	X				
10		X			
11	X				

Ítems	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Observación
12		x			
13	x				
14	x				
15	x				
16	x				
17	x				
18	x				
19	x				
20	x				
21	x				

UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID



Dña. Elena Gazapo Carretero, Rectora Magnífica de la Universidad Europea de Madrid.

CERTIFICA:

Que Don Daniel Alonso GONZALES, nacido el 8 de julio de 1989 en Zamora, de nacionalidad Ecuatoriana, con número de PASAPORTE 1804208625 superó en esta Universidad con fecha octubre de 2019, los estudios conducentes al título oficial de MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS y ha pagado los derechos de expedición del título.

Y para que surta los mismos efectos del título, con carácter provisional hasta que éste se edite, expido la presente certificación, a solicitud del interesado, en Villaviciosa de Odón a 28 de octubre de 2019.

Diligencia por la que se hace constar que el presente certificado supletorio provisional tiene una validez de un año (Real Decreto 22/2015, de 23 de enero).

La Rectora,

Elena Gazapo Carretero

21840140

Por delegación de firma
(Resolución Rectoral de 6 de Junio de 2019)

Maria Costa Nuche
Jefa de Secretaría Académica
N. R. N.: 2019275359

DOCUMENTO SUSTITUTORIO (Art.14, Real Decreto 1002/2010, de 5 agosto de 2010 - B.O.E. 06/08/10).

SIGNE



SOLICITUD DE JUICIOS DE EXPERTOS
(Validez del Instrumento)

AUTORA: DIANA ALEXANDRA FREIRE RODRÍGUEZ
TUTOR: ING. CÉSAR GUERRERO MG.



Estimado (a) **Mg. PARRA PINTADO JUANA CATALINA** me dirijo a usted en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración, en vista de su amplia trayectoria en **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**, para la revisión del instrumento que anexo con el fin de determinar la validez del mismo.

Tema de Investigación: El clima laboral y la rotación de personal de las empresas de capacitación de la provincia de Tungurahua.

Objetivo general:

- Determinar la influencia del clima laboral en la rotación de personal de los trabajadores de la empresa Grupo Sur Capacitación y Consultoría Cía. Ltda. de la provincia de Tungurahua.

Objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente el clima laboral y la rotación de personal.
- Caracterizar la situación actual del clima laboral, identificando los elementos esenciales para mantener un ambiente de trabajo adecuado.
- Analizar el grado de relación entre el clima laboral y la rotación de personal, que permita establecer un plan de acción para mejorar el clima laboral y disminuir el índice de rotación de personal.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **PARRA PINTADO JUANA CATALINA** portadora de la Cédula de Identidad N° 1803107604, de profesión **Magister en Gerencia Financiera Empresarial** hace constar que actuó como experto validador en la evaluación del instrumento de investigación presentado por **FREIRE RODRÍGUEZ DIANA ALEXANDRA**, Cédula de Identidad No. 1804116901.

El referido instrumento constituye parte de un trabajo de investigación de la Maestría en **Gestión de Talento Humano**, cuyo tema es: **El clima laboral y la rotación de personal de las empresas de capacitación de la provincia de Tungurahua**.

Los resultados correspondientes a la experticia solicitada, se registraran en el formato suministrado por el interesado. El juicio predominante (aprobado, con observaciones ó rechazado) acerca de la totalidad del instrumento validado, se indica en los siguientes párrafos.

Juicio Predominante:

APROBADO

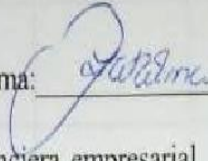
Observaciones:

De ser posible, se puede complementar el cuestionario con una pequeña entrevista a los colaboradores.

En Ambato a los 15 días del Mes de Octubre de 2019.

Nombre: Lcda. Catalina Parra Mg.

Firma:



Título Académico: Magister en Gerencia Financiera empresarial

Cargo Académico(s) / Laboral(es) Actual(es): CONTADORA GENERAL UEI

Área de Conocimiento por lo que usted es consultado en calidad de Experto en Gestión de Talento Humano: Dentro de las funciones que realizo como Contadora General, se encuentran también subsistemas de talento Humano; tales como, Nómina, Reclutamiento y selección de personal y Evaluación de desempeño.

TABLA PARA EVALUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Ítems	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Observación
1		X			
2	X				
3	X				
4	X				
5		X			
6	X				
7		X			
8	X				
9	X				
10	X				
11	X				

Ítems	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Observación
12	X				
13	X				
14	X				
15	X				
16		X			
17	X				
18	X				
19		X			
20	X				
21	X				



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1010-2016-1664856
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA FINANCIERA EMPRESARIAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2016-04-29
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por Instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatora a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.
Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuentes
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 29/02/2020 11:18 PM

9.5. ANEXOS FINALES

