

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2017

Tema:

La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil

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

Modalidad de titulación: Proyecto de Investigación

AUTORA: Ingeniera Ana Gloria Cárdenas Gallardo

DIRECTOR: Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster

AMBATO – ECUADOR

2021

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: Ingeniero Wilson Fernando Jiménez Castro, Magister e Ingeniero César Andrés Guerrero Velasteguí, Magister, 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: “La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil”, elaborado y presentado por la señorita Ingeniera Ana Gloria Cárdenas Gallardo, 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 miembros del tribunal



Firmado electrónicamente por:
**WILSON FERNANDO
JIMENEZ CASTRO**

Ing. Wilson Fernando Jiménez Castro, Mg.

Miembro del tribunal



Firmado electrónicamente por:
**CESAR ANDRES
GUERRERO
VELASTEGUI**

Ing. César Andrés Guerrero Velasteguí, 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: “La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil”, le corresponde exclusivamente a Ingeniera Ana Gloria Cárdenas Gallardo, autora bajo la Dirección del Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster, Director del Trabajo de Titulación y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

ANA GLORIA
CARDENAS
GALLARDO

Firmado digitalmente
por ANA GLORIA
CARDENAS GALLARDO
Fecha: 2021.01.13
09:22:24 -05'00'

Ingeniera Ana Gloria Cárdenas Gallardo

C.C.: 1803258225

AUTORA



Firmado digitalmente por:
**JORGE
FRANCISCO
ABRIL FLORES**

Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster

C.C.: 1803035086

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el trabajo de titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta 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.

ANA GLORIA
CARDENAS
GALLARDO

Firmado digitalmente
por ANA GLORIA
CARDENAS GALLARDO
Fecha: 2021.01.13
09:18:14 -05'00'

Ingeniera Ana Gloria Cárdenas Gallardo
C.C.: 1803258225

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas ...	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE TABLAS.....	vii
ÍNDICE FIGURAS	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	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	1
3.4. Director	1
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	1
4.1. Definición del problema de la investigación	1
4.2. Objetivos de la investigación.....	3
4.3. Justificación de la investigación	3
4.4. Marco teórico referencial.....	4
4.4.1. Antecedentes investigativos.....	4
4.4.2. Bases teóricas.....	7
4.4.2.1. Rotación de personal.....	7
4.4.2.1.1. Tipos de rotación de personal	7

4.4.2.1.2. Causas de la rotación de personal	9
4.4.2.1.3. Consecuencias de una rotación de personal alta.....	11
4.4.2.1.4. Causas que generan la rotación de personal	12
4.4.2.2. Desempeño laboral en el sector textil	12
4.4.2.2.1. Concepto	12
4.4.2.2.2. Características	13
4.4.2.2.3. Evaluación de personas (División de personal).....	14
4.4.2.2.4. Modelos o métodos de evaluación del desempeño laboral.....	15
4.5. Metodología	18
4.5.1. Validez del instrumento	24
4.5.2. Confiabilidad del Instrumento	24
4.5.3. Operacionalización de Variables	29
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	33
5.1. Demostración de Resultados de los Instrumentos Aplicados.....	33
5.1.1. Desempeño Laboral	33
5.1.2. Rotación de Personal	35
5.2. Comprobación de hipótesis	37
5.2.1. Prueba de Normalidad.....	37
5.3. Aporte final.....	40
6. CONCLUSIONES	42
7. RECOMENDACIONES	43
8. REFERENCIAS CITADAS.....	44
9. ANEXOS	47

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1: Formas de Medir el desempeño laboral	15
Tabla 2: Encuestas de apreciación del instrumento	25
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos – rotación de personal.....	26
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad – rotación de personal	26
Tabla 5: Encuestas de apreciación del instrumento	26
Tabla 6: Resumen de procesamiento de casos - desempeño laboral.....	27
Tabla 7: Estadísticas de fiabilidad – desempeño laboral	27
Tabla 8: Operacionalización de variables	29
Tabla 9: Escala de medición desempeño laboral	33
Tabla 10: Promedio dimensiones desempeño laboral	33
Tabla 11: Escala de medición rotación de personal	35
Tabla 12: Promedio dimensiones desempeño laboral	35
Tabla 13: Prueba de normalidad	37
Tabla 14: Criterios de Relación.....	38
Tabla 15: Correlación entre desempeño laboral y rotación de personal	39
Tabla 16: Plan de acción	40

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1: método de comparación por pares	17
Figura 2: Resultados dimensiones Desempeño Laboral	33
Figura 3: Resultados dimensiones Rotación de Personal.....	36

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios
que siempre guía mis pasos y me
da fuerzas para superar los
obstáculos y dificultades a lo
largo de toda mi vida.

A mi madre por ser mi
amiga, compañera la que siempre
me ha inculcado la perseverancia
con sus sabios consejos.

A mi ángel Andrea quien
siempre está con su cariño
incondicional en los momentos
difíciles.

Ana Cárdenas Gallardo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a los ángeles que día a día iluminan mi camino, a la Universidad Técnica de Ambato.

Al Dr. Jorge Abril por la paciencia inmensa y su asesoramiento en el presente trabajo.

A mí querida Matita por su lucha constante y amor incondicional.

A la empresa Textiles Jhonatex por su colaboración con la información del presente trabajo de titulación.

Ana Cárdenas Gallardo

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

TEMA: LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
SECTOR TEXTIL

AUTORA: *Ingeniera Ana Gloria Cárdenas Gallardo*

DIRECTOR: *Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster.*

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: *Desarrollo Humano y Social Integral*

FECHA: *18 de Noviembre del 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

La actividad textil es una de las más importantes para la economía del país, por el número de empleos que genera y la cantidad de empresas textiles establecidas de manera formal, no obstante, existe un porcentaje importante de la población que se dedica de manera informal a la confección de prendas de vestir, bajo la modalidad de la maquila domiciliaria, los cuales pese a ser informales también forman parte del sector textil.

El propósito del presente proyecto de investigación tiene como objetivo analizar la influencia de la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa textil Jhonatex, pues se ha identificado que sus actividades de producción y comercialización se encuentran afectadas por la situación antes mencionada.

El diseño metodológico utilizado en el presente proyecto de investigación es de orden cuantitativo, con un método deductivo, en base a una investigación descriptiva y correlacional, pues, evaluó la relación entre las variables de estudio mediante el coeficiente de correlación de Pearson; mismas que permitieron recolectar la información suficiente y mostrar resultados que sirvieron para establecer las causas principales de rotación de personal y la incidencia que tienen en el desempeño

laboral, además de determinar la relación existente entre variables de estudio planteadas. Se realizó una investigación de campo a la población de 100 colaboradores entre administrativos y operativos de la empresa Textiles Jhonatex y se analizó estadísticamente los resultados recolectados por medio de una encuesta.

De los resultados obtenidos se verificó, que, existe una correlación positiva media entre la variable de desempeño laboral y la rotación de personal, pues se obtuvo un resultado de 0,288 positivo mayor que cero, es decir, que, si existe una correlación entre las variables, ya que, a menor rotación de personal, mejor será el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Textiles Jhonatex. Con esta determinación se llegó a la conclusión de que la rotación de personal si influye en el desempeño laboral de los trabajadores, motivo por el cual, es importante que la empresa disminuya los niveles de rotación para mejorar el desempeño de los colaboradores.

DESCRIPTORES: *ROTACIÓN DE PERSONAL, DESEMPEÑO LABORAL, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, CLIMA LABORAL, COLABORADORES, RELACIONES INTERPERSONALES, MOTIVACIÓN LABORAL, TRABAJO EN EQUIPO, ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN.*

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

THEME: STAFF TURNOVER AND JOB PERFORMANCE IN THE TEXTILE
SECTOR

AUTHOR: *Ingeniera Ana Gloria Cárdenas Gallardo*

DIRECTED BY: *Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster*

LINE OF RESEARCH: *Desarrollo Humano y Social Integral*

DATE: *18 de Noviembre del 2020*

ABSTRACT

Textile activity is one of the most important for the country's economy, because of the number of jobs it generates and the number of textile companies formally established, however, there is a significant percentage of the population that is informally engaged in the manufacture of clothing, under the modality of home maquila, which although informal are also part of the textile sector.

The purpose of this research project aims to analyze the influence of staff turnover on workers' job performance in the textile company Jhonatex, as it has been identified that its production and marketing activities are affected by the above-mentioned situation.

The methodological design used in this research project is quantitative in nature, with a deductive method, based on descriptive and correlational research, thus assessing the relationship between study variables using Pearson's correlation coefficient; they allowed them to collect sufficient information and show results that served to establish the main causes of staff turnover and their impact on job performance, as well as to determine the relationship between study variables raised. Field research was carried out on the population of 100 employees between administrative and

operational of the company Textiles Jhonatex and statistically analyzed the results collected through a survey.

From the results obtained, it was verified that, there is an average positive correlation between the variable of work performance and the turnover of personnel, because a result of 0.288 positive greater than zero was obtained, that is, if there is a correlation between the variables, since, the lower the turnover of staff, the better the work performance of the collaborators of the company Textiles Jhonatex. This determination concluded that staff turnover if it influences workers' job performance, which is why it is important for the company to lower turnover levels to improve employee performance.

KEYWORDS: *STAFF TURNOVER, JOB PERFORMANCE, HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, WORK ENVIRONMENT, EMPLOYEE, TEAMWORK, ORGANIZATION, COMMUNICATION, WORK MOTIVATION, EMPLOYMENT RELATIONSHIP.*

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se encuentra estructurado acorde al siguiente detalle:

En la primera sección se determina el tema del proyecto de investigación con el que se va a trabajar; además de establecen las líneas de investigación como es; el área Administrativa y el Desarrollo humano y Social Integral. Conjuntamente, con el detalle de la información del trabajo de titulación en el cual se determinó el tiempo de ejecución, el financiamiento y los datos de la autora del proyecto de investigación.

Así también, se realizó la definición del problema de investigación, donde se detallan los antecedentes investigativos del tema, basándose en varios autores y sus estudios, además se planteó los objetivos de investigación, un objetivo general y tres objetivos específicos, así como la justificación de la investigación.

Por otra parte, se desarrolló un marco teórico referencial, en el cual se ha conceptualizado las variables y sus categorías. Asimismo, se estableció la metodología para alcanzar todos los datos necesarios para el desarrollo de la investigación; en este apartado consta el enfoque, los tipos de investigación, la identificación de la población y el procedimiento para la recolección de datos.

En relación a los resultados de la investigación se realizó una prueba de fiabilidad del instrumento aplicado, mediante el método Alpha de Cronbach, con el fin de validar estadísticamente cada uno de ellos. Para conocer la relación entre variables se empleó la técnica estadística de análisis de correlación por medio del método de Correlación de Pearson.

Finalmente se determinó las conclusiones a las que se llegó de desarrollo de la investigación simultáneamente con las recomendaciones.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

De acuerdo al Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos que confieren las Instituciones de Educación Superior del Ecuador, emitida mediante Resolución RPC-SO-27-N°289-2014, reformado mediante Resolución RPC-SO-35-No.625-2019 de 16 de octubre de 2019, el área de conocimiento de la presente investigación es: Administración

2.2. Líneas de investigación

Sobre la resolución FCA-UAT-P-243-2019 del 08 de noviembre del 2019 la unidad de titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas resuelve que la línea de investigación en la que se enmarca la presente investigación es: Desarrollo humano y social integral.

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

El presente proyecto de investigación inició el 14 abril 2018 y está programada su presentación en noviembre del 2020.

3.2. Financiamiento

A continuación, se presenta la tabla 1 con el detalle de los gastos:

Tabla 1. Recursos Financieros.

Recursos	Valor (USD)
Asesorías	380,0
Materiales	30,00
Movilización	50,00
Material Bibliográfico	50,00
Imprevistos	51,00
Total de Presupuesto	561,00

Fuente: Elaborado por Ana Cárdenas

3.3. Autora

Nombre: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Grado académico: Ingeniera

Teléfono: 0992751561

Correo electrónico: goyita_2689@hotmail.com

3.4. Director

Nombre: Jorge Francisco Abril Flores

Grado académico: Magister en Administración de Empresas Mención Planeación

Teléfono: 0979015673

Correo electrónico: jf.abril@uta.edu.ec

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

En el desarrollo de las actividades de una empresa es fundamental, establecer una estabilidad laboral de todos sus colaboradores, y garantizar el éxito frente a un entorno que se mantiene en constante cambio; es por esta razón que los trabajadores deben estar comprometidos y dispuestos a asumir retos y desafíos para cumplir con los objetivos planteados en la empresa. Es así que, los empleados deben laborar

dentro de un apropiado ambiente laboral y a su vez sentirse incentivados en la remuneración, buen trato y posibilidades de ascender con el fin de que estos no abandonen sus puestos de trabajo, y logrando un mejor desempeño laboral.

Al determinar un adecuado ambiente laboral se puede disminuir un elevado nivel de rotación de personal en las empresas, tomando en consideración que, es necesario prestar la atención a este problema, ya que, es un indicador de que algo no está funcionando bien, y para contrarrestar aquello, es importante indagar y analizar los factores que provocan la rotación, y una vez analizado esta variante, se podrá tomar decisiones oportunas (Rubio & Villagran, 2017).

Para Altamirano (2018), la rotación de personal es una problemática de mayor relevancia dentro de las organizaciones que operan a nivel nacional, regional e internacional. No obstante, un porcentaje alto de rotación de personal perjudica de forma evidente la estabilidad empresarial de la organización.

De manera que, si existe una rotación de personal, ésta afecta directamente a tres factores como son: “contratación, entrenamiento y capacitación, lo cual tiene un alto costo y a su vez es cubierto por las organizaciones, ya que, al retirarse un empleado de su trabajo afecta a las empresas directamente en sus ganancias y en las utilidades de las mismas” (Altamirano, 2018, p. 101).

La rotación de personal es un problema que está presente en muchas de las compañías de Ecuador debido a la economía cambiante en la que se encuentra, pero, para efecto de esta investigación se enfocará en el sector textil. El cambiar personal constantemente representa un serio problema para las empresas textiles en cuanto a costo de entrenamiento para el personal nuevo, selección de personal y para la productividad de la compañía (Castillo & Sabando, 2018).

Cabe recalcar que el incremento de la rotación de personal afecta el desempeño de los trabajadores dentro de la organización generando un bajo nivel de productividad. Por su parte Chiavenato (2001), manifiesta que la rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente, esto

significa, que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y las que salen de ella.

En relación, con lo antes mencionado, en las empresas textiles de la ciudad de Ambato se ha podido identificar una leve rotación del personal conjuntamente con la disminución en el rendimiento en el desempeño de los colaboradores, esto generado presuntamente por inapropiados ambientes de trabajo, pocos incentivos, escasas capacitaciones para el personal entre otros factores, en especial esta problemática se ha evidenciado en la empresa Textiles Jhonatex.

4.2. Objetivos de la investigación

4.2.1 Objetivo general

Analizar la influencia de la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas textiles de la ciudad de Ambato.

4.2.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente los aspectos relacionados sobre la rotación de personal y el desempeño laboral en el sector textil.
- Caracterizar la situación actual de la rotación de personal en la empresa Textiles Jhonatex.
- Establecer la relación de la rotación de personal y el desempeño laboral del personal de la empresa Textiles Jhonatex.

4.3. Justificación de la investigación

La rotación de personal es un elemento que afecta a las áreas productivas de las empresas, y, especialmente en el desempeño laboral de los colaboradores, lo que incentiva a desarrollar la presente investigación y a su vez se torna en un estudio importante, pues, por medio de esto se permitirá conocer la influencia entre la

rotación del personal y el desempeño laboral, y otros aspectos importantes de la relación existente de estas dos variables.

La investigación será útil, pues, contribuirá a dar soluciones a las empresas textiles en referencia a los altos niveles de rotación de personal, además, permitirá tomar decisiones oportunas ante las problemáticas encontradas como el bajo desempeño laboral de los colaboradores de las empresas textiles.

Sin duda, esta investigación será de interés, ya que, se podrá realizar un análisis de la relación existente entre rotación de personal y el desempeño laboral generado en las empresas textiles, todo ello con el propósito de disminuir la rotación que afecta a la productividad de la empresa y al buen trabajo de cada uno de los colaboradores.

Es novedoso, porque no existen estudios que profundicen la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores específicamente de las empresas del sector textil de la ciudad de Ambato. Es por eso, que, por medio de esta investigación se pretende mejorar la actividad empresarial de las empresas textileras.

El trabajo investigativo es factible, porque, se cuenta con la aceptación y respaldo de las empresas textiles de la ciudad de Ambato, en especial la empresa Textiles Jhonatex, conjuntamente con la disponibilidad de todos los recursos necesarios para realizar la investigación. Las empresas textiles colaboradoras serán las beneficiarias del estudio.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1. Antecedentes investigativos

La investigación surge a partir de cosas que ya pasaron, es decir, la búsqueda de información en libros y tesis que puedan sustentar el trabajo, en este caso, esta información se refiere a la rotación de personal y al desempeño laboral. Esta información permite recabar datos valiosos que amplían los conocimientos y que a su

vez mejora la comprensión del problema a investigar. Para la presente investigación se tomaron los siguientes trabajos investigativos:

Según Gonzales (2015), en su tesis titulada. “La rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2015”, concluye que:

- Se confirma que la rotación de personal influye sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad Federico Villarreal.
- Así mismo se determina que influye positivamente la admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad Federico Villarreal.
- Finalmente se concluye que influye positivamente el retiro del personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad Federico Villarreal.

Además, recomienda:

A la Facultad de Medicina de la Universidad Federico Villarreal, que siempre este a la expectativa de sus trabajadores, para de esa manera lograr que los trabajadores estén totalmente comprometidos con la Universidad. Por lo tanto, la organización debe tomar las medidas adecuadas e idóneas para reforzarlo, otorgándole una seguridad laboral y así generando un mejor desempeño laboral, ya que se sabe que un trabajador comprometido otorgara un desempeño superlativamente aceptable.

Así mismo en otro trabajo investigativo Sánchez (2013), en su tesis titulada “Relación entre la Rotación de Personal y la Productividad y Rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2013”, concluye que:

- Se llegó a determinar que el grado de rotación de personal de la empresa tiene un impacto significativo en el personal obrero, es decir que la renuncia del trabajador obrero, se ve afecta en la productividad y rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, para el personal empleado existen variables más relevantes que la rotación; es decir, el grado de rotación no afecta a la productividad y rentabilidad de la empresa.

- Se determinó en los resultados de la encuesta, que más de la mitad de trabajadores no está satisfecho con su sueldo, esto puede afectar la productividad y el clima laboral. En caso extremo podría redundar en la disminución del desempeño, el ausentismo, o en rotación voluntaria. Es por ello que se evidencia que la empresa carece de una política salarial justa que mantenga motivados a los trabajadores.
- Además, se analiza que la mayoría de los trabajadores se sienten estancados en sus puestos. Al no avanzar en el escalafón, el trabajo tiende a tornarse aburrido y estresante. La empresa debe optar por políticas de rotación interna semestrales.

Además, recomienda:

Mantener la productividad se puede evaluar mensualmente a los Obreros, con el fin de mejorar su productividad ya que este es inversamente proporcional con la rotación a su vez mejorar el promedio de ventas anual de la empresa, que guarda una relación directamente proporcional con la rotación y se verá beneficiado en el tiempo, mientras más rentable sea la empresa, es mucho mejor.

En la actualidad uno de los mayores retos que presentan las organizaciones es la gestión y dirección del Recurso Humano, por lo que, crear herramientas útiles es indispensable mediante las cuales el personal adopte un compromiso con la empresa para obtener los mejores resultados de esta mano de obra proporcionando a la compañía ventajas competitivas sobre las demás organizaciones.

El talento humano puede ser uno de los recursos más importantes en la compañía por lo que contar con una sofisticada mano de obra que pueda combinar los demás recursos con los que cuenta la empresa por ejemplo tecnología, accesibilidad rápida a la materia prima, puede garantizar el obtener un mejor rendimiento dentro del esquema corporativo. Hablando del recurso humano como un potencial para las organizaciones, se puede encontrar diversas estrategias que ayuden a un mejor

control de la mano de obra, el capacitar y adiestrar personal organizándolo y motivándolo es una de ellas, por lo que se debe tener en claro la conducta del trabajador, otras de las herramientas que se pueden utilizar para generar una posible dinámica en las empresas es la rotación de personal.

4.4.2. Bases teóricas

4.4.2.1. Rotación de personal

La rotación del personal es la cantidad de empleados que entran y salen de una organización. Se define a la rotación de personal como el fenómeno que describe la salida voluntaria o involuntaria de un empleado y hace necesaria la contratación de nuevo personal para que pueda realizar las actividades que el primero delega. (Hernandez, Cruz, Meza, & Cruz, 2017, p. 46)

Según Soliana (2017) “la rotación de personal impacta significativamente en los grupos de trabajo, es importante que el clima organizacional sea tolerable, y con esta situación los empleados pueden sentirse desmotivados e inconformes en una entidad donde sencillamente la gente no perdura” (p.17).

Al momento que se puede percibir que un puesto de trabajo (o varios) queda desierto con frecuencia se dice normalmente que hay un índice alto de rotación y es de suma importancia entender las causas y dar soluciones permanentes. Ahora se puede observar cuántas personas se han marchado en el último año. Como es obvio, no se cuentan aquellas personas que se han jubilado, pero sí los que han encontrado otra oportunidad o los que no estaban contentos con su trabajo.

4.4.2.1.1. Tipos de rotación de personal

Antes de profundizar en el tema se debe comprender que existen 3 tipos de rotación de personal y que cada una cuenta con sus propias características marcadas, así como sus causas y efectos:

- **Rotación voluntaria de personal**

Esta condición en específica se presenta cuando el trabajador decide renunciar de manera voluntaria. Esto puede ser causado cuando el empleado encuentra otro puesto de trabajo que le conviene, ya sea por cuestión de salarios o de organización. Con lo cual cada caso tiene sus propios contrastes haciendo que cada caso sea diferente del resto.

Lo que deja con la necesidad de analizar y poder identificar las causas que hacen que la empresa no funcione de manera correcta. Ya sea por temas de compatibilidad en los equipos de trabajo, las políticas de la empresa o los beneficios que esta ofrece a sus empleados. Siendo la imagen que transmite la empresa a sus empleados punto primordial, siendo causa de que estos puedan estar contentos son sus actividades diarias bajando drásticamente las posibilidades de que abandonen la empresa.

- **Rotación involuntaria de personal**

Es el tipo de rotación que se da sin la iniciativa o consentimiento por parte del propio trabajador y es iniciada por decisiones de la empresa. Las cuales podrían ser causadas por reestructuraciones de plantilla o por una evaluación con resultados negativos por parte del empleado. También es importante analizar este tipo de rotación porque te puede estar indicando que tienes problemas en la plantilla o en los procesos de selección.

- **Rotación externa**

La rotación externa es lo que comúnmente ha sido considerada rotación de personal. Incluye toda rotación por la cual un empleado sale de la empresa o bien pasa a pertenecer a ella, con esto se produce una separación entre la empresa y el empleado o una nueva integración con la empresa. Puede ser de carácter voluntario o involuntario.

- **Rotación interna**

Otro tipo de rotación existente es la interna, en este tipo de rotación en realidad no existe una desvinculación como tal: no existen despidos ni renunciaciones, solamente un empleado deja un puesto para ocupar otro. Esto puede tratarse de cambios temporales o permanentes o bien como una medida de prevención. Las causas pueden variar desde la capacidad del empleado, así como decisión del personal administrativo (Almena, 2017).

4.4.2.1.2. Causas de la rotación de personal

Cuando se analizan las causas de la rotación del personal de una empresa primero se debe analizar cada caso concreto y por separado, pero del mismo modo también hay que hacer un análisis de los aspectos esenciales de la empresa que pueden estar detrás de esta rotación (Smith, 2018).

Estas son algunas de las causas más comunes:

- **Mala supervisión**

El orden jerárquico en el trabajo es una forma de controlar el rendimiento de una empresa y detectar cualquier tipo de anomalía en los procesos que en ella se realizan. Los supervisores son los encargados de analizar el trabajo que se está realizando y detectar problemas o posibles desviaciones. Cuando existe una supervisión que posee una conducta inadecuada, es más probable surjan problemas con los empleados o faltas que pueden derivar en un despido. Lo que se podría hacer es delimitar el trabajo que va a desarrollar cada trabajador enfocándose en objetivos personales y, sobre todo, objetivos que ayuden al crecimiento de la empresa.

- **Clima laboral**

Si existe una relación entre compañeros la cual es tóxica, los empleados tienden a sentirse incómodos yendo a trabajar día tras día. Siendo las disputas entre compañeros o con los jefes un motivo consistente de rotación laboral, por esto es importante crear un clima de trabajo sano y que incentive el crecimiento y las relaciones personales.

Si se considera que se pasa más de un 30% del tiempo en el trabajo, es de vital importancia generar un ambiente que permita a los trabajadores estar a gusto. Esto se puede lograr prestando atención y favoreciendo el crecimiento cultural de la empresa.

- **El propósito de la empresa no es el correcto**

Ahora más que nunca al momento de buscar un empleo las personas buscan sentirse identificados con los propósitos que tiene la empresa en la cual desean trabajar. Siendo este aspecto sumamente importante porque asegura que determinado empleado se quede de manera prolongada en la empresa y no intente irse a otra empresa a la mínima oportunidad que se le presente.

- **Falta de crecimiento personal y profesional**

Los trabajadores que se encuentran en una empresa en la cual no pueden cumplir sus aspiraciones, esto hace que no se sientan realizados o sientan que no están creciendo profesionalmente, pueden acabar generando fatiga y cansancio logrando que el empleado busque otra oportunidad laboral. Si la empresa no está en situación de generar un trabajo que motive a crecer como profesionales, se corre el riesgo de que los empleados abandonen sus puestos de trabajo. (Castillo Smith & Sabando Unda, 2018)

- **Un salario poco justo**

Si los empleados se les llega a presentar una oportunidad en la cual el salario sea mayor que el salario actual y si a esto se suman aspectos como por ejemplo el propósito de la empresa, la afinidad con los compañeros o los beneficios que ofrece la empresa el empleado puede decidir marcharse con la empresa que le brinda un trabajo satisfactorio (Almena, 2017).

- **Proceso de selección inadecuado**

Al momento de presentarse una solicitud de empleo es de vital importancia que el personal de talento humano logre una integración con el perfil del trabajador y el puesto de trabajo que va a realizar. De manera contraria cuando el empleado no se

siente identificado con los valores del puesto, la cultura de la empresa o los objetivos de la misma lo se va a poder desenvolver de manera correcta llevando como resultado un despido por parte de le empresa lo cual genera una pérdida de tiempo y dinero que se pueden invertir para capacitar y afianzar la lealtad del empleado con la empresa (Almena, 2017).

4.4.2.1.3. Consecuencias de una rotación de personal alta

Las principales causas de la rotación del personal son:

- **Cambios en la productividad**

Un ámbito tan importante como es la productividad de la compañía puede verse afectada por la rotación laboral de diferentes formas. Por ejemplo, cuando una persona salga de la compañía conlleva abrir un nuevo proceso de selección para poder encontrar a la persona ideal para su puesto. Una vez que empieza este proceso el mismo puede tardar días, semanas o hasta meses dependiendo de las características de cada perfil y acorde a las necesidades que se deben cubrir en el puesto. De este modo es de vital importancia que la eficiencia de las estrategias de reclutamiento, y por lo tanto el ritmo de trabajo puede bajar.

De la misma manera el nuevo empleado que sea apto para aplicar al cargo debe coger practica y aprender la dinámica de la empresa todo esto dependiendo de las tareas que tenga a cargo esto genera problemas en su productividad en los primeros días que se incorpora al equipo de trabajo. Por eso, es muy importante fidelizar a los empleados y así evitarás cambios drásticos en la productividad.

- **Cambios en los equipos**

Cuando hay rotación de personal esto no sólo afecta a la empresa como negocio, sino que esto también deja huella en los empleados ya que su equipo de trabajo está siendo disuelto. Al momento que falta alguien en el equipo este no puede operar a sus máximas capacidades y se le será difícil volver a conseguir el ritmo de trabajo y el ambiente de trabajo que se tenía, aun con personal nuevo se les dificulta ya que el personal nuevo necesita un tiempo para acoplarse (Almena, 2017).

4.4.2.1.4. Causas que generan la rotación de personal

Dentro de las organizaciones existen varios motivos los cuales puedan generar una excesiva rotación de personal, especialmente cuando surgen problemas dentro de la misma, Generalmente dentro de una organización en la que se genere una excesiva rotación de personal puede estar oculto motivos como la desmotivación, descontento, insatisfacción laboral, lo cual está vinculado con la gestión que realiza el Recursos Humanos, indicó Werther (2004).

Por otro lado, existen causas fundamentales que inciden para que exista una excesiva rotación de personal una de estas es la inestabilidad laboral la cual puede generar causas negativas dentro de la organización, esta causa puede empeorarse cuando la persona que se contrata para el nuevo cargo no puede asumirlo como es debido, lo que genera una selección incorrecta de personal para el cargo destinado. Dessler (1991) opinó que:

Una de las causas que puede generar la rotación del personal en la organización es la insatisfacción laboral, sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, estableciéndose una competencia entre oferta y demanda donde es el trabajador quién tomará la decisión final y donde la satisfacción juega un importante papel. Una de las formas más frecuentes de manifestar la insatisfacción consiste en el abandono de la organización que se comienza con la búsqueda de otro empleo y que culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador está buscando.

4.4.2.2. Desempeño laboral en el sector textil

4.4.2.2.1. Concepto

Cuando se habla de desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de los individuos que cumplen una jornada establecida de trabajo en una organización, dichas actividades deben estar ajustadas a los requerimientos y exigencias de la empresa de tal manera que sea eficaz, eficiente y efectivo con el correcto cumplimiento de las funciones que se le han asignado y van

acorde con el cumplimiento de objetivos propuestos por la organización.
(Palmar & Valero, 2014, p. 69)

El desempeño en el ámbito laboral es el valor que se espera que el empleado aporte a la organización en los diferentes episodios conductuales que una persona lleva a cabo dentro de un tiempo determinado. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Los principios fundamentales de la psicología del desempeño, consiste en la fijación de metas, las cuales activan el comportamiento y mejora el desempeño de los individuos, ayudando a la persona a enfocar de manera adecuada sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles (Palmar & Valero, 2014).

De acuerdo con los conceptos obtenidos de los autores se el desempeño laboral es un componente sumamente importante porque es aquí donde se ve el desenvolvimiento del trabajador dentro de su área laboral y por este motivo se convierte en uno de los medios que las empresas usan para llegar al éxito y alcanzar sus objetivos.

4.4.2.2.2. Características

“Lo que caracteriza al desempeño laboral es correspondiente a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollo de su trabajo” (Vega, 2014, p. 9).

- **Adaptabilidad:** Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades.
- **Comunicación:** este punto se refiere en base a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. Esta capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología. Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructural en comunicaciones.
- **Iniciativa:** Es la intención de influir activamente sobre los acontecimientos logrando alcanzar objetivos. Y a la habilidad de provocar situaciones en lugar de solo aceptarlas pasivamente.

- **Conocimientos:** Es el nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales de acuerdo con áreas relacionadas el área de trabajo. A la capacidad que tiende de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- **Trabajo en equipo:** Esta es la capacidad que tienen los individuos para desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo logrando alcanzar las metas de la organización, y de esta manera contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.
- **Desarrollo de talentos:** Siendo la capacidad de desarrollar y mejorar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros. Ayudando a que los empleados sean más eficientes.

Lo relacionado con el desempeño laboral se infiere que él depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades, y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar el trabajo. Esta característica potencia el diseño del trabajo, y maximiza el desempeño. Se conceptualiza las siguientes capacidades o características según Palmar y Valero (2014):

- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Desarrollo de talentos

4.4.2.2.3. Evaluación de personas (División de personal).

Chiavenato considera que el desempeño laboral se debe medir y evaluar para poder corregir las falencias dentro de las funciones y tareas de cada individuo sugiriendo algunos aspectos:

Tabla 1: Formas de Medir el desempeño laboral

Habilidades/capacidades/ Necesidades/rasgos.	Comportamiento	Metas y resultados
Conocimiento del cargo	Desempeño de tareas	Cantidad de trabajo
Conocimiento del negocio	Espíritu de equipo	Calidad de trabajo
Puntualidad	Relaciones Humanas	Atención al cliente
Asiduidad	Cooperación	Satisfacción el cliente
Lealtad	Creatividad	Reducción de costos
Honestidad	Liderazgo	Rapidez en las soluciones
Presentación personal	Hábitos de seguridad	Reducción de desperdicios
Sensatez	Responsabilidad	Ausencia de accidentes
Capacidad de realización	Actitud e iniciativa	Mantenimiento del equipo
Comprensión de situaciones	Personalidad	Atención a los plazos
Facilidad de aprendizaje	Sociabilidad	Enfoque en los resultados

Fuente: (Rojas, 2012)

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Estos aspectos serán la base para la elaboración del cuestionario que evalúe y mida el desempleo laboral.

4.4.2.2.4. Modelos o métodos de evaluación del desempeño laboral

Por lo general, un gerente de una empresa realiza la evaluación usando uno o más de los métodos formales que se describen a continuación:

- **Método de escala de puntuación gráfica**

Una escala de puntuación gráfica menciona algunos rasgos y un rango de desempeño para uno. Se lista los indicadores (como calidad y confiabilidad) y se acompaña de un rango de valores de desempeño (en este caso, desde insatisfactorio hasta sobresaliente) para cada indicador. “El supervisor será el encargado de calificar a

cada subalterno, marcando la puntuación que describa mejor su desempeño para cada característica y, luego suma las puntuaciones para todas las características” (Dessler & Varela, 2011, pp. 230-232).

- **Método de calificación alterna**

Clasificar a los trabajadores de mejor a peor en cierta(s) característica(s) es otra técnica de evaluación popular. Puesto que usualmente resulta más fácil distinguir entre los peores y mejores trabajadores que clasificarlos, resulta útil un método de clasificación alterna. Junto con éste, se utiliza un formato como el del grafico 4 para indicar qué empleado está más alto en el rasgo a medir y también quién está más bajo, alternando entre ellos hasta que se clasifican todos los trabajadores que participan (Dessler & Varela, 2011).

- **Método del incidente crítico**

Este método implica llevar un registro de casos extraordinarios positivos y negativos del comportamiento laboral de un empleado y revisarlo con éste en momentos predeterminados. Las empresas con frecuencia usan el método del incidente crítico para complementar un método de evaluación o de clasificación. Esto ayuda a garantizar que el supervisor atienda la evaluación del subalterno durante todo el año, ya que los incidentes deben acumularse y, por lo tanto, la calificación no sólo refleja el desempeño más reciente del trabajador. “Mantener una lista actualizada de incidentes críticos también debería suministrar ejemplos concretos acerca de qué pueden hacer específicamente los subalternos para eliminar cualquier deficiencia de desempeño, y brindar oportunidades para realizar correcciones a mediados del año, si se requiere” (Dessler & Varela, 2011, p. 233).

- **Método de distribución forzada**

Con este método el gerente asigna porcentajes predeterminados del personal a su cargo en categorías de desempeño, como cuando un profesor “califica sobre una curva”. Alrededor de un cuarto de las compañías de Fortune 500, incluidas Sun.

Microsoft, Conoco e Intel, usan la distribución forzada. La cual popularizó la clasificación forzada, pero “ahora solicita a los gerentes no adherirse a su famoso esquema de diferenciación” 20/70/10 (Dessler & Varela, 2011, p. 234).

- **Método de comparación por pares**

Con este método, cada subordinado a evaluar se compara con todos los demás subalternos en cada característica. Ejemplo se supone que hay cinco empleados que evaluar. Con este método, se usa una gráfica como la del grafico 1 que muestra todos los posibles pares de trabajadores para cada rasgo. “Entonces para cada rasgo, el supervisor indica (con un signo más o signo menos) quién es el mejor empleado del par” (Dessler & Varela, 2011, pp. 235-236).

Figura 1: método de comparación por pares

Para el indicador “calidad de trabajo						Para el indicador “Creatividad”					
Trabajador evaluado:						Trabajador evaluado:					
Cuando se compara con:	A Arturo	B Maria	C Chuck	D Diana	E José	Cuando se compara con:	A Arturo	B Maria	C Chuck	D Diana	E José
A Arturo		+	+			A Arturo					
B Maria	-		-	-	-	B Maria	+		-	+	+
C Chuck	-	+		+	-	C Chuck	+	+		-	+
D Diana	+	+	-		+	D Diana	+	-	+		-
E José	+	+	+	-		E José	+	-	-	+	

Maria califica más alto aquí

Arturo califica más alto aquí

Fuente: (Dessler & Varela, 2011)

Características:

- El evaluador debe comparar a cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo.
- La base de la comparación es, por lo general el desempeño global.
- El número de veces que el empleado es considerado superior a otro se puede sumar, para que constituya un índice

Ventajas:

- Supera las dificultades de la tendencia a la medición central y excesiva benignidad.
- Proceso simple de fácil aplicación Desventaja: Está sujeto a distorsiones por factores personales y acontecimientos recientes. (Medina, 2017, p. 12)

4.5. Metodología

La presente investigación se realizó desde una perspectiva cuantitativa, puesto que, este enfoque “parte siempre desde la formulación de un problema, en forma de pregunta de investigación, que se pretende resolver con el desarrollo de la investigación” según (Navarro, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez, 2017, p. 48). La utilización de este enfoque permitió recolectar la información suficiente para el desarrollo de la investigación sobre la rotación de personal y su incidencia en el desempeño laboral.

En tal sentido, el método empleado para la recolección de la información fue a través del método deductivo, que, mediante este procedimiento, “se organizan hechos conocidos y se extraen conclusiones mediante una serie de perspectivas teóricas, es decir, se pasa de un conocimiento general a otro de menor nivel de generalidad” (Rodríguez & Pérez, 2017, p. 8).

Por otra parte, se utilizó la investigación de campo que, según Navarro, Jiménez, Rappoport, y Thoilliez (2017), esta investigación permite “trabajar en contacto directo con el contexto y también es el momento de iniciar el proceso de recogida de información para averiguar cómo avanza la intervención” (p.50). Por medio de esta investigación se recolectó la información necesaria e identificó los hechos de la realidad que viven los empleados de la empresa Textiles Jhonatex y así descubrir la problemática. Para realizar esta investigación se consideró la aplicación de un instrumento investigativo, que, para el presente caso fue la encuesta.

Así también, se empleó una investigación bibliográfica documental que, según Díaz y Gonzáles (2017), “la investigación documental consiste en el análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio” (p.23). A través de esta investigación se desarrolló el marco teórico mismo que contribuyó al desarrollo de la investigación por medio de la conceptualización de algunos términos relevantes en la indagación, conjuntamente con la profundización de la información descrita en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones que sirvieron como referencia para este estudio.

Por su parte el nivel de investigación es descriptivo, pues, permitió “buscar, especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2014, p. 80). Este nivel de investigación estableció un registro de información obtenida de la indagación para ser analizada e interpretada y posteriormente plantear conclusiones sobre el tema estudiado.

Así mismo, se aplicó la investigación exploratoria misma que según Díaz y Calzadilla (2016):

Se emplea esta investigación esencialmente cuando el objeto de investigación se presenta como función con objetos o fenómenos desconocidos o relativamente desconocidos y tratan de identificar, en estos, conceptos, características o variables promisorias que puedan potencialmente constituirse en futuras características específicas para estos objetos o fenómenos. (p.118)

Se aplicó esta investigación en consideración que no existen estudios suficientes o similares que aporten a la problemática, específicamente en el sector textil, por lo tanto, este estudio es un aporte innovador.

En el Ecuador, la industria textil es uno de los sectores más importantes para el cambio de la matriz productiva. Este sector textil se ha visto afectada por la competencia desleal entre los grupos económicos, la inestabilidad de costos de

materia prima, altos costos de producción, entre otros factores que desestabilizan al sector. No obstante, este sector ha contribuido al desarrollo social, productivo y económico del país, generando empleo directo y aportando con miles de dólares al PIB nacional.

A pesar de ser una industria productiva y generadora de empleo, también posee dificultades en sus gestiones administrativas, operativas y productivas, conjuntamente con las inconsistencias en el laboral del personal, es decir, que en este sector existen desavenencias en relación con las actividades laborales de los empleados, lo que ha ocasionado la generación de rotación de personal, perjudicando de cierta manera al sector textil.

En la provincia de Tungurahua se genera mayor ingreso en actividades de comercio, al por mayor y menor en las industrias manufactureras y actividades de servicios, sin embargo, para alcanzar un desarrollo y crecimiento económico ha enfrentado muchos desafíos y los siguen enfrentando, pues, para ofertar un producto de calidad al consumidor las empresas textiles deben manejar y utilizar apropiadamente los recursos, en especial los recursos humanos, que son parte fundamental de toda organización.

Pese a las diferentes cualidades que tiene el sector textil de la provincia, algunas empresas tienen dificultades en cuanto al personal que labora en las organizaciones, pues se ha evidenciado que existe un nivel alto de rotación, a pesar de esto, son escasos los estudios que se han realizado sobre esta temática especialmente en este sector.

De la situación antes indicada, también es participe la empresa Textiles Jhonatex, que se encuentra ubicada en la ciudad de Ambato, y que, así como las demás empresas de esta industria, tiene altas expectativas de tener éxito en el mercado ofertando productos de calidad, no obstante, en esta empresa se identificó que existe una leve disminución del desempeño laboral y que se encuentra relacionada con la rotación de personal.

Por otro lado, según Bernal (2006), manifiesta en su libro que “tiene como propósito mostrar la relación entre variables o resultados de variables, uno de los puntos importantes respecto de la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados” (p. 113). Su principal objetivo es conocer el comportamiento de una variable con relación a la otra, permitiendo evaluar el grado de su relación e influencia que tienen, en el presente caso se va a verificar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral para de esta manera ver de qué forma o manera afectan o influyen las mismas en el desarrollo de Textiles Jhonatex.

Por otro lado, se usó el método estadístico, este método según Reynaga (2015) “consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.” (p.4). Dicho manejo de datos tiene como propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. Mediante este método, se conocieron los resultados que se obtuvieron de las encuestas realizadas al personal administrativo y operativo de la empresa Textiles Jhonatex.

La población a investigar fueron los empleados de la empresa textiles Jhonatex, misma que está compuesta por 100 empleados entre administrativos y operativos. Es así que, la población es un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 174). Por otra parte, es importante mencionar que no será necesario calcular la muestra, puesto que se investigó a la totalidad de la población.

Para la recolección de la información se empleó una encuesta formada por un cuestionario con preguntas cerradas, que permitió y facilitó el diagnóstico sobre la rotación del personal y desempeño laboral para conocer más a fondo sobre la problemática de la investigación.

El instrumento para la evaluación del desempeño laboral se basó en la investigación realizada por Orellana y Perez (2014) quienes indican que el desempeño laboral “es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la

organización en un tiempo determinado. Este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir” (p.53-54), y que además indican que para medir el desempeño se debe dividir en 5 dimensiones, tales como:

- Orientación de resultados
- Calidad
- Relaciones interpersonales
- Iniciativa
- Trabajo en equipo

Para poder cuantificar los resultados se utilizó la escala de Likert mismo que permitió y facilitó la codificación (valores numéricos) de las respuestas de los colaboradores, donde 5 es totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indiferente, 2 en desacuerdo, 1 es totalmente en desacuerdo. Calificativos que se describen a continuación:

- **Totalmente en desacuerdo:** Implica toda carencia o falta de desarrollo de competencias, por parte de los colaboradores.
- **En desacuerdo:** no precisa el cumplimiento de las funciones, está por debajo del estándar laboral.
- **Indiferente:** no está de acuerdo con las actividades que se realizan en la empresa.
- **De acuerdo:** está de acuerdo en que cumple a cabalidad con las responsabilidades y funciones que le son asignadas, con esfuerzo y dedicación.
- **Totalmente de acuerdo:** está de acuerdo con todas las actividades que se realizan en la empresa, cumpliendo de esta manera los objetivos institucionales.

Por otra parte, para medir la rotación de personal según Hernández, Cruz, Meza, y Cruz (2017), la rotación de puestos se genera “cuando los empleados cambian de un

puesto a otro para aumentar su experiencia o la cantidad de empleados que entran y salen de una

organización”, en base a esto, los autores antes mencionados establecer una metodología de investigación acorde a las causas de rotación identificado en 5 aspectos:

- Áreas de trabajo
- Aspectos personales
- Motivación laboral
- Puesto de trabajo
- Ambiente laboral

Al igual, la variable de desempeño laboral se utilizó la escala de Likert para poder medir las respuestas de los colaboradores, para lo cual se define la siguiente escala: 5 es totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indiferente, 2 en desacuerdo, 1 es totalmente en desacuerdo.

A partir de las variables señaladas como son: rotación de personal y desempeño laboral, se plantean las hipótesis a ser comprobadas en este trabajo de investigación:

H1: La rotación de personal influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Textiles Jhonatex de la ciudad de Ambato.

H2: La rotación de personal NO influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Textiles Jhonatex de la ciudad de Ambato.

Se empleó la técnica estadística de análisis de correlación por medio del método estadístico de Correlación de Pearson, con el fin de determinar la relación existente entre las variables y a su vez dar respuesta a los objetivos y las hipótesis planteadas en el trabajo. Por medio de esta técnica se establece un análisis descriptivo bivalente

que permite analizar la influencia de distintos determinantes sobre la rotación de personal y el desempeño laboral del personal.

En contexto, la encuesta consta de 40 preguntas las mismas que se dividen de la siguiente manera:

- 20 preguntas corresponden a la variable de rotación de personal, las preguntas fueron mediante la escala de Likert con cinco opciones de respuesta.
- 20 preguntas pertenecen a la variable desempeño laboral, cada una de las preguntas fueron medidas en una escala de Likert igualmente con cinco alternativas respectivamente.

Para proceder a realizar la tabulación de datos se la realizó a través del programa Excel, lo que permitió verificar las respuestas y se utilizó el programa SPSS para determinar la correlación entre las variables de la investigación.

4.5.1. Validez del instrumento

La validez permitió medir un instrumento de investigación bajo criterios externo. Para la validez respectiva del instrumento de investigación se la realizó por medio de un juicio de expertos, mismo que aprobaron para su respectiva aplicación.

4.5.2. Confiabilidad del Instrumento

Antes de la aplicación de la encuesta a los colaboradores, se realizó el análisis de la fiabilidad del instrumento, para lo cual se usó el método de Alfa de Cronbach. El instrumento es confiable cuando los resultados estén más cerca de 1, pues mayor será su consistencia de la escala.

La validación del instrumento es un detalle importante al momento de efectuar una investigación, por lo que, con la finalidad de que la encuesta sea objetiva, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, mismo que ayudó a medir la viabilidad de las escalas de medida a ser aplicadas.

Se determinó la validez del instrumento a través del Alfa de Cronbach que según Bojórquez, López, Hernández, y Jiménez (2013) se “requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.7; este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada una de las preguntas; un valor superior a 0.7 revela una fuerte relación entre las preguntas, un valor inferior revela una débil relación entre ellas.

Para el cálculo de Alfa de Cronbach se realizó por medio del programa estadístico SPSS como se muestra a continuación:

- **Rotación de personal**

Tabla 2: Encuestas de apreciación del instrumento

Empleados										
N° Items	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
Item1	2	2	1	1	1	2	4	4	5	5
Item2	2	1	2	2	1	5	5	5	4	5
Item3	2	2	1	2	1	5	4	4	3	3
Item4	2	1	2	2	1	3	2	2	4	4
Item5	1	1	2	2	1	3	3	3	4	4
Item6	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2
Item7	1	2	2	1	1	3	3	4	4	4
Item8	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3
Item9	4	4	3	2	1	4	4	4	3	5
Item10	3	3	2	2	1	4	3	1	4	4
Item11	2	2	1	2	1	4	5	5	4	5
Item12	1	1	1	4	4	3	3	3	4	5
Item13	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
Item14	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
Item15	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4
Item16	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4

Item17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
Item18	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
Item19	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
Item20	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos – rotación de personal

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad – rotación de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	20

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Acorde al resultado obtenido se puede determinar que la validez del instrumento de investigación si es aceptable, pues se obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0,899, lo que significa que, se encuentra dentro del rango de aceptabilidad de los instrumentos.

- **Desempeño laboral**

Tabla 5: Encuestas de apreciación del instrumento

N° Items	Empleados									
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
Item1	1	2	1	4	5	2	4	3	1	3
Item2	3	3	2	2	5	4	4	4	3	3

Item3	2	2	1	2	5	3	4	4	3	3
Item4	2	1	2	2	5	3	2	2	4	4
Item5	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4
Item6	4	3	3	3	5	4	2	5	4	2
Item7	3	2	2	4	5	2	3	1	1	4
Item8	1	1	1	2	5	3	1	2	2	3
Item9	4	4	3	2	5	4	1	1	4	5
Item10	3	3	2	2	5	4	3	1	3	4
Item11	3	3	1	2	5	4	1	4	4	3
Item12	3	1	1	4	5	2	4	4	4	3
Item13	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3
Item14	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4
Item15	4	2	1	4	5	3	4	3	4	1
Item16	4	1	1	3	5	3	5	3	4	2
Item17	4	2	2	1	5	3	3	3	4	5
Item18	3	4	1	3	5	4	2	2	4	3
Item19	3	4	4	6	5	3	4	1	3	4
Item20	4	4	3	4	5	3	2	2	4	4

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Tabla 6: Resumen de procesamiento de casos - desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Tabla 7: Estadísticas de fiabilidad – desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,909

20

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Según los cálculos realizados del alfa de Cronbach se obtuvo un resultado de 0,909 lo que significa que la encuesta de desempeño laboral si tendrá un grado de confiabilidad aceptable y se podrá aplicar a los empleados.

4.5.3. Operacionalización de Variables

Tabla 8: Operacionalización de variables

Objetivo: Analizar la influencia de la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas textiles de la ciudad de Ambato.

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Items	Instrumentos
Rotación de personal	Según Hernández, Cruz, Meza, y Cruz (2017), la rotación de puestos se genera “cuando los empleados cambian de un puesto a otro para aumentar su experiencia o la cantidad de empleados que entran y salen de una organización” (p.46).	Áreas de trabajo	Condiciones del área de trabajo Disponibilidad de recursos	<ul style="list-style-type: none"> El lugar de trabajo se encuentra limpio Dispone de todas las herramientas e insumos de trabajo Las condiciones de área son óptimas Tiene seguridad en su área de trabajo. 	Cuestionario de encuesta
		Aspectos personales	Condición médica de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Posee algún tipo de enfermedad. Se fatiga en sus horas de trabajo. Tiene problemas de salud en su área de trabajo. Posee algún tipo de discapacidad. 	

Motivación laboral	Capacitaciones Posibilidades de ascenso Reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Recibe capacitaciones laborales permanentes. • Se encuentra satisfecho con su remuneración. • Tiene posibilidades de ascenso. • Recibe reconocimientos por su trabajo realizado.
Puesto de trabajo	Crecimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades que realiza son rutinarias. • Tiene posibilidades de crecimiento laboral dentro de su área de trabajo. • Se encuentra conforme con su puesto de trabajo. • Se identifica con su puesto laboral.
Ambiente laboral	Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una buena relación con su jefe directo. • Recibe órdenes de otros jefes de área. • Existe compañerismo entre los trabajadores.

					Su jefe controla y evalúa su trabajo.	
Desempeño laboral	Segun Orellana y Perez (2014), el desempeño laboral “es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir” (p.53-54).	Orientación de resultados	Responsables Objetivos Metas		<ul style="list-style-type: none"> • Es responsable con las labores encomendados. • Tiene dedicación y perseverancia. • Se identifica con los objetivos institucionales. • Es parte de los logros de la empresa. 	
		Calidad	Actividades laborales Uso de recursos Desempeño de cargos		<ul style="list-style-type: none"> • No comete errores en el trabajo. • Hace uso racional de los recursos. • Conoce del cargo que desempeña. • Tiene aptitud para desempeñar cargos de mayor responsabilidad. 	Cuestionario de encuesta
		Relaciones interpersonales	Servicio al cliente Comunicación efectiva		<ul style="list-style-type: none"> • Es cortés con clientes y compañeros. • Mantiene una comunicación efectiva entre compañeros. 	

Iniciativa	Ideas Capacidad resolución problemas	de de	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra disciplina. • Apoya las decisiones de sus compañeros. • Aporta ideas para mejorar los procesos. • Trabaja de manera proactiva. • Se anticipa a las dificultades. • Tiene capacidad para resolver problemas.
Trabajo en equipo	Planificación Cooperación compañeros	entre	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica sus actividades. • Coopera con sus compañeros. • Mantiene relaciones de confraternidad entre compañeros. • Tiene la colaboración y apoyo de sus compañeros de área.

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis de los resultados se realizó en base a las variables: desempeño laboral y rotación de personal según las opiniones obtenidas de los colaboradores de la empresa Textiles Jhonatex. Para el procesamiento de los datos fue importante realizar cálculos por medio de la utilización de la estadística descriptiva y correlacional.

5.1. Demostración de Resultados de los Instrumentos Aplicados

5.1.1. Desempeño Laboral

Tabla 9: Escala de medición desempeño laboral

	Escala	Puntuación acumulada promedio
Alto	Eficiente	Entre 71 y 95
Medio	Ni eficiente ni deficiente	Entre 45 y 70
Bajo	Deficiente	Entre 19 y 44

Fuente: Likert Briones, 1990

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

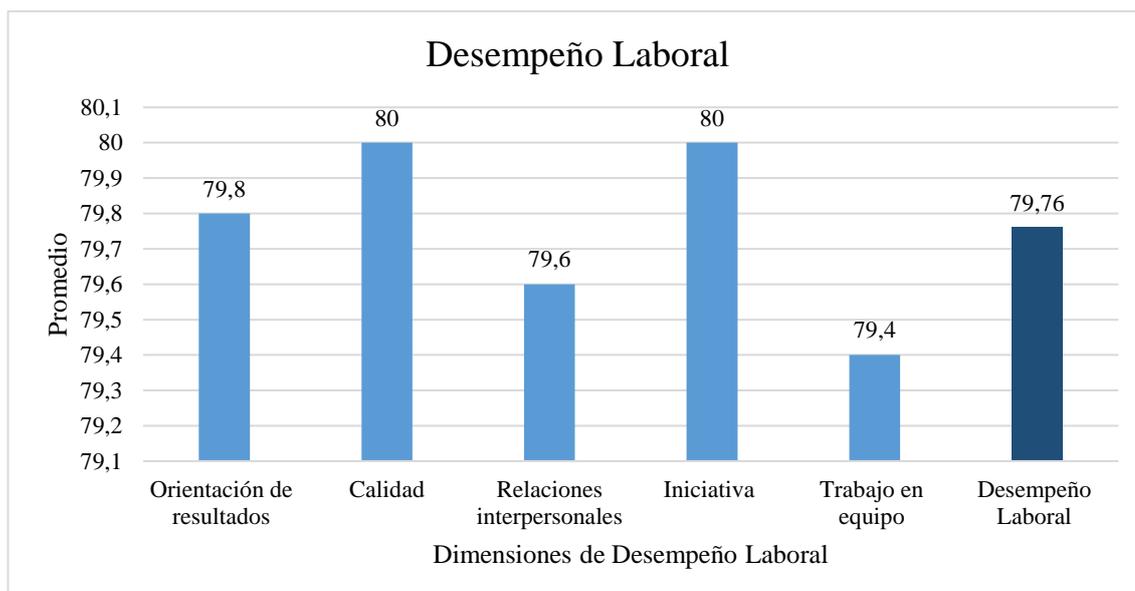
Tabla 10: Promedio dimensiones desempeño laboral

Opciones	Orientación de resultados	Calidad	Relaciones interpersonales	Iniciativa	Trabajo en equipo	Desempeño Laboral
TD	46	35	55	53	48	47,4
ED	94	72	75	66	92	79,8
I	128	132	117	127	123	125,4
DA	59	97	85	94	68	80,6
TA	72	64	66	60	66	65,6
Promedio	79,8	80	79,6	80	79,4	79,76

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Figura 2: Resultados dimensiones Desempeño Laboral



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Acorde a los resultados de la encuesta a los empleados de la empresa Textiles Jhonatex, se pudo evidenciar que todas las dimensiones de la variable desempeño laboral se encuentran al margen de una escala eficiente, es decir, que cada una de las dimensiones se encuentran dentro del rango de 71 y 95 puntos, pues, se identificó que la dimensión Orientación de resultados tuvo un puntaje de 79,8, la dimensión de Calidad supero n valor de 80,0 puntos, Relaciones interpersonales 79,9 puntos, Iniciativa 80 puntos, y la dimensión de Trabajo en equipo 79,4 puntos.

Por otra parte, la variable de Desempeño Laboral tuvo un puntaje de 79,76; lo que significa que esta constante se encuentra dentro de un rango aceptable dentro de la empresa; es decir, que el desempeño de los colaboradores se eficiente y por ende contribuye a la productividad de la empresa como también al cumplimiento de los objetivos.

También es importante indicar que entre las dimensiones más relevantes del desempeño laboral está la calidad del trabajo y la iniciativa como parte importante dentro de las labores que realizan los empleados, no obstante, la dimensión trabajo de

equipo posee un puntaje bajo, debido a la existencia de poco compañerismo y colaboración entre los colaboradores.

5.1.2. Rotación de Personal

Tabla 11: Escala de medición rotación de personal

Nivel de rotación	Puntuación acumulada promedio
Alto	Entre 71 y 95
Medio	Entre 45 y 70
Bajo	Entre 19 y 44

Fuente: Likert Briones, 1990

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

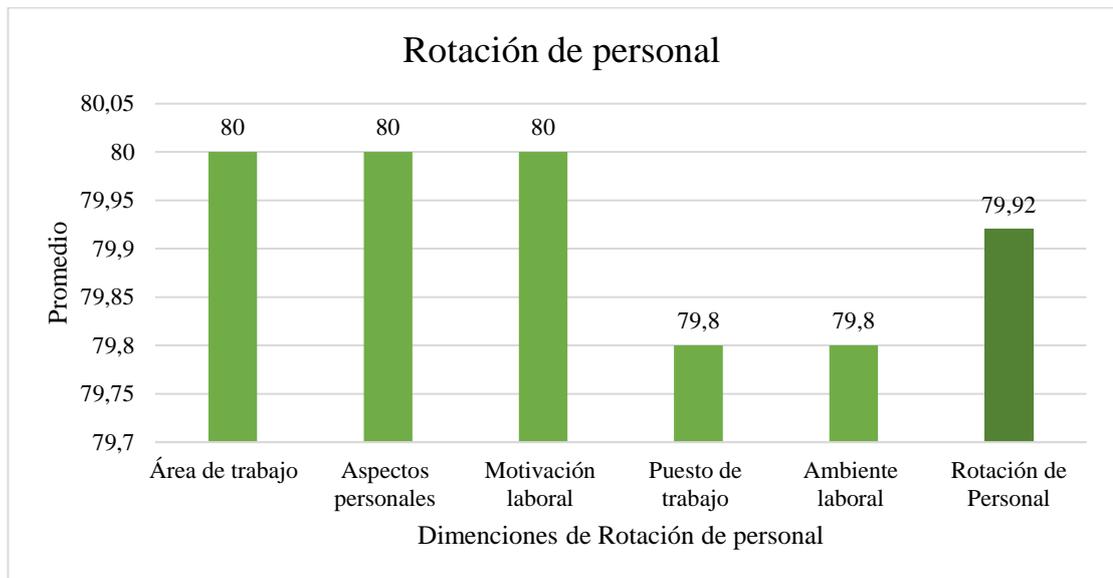
Tabla 12: Promedio dimensiones desempeño laboral

Opciones	Área de trabajo	Aspectos personales	Motivación laboral	Puesto de trabajo	Ambiente laboral	Rotación de Personal
TD	30	50	51	44	41	43,2
ED	78	95	65	90	70	79,6
I	138	111	118	108	115	118
DA	92	76	101	98	115	96,4
TA	62	68	65	59	58	62,4
Promedio	80	80	80	79,8	79,8	79,92

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Figura 3: Resultados dimensiones Rotación de Personal



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Acorde a los resultados obtenidos de la encuesta sobre la rotación de personal, se pudo evidenciar que existen varias dimensiones de la rotación que afectan para que este nivel este elevado. Según la escala de medición, el nivel rotación de personal de la empresa se encuentra en un nivel alto, pues, todas las dimensiones de esta variable se encuentran dentro del rango de 71 y 95 puntos; es decir, la dimensión de Área de trabajo, Aspectos personales, Motivación laboral tienen un puntaje de 80; mientras que, las dimensiones de Puesto de trabajo y Ambiente laboral poseen 79,8 puntos.

Es base a los puntajes de las dimensiones antes mencionadas, se puede estimar que la variable Rotación de Personal tiene un puntaje promedio de 79,92; lo que indica que es evidente la presencia de rotación del personal en la empresa Textiles Jhonatex y que este a la vez tiene un nivel alto de rotación lo que se convierte en un indicador preocupante para la organización.

Por otro lado, se pudo evidenciar que las dimensiones que provocan este nivel alto de rotación de personal son: área de trabajo, aspectos personales, y motivación laboral, pues se considera que estas dimensiones son las más influyentes en la rotación

acorde a los resultados obtenidos, y en tal sentido, los colaboradores han manifestado sentirse inconformes en relación a estos indicadores por lo que muchos de ellos resuelven desvincularse de la empresa, o a su vez disminuye el desempeño laboral de los empleados.

Bajo este contexto, se puede determinar que la rotación de personal es una de las razones por las cuales el desarrollo empresarial de una empresa es mínimo y que, a su vez, la inadecuada área de trabajo, los problemas personales de los trabajadores y la escasa motivación laboral provocan que la mayoría de los empleados abandonen sus cargos debido a la insatisfacción que se produce al trabajar en una organización de ese tipo.

5.2. Comprobación de hipótesis

Antes de continuar con la determinación y comprobación de hipótesis, se determinó una prueba de normalidad misma que permitió identificar si los datos presentan o no una distribución normal.

5.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 13: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Suma Desempeño Laboral	,060	100	,200*	,977	100	,075
Suma Rotación de Personal	,062	100	,200*	,991	100	,707

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

La muestra investigativa es de 100, y al ser mayor de 50 se analizan los resultados mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov. La significancia es mayor que 0,05,

entonces los datos si siguen una distribución normal, por ende, se trabajará con la correlación de Pearson.

Para la interpretación de los resultados y la correlación de las variables se utilizó el coeficiente de correlación Pearson, el cual, el valor de r se encuentra siempre entre -1 y $+1$. En cambio, si r se aproxima a 0 se concluye que no hay correlación lineal significativa entre variables. Es una medida no paramétrica de asociación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates.

Para analizar la magnitud de las relaciones se tomará en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 14: Criterios de Relación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista (2010)

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

A partir de las variables de estudio: rotación de personal y desempeño laboral, se fijan las hipótesis a ser comprobadas en este trabajo de investigación:

H1: La rotación de personal influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Textiles Jhonatex de la ciudad de Ambato.

H2: La rotación de personal NO influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Textiles Jhonatex de la ciudad de Ambato.

Tabla 15: Correlación entre desempeño laboral y rotación de personal

		Suma Desempeño Laboral	Suma Rotación de Personal
Suma Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,288**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	100	100
Suma Rotación de Personal	Correlación de Pearson	,288**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

El valor de sig. es $< 0,05$; por lo tanto; se acepta H1; es decir, la rotación de personal si influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Textiles Jhonatex. Además, se obtuvo un resultado de 0,288 positivo, razón por la cual se determina que la correlación es positiva media, es decir, que a menor rotación de personal se podrá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Textiles Jhonatex.

Si bien, existe una correlación entre la rotación de personal y el desempeño laboral, es importante determinar mejoras en cada una de las dimensiones que corresponden a cada variable con el propósito de disminuir de la rotación a niveles más bajos y que este a su vez favorezca al mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Textiles Jhonatex.

5.3. Aporte final

Considerando los resultados obtenidos en la investigación se propone realizar un plan de acción para disminuir la rotación de personal que influye en el desempeño laboral.

Tabla 16: Plan de acción

Desempeño Laboral			
Indicador	Estrategia	Táctica	Responsable
Calidad del trabajo	Mejorar la calidad laboral de los empleados de la empresa.	6. Realizar una apropiada inducción a los nuevos trabajadores de la empresa. 7. Programar capacitaciones constantes.	Gerente Jefe de recursos humanos
Iniciativa	Promover la iniciativa laboral en los colaboradores.	Incentivar a los colaboradores a desarrollar ideas creativas y aprovechar las oportunidades de crecimiento profesional por medio de un plan de carrera.	Gerente Jefe de recursos humanos

Rotación de personal

Indicador	Estrategia	Táctica	Responsable
Área de trabajo	Mejorar la infraestructura física y organizacional de la empresa.	Elaboración de un proyecto para mejorar la infraestructura de la empresa para satisfacer las necesidades de los colaboradores.	Gerente Jefe de recursos humanos
Aspectos personales	Mejorar las condiciones de los trabajadores que tienen problemas médicos.	<ul style="list-style-type: none">• Actualizar el historial médico de los trabajadores.• Identificar a los trabajadores con problemas médicos graves.	Gerente Jefe de recursos humanos
Motivación laboral	Incentivar el buen trabajo de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none">• Recompensas tangibles e intangibles a los trabajadores que cumplan las metas y objetivos propuestos.• Reconocimientos por escrito.	Gerente Jefe de recursos humanos

Fuente: Elaboración propia

Elaborado por: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

6. CONCLUSIONES

- La presente investigación ha permitido identificar que la rotación de personal es un fenómeno que afecta de forma directa al desarrollo empresarial de la empresa y que además se convierte en una situación de inconformidad y desmotivación para los empleados de la empresa, conjuntamente con la afectación del desempeño laboral.
- En la empresa Textiles Jhonatex se evidenció que la rotación de personal tiene un nivel alto, debido a diversas inconsistencias que se presentan en las áreas de trabajo y las insatisfacciones que presentan los colaboradores. Además, se comprobó que la rotación de personal si influye en el desempeño laboral de empleados de la empresa. Estas dos variables tienen un fuerte vínculo el uno del otro, pues se ha identificado que a menor rotación de personal mayor será el desempeño de los colaboradores de la empresa.
- Otro dato a destacar es que, después de haber realizado y analizado la investigación sobre la rotación del personal y el desempeño laboral, se determinó que las dimensiones como el área de trabajo, aspectos personales y la motivación laboral de la variable rotación de personal, son los indicadores que más influyen en la presencia de la rotación de la empresa y que a la vez afecta el desempeño laboral.
- Dentro de la validación del criterio hipotético, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson con el propósito de medir el grado de relación entre las variables objeto de estudio donde se logró comprobar que la rotación del personal SI INCIDE en el desempeño laboral de los colaboradores, si bien, existe una correlación entre las variables objeto de estudio, es importante determinar mejoras en cada una de las dimensiones que corresponden a cada variable con el propósito de disminuir de la rotación a niveles más bajos y que este a su vez favorezca al mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Textiles Jhonatex.

7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda revisar los resultados de investigación detenidamente con el propósito de retroalimentar y verificar las dimensiones de la rotación de personal y el desempeño laboral para mejorar la gestión de la empresa y cumplir con los objetivos institucionales.
- Realizar evaluaciones semestrales sobre la rotación de personal en los trabajadores de la empresa con el propósito de medir los niveles de rotación y verificar si los mismos han disminuido, caso contrario tomar las mejores decisiones y acciones correctivas de ser el caso.
- Se sugiere tomar como base investigativa la presente investigación sobre la rotación de personal y el desempeño laboral para otras empresas del sector textil que se encuentren en la misma situación y poder solucionar ciertas inconformidades por medio de estrategias para un apropiado desempeño laboral eficiente.
- Se sugiere que para mejorar los indicadores de rotación de personal y desempeño laboral se debe implementar un plan de acción para optimizar los indicadores detonantes que motivan el fenómeno de rotación de personal y desempeño laboral, lo cual repercutirá en la mejora del trabajo de los colaboradores.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Almena, C. (7 de julio de 2017). *Talent Clue*. Obtenido de talent clue: <http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>
- Altamirano, R. (2018). Rotacion del Personal. *Scielo*, 101.
- Bernal, C. (2006). *Metodologia de la Investigacion para la nadministracion*. Mexico: Pearson Educacion.
- Bojórquez, J., López, M., Hernández, M., & Jiménez, E. (2013). *Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab*. Mexico: 11th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology .
- Castillo Smith, E. J., & Sabando Unda, J. M. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Castillo, S., & Sabando, U. (2018). Rotacion de Personal en Compañías . 98.
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion de Recursos Humanos*. (Quinta Edicion), 59.
- Dessler, R., & Varela, G. (2011). *Administración de recursos humanos*. cuba: pearson.
- Diaz, C., & Gonzáles, J. (2017). Métodos de investigación en educación. *Research*, En línea.
- Díaz, V., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 115-121.
- Gonzales, I. (2015). *La rotación de personal en el desempeño laboral de los*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23503/Gonzales_FIK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodologia de la Investigación. In R. Hernández, C. Fernández, & M. Baptista, *Metodologia de la Investigación* (p. 736). México D.F.: McGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *metodología de la Investigación*. Mexico: Cuarta edición.

- Hernandez, S., Cruz, Z., Meza, M., & Cruz, L. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de. *Revista Sociología Contemporánea*, 43-50.
- Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M., & Cruz, L. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 43-50.
- Medina, G. (2017). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PATRIARCAL*. pelileo: Universidad Tecnica de ambato.
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Logroño (La Rioja): UNIR.
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. España: Universidad Internacional de La Rioja, S. A.
- Orellana, K., & Perez, J. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital De Huayucachi - Huancayo, 2012 - 2013*. Huancayo – Perú: Universidad Nacional del Centro del Peru.
- Palmar & Valero. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la*. Mexico: Universidad del Estado de Mexico.
- Palmar, U., & Valero, G. (2014). *competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autonomos dependientes*. Toluca-Mexico: Universidad autonoma del estado de Mexico.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-26.
- Rojas, D. (2012). *Sistema de control de gestion*. Bogota: De la U.
- Rubio, J., & Villagran, D. (2017). *La rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en ela Corporación Fiales*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Sánchez, M. (2013). “*Relación entre la Rotación de Personal y la Productividad y Rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A*. Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/205/1/DOMNGUEZ_RENZO_ROTACION%20DE%20PERSONAL_PRODUCTIVIDAD.pdf
- Smith, C. (2018). *estudio de la incidencia que tiene la rotacion de personal en la productividad* . Guayaquil: Universidad catplica de guayaquil .

Soliana, C. (2017). *Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño Cacao Aventurax C.A.* Bárbula, Venezuela: Universidad de Carabobo.

Vega, G. (2014). *Sistemas de Control y Clima Organizacional que.* Guayaquil: Universidad Católica de Guayaquil.

9. ANEXOS

FORMATO ENCUESTA



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

OBJETIVO: La presente encuesta tiene como objetivo medir la relación entre las variables rotación de personal y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa textiles Jhonatex.

Se agradece su colaboración cabe indicar que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente de forma tabulada e impersonal. Es de gran importancia que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

INDICACIONES: Seleccione con una X, según como creyere conveniente y con la mayor sinceridad posible, tomando en cuenta la siguiente escala.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN: la calificación varía entre 1 y 5, de la cual se identifican los siguientes calificativos:

Totalmente en desacuerdo (1) = TD	En desacuerdo (2) = ED	Indiferente (3) = I	De acuerdo (4) = DA	Totalmente de acuerdo (5) = TA
------------------------------------------	-------------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------------

Datos del encuestado

Nombre del cargo:.....

Fecha de encuesta:.....

Tiempo en el cargo: () Año () Meses () Días

PARTE I DESEMPEÑO LABORAL

N°	Factores de valoración	Grado de valoración				
		TD (1)	ED (2)	I (3)	DA (4)	TA (5)
Orientación de resultados						
1	Es responsable con las labores encomendados.					
2	Tiene dedicación y perseverancia.					
3	Se identifica con los objetivos institucionales.					
4	Es parte de los logros de la empresa					
Calidad						
5	No comete errores en el trabajo.					
6	Hace uso racional de los recursos.					
7	Conoce del cargo que desempeña.					
8	Tiene aptitud para desempeñar cargos de mayor responsabilidad.					
Relaciones interpersonales						
9	Es cortés con clientes y compañeros.					
10	Mantiene una comunicación efectiva entre compañeros.					
11	Demuestra disciplina.					
12	Apoya las decisiones de sus compañeros					
Iniciativa						

13	Aporta ideas para mejorar los procesos.					
14	Trabaja de manera proactiva.					
15	Se anticipa a las dificultades.					
16	Tiene capacidad para resolver problemas.					
Trabajo en equipo						
17	Planifica sus actividades					
18	Coopera con sus compañeros.					
19	Mantiene relaciones de confraternidad entre compañeros					
20	Tiene la colaboración y apoyo de sus compañeros de área.					

PARTE II ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	Factores de valoración	Grado de valoración				
		TD (1)	ED (2)	I (3)	DA (4)	TA (5)
Área de trabajo						
1	El lugar de trabajo se encuentra limpio					
2	Dispone de todas las herramientas e insumos de trabajo					
3	Las condiciones de área son óptimas					
4	Tiene seguridad en su área de trabajo.					
Aspectos personales						
5	Posee algún tipo de enfermedad					
6	Se fatiga en sus horas de trabajo					
7	Tiene problemas de salud en su área de trabajo					
8	Posee algún tipo de discapacidad					
Motivación laboral						
9	Recibe capacitaciones laborales permanentes					
10	Se encuentra satisfecho con su remuneración					
11	Tiene posibilidades de ascenso					
12	Recibe reconocimientos por su trabajo realizado					
Puesto de trabajo						
13	Las actividades que realiza son rutinarias					
14	Tiene posibilidades de crecimiento laboral dentro de su área de trabajo					
15	Se encuentra conforme con su puesto de trabajo					
16	Se identifica con su puesto laboral					
Ambiente laboral						
17	Mantiene una buena relación con su jefe directo					
18	Recibe órdenes de otros jefes de área					
19	Existe compañerismo entre los trabajadores					
20	Su jefe controla y evalúa su trabajo					

Gracias por su colaboración

Encuestador: Ana Gloria Cárdenas Gallardo

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Ambato, 27 de agosto de 2020

Magister
Miguel Augusto Torres Almeida
DOCENTE PUCE SEDE AMBATO
Presente.-

De mi consideración:

Yo, **Ana Gloria Cárdenas Gallardo** con Cl. **180325822-5**, me dirijo a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se me ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: "LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR TEXTIL" previo a la obtención del Título de Magister en Gestión de Talento Humano.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Ing. Ana Gloria Cárdenas Gallardo

Autora del proyecto

Adjunto: Encuesta - Matriz de validación

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

La encuesta contempla los parámetros necesarios para medir las dos variables.

Observaciones

.....

.....

.....

Validado por: Ing. Mg. Miguel Torres Almeida

Docente de la PUCESA



VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		X		
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Aplicable _____

Observaciones

Verificar signos de puntuación

Validado por:

Ing. César Guerrero Velástegui, Mg

Firma:



Fecha: 25/08/2020

BASE DE DATOS ENCUESTA – DESEMPEÑO LABORAL

N°	p1	p2	p3	p4	htación de	p5	p6	p7	p8	Suma Calidad	p9	p10	p11	p12	Suma Rela	p13	p14	p15	p16	Suma Inic	p17	p18	p19	p20	Suma Trab	Suma Deser	
1	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	1	3	2	2	8	5	4	3	1	13	58	
2	2	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	2	1	8	4	3	2	1	10	43	
3	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	1	2	1	2	6	4	3	2	1	10	60	
4	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	2	2	2	10	3	3	4	2	12	58	
5	1	4	3	3	11	3	3	2	2	10	3	4	4	3	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	75	
6	1	1	1	5	8	5	5	5	5	20	5	5	1	5	16	2	4	3	3	12	3	4	2	3	12	68	
7	1	5	4	4	14	5	1	4	5	15	1	4	4	5	14	4	4	4	2	14	3	2	3	1	9	66	
8	5	1	2	5	13	2	5	1	1	9	1	1	1	1	4	3	4	4	2	13	3	5	1	2	11	50	
9	5	5	2	2	14	2	5	5	5	17	5	1	1	2	9	1	3	3	4	11	4	4	1	2	11	62	
10	2	2	2	5	11	2	5	1	1	9	1	2	1	2	6	3	3	3	4	13	4	2	4	3	13	52	
11	2	2	2	2	8	2	5	2	5	14	1	2	2	2	7	4	3	3	2	13	1	3	2	2	8	50	
12	2	2	2	3	9	2	1	5	2	10	1	2	2	2	7	4	3	3	1	11	2	3	2	1	8	45	
13	3	5	2	3	13	5	5	2	5	17	5	5	2	2	14	3	2	1	1	7	1	2	1	2	6	57	
14	3	5	5	3	16	2	5	2	2	11	5	5	5	3	18	2	2	2	4	10	4	2	2	2	10	65	
15	3	5	5	5	18	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	75	
16	3	2	2	5	12	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	4	4	4	2	14	2	4	3	3	12	59	
17	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	1	3	1	4	9	4	4	4	2	14	53	
18	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	1	1	4	4	10	3	4	4	2	13	55	
19	5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	4	3	5	5	17	4	3	4	4	15	1	3	3	4	11	81	
20	3	5	3	5	16	5	3	3	3	14	3	3	5	3	14	5	4	3	3	15	3	3	3	4	13	72	
21	3	5	3	3	14	3	3	5	5	16	4	5	3	3	15	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	75	
22	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	4	4	2	1	11	2	4	4	4	14	64	
23	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	4	4	3	14	5	4	1	1	11	2	1	1	4	3	10	60
24	3	3	1	2	9	3	2	3	2	10	4	4	4	3	15	3	2	4	3	12	1	3	6	4	14	60	
25	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	82	
26	4	5	3	5	17	3	5	3	4	15	4	5	4	5	18	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	75	
27	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	2	4	2	11	73	
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	3	13	3	2	1	2	8	69	
29	4	4	1	4	13	4	4	4	1	13	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	74	
30	4	2	4	4	14	4	4	4	3	15	4	4	4	5	17	3	4	1	2	10	5	3	4	4	16	72	
31	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	5	4	3	1	13	4	3	3	4	14	70	
32	4	3	3	1	11	4	4	2	1	11	2	4	4	4	14	4	3	2	1	10	2	4	4	4	14	60	
33	3	1	1	1	7	4	4	1	1	11	2	1	4	3	10	4	3	2	1	10	2	1	4	3	10	48	
34	2	2	4	4	10	3	2	4	3	12	1	3	6	4	14	3	3	4	2	12	3	6	4	3	14	62	
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100	
36	4	4	4	2	14	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	4	2	3	12	3	4	3	3	13	64	
37	1	3	1	4	9	4	4	4	5	17	3	2	4	2	11	3	2	3	1	9	3	2	4	2	11	57	
38	1	1	4	4	10	3	4	3	3	13	3	2	1	2	8	3	5	1	2	11	3	2	1	2	8	50	
39	4	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	1	2	11	4	4	3	4	15	72	
40	5	4	3	3	15	3	4	1	2	10	5	3	4	4	16	4	2	4	3	13	5	3	4	4	16	70	
41	4	3	3	4	14	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	4	3	3	3	13	57	
42	2	4	4	4	14	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	2	3	2	2	9	53	
43	2	1	4	3	10	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	2	2	4	4	12	62	
44	1	3	6	3	14	3	3	5	3	14	3	3	3	3	12	3	3	5	3	14	3	3	3	3	12	66	
45	5	5	5	3	20	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	1	4	3	3	11	69	
46	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	5	5	1	5	16	3	3	4	3	13	1	1	1	5	8	63	
47	3	2	4	2	11	3	3	3	4	13	1	4	4	5	14	3	3	3	4	13	1	5	4	4	14	65	
48	3	2	1	2	8	3	4	5	4	16	1	1	1	1	4	3	4	5	4	16	5	1	2	5	13	57	
49	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	5	1	1	2	9	3	4	3	4	14	5	5	2	2	14	66	
50	5	3	4	4	16	5	5	3	4	17	5	4	1	1	11	5	5	3	4	17	2	2	2	5	11	72	
51	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	2	2	2	2	8	64	
52	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	2	2	2	3	9	69	
53	5	5	1	5	16	4	4	2	4	14	2	1	4	3	10	4	4	2	4	14	3	5	2	3	13	67	
54	1	4	4	5	14	4	3	4	1	12	1	3	6	4	14	4	3	4	1	12	3	5	5	3	16	68	
55	1	1	1	1	4	4	3	3	3	13	5	5	5	5	20	4	3	3	3	13	3	5	5	5	18	68	
56	5	1	1	2	9	4	3	3	1	11	3	4	3	3	13	4	3	3	1	11	3	2	3	5	12	56	
57	3	2	1	2	6	3	2	1	1	7	2	2	4	3	11	3	2	1	1	7	2	2	3	3	9	40	
58	1	2	2	2	7	2	2	2	4	10	3	2	1	2	8	2	2	2	4	10	2	2	2	3	9	44	
59	1	2	2	2	7	5	5	5	5	20	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	82	
60	5	5	2	2	14	4	4	4	2	14	5	3	4	4	16	4	4	4	2	14	3	3	3	3	12	70	
61	5	5	5	3	18	1	3	1	4	9	3	3	3	3	12	1	3	1	4	9	3	4	4	3	14	62	
62	2	2	2	3	9	1	1	4	4	10	3	4	4	3	14	1	1	4	4	10	5	1	5	1	16	59	
63	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15	5	5	1	5	16	4	3	4	4	15	1	4	4	5	14	72	
64	3	3	3	3	12	5	4	3	3	15	1	4	4	5	14	5	4	3	3	15	1	1	1	1	4	60	
65	3	3	3	3	12	3	2	2	5	12	1	1	1	1	4	3	2	2	5	12	5	1	1	2	9	49	
66	4	3	5	5	17	2	2	2	3	9	5	1	1	2	9	2	2	2	3	9	1	2	1	2	6	50	
67	3	3	5	3	14	2	2	2	3	9	1	2	1	2	6	2	2	2	3	9	1	2	2	2	7	45	
68	4	5	3	3	15	5	5	5	5	20	1	2	2	2	7	5	5	5	5	20	1	2	2	2	7	69	
69	3	2	2	5	12	3	3	3	3	12	1	2	2	2	7	3	3	3	3	12	5	5	2	2	14	57	
70	2	2	2	3	9	3	4	4	3	14	5	2	2	2	14	3	4	4	3</								

BASE DE DATOS ENCUESTA – DESEMPEÑO LABORAL

N°	p21	p22	p23	p24	Suma	p25	p26	p27	p28	Suma	p29	p30	p31	p32	Suma	p33	p34	p35	p36	Suma	p37	p38	p39	p40	Suma	Suma	
1	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	4	2	3	12	1	3	2	2	8	4	3	3	3	13	56	
2	3	3	4	4	14	2	3	1	2	8	1	3	3	3	8	2	3	2	1	8	4	3	3	1	11	49	
3	4	3	1	2	10	3	2	2	2	9	4	3	4	3	14	1	2	1	2	6	3	2	1	1	7	46	
4	2	3	2	4	11	4	4	2	4	14	1	1	4	4	10	4	2	2	2	10	2	2	2	4	10	55	
5	3	2	2	2	9	3	3	3	3	12	1	1	3	3	8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	69
6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	2	4	4	3	12	4	4	4	2	14	86	
7	1	5	4	1	11	4	5	4	1	14	1	3	4	3	11	4	4	4	2	14	1	3	1	4	9	59	
8	2	1	2	2	7	2	1	5	1	9	1	2	5	5	13	3	4	4	2	13	1	1	4	4	10	52	
9	2	2	2	2	8	2	1	5	1	9	1	2	5	1	9	1	3	3	4	11	4	3	4	4	15	52	
10	2	2	2	2	8	2	5	5	1	13	1	2	5	2	10	3	3	3	4	13	5	4	3	3	15	59	
11	2	2	2	2	8	5	1	2	1	9	2	2	5	2	11	4	4	4	4	16	1	3	2	2	8	52	
12	2	5	2	5	14	2	1	2	2	7	2	2	5	2	11	4	4	2	1	11	2	3	2	1	8	51	
13	3	5	5	3	16	2	5	5	2	14	2	5	2	2	11	5	4	1	1	11	1	2	1	2	6	58	
14	3	5	2	3	13	2	2	2	2	8	3	5	5	3	16	3	2	4	3	12	4	2	2	2	10	59	
15	3	2	2	3	10	2	2	2	2	8	3	5	2	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	73	
16	3	2	2	3	10	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	2	4	3	3	12	54	
17	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	3	3	3	5	14	4	4	4	5	17	4	4	4	2	14	63	
18	2	2	5	3	12	2	3	3	3	11	3	3	5	5	16	3	4	3	3	13	3	4	4	2	13	65	
19	3	5	3	3	14	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	1	3	3	4	11	66	
20	3	3	3	3	12	3	3	5	3	14	3	4	4	4	15	3	4	1	2	10	3	3	3	4	13	64	
21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14	67	
22	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	69	
23	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	2	1	4	3	10	2	1	4	3	10	61	
24	3	3	5	3	14	3	4	5	4	16	4	5	4	4	18	1	3	6	4	14	1	3	6	4	14	76	
25	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	82	
26	4	5	5	3	17	5	5	3	4	17	4	5	5	4	18	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	78	
27	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	3	2	4	2	11	3	2	4	2	11	66	
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	2	1	2	8	3	2	1	2	8	63	
29	4	4	1	4	13	4	4	2	4	12	3	2	3	4	12	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	69	
30	4	4	3	4	15	4	3	4	1	14	3	4	3	4	14	5	3	4	4	16	5	3	4	4	16	73	
31	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	63	
32	2	2	2	2	8	4	3	3	1	11	4	4	4	4	16	2	3	1	2	8	2	2	2	2	8	51	
33	4	4	4	4	16	3	2	1	1	7	4	4	2	4	14	3	2	2	2	9	4	4	4	4	16	62	
34	3	3	3	3	12	2	2	2	2	10	4	3	4	1	12	4	4	2	4	14	3	3	3	3	12	60	
35	3	4	4	3	14	5	5	5	5	20	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	69	
36	5	5	1	5	16	4	4	4	2	14	4	3	3	1	11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	81	
37	1	4	4	5	14	1	3	1	4	9	3	2	1	1	7	4	5	4	1	14	5	1	4	5	15	59	
38	1	1	1	1	4	1	1	4	4	10	2	2	2	2	4	10	2	1	5	1	9	2	5	1	1	9	42
39	5	1	1	2	9	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20	2	1	5	1	9	2	5	5	5	17	70	
40	5	4	1	1	11	5	4	3	3	15	4	4	4	2	14	2	5	5	1	13	2	5	1	1	9	62	
41	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	1	3	1	4	9	5	1	2	1	9	2	5	2	5	14	61	
42	4	4	2	1	11	2	3	2	2	9	1	1	4	4	10	2	1	2	2	7	2	1	5	2	10	47	
43	5	4	1	1	11	2	2	4	4	12	4	3	4	3	15	2	5	5	2	14	5	5	2	5	17	69	
44	3	2	4	3	12	3	3	3	3	12	5	4	3	3	15	2	2	2	2	8	2	2	2	2	11	58	
45	5	5	5	5	20	1	4	3	3	11	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	59	
46	3	3	3	3	12	1	1	1	5	8	3	4	4	3	14	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	52	
47	4	4	4	5	17	1	5	4	4	14	5	5	1	5	16	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	65	
48	3	4	3	3	13	5	1	2	5	13	1	4	4	5	14	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	62	
49	4	4	4	4	16	5	5	2	2	14	1	1	1	1	4	3	3	3	3	12	3	5	5	5	18	64	
50	3	4	1	2	10	2	2	2	5	11	5	1	1	2	9	3	3	5	3	14	5	3	3	3	14	58	
51	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	3	3	3	3	12	3	3	5	5	16	54	
52	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	1	2	2	2	7	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	50	
53	4	4	4	4	16	3	5	2	3	13	1	2	2	2	7	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	62	
54	3	3	3	3	12	3	5	5	3	16	5	5	2	2	14	3	4	5	4	16	3	2	3	2	10	68	
55	3	3	2	2	10	3	5	5	5	18	5	5	5	3	18	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	74	
56	5	5	5	5	20	3	2	2	5	12	2	2	2	3	9	5	5	3	4	17	3	5	3	4	15	73	
57	5	1	4	5	15	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	66	
58	2	5	1	1	9	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	62	
59	2	5	5	5	17	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12	4	4	2	4	14	4	4	4	4	13	76	
60	2	5	1	1	9	3	4	4	4	15	4	3	5	5	17	4	3	4	1	12	4	4	4	3	15	68	
61	2	5	2	5	14	4	4	4	4	16	3	3	5	3	14	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	73	
62	2	1	5	2	10	4	4	2	4	14	4	5	3	3	15	4	3	3	1	11	4	4	2	1	11	61	
63	5	5	2	5	17	4	3	4	1	12	3	3	3	3	12	3	2	1	1	7	5	4	1	1	11	59	
64	2	5	2	2	11	4	3	3	3	13	3	4	4	3	14	2	2	4	10	3	2	4	3	12	60		
65	2	2	2	2	8	4	3	3	1	11	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	75	
66	2	2	3	2	9	3	2	1	1	7	1	4	4	4	14	4	4	4	2	14	3	3	3	3	12	56	
67	2	2	3	2	9	2	2	2	4	10	1	1	1	1	4	1	3	1	4	9	4	4	4	5	17	49	
68	2	3	3	3	11	5	5	5	5	20	5	1	1	2	9	1	1	4	4	10	3	4	4	3	13	63	
69	3	5	5	5	18	4	4	4	2	14	1	2	1	2	6	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	69	
70	5	3	3	3	14	1	3	1	4	9	1	2	2	2	7	5	4	3	3	15							