
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Tema: “La rotación del personal y su incidencia en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Imbabura”

Autores: Lema Ruiz Sindy Vanesa

Pastaz Tambi Claudia Marlene

Tutor: Msc. Galarza Cachiguano Iván Santiago

Ibarra – 2021

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL

“LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS GOBIERNOS
AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE
IMBABURA”

TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Lema Ruiz Sindy Vanesa

APROBADO POR:

Msc. Galarza Cachiguano Iván Santiago.

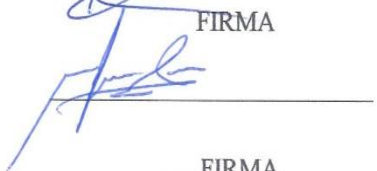
DIRECTOR

Lic. Marlon Pineda

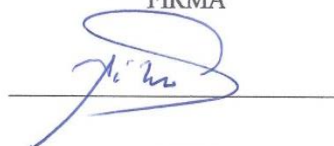
Ing. César Pinto



FIRMA



FIRMA



FIRMA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL

“LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS GOBIERNOS
AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE
IMBABURA”

TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA COMERCIAL

Pastaz Tambi Claudia Marlene

APROBADO POR:

Msc. Galarza Cachiguano Iván Santiago.

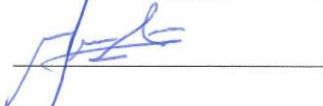
DIRECTOR

Lic. Marlon Pineda

Ing. César Pinto



FIRMA



FIRMA




FIRMA

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por la señorita Lema Ruiz Sindy Vanesa y Pastaz Tambi Claudia Marlene, bajo mi supervisión.

Ibarra, 15 de noviembre de 2021

FIRMA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ivan Galarza', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Msc. Ivan Galarza

DIRECTOR DE TESIS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100415817-4		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Lema Ruiz Sindy Vanesa		
DIRECCIÓN:	Miguel Egaz Cabezas Peguche		
EMAIL:	svlema@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062-690-047	TELÉFONO MÓVIL:	0969125153
DATOS DE OBRA			
TÍTULO:	"La rotación del personal y su incidencia en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Imbabura".		
AUTOR(ES):	Lema Ruiz Sindy Vanesa Pastaz Tambi Claudia Marlene		
FECHA:	24 de septiembre de 2021		
SOLO PARA TRABAJO DE GRADO			
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Lic. Administración de Empresas		
ASESOR/DIRECTOR:	MSc. Iván Galarza		

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular(es) de los derechos patrimoniales por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra 15 de noviembre de 2021

EL AUTOR:


 Sindy Vanesa Lema Ruiz



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO		
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100377489-8	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Pastaz Tambi Claudia Marlene	
DIRECCIÓN:	La Esperanza, Rumipamba	
EMAIL:	cmpastazt@utn.edu.ec-pastazclaudia@gmail.com	
TELÉFONO FIJO:	-----	TELÉFONO MÓVIL: 0994757175
DATOS DE OBRA		
TÍTULO:	"La rotación del personal y su incidencia en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Imbabura".	
AUTOR(ES):	Lema Ruiz Sindy Vanesa Pastaz Tambi Claudia Marlene	
FECHA:	24 de septiembre de 2021	
SOLO PARA TRABAJO DE GRADO		
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO	
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Ingeniera Comercial	
ASESOR/DIRECTOR:	MSc. Iván Galarza	

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular(es) de los derechos patrimonial es por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra 15 de noviembre de 2021

EL AUTOR:


Claudia Marlene Pastaz Tambi

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, y a toda mi familia, quien, con su inmenso amor, confianza, cariño, y apoyo me han permitido superar todos los obstáculos y momentos difíciles de mi vida. De igual forma agradezco a mi hijo y a mi esposo quienes son el motivo e inspiración para lograr un objetivo más en mi vida.

De igual manera agradezco a la Universidad Técnica del Norte, a mi Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas por darme la oportunidad de prepararme profesionalmente y terminar con éxito esta carrera.

A mi docente Msc. Iván Galarza quien con su apoyo incondicional y paciencia nos brindó sus conocimientos que permitió culminar con este proyecto y nunca nos dejarnos decaer.

Sindy Vanesa Lema Ruíz

Agradezco a Dios por bendecirme, cuidarme y guiar a lo largo de mi carrera y ser la fortaleza en aquellos momentos de dificultad y a mi familia quienes con su infinito amor, esfuerzo, sabiduría y confianza me han permitido superar todos los obstáculos del camino. De igual forma agradezco a mi madre quien a lo largo de su vida me ha dado palabras de ánimo, que me han motivado para mi formación y quien es la inspiración más grande en mi vida para poder lograr cada una de mis metas.

De igual manera agradezco a la Universidad Técnica del Norte, a mi Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas por darme la oportunidad de prepararme profesionalmente y terminar con éxito esta carrera.

A mi docente Msc. Iván Galarza quien con su apoyo incondicional y paciencia nos brindó sus conocimientos que permitió culminar con este proyecto y nunca nos dejarnos decaer.

Claudia Marlene Pastaz Tambi

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico especialmente a mis padres Antonio Lema y Matilde Ruiz, las personas más importantes en mi vida, quienes con su inmenso amor, paciencia, esfuerzo, confianza y apoyo incondicional me han permitido lograr un objetivo más; gracias por inculcarme valores que han hecho de mí una persona de bien, de igual forma a mis hermanas y a mi hermano que supieron brindarme palabras de aliento y me permitieron seguir adelante con mis estudios.

También se lo dedico a mi hijo Maykel y a mi esposo Adrián por ser el pilar más importante de mi vida quien con su amor, cariño y paciencia, me dieron ánimos para seguir adelante en todo el trayecto de mi carrera universitaria a pesar de los problemas que se han presentado siempre me ayudaron y me dieron fuerzas y confianza para poder cumplir con el objetivo.

Sindy Vanesa Lema Ruíz

El presente trabajo de investigación lo dedico Dios por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

También a mis padres José Pastaz y Rosa Tambi las personas más importantes en mi vida, quienes, con su inmenso amor, sabiduría, esfuerzo, confianza y apoyo incondicional que me han brindado para lograr cada uno de mis objetivos y con sus ejemplos que me han enseñado a que no debo rendirme ante nada.

Claudia Marlene Pastaz Tambi

Índice

AGRADECIMIENTOS	vii
DEDICATORIA	ix
RESUMEN	6
ABSTRACT	8
Introducción	10
<i>Antecedentes</i>	10
<i>Problema de la investigación</i>	11
<i>Justificación de la investigación</i>	14
<i>Objetivos</i>	15
<i>Objetivo General</i>	15
<i>Objetivos Específicos</i>	15
<i>Pregunta de investigación:</i>	15
CAPITULO I Marco Teórico	16
1.1. <i>Fundamentación Teórica</i>	16
1.2. <i>Teoría del Desarrollo Organizacional (DO) de Bradford</i>	16
Organización	16
1.3. <i>Fundamentación Empírico</i>	19
1.4. <i>Fundamentación conceptual</i>	22
1.4.1. <i>La rotación del personal</i>	22

1.4.2. Ventajas y desventajas de la rotación del personal	23
1.4.3. Causas de la rotación del personal	25
1.4.4. Consecuencias de la rotación del personal.....	28
1.4.5. El costo de la rotación del personal	30
1.4.6. Eficiencia	31
1.4.7. Eficacia	32
CAPITULO II	35
2. Metodología de la investigación	35
2.1 Tipo de investigación	35
2.2. Métodos de investigación.....	35
2.3. Instrumentos o Herramientas.....	36
2.4. Descripción de Datos	37
2.5. Determinación de conceptos	37
2.5.1. Inadecuada Supervisión	37
2.5.2. Crecimiento laboral.....	37
2.5.3. Motivación	37
2.5.4. Capacitación.....	37
2.5.5. Ambiente laboral.....	38
2.5.6. Desempeño laboral.....	38
2.5.7. Uso de recursos	38

2.5.8. Desarrollo de funciones	38
2.5.9. Puntualidad	38
2.5.10. Logro de objetivos	39
2.5.11. Satisfacción Laboral.....	39
2.5.12. Capacidad.....	39
2.5.13. Clima laboral.....	39
2.5.14. Conflicto	39
2.5.15. Compensación.....	40
2.5.16. Desempeño laboral.....	40
2.5.17. Insatisfacción laboral	40
2.5.18. Toma de decisiones.....	40
CAPÍTULO III.....	41
3.1 Análisis de resultados principales resultados obtenidos de la investigación	41
3.2 <i>Logro de los objetivos planteados.....</i>	<i>55</i>
3.3. <i>Formulación hipótesis.....</i>	<i>57</i>
3.4. <i>Dar respuesta a las preguntas de investigación</i>	<i>57</i>
3.5 <i>Limitaciones y alcance de la investigación.....</i>	<i>58</i>
CAPÍTULO IV: Conclusiones y recomendaciones	59
Anexos:	67

Índice de Figuras

<i>Figura 1. Variables asociadas a la teoría de desarrollo organizacional</i>	16
<i>Figura 2. Inadecuada supervisión</i>	42
<i>Figura 3. Falta de crecimiento laboral</i>	43
<i>Figura 4. Motivación institucional</i>	44
<i>Figura 5. Motivación entre compañeros</i>	45
<i>Figura 6. Capacitación por el departamento de talento humano</i>	46
<i>Figura 7. Capacitación personal</i>	47
<i>Figura 8. Capacitación institucional</i>	48
<i>Figura 9. Ambiente laboral</i>	49
<i>Figura 10. Desempeño laboral</i>	50
<i>Figura 11. Rotación del personal</i>	51
<i>Figura 12. Rotación del personal interna o externa</i>	52
<i>Figura 13. Departamento con mayor rotación del personal</i>	53

Índice de Tablas

<i>Tabla 1. Factores impulsores de la teoría de desarrollo organizacional.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 2. Ventajas y desventajas de la rotación de personal.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 3. Causas internas y externas provocadas en la rotación del personal.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 4. Consecuencias en la rotación del personal.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 5. Entrevista.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 6. Departamentos y su rotación de personal.....</i>	<i>56</i>

Anexos

<i>Anexo 1. Autorización del GADMO.....</i>	<i>67</i>
<i>Anexo 2. Autorización del GADMAA.....</i>	<i>68</i>
<i>Anexo 3 Autorización del GADC.....</i>	<i>69</i>

Tema de investigación: “La rotación del personal y su incidencia en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Imbabura”

RESUMEN

Introducción: Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Imbabura, son entidades públicas, de autonomía administrativa, financiera y política.

Esta investigación determina un análisis de las incidencias de la rotación de personal en el desempeño laboral dentro del GAD Municipal de la Provincia de Imbabura, debido que existe la rotación del personal y el malestar en los trabajadores. Los resultados se pudieron observar en las encuestas que fue dirigido al municipio de Otavalo, Antonio Ante y Cota cachi con un total de 78 empleados, de igual forma se aplicó la entrevista a los 3 jefes del departamento de Talento Humano de las 3 instituciones, el cual fue la unidad de análisis, las preguntas contaron con opciones de respuesta de escala ordinal y dicotómica, estos instrumentos fueron realizados de forma presencial, cautelando las medidas sanitarias por la pandemia.

Materiales y métodos: Este estudio tiene un enfoque cualitativo inductivo de alcance descriptivo, debido a que se va a analizar las causas y consecuencias que genera la rotación del personal de estudio longitudinal.

Resultados: En la investigación como resultado de las causas fue: la motivación, capacitación y ambiente laboral. La unidad departamental con mayor rotación del personal fue; el 33% Dirección Administrativa, el 21% Dirección Financiera y el 10% en Departamento de Atención a los Clientes. Así mismo como consecuencias fueron conflicto entre compañeros antiguos y nuevos, selección del personal inadecuado, pérdida de tiempo y recursos, etc.

Conclusiones: Se concluye que la rotación interna del personal en el desempeño tiene resultados positivos. Es decir que la rotación del personal que tienen las instituciones públicas no afecta el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras claves: Rotación del personal, Desempeño laboral, Eficacia

ABSTRACT

Introduction: The Decentralized Municipal Autonomous Governments of the Province of Imbabura are public entities, of administrative, financial and political autonomy.

This research determines an analysis of the incidences of staff turnover in the work performance within the Municipal GAD of the Province of Imbabura, due to the existence of staff turnover and discomfort in workers. The results could be observed in the surveys that were directed to the municipality of Otavalo, Antonio Ante and Cotacachi with a total of 78 employees, in the same way the interview was applied to the 3 heads of the Department of Human Talent of the 3 institutions, which was the analysis unit, the questions had answer options of ordinal and dichotomous scale, these instruments were carried out in person, taking care of the sanitary measures due to the pandemic.

Materials and methods: This study has an inductive qualitative approach of descriptive scope, because it will analyze the causes and consequences generated by the rotation of longitudinal study personnel.

Results: In the research as a result of the causes was: motivation, training and work environment. The department with the highest staff turnover was; 33% Administrative Management, 21% Financial Management and 10% in Customer Service Department. As well as consequences were conflict between old and new colleagues, inadequate staff selection, waste of time and resources, etc.

Conclusions: It is concluded that the internal rotation of staff in performance has positive results. In other words, the rotation of personnel in public institutions does not affect the work performance of workers.

Keywords: Staff Turnover, Job Performance, Effectiveness

Introducción

Antecedentes

La rotación de personal es un tema que viene siendo estudiados desde la década de los 80, a través de diferentes enfoques. Investigadores como Lucker y Álvarez (1985), Rodríguez (1988), Arias (1990) y Chiavenato (1999) estuvieron precisando un concepto de rotación de personal tomando en cuenta diferentes contextos. Idalberto Chiavenato, quien es uno de los grandes teóricos de la administración de empresas, destacó la rotación de personal brindándole una connotación más integral, precisándola como una variación en la cantidad de personal la cual se presenta en una organización, considerando las personas que entran a laborar en esta y las que salen o dejan sus puestos de manera voluntaria(Leyva et al., 2016).

Se han buscado por parte de algunos investigadores el generar modelos para estudiar la rotación de personal Aranibar, Melendres, Ramírez & Blanca(2018) mencionan que Mobley (1982) fue uno de los pioneros en abordar la rotación del personal desde el contexto psicológico y tuvo como objetivo evaluar factores como los estados emocionales de insatisfacción o satisfacción así como otros factores que pueden incidir el retiro de un individuo de una organización. Además, desarrolló dos modelos, uno de ellos enfocado en dos facetas, la primera, considerando variables como vinculadas a las actitudes del trabajo y la intención de búsqueda de trabajo, esta última relacionada con la evaluación que hace el individuo sobre su trabajo actual y otra alternativa laboral, por lo que en su segundo modelo considera variables relacionadas con el trabajo y no relacionadas con este, es decir una óptica más amplia.

Desde una perspectiva práctica y sustentado en las derivaciones de eruditos en la gestión de recursos humanos y la administración de empresas se han generado investigaciones aplicando las teorías y modelos a empresa, así como en instituciones públicas.

Espinoza, Ramos, Espinoza & Asca (2021) evaluaron la intención de rotación y otras variables como el desempeño laboral desde un enfoque cualitativo, teniendo como resultados un deseable desempeño laboral aun cuando existían diferencias en remuneraciones, sin embargo, se determina un claro deseo de rotación por parte de los individuos pertenecientes a la organización estudiada.

Ruiz & Piguave (2021) desarrollaron un estudio que tenía como objetivo analizar la rotación de personal con el fin de establecer una propuesta que reduzca los índices en la entidad pública del municipio de Isidro Ayora, tras la consideración de factores como programas motivacionales, estrategias de comunicación, determinaron que con acciones pequeñas en el plano comunicativo y de interrelación dentro de la institución pueden obtenerse resultados significativos sobre la motivación del personal y a su vez en los índices de rotación. Al igual que eventos como festejos de aniversarios, convocatorias de reuniones mensuales y actividades extra laborales, hacen que el empleado se sienta más afín con la organización y por lo tanto se disminuye su deseo de renunciar.

Jara (2017) desarrolló una investigación centrada en la Administración Pública Ecuatoriana en el periodo 2012-2016, evaluando la rotación del personal y las prácticas de aprendizaje organizativo.

A partir de este abordaje, determinaron que la capacidad que han adquirido dependencias públicas en cuanto a emplear conocimientos, crearlo y retenerlo ha contribuido al desarrollo de estrategias que minimizan la rotación del personal, sin embargo, factores como la interoperabilidad, reformas normativas y estructurales en la institución son causantes de rotación y movimiento del personal.

Problema de la investigación

La rotación de personal es una situación que aqueja actualmente a organizaciones públicas y privadas, básicamente está caracterizada por el hecho de que personas son contratadas para laborar en un determinado proceso y tras un periodo de tiempo, por lo general corto, renuncian o son cambiadas (Berdugo et al., 2018). Este fenómeno, es originado por diversos factores, entre los que destaca el clima laboral desfavorable, mejores salarios, mejores oportunidades de desarrollo profesional y laboral, entre otros.

Las implicaciones de la rotación laboral son relativas, ya que existen organizaciones que por su naturaleza los puestos de trabajo son temporales y las actividades desempeñadas por la persona que se retira del puesto de trabajo pueden ser fácilmente cubiertas por otro, no obstante, se tiene la condición en las que determinados puestos de trabajo no pueden ser cubiertos de manera adecuada, afectando los procesos de la organización, su productividad, su imagen e incluso el clima organizacional (Castillo & Sabando, 2018).

Las instituciones públicas, tal como los Gobiernos Autónomos Descentralizado (GAD) tienen un rol significativo y de importancia, debido a que están ligadas al desarrollo economía para el bienestar de la provincia, fomento de la actividad productiva y agropecuaria, coordinación con otros entes del Estado de aspecto relacionados a la seguridad de la población y prestación de servicios. Dada la relevancia para la colectividad, es de significativo interés que los GAD, sean eficientes y efectivos (GAD Provincial de Imbabura, 2021). No obstante, al igual que otras organizaciones también se ven afectados por el proceso de rotación del personal. El GAD de la Provincia de Imbabura ha manifestado el incremento, razón por la cual las autoridades han centrado su atención en determinar las causas y las consecuencias, asociadas a esta situación, con el objeto de tomar acciones que minimicen sus efectos y aseguren una mejor operatividad de la institución.

Loantes expuesto, plantea la necesidad de abordar la problemática como base para comprender la rotación del personal en el GAD de la Provincia de Imbabura como elemento de apoyo para la toma de decisiones estratégicas vinculadas al personal y al clima organizacional. En tal sentido surgen como interrogantes de investigación: ¿Cómo incide la rotación de personal en el desempeño laboral dentro de los GAD Municipales de la Provincia de Imbabura?

, de este cuestionamiento emergen otros como ¿cuáles son las causas que genera la rotación del personal en dichas instituciones?, ¿qué dirección o departamentos de los GAD tienen mayor rotación de personal?, ¿Cuáles son las consecuencias de la rotación del personal en el cumplimiento del desempeño laboral? Lo anterior representa las interrogantes que orientan el presente estudio, el cual busca generar datos que contribuyan a entender y desarrollar medidas acordes a la situación de los GADde la Provincia de Imbabura.

Justificación de la investigación

La rotación de personal en una dificultad que se presenta tanto en instituciones privadas como públicas y que da alusión al nivel de permanencia de los empleados en la organización y la frecuencia de reemplazo, lo cual incide en la efectividad de los (GAD Provincial de Imbabura, 2021) procesos y el logro de los objetivos. En tal sentido el presente estudio es conveniente ya que, en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Imbabura, debido a variadas causas, de tal manera que el abordaje de esta situación a través de un estudio investigativo permitiría no solo comprenderlo de manera integral, sino determinar cómo incide en la gestión y efectividad de los procesos de estas instituciones públicas.

La investigación tiene relevancia social, por cuanto se estudia una institución que está al servicio de los ciudadanos y tienen dentro de sus competencias velar por aspectos relacionados con los servicios públicos, salud, actividad cultural y económica del territorio circunscrito en el GAD entre otros, es decir, la eficacia de la gestión de este ente repercutirá directamente en la población. De tal manera que, el desarrollo de esta investigación dispone de una amplia trascendencia para la colectividad de Imbabura, quienes representan los beneficiarios directos.

Los resultados que se generen de la investigación sirven de base para procesos de planeación estratégica del GAD y establecimiento de medidas para mitigar la rotación de personal y sus consecuencias. También proveerá al departamento de recursos humanos datos significativos que le faciliten la determinación de acciones que ayuden a abordar los agentes causantes de la rotación del personal y definir planes de acción al respecto. El estudio, si bien se sustenta en teorías y métodos empíricos desarrollados por otros investigadores que han abordado la rotación del

personal, permitirá definir una metodología de análisis adaptada para evaluar los GAD de la provincia de Imbabura.

Los hallazgos del estudio pueden ser generalizados y emplearse para estudiar la situación de rotación de personal en otros GAD, tomando en cuenta que sus principios de funcionamiento se rigen por la constitución y otras leyes, por lo cual presentan similitudes operativas que facilitarían generalizar los resultados.

Objetivos

Objetivo General

- Analizar las incidencias de la rotación de personal en el desempeño laboral dentro del GAD Municipal de la Provincia de Imbabura.

Objetivos Específicos

- Describir las causas que genera la rotación del personal en los GAD Municipales.
- Identificar las unidades departamentales con mayor rotación del personal de los GAD Municipales.
- Analizar las consecuencias de la rotación del personal en el cumplimiento del desempeño laboral de los GAD Municipal.

Pregunta de investigación:

¿Cómo incide la rotación de personal en el desempeño laboral dentro de los GAD Municipales de la Provincia de Imbabura?

CAPITULO I

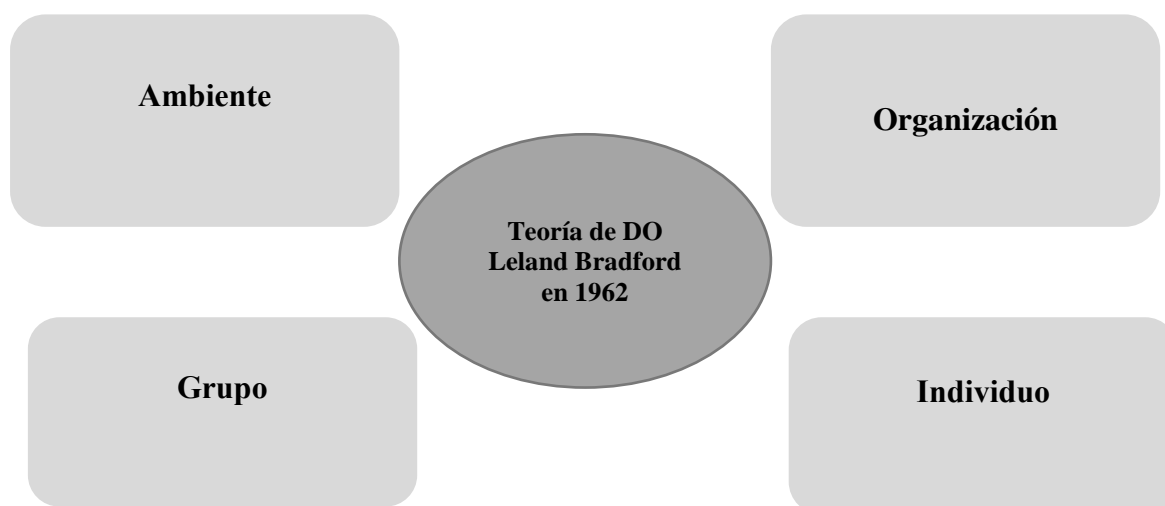
Marco Teórico

1.1. Fundamentación Teórica

1.2. Teoría del Desarrollo Organizacional (DO) de Bradford

Esta teoría emerge de Leland Bradford en 1962. Se enmarca en la corriente del pensamiento administrativo de enfoque conductual y es considerado como una orientación variada, democrática y moderna del desarrollo en las organizaciones. La teoría se sustenta en los supuestos como la interacción entre el ambiente-organización, organización-individuo, la necesidad de adaptación continua, la variación constante y rápida del ambiente, aumento de la eficacia de la organización, cambios planeados en la organización, necesidad de compromisos y participación, así como del bienestar organizacional como base para la aplicación de estrategias de desarrollo organizacional, viéndose esto último como una respuesta a los cambios, se apoya de manera fundamental en cuatro variables ver figura 1 (Romero, 2020).

Figura 1. Variables asociadas a la teoría de desarrollo organizacional



Nota. Basada de Bradford, 1962.

La Teoría del Desarrollo Organizacional de Bradford surgió como una serie de ideas asociadas al hombre, ambiente y a la organización cuyo propósito era fomentar el desarrollo y crecimiento de acuerdo a las capacidades que poseía. Esta teoría se define como las acciones que se llevan a cabo dentro de una empresa a fin de incrementa su eficacia; además constituye una herramienta fundamental para la gestión del cambio orientado al alcance de un mayor nivel de eficiencia organizacional, siendo esta una condición esencial en la actualidad, que indudablemente se caracteriza por la acelerada competencia en el ámbito tanto nacional como internacional(Segredo, 2016).

Tabla 1. Factores impulsores de la teoría de desarrollo organizacional

	Factores
Teoría de DO	<p>La dificultad de operacionalizar los conceptos de las diversas teorías administrativas, debido a que cada una de estas, presenta un enfoque diferente.</p> <p>La creación dei National Training Labora ton/ (NTL) de Bethel en 1947 y las primeras investigaciones de laboratorio sobre la conducta de grupo.</p> <p>La publicación de un libro,1 en 1964, por un grupo de psicólogos del National Training Laboratory, exponiendo sus investigaciones con T-Gjoiipis, los resultados con la capacitación de la sensibilidad y las posibilidades de su aplicación dentro de las organizaciones</p> <p>La pluralidad de cambios en el mundo</p>

Nota. Extraído de Chiavenato, 2006

Este movimiento, también es definido como una estrategia compleja que busca transformar valores, actitudes y especialmente la estructura de las empresas y así puedan obtener una mejor adaptabilidad en materia de tecnologías innovadoras, mercados y nuevas oportunidades. En efecto, el desarrollo organizacional involucra intervenciones en los procesos de la organización, así como

la aplicación de habilidades enmarcadas en la economía del comportamiento, la planificación, mejoras del sistema, etc. Esto representa una evolución en los procesos que pretenden lograr resultados satisfactorios (Segredo, 2016).

El auge del desarrollo organizacional nace a partir de las exigencias y necesidades de un intenso y variable ambiente, así como del conocimiento causado por el avance en cuanto a ciencias sociales. Los referidos cambios ocurridos en el ambiente organizacional demandan estructuras y procesos con mayor flexibilidad capaces de proporcionar soluciones en comparación con las estructuras convencionales. Para ello, se necesitan de capacidades organizacionales e individuales que permitan promover las iniciativas y la disposición ante la toma de decisiones para asumir riesgos. El desarrollo organizacional esencialmente está concentrado sobre la parte humana de las organizaciones, es decir en lo relacionado a clima organizacional, actitudes, valores y relaciones de las personas prevaleciendo por encima de los objetivos, técnicas o estructura organizacional, por consiguiente, su eje de acción principal radica en aquella que está asociada con el capital humano de la empresa (Garbanzo, 2016)

Con base en lo antes expuesto, es necesario destacar que existen diversas teorías referentes a las causas y efectos en la rotación de personal, tales como: teoría de Herzberg sobre la motivación-higiene; conocida como la teoría de dos elementos la cual consiste en los factores causantes de la insatisfacción en los empleados, que se encuentran asociados a la motivación debido a que la satisfacción es el resultado principal de la motivación, estos factores contribuyen a la mejora de la satisfacción y suelen estar representados por el reconocimiento, logros alcanzados, responsabilidad e independencia laboral. También están los factores de higiene, siendo la insatisfacción el resultado de éstos. Cuando los mismos son inadecuados o faltan generan insatisfacción; sin embargo, su existencia a largo plazo produce bajos efectos, dichos factores están dados por los salarios y

beneficios, políticas de la institución, ambiente laboral, crecimiento profesional, consolidación y status (Mina, 2019).

1.3. Fundamentación Empírico

A continuación, se presentan un conjunto de investigaciones que se han realizado en instituciones públicas, sobre la rotación de personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. El estudio realizado por Daquilema (2018) el propósito de la investigación es diseñar y aplicar un método que proporcione datos informativos sobre el alto nivel de desempeño que tiene el personal que labora en esta institución obtenidos mediante sus conocimientos, talentos, habilidades, etc. Los datos fueron proporcionados a través de encuestas efectuadas al personal, adicionalmente se aplicó un análisis FODA el cual demostró el desconocimiento de instrumentos y técnicas de evaluación, falta de formación, ausencia de indicadores para medir eficiencia y eficacia en los directivos de la institución. Ante las falencias encontradas, es necesario proponer un sistema basado en una guía del método 360°; que permita evaluar el desempeño al personal en general que labora en el GAD, en este sentido conocer las causas que producen la rotación de personal. En vista de la problemática existente, se sugiere efectuar un análisis detallado del clima laboral en la institución, con el objetivo de encontrar pautas que contribuyan a la mejora del buen desempeño, así como de la gestión del talento humano. El modelo planteado en este estudio garantiza una completa sostenibilidad y el funcionamiento efectivo de todas las tareas llevadas a cabo por el personal.

Los autores Lara, Toapanta, Daquilema & Vallejo (2020) llevaron a cabo una estudio que estuvo orientado a analizar las causas que generan el clima organizacional dentro de una institución pública, motivado al alto índice de rotación de personal presente en los municipios, específicamente en el personal de áreas operativas quienes tienen relación directa con los usuarios, en efecto, este estudio conlleva a incrementar el servicio prestado el cual es realizado por los

trabajadores públicos, asimismo. Para la consecución de los objetivos planteados se aplicó una investigación de tipo cuantitativo, de alcance descriptivo, no experimental; donde los datos obtenidos fueron alcanzados mediante las encuestas realizadas a 100 colaboradores del GAD, a través de la información suministrada se pudo determinar que el fenómeno de rotación de personal incide directamente sobre las capacidades de los empleados de éstos GAD municipales; causando bajos niveles de desempeño en las funciones, también se identificaron las falencias que se encuentran vinculadas a la rotación de personal, motivado a que los mencionados entes carecen de un plan de medidas que permita corregir las causas que lo originan.

La investigación llevada a cabo por Ricardo (2018) consistió en una “Propuesta de plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado del cantón La Libertad del año 2018”. El estudio buscó mejorar la eficiencia laboral en el GAD, a través de la aplicación de diversas teorías analizadas que proporcionaron datos importantes para la interpretación del contexto investigativo. El estudio contó con un enfoque de tipo descriptivo y exploratorio, que permitió conocer la realidad del tema estudiado. Con relación a los datos que sustentaron la investigación fueron recopilados a través de encuestas y entrevistas aplicadas a 33 funcionarios del GAD utilizando un muestreo no probabilístico. Los resultados presentados reflejaron que, los colaboradores del GAD presentan insatisfacción e inconformidad en lo referente a los horarios asignados, también se encontró que una cantidad significativa del personal que labora en el GAD no cumple con el perfil profesional requerido para el puesto que ocupa, es así como las personas que desempeñan funciones en el área de aseo urbano no reciben formación ni capacitación, generando desmotivación; adicionalmente los colaboradores operativos no poseen los recursos necesarios para efectuar sus tareas.

Medina (2020) efectuó una investigación la cual tuvo como propósito analizar las inadecuadas relaciones interpersonales que afectan la rotación de personal en el departamento administrativo del GAD, vinculado a la existencia de diversos problemas personales entre los individuos que allí laboran. Esta conflictividad ha generado limitaciones en cuanto a la comunicación y es posible el intercambio de conocimientos e ideas; factores que demuestran el nivel de insatisfacción presente en la institución. A fin de desarrollar el estudio y así alcanzar la consecución de los objetivos formulados, se aplicó un enfoque de tipo mixto; es decir cualitativo y cuantitativo. Con base en este enfoque metodológico, se procedió a efectuar una encuesta a 31 trabajadores del GAD y así recopilar información de interés para la investigación. Mediante los resultados proporcionados, se comprobó que existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la rotación de personal en el GAD. Se identificaron múltiples conflictos entre los colaboradores que laboran dentro de un mismo departamento y también en áreas diferentes, demostrando el deteriorado clima organizacional presente. Cada una de estas falencias incide negativamente y conlleva a la rotación de personal en este GAD, pues los trabajadores al estar incómodos, insatisfechos e inconformes con el ambiente laboral, toman la decisión de renunciar a sus puestos laborales, lo que a su vez genera costos para la institución

La investigación efectuada por Pinargo (2018) el estudio consistió en la descripción de los conocimientos adquiridos mediante un plan de intervención originado por el elevado índice de rotación de personal en el GAD. Dicho incremento fue identificado por uno de los directivos del departamento de talento humano; por medio del volumen de retiros presentados en la institución. El estudio contó con un enfoque cualitativo. Se realizaron encuestas al personal que se retiro de manera voluntaria, a fin de conocer los motivos que los llevaron a tomar esta decisión, en torno a

la situación suscitada, se procedió a diseñar y aplicar un plan para evitar que el problema continuara, el mismo estuvo conformado por medidas y acciones que permitieran disminuir las causas generadoras del conflicto. Los resultados permitieron evidenciar que, al proveer beneficios para los trabajadores, se tiene una disminución en el índice de rotación de personal, lo que, a su vez, se proyecta en mejor rendimiento laboral, por ende, en la calidad del servicio prestado por esta institución.

1.4. Fundamentación conceptual

1.4.1. La rotación del personal

La rotación de personal en la actualidad constituye un indicador de gestión importante en la toma de decisiones para toda empresa, institución u organización. La rotación del personal Lara, Toapanta, Daquilema & Vallejo (2020) consiste en el ingreso y salida de un determinado número de empleados dentro de una empresa, y puede ser expresado en índices ya sean mensuales o anuales, con el propósito de realizar comparaciones y así poder establecer diagnósticos y planes de acción que contribuyan a la mejora; inclusive que permitan predecir situaciones.

Orbe (2019) precisa que la rotación de personal corresponde a los cambios en la proporción y tipo de empleados, es decir la cantidad de empleados que son contratados para laboral y los que salen o renuncian. Moreno & Lemus (2017) exponen que la rotación del personal está relacionada con los intereses y expectativas que los trabajadores poseen; así como también a los elementos dentro de las instituciones en relación con el clima organizacional y la distribución de roles dentro de esta. La rotación voluntaria, depende en gran medida de factores de tipo personal por parte de los trabajadores, tales como situaciones económicas. Es esencial, que las empresas conozcan las causas que llevaron al individuo a abandonar el puesto de trabajo; para de este modo, analizar los motivos y aplicar medidas en caso de que sea necesario.

Al respecto Moreno & Lemus, (2017) consideran que el personal con mayor formación profesional, por ende, mejor capacitado; tiene mayor facilidad y probabilidad de abandonar sus puestos de trabajo a fin de buscar mejores condiciones laborales que le brinden beneficios económicos significativos. Es necesario destacar que las organizaciones, deben entender los factores organizacionales que pueden afectar el ambiente laboral y por lo tanto la efectividad de actividades realizadas dentro de la empresa por los colaboradores. Las debilidades organizacionales, pueden ser solucionados en la medida que se produzcan algunos cambios que proporcionen beneficios para el trabajador, lo cual también generará beneficios para la empresa.

Al respecto, Castillo & Sabando(2018) refieren que la fluctuación o rotación del personal puede ser de tipo real o potencial, en relación a la primera se refiere a la salida definitiva del trabajador, ante la cual no existe medida alguna que impida esta situación. En cuanto a la de tipo potencial; está vinculada con el deseo y la aspiración presente en el trabajador de buscar nuevos empleos que satisfagan sus expectativas. Otro aspecto importante que la empresa debe tener presente es la adecuada selección del personal, lo cual está asociado a beneficios para la organización.

1.4.2. Ventajas y desventajas de la rotación del personal

La rotación del personal puede en cierto modo representar ventajas y desventajas para una organización. Esto depende de la magnitud o nivel de rotación existente, que este fenómeno pueda ser ventajoso o desventajoso. Ruiz & Piguave(2021) refieren que la rotación de personal o el abandono de los puestos de trabajo, a pesar de ser concebida principalmente como una situación desventajosa, esta puede generar condiciones dentro de la organización que si son estratégicamente aprovechadas se convierte en una ventaja u oportunidad. Por ejemplo, la rotación de un personal o renuncia, genera que otros empleados puedan experimentar las tareas que se desarrollan en otras

áreas de la organización, lo cual se puede convertir en un elemento motivador, ya que tiene opciones de demostrar sus capacidades y crecer dentro de la empresa o institución. Asimismo, permite reemplazar empleados que tienen bajo rendimiento, la organización puede contar con trabajadores más jóvenes, el salario a devengar por parte del personal nuevo es menor; esto representa para la empresa menores costos fijos. Es fundamental resaltar que cuando la rotación de personal es baja, la posibilidad de alcanzar ascensos se ve limitada para otros trabajadores que poseen aspiraciones de desarrollo dentro de la organización, lo cual puede generar desmotivación u opacar las expectativas de otros empleados, quienes pueden verse tentados por otras oportunidades laborales.

Básicamente la rotación del personal se caracteriza por ser una desventaja que una oportunidad o ventaja, por ello debe ser analizada y desarrollar acciones para mitigarla. Respecto a las desventajas generadas por la rotación de personal Pillajo(2016) señala que entre las que se consideran de mayor relevancia destacan en primera instancia la reposición de personal que renuncian o abandonan el puesto de trabajo debido; a que implica tiempos de búsqueda, proceso de capacitación; lo que conlleva al retraso de las actividades generando demora o dificultad en la consecución de los objetivos propuestos y en consecuencia altos costos para la empresas.

Tabla 2. Ventajas y desventajas de la rotación de personal

Ventajas	Desventajas
Permite reemplazar empleados que tienen bajo rendimiento	Dificultad para la reposición de empleados
La organización puede contar con trabajadores más jóvenes	Se invierte tiempo y recursos en búsqueda de nuevos empleados
El salario a devengar por parte del personal nuevo es menor	Se invierte tiempo y recursos en capacitar a nuevos empleados
Disminución de costos laborales; debido a la reducción de la cantidad de fuerza laboral.	Afectación del ambiente de trabajo
Personal con ideas frescas que pueden contribuir en la mejora de los procesos.	Afectación a la capacidad de respuesta de la organización.

Nota. La tabla refleja un resumen de las ventajas y desventajas en la rotación del personal

1.4.3. Causas de la rotación del personal

Uno de los elementos causantes de la rotación de personal dentro de una organización según Mina (2019) radica en las expectativas y oportunidades presentes en el ambiente organizacional referentes a las remuneraciones y recompensas que la persona busca alcanzar. Cuando el empleado consigue tales factores se siente satisfecho o conforme, y tiende a desarrollar sus actividades laborales con mayor eficiencia, alcanzando un nivel medio en cuanto a satisfacción laboral; cabe destacar que el clima laboral también es un agente importante que influye en la rotación de personal, motivado a que el trabajador requiere sentirse bien dentro de su área laboral para poder lograr sus metas.

En el mismo contexto Pillajo (2016) refiere que uno de los factores principales causantes de la rotación de personal está asociado a las oportunidades presentes en el mercado que ofrecen remuneraciones salariales altas; las cuales son deseadas por las personas. Cuando el empleado encuentra la satisfacción; misma que cubra sus expectativas considera que ha alcanzado un nivel

medio respecto a ésta, destacando que el clima laboral también constituye un aspecto significativo que contribuye a la reducción de este fenómeno, motivado a que el trabajador necesita tener un determinado nivel de satisfacción dentro de su área de trabajo que le permita lograr todos sus objetivos.

El desarrollo y la capacitación del talento humano aplicado dentro de una empresa puede ser muy eficientes para ayudar a minimizar la rotación de personal. Al hacer referencia sobre los factores responsables de la rotación de personal, es necesario analizar dos tipos de agentes; internos y externos. En cuanto a los agentes de tipo interno causantes de rotación de personal, los autores Berdugo, Guevara y Perea (2018) detallan que se encuentran aquellos que están asociados con los factores personales tales como: salarios; debido a que una remuneración salarial insuficiente o un mal plan de prestaciones posiblemente sea una de las causas principales que impulsen a un individuo a abandonar la empresa. En cuanto a los factores externos que inciden en la rotación de personal destacan: la ubicación del lugar de trabajo; y aunque las organizaciones soliciten personas que habiten en zonas cercanas, muchas de éstas se ven en la obligación de contratar personal cuyos lugares de residencia se encuentran lejanos; motivado a que no cumplen con los requisitos solicitados por parte de la empresa (Pillajo, 2016).

El tema de las remuneraciones, como parte de los factores externos, resulta contradictorio ya que, si una organización ofrece a su personal salarios muy altos, puede tener inconvenientes asociados a problemas referentes con los elevados costos de nómina y baja calidad tanto en sus inversiones como en los productos elaborados, en este sentido el fenómeno de la rotación se reduciría, pero la organización se vería afectada económicamente.

La mala relación trabajador-supervisor; genera una condición laboral difícil por cuanto el empleado busca evadir la situación provocando el abandono de su puesto de trabajo y por ende de

la organización, entorno a esto es esencial manejar y buscar alternativas de solución a los conflictos suscitados. Tomando en cuenta que las personas pasan la mayor parte del tiempo en sus áreas de trabajo que en sus lugares de residencia; por ello buscan establecer buenas relaciones con el resto de sus compañeros y en caso contrario, se presenta un ambiente desagradable hostil que incide en el retiro, en resumen, las relaciones de trabajo conflictivas dan origen a mal clima laboral y rotación de personal (Berdugo et al., 2018).

Adicionalmente, los horarios de trabajo en ocasiones no son manejados de forma adecuada por muchas organizaciones, las cuales no cumplen las ocho (8) horas reglamentarias, entorno a esto se presentan diferentes horarios incurriendo en horas extras, trabajos en turnos rotativos y fines de semana, afectando tanto el tiempo que los empleados disponen para permanecer con sus familias, como su vida social. Situación que puede resultar incómoda y lleve al trabajador a tomar la decisión de retirarse de la organización, causando una rotación de personal. Otro de los factores influyentes de este fenómeno, se debe al trabajo que realiza la persona resultando de poco agrado para la misma; condición que lo impulsaría a explorar otros empleos (Pisco, 2020).

Es esencial comprender que la satisfacción laboral; factor incidente en la rotación de personal, está enmarcada por un conjunto de agentes que se encuentran asociados a la misma, entre los cuales destacan; situaciones de carácter económico, ambiental, organizacional, personal, etc. entendiendo que la satisfacción laboral es un comportamiento más que una actitud por parte de los empleados motivada a las expectativas que poseen y la realidad presentada.

Entre los elementos más relevantes que generan satisfacción en el personal se encuentran; condiciones y ambiente laboral adecuados, recompensas o incentivos equitativos y justos. Entorno a lo mencionado, entre las formas más comunes que manifiestan la insatisfacción es la renuncia por parte del trabajador. Con base en el precedente planteado, una organización que presente

elevados niveles de rotación de personal; evidencia la existencia de problemas dentro de ésta, lo cual significa costos para la empresa, debido a la inversión que ha realizado en la preparación y adiestramiento de las personas que serán contratadas (Moreno & Lemus, 2017).

Tabla 3. Causas internas y externas provocadas en la rotación del personal

Causas internas	Causas externas
No cobertura de las expectativas salariales del personal	Oportunidades laborales en el mercado con mejores remuneraciones y condiciones
Falta de políticas de recompensas o compensación a empleados por parte de la empresa u organización	Complicaciones familiares debido al horario y tiempo de la jornada que tiene el empleado.
Inadecuado clima laboral	La ubicación del lugar de trabajo
Conflictiva relación laboral con los compañeros y superiores	Enfermedades personales o de familiares, que exigen tiempo de atención y cuidado
Políticas salariales y de desarrollo profesional poco atractivas para el personal	Situación económica general

Nota. La tabla refleja las causas tanto internas como externas que se generan por la rotación en el personal

1.4.4. Consecuencias de la rotación del personal

Uno de los propósitos fundamentales que todo departamento de recursos humanos debe tener es la permanencia de su personal durante el mayor período de tiempo posible; lo cual es posible alcanzarlo a través de la proporción de satisfacción y bienestar en el ámbito tanto laboral como personal (Tobar, 2017). De tal manera que cuando se presenta esta condición dentro de una empresa organización una de las principales consecuencias está asociada a la pérdida del capital humano para el cual se ha invertido tiempo en su capacitación e información (Castillo & Sabando, 2018). Lo anterior se agudiza, cuando no es posible conseguir de manera rápida personal para

cubrir el puesto vacante, lo que puede demorar algunos procesos en la empresa u organización (Taco, 2018).

Otra consecuencia que puede originar la rotación del personal dentro de las empresas e instituciones según Castillo y Sabando(2018)se vincula con un deficiente proceso de selección,, debido a que un proceso acelerado y poco planifica podría ocasionar el elegir al candidato incorrecto o menos efectivo en el puesto. También, se puede originar que el nuevo personal al no presentar las competencias y condiciones para el cubrir las exigencias del cargo, puede que este emigre a otro departamento o institución quedando nuevamente vacante el puesto. También la rotación de personal según Rubio & Villagrán(2017) tiene repercusiones sobre la calidad del servicio o producto, al igual que en la efectividad del personal y su productividad, además, la dificultad de adaptación, al flujo y velocidad de trabajo establecido, puede generar roces entre el personal afectando la armonía del clima laboral.

El incumplimiento de las metas establecidas, son parte de las secuelas que origina la rotación de personal, también los costos asociados a la selección así como de entrenamiento pueden ser elevados, si se dispone de un alto índice de rotación, por otro lado, se debe en ocasiones invertir parte del tiempo del personal antiguo en apoyar al nuevo miembro, para que este último se adapte al flujo de trabajo, afectando el rendimiento y generando inconformidades en el personal, la cual se acentúa si se detecta que el nuevo ingreso (Pillajo, 2016).

Tabla 4. Consecuencias en la rotación del personal

En el personal	Para la empresa u organización en general
Conflictos entre trabajadores antiguos y nuevos Renuncia del nuevo personal, al este no adaptarse al flujo de trabajo.	Selección inadecuada de personal Pérdida de efectividad
Conflictos entre trabajadores antiguos y nuevos	Selección inadecuada de personal
Invierten parte de su tiempo productivo en apoyar al nuevo empleado en su adaptación Renuncia del personal antiguo, si estos aprecian mejores sueldos o beneficio para el personal nuevo	Alteraciones del equilibrio o flujo de las operaciones Costos de selección y entrenamiento del nuevo personal

Nota. La tabla contiene información sobre las consecuencias que genera la rotación en el personal.

1.4.5. El costo de la rotación del personal

La rotación de personal comprende un conjunto de costos de tipo primario, secundarios y terciarios; con respecto a los primarios se encuentran relacionados de manera directa con la renuncia de cada trabajador y su posterior reemplazo, que involucra costos de selección y reclutamiento, de ingreso, de documentación y registro, de vinculación, etc. En cuanto a los secundarios, involucran elementos intangibles, que resultan difíciles de evaluar de manera numérica debido a que presenta mayormente características cualitativas, también tienen relación indirectamente con el abandono del puesto laboral; el reemplazo del empleado, y con los efectos colaterales de la rotación, afectando la producción conjuntamente con la actitud del personal, generando costos extras laborales y extra operacionales. Con respecto a los costos de tipo terciario están constituidos por los generados debido a la capacitación del nuevo personal (Arce, 2017).

En efecto, Arce (2017) expresa que los cálculos provenientes de los costos de tipo primarios y secundarios ocasionados por el fenómeno de la rotación de personal tienden a aumentar o disminuir

de acuerdo al grado de intereses que posea la organización. En estos datos lo más importante es la toma de conciencia por parte de los directivos de las empresas sobre las consecuencias que origina la rotación de personal en las personas, comunidades y en la empresa. En lo que respecta a costos terciarios; los mismos están relacionados con los efectos inmediatos de la rotación y se presentan a mediano y largo plazo.

Tal como se planteó anteriormente, los costos primarios son considerados cuantificables y los secundarios son cualitativos; mientras que los terciarios solo son estimables y se encuentran representados por los costos adicionales de inversión, los cuales inciden en el aumento de las tasas de seguros y en las remuneraciones pagadas al personal nuevo (Arce, 2017).

Por otro lado, la empresa durante el primer año de un trabajador invierte tiempo y dinero para contribuir con el desarrollo de éstos, pero a medida que los empleados adquieren nuevos conocimientos y experiencias, empiezan a añadir valor. Los trabajadores considerados de rangos intermedios corresponden a aquellos que tienen entre 3 a seis meses de haber egresado de la universidad cuyos aprendizajes fueron pagados y representan para la organización una inversión en el futuro (Moreno & Lemus, 2017).

1.4.6. **Eficiencia**

Por otro lado, García et al., (2019) menciona que la palabra eficiencia se utiliza para relacionar los esfuerzos frente a los resultados que se consiguen. A mayores resultados, mayor eficiencia. Si se logra altos resultados con el menor gasto de recursos o menores esfuerzos, se habrá incrementado la eficiencia. Dos elementos se utilizan para medir o valorar la eficiencia en las empresas: “Costo” y “Tiempo”.

La eficiencia se orienta principalmente en los medios para solucionar problemas, ahorrar gastos, cumplir actividades y obligaciones, a través del enfoque reactivo capacitar a los empleados para que cumplan con labores señaladas.

Es considerada como la utilización y aprovechamiento óptimo de recursos disponibles a fin de adquirir resultados planteados. Al respecto, una institución, organización o producto es eficiente si es capaz de lograr los objetivos deseados por medio del uso adecuado de los recursos disponibles (Miller, 2016).

De igual manera, eficiencia es el logro de una meta al menor costo unitario posible. En esta situación estamos buscando un uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los metas anhelados.

1.4.7. **Eficacia**

Según Mejía, (1997) afirma que la eficacia, es el tiempo en el que se logran los objetivos y metas proyectadas, es decir, cuánto se logró los resultados esperados. La eficacia radica en concentrar los esfuerzos de una organización en las actividades y procesos que efectivamente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos planeados. Es decir; la eficacia es la relación entre el resultado alcanzado y el propuesto, en otras palabras; permite ver el cumplimiento de las metas y objetivos señalados.

Según Fiorela, (2020) la eficacia se relaciona con el rendimiento mediante el alcance de mayores y mejores productos según sea el objetivo; sin embargo, requiere del conocimiento del uso de recursos. Si bien, este indicador sirve para medir determinados parámetros de calidad que toda institución o empresa debe preestablecer y también para poder controlar los sobrantes del proceso e incrementar el valor agregado.

1.5 Aspectos normativos

Este estudio se fundamenta en marcos normativos y legales que toman en cuenta los elementos relacionados con la rotación del personal entre los cuales se pueden mencionar:

a) Código del Trabajo

Este marco normativo fue establecido, como referencia para las regulaciones de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, tomando en consideración las diferentes modalidades de empleo y relación de trabajo. Con relación a lo correspondiente con el tema de rotación de personal se destaca:

Art. 14. Referente a la estabilidad laboral indica que se establece un período de duración mínimo de un año para cada contratación ya sea por tiempo definido o indefinido, correspondiente a los empleados. Así pues, establece diversas categorías para los diferentes tipos de contratos que se han determinado para la prestación de servicios. Este referido código en su Art. 37, al respecto expresa sobre la regulación de contratos que los mismos deben estar sujetos a las disposiciones contenidas en el, a pesar de lo que se convenga en contrario (Congreso Nacional, 2012, p. 9).

b) Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

En el mismo orden de ideas se considera en la investigación la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), dado que esta tiene como facultad de regular el funcionamiento de la gestión del talento humano en el sector público ecuatoriano. Es importante mencionar que el alcance de esta ley llega a todas las dependencias del estado en los distintos niveles. Por otra parte, el interés en esta norma obedece al hecho que precisa elementos relacionados con la rotación personal, establece aspectos como los deberes y derechos que disponen los funcionarios públicos, sensación de funciones, en este contexto LOSEP (2010) menciona por ejemplo en su artículo 47 que se consideran sensación

definitiva de funciones cuando el empleado público somete de manera voluntaria su renuncia, por incapacidad y por otros factores.

Por otro lado, con relación a la gestión del talento humano LOSEP (Asamblea Nacional, 2010) especifica que:

Art. 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación(Asamblea Nacional, 2010)(p.5).

c) Reglamento General a La Ley Orgánica del Servicio Público

En este reglamento se detallan reglas y condiciones asociadas a la contratación y gestión del talento humano vinculado a las entidades públicas, así como aspectos vinculados a la promoción. Por ejemplo, el Reglamento General a La Ley Orgánica del Servicio Público(2011) indica en cuanto a la adjudicación de un cargo vacante que

Art. 18.- Excepciones de nombramiento provisional.- Se podrá expedir nombramiento provisional en los siguientes casos: a.- Para ocupar el puesto de la o el servidor a quien se haya concedido comisión de servicios sin remuneración, el cual se puede otorgar a favor de la o el servidor de la misma institución que ocupa un puesto dentro de los grupos ocupacionales derivados de las escalas de remuneraciones mensuales unificadas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, siempre y cuando exista necesidad del servicio y cumpla con los requisitos establecidos para el puesto (Asamblea Nacional, 2010)(p.7).

CAPITULO II

2. Metodología de la investigación

2.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, debido que se centra en el marco teórico, la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes y en incrementar nuevos conocimientos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico, con el fin de generar nuevos conocimientos y perfeccionar temáticas ya existentes acerca del tema.

2.2. Métodos de investigación

Para establecer una base de información sobre “La rotación del personal y su incidencia en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Imbabura”, esta investigación tiene un enfoque cualitativo inductivo de alcance descriptivo, debido a que se va a analizar las causas y consecuencias que genera la rotación del personal en el desempeño laboral dentro de la institución pública de estudio longitudinal. En cuanto se refiere al estudio cualitativo es debido a que los datos serán recolectados y analizados mediante un procedimiento estadístico. Además, para aplicar la encuesta se basó en diferentes referencias bibliográficas de varios autores que hablan de la rotación del personal siendo la herramienta clave para la obtención de la información con el objetivo de elaborar adecuadamente la investigación.

De la misma forma, existe investigaciones en el cual tienen resultados desfavorables al existir la rotación del personal, es decir influye de forma directa en las capacitaciones de los funcionarios, lo que conlleva bajo desempeño en sus actividades, mismo que presenta una elevada rotación del personal ya que no cuentan con un diseño de estrategia para combatir el problema.

2.3. Instrumentos o Herramientas

Para determinar el nivel de la rotación del personal y su incidencia en los Gobiernos Autónomos Descentralizados en la provincia de Imbabura, en esta investigación se realizó la técnica para la recolección de datos a través de las encuestas dirigidas a los empleados de la institución y una entrevista a los jefes del departamento de Talento Humano.

Por lo tanto, la herramienta de análisis para la presente investigación se utilizó instrumentos de banco de preguntas mismo que será un cuestionario relacionado a nuestra investigación, en el cual se recolectará los datos.

Esta encuesta se realizó en base a los trabajos del cuestionario (García, 2016) aplicado en su investigación "Causas internas y externas que influyen en la rotación de personal en una empresa de alimentos de la costa sur." Universidad Rafael Landívar facultad de humanidades licenciatura en psicología industrial organizacional.

Este instrumento fue validado por dos expertos en la temática de rotación del personal, se consideró estos especialistas debido a su experiencia en la materia y el aporte significativo para establecer con mayor veracidad las preguntas realizadas dentro del cuestionario. Además, el instrumento se validó con el criterio de dos estudiantes egresados de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Técnica del Norte, quienes al poseer experiencias teóricas avanzadas del tema ayudaron a fortalecer el cuestionario para la investigación.

2.4. Descripción de Datos

Para el desarrollo de esta investigación, se tomará en cuenta como población de estudio a las instituciones del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Imbabura. Para seleccionar al personal o funcionario, mismo que será utilizada el muestreo no probabilístico, los resultados se recolectaron de manera rápida. Cabe recalcar que los municipios que nos dio la apertura a realizar esta investigación fueron: Otavalo, Cotacachi y Antonio Ante, con las debidas precauciones que nos exige la pandemia.

2.5. Determinación de conceptos

2.5.1. Inadecuada Supervisión

Consiste en la falta de dirección o vigilancia en la ejecución de una determinada actividad por parte de la persona designada para cumplir con estas funciones (Ccoa, 2016).

2.5.2. Crecimiento laboral

Se refiere a la capacidad que tiene una persona para lograr alcanzar niveles profesionales o jerárquicos dentro de una organización (Morquera, 2017)

2.5.3. Motivación

Se basa en situaciones que impulsan a una persona a ejecutar determinadas acciones y a conservar una conducta firme al respecto, hasta alcanzar las metas propuestas. Es decir; la motivación se define como una voluntad que impulsa al individuo a realizar una acción, con el objetivo de conquistar metas (Mina, 2019).

2.5.4. Capacitación

Está definida como el agregado de conocimientos de carácter teóricos y prácticos cuyo propósito es incrementar la formación de las personas que desarrollan diversas actividades a fin de mejorar su desempeño laboral (Maguiña, 2016).

2.5.5. **Ambiente laboral**

Consiste en las relaciones cordiales interpersonales, dadas entre el personal de una organización y sus superiores, aunado a un ambiente laboral que provea condiciones óptimas para los trabajadores, lo cual origina un mejor desempeño en las actividades realizadas (Castillo & Sabando, 2018).

2.5.6. **Desempeño laboral**

Es la manera en que los trabajadores llevan a cabo sus actividades. El mismo es evaluado a lo largo de su rendimiento, donde el supervisor considera aspectos tales como gestión del tiempo, capacidad de liderazgo, habilidades productivas y organizativas; que le permitirán analizar de forma individual a cada empleado, en este sentido determinar si reúne las condiciones necesarias para desarrollar otro puesto de trabajo o si por el contrario deberá ser despedido (Miller, 2016).

2.5.7. **Uso de recursos**

Consiste en utilizar de manera eficiente un conjunto de elementos disponibles a fin de darle solución a necesidades existente o llevar a cabo determinada actividad (Ortegón, Lasso, & Steil, 2016).

2.5.8. **Desarrollo de funciones**

Consiste en la ejecución de actividades en particular realizadas por un individuo dentro de un sistema de personas, elementos, etc., con un propósito determinado (García, 2017).

2.5.9. **Puntualidad**

Relativo a la realización o al cumplimiento de actividades en el debido tiempo (Real Academia Española, 2020).

2.5.10. **Logro de objetivos**

Está asociado con una sensación de satisfacción debido a la determinación en cuanto a la realización de planes propuestos o a la consecución de los mismos (Desarrollo Personal, 2020).

2.5.11. **Satisfacción Laboral**

Consiste en un conjunto de actitudes ejecutadas por una persona asociadas a su ambiente de trabajo, que le producen un estado de emocional o sensación de felicidad (Sánchez & García, 2017).

2.5.12. **Capacidad**

Está representada por el grupo cualidades o condiciones que dispone una organización y que le permite desarrollar sus funciones (Zapata & Mirabal, 2018)

2.5.13. **Clima laboral**

Se refiere a la percepción de tipo individual y colectiva que poseen los trabajadores tanto de sectores públicos como privado ocasionado por sus interacciones o experiencias dentro del ambiente laboral donde se desarrollan a diario, lo cual puede afectar su desempeño (Mingo & Torres, 2020).

2.5.14. **Conflicto**

Se origina cuando dos o más individuos están en desacuerdo generándose discrepancias entre ellos; lo cual es común que ocurra en los ambientes de trabajo ya que, cada persona piensa diferente y aunado a las competencias que existen entre los colaboradores de una organización, en la cual todos quieren destacar para cumplir sus expectativas e intereses individuales (Castillo & Sabando, 2018).

2.5.15. **Compensación**

Es la forma como se define la retribución, reconocimiento o premio que se le brinda a una persona por sus servicios. La compensación está asociado a un factor importante referido a la gestión de las personas en cuanto a términos de retribución o reconocimiento por el desempeño en las actividades laborales (Tobar, 2017).

2.5.16. **Desempeño laboral**

Es la manera en que los trabajadores llevan a cabo sus actividades. El mismo es evaluado a lo largo de su rendimiento, donde el supervisor considera aspectos tales como gestión del tiempo, capacidad de liderazgo, habilidades productivas y organizativas; que le permitirán analizar de forma individual a cada empleado, en este sentido determinar si reúne las condiciones necesarias para desarrollar otro puesto de trabajo o si por el contrario deberá ser despedido (Miller, 2016).

2.5.17. **Insatisfacción laboral**

Está definida como un sentimiento interno el cual experimenta un individuo, cuando cree que una determinada realidad no ayuda al cumplimiento de sus expectativas laborales. A través de la insatisfacción, se refleja el grado de descontento personal causado por la frustración asociado al incumplimiento de algún deseo por parte de la persona (Mina, 2019).

2.5.18. ***Toma de decisiones***

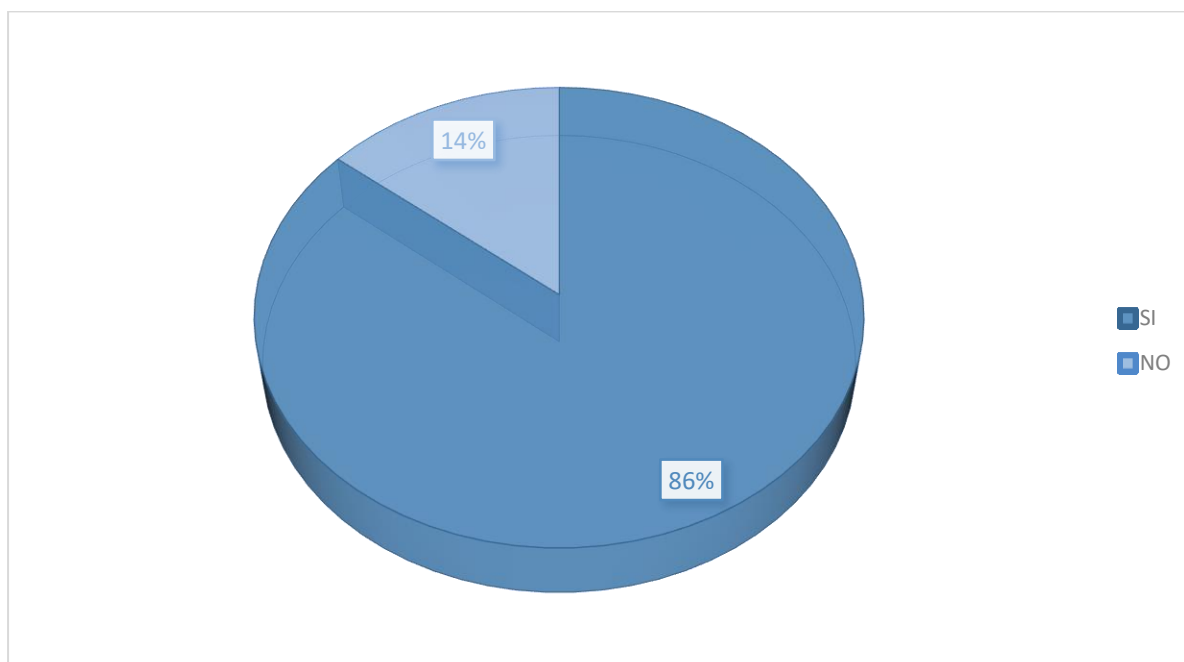
Se refiere al nivel de procesos e información aplicados y la manera en la que participan los trabajadores en las decisiones (Mingo & Torres, 2020).

CAPÍTULO III

3.1 Análisis de resultados principales resultados obtenidos de la investigación

Para la recolección de datos se eligió a tres Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipalidades de la Provincia de Imbabura, principalmente de los cantones Otavalo, Cota cachi y Antonio Ante, las tres instituciones nos dieron la apertura para realizar la siguiente investigación. Para la obtención de datos se realizó tres entrevistas que fue aplicado a los Jefes de Talento Humano, mientras que las encuestas fueron aplicadas a 78 empleados de las instituciones. En el municipio de Otavalo se aplicó 25 encuestas, de igual forma en Cota cachi se aplicó 27 encuestas y en Antonio Ante se aplicó 26 encuestas, el cual fue la unidad de análisis, las preguntas contaron con opciones de respuesta de escala ordinal y dicotómica, estos instrumentos fueron realizados de forma presencial, una vez recopilado los datos se procedió a trasladar los resultados físicos al programa de Excel, seguidamente realizamos el análisis correspondiente de los datos recopilados.

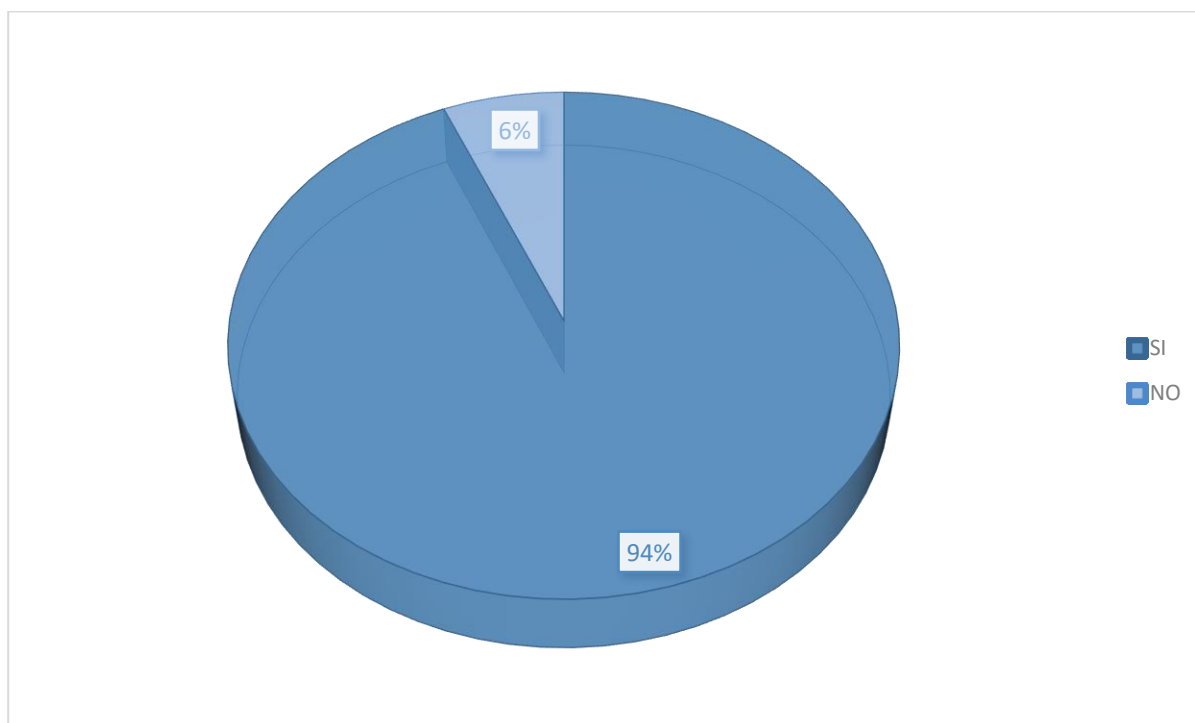
En esta investigación se realizó el análisis mediante varios constructos de las causas que genera la rotación del personal, a través de la encuesta dirigido a los empleados de los GADM, en el primer constructo se refiere a las causas que existe en la rotación del personal, el cual remplazamos con preguntas dicotómicas: Si o No pregunta 1,2, 3,5 y 7 mientras que las preguntas 4, 6, 8 y 9 analizamos mediante una escala de Likert ordinal donde uno es siempre y cuatro es nunca.

Figura 2. Inadecuada supervisión

Nota. La figura muestra la inadecuada supervisión por parte de los jefes en las funciones de los trabajadores

Pregunta 1: los jefes realizan una supervisión efectiva de las funciones que realiza cada uno de los trabajadores.

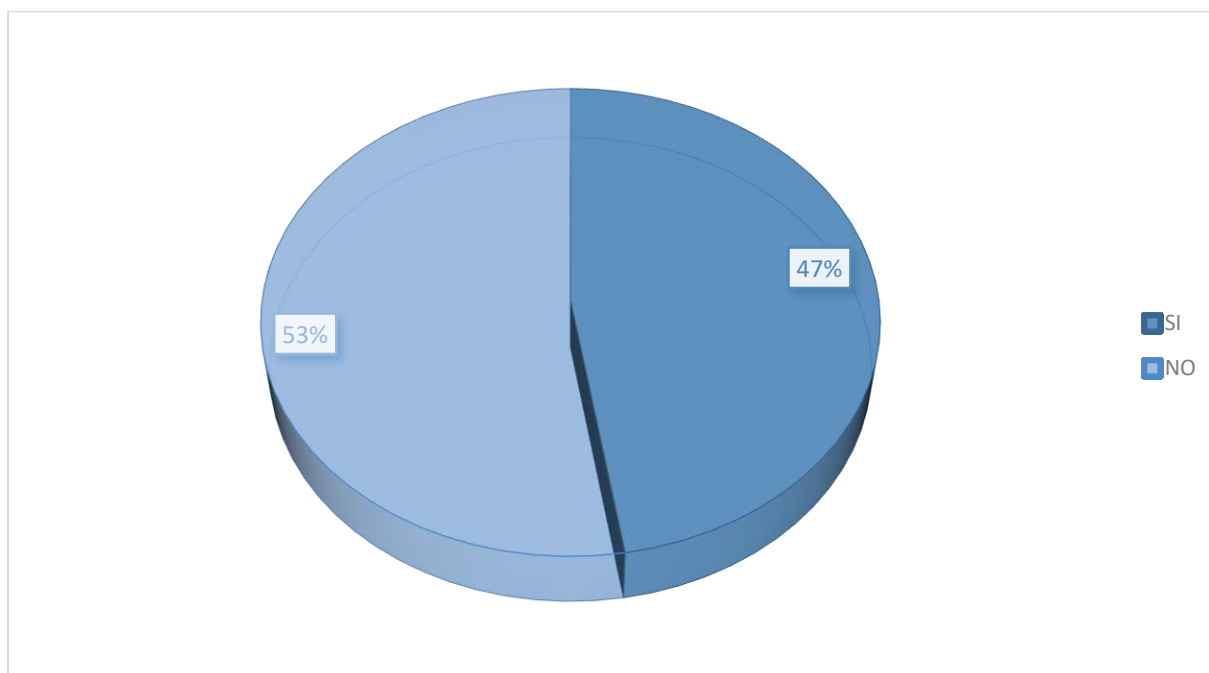
Según los resultados de las encuestas el 14% manifestaron que la institución no realiza una adecuada supervisión mientras que el 86% respondieron si, tienen una adecuada supervisión, en este resultado se observa que la institución realiza una buena supervisión en cada uno de los departamentos.

Figura 3. Falta de crecimiento laboral

Nota. La figura muestra la falta de crecimiento laboral para poder desempeñar las funciones dentro de la organización.

Pregunta 2: Cree tener el conocimiento y habilidades suficientes para desempeñar las funciones dentro de la organización.

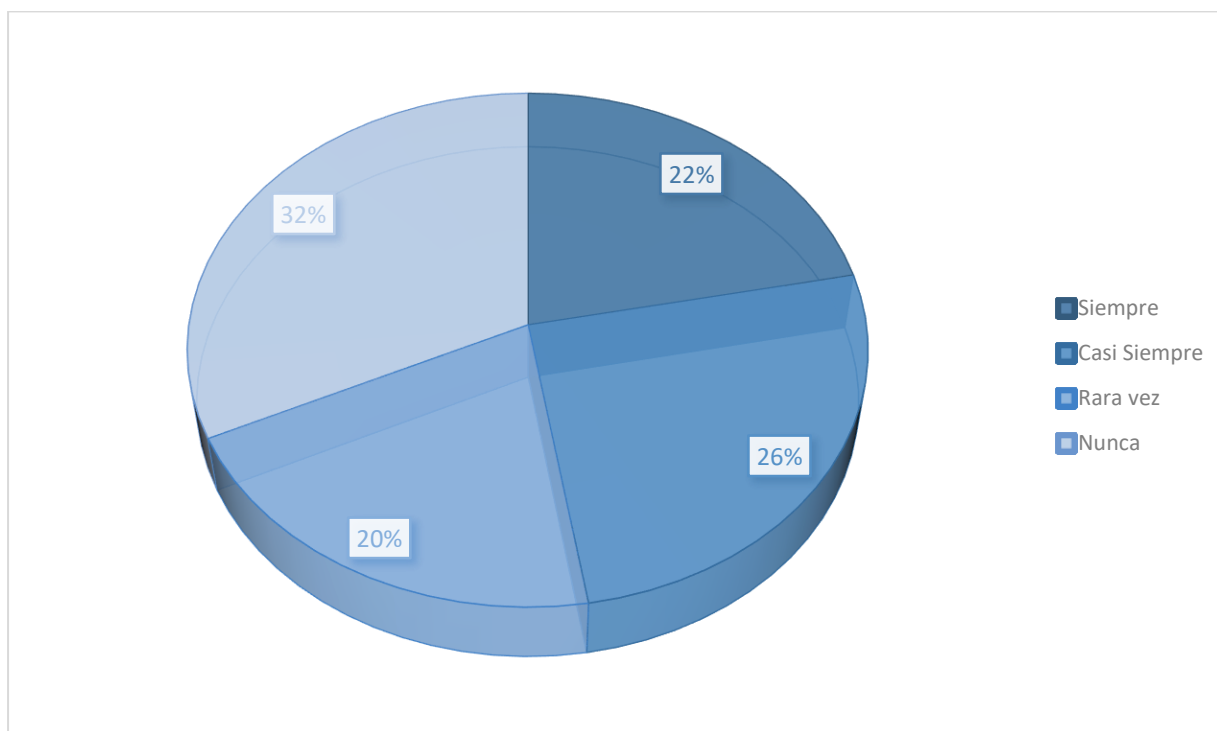
Por medio de la encuesta realizada a los empleados mencionaron el 6% no cuentan con el conocimiento y habilidades para desempeñar en cada una de las áreas, de la misma manera el 94% respondieron que si cuentan con el conocimiento y habilidades para poder desempeñar en diferentes áreas que les otorgue la institución.

Figura 4. Motivación institucional

Nota. La figura refleja información sobre la motivación de los trabajadores por parte del GAD Municipal.

Pregunta 3: considera que el GAD Municipal motiva a los trabajadores por el esfuerzo realizado.

Según los datos el 47% de los empleados mencionaron que si les motivan por el esfuerzo que realizan en cada uno de las actividades, mientras que el 53% mencionaron que no les motivan y ellos solo realizan sus funciones porque es su deber y ellos tienen en cuenta que la Ley no les permite realizar la motivación de manera económica, pero ellos creen que es necesario que exista motivación por parte de los fejes, incentivar a los empleados con palabras positivas, felicitar por las actividades que desempeñan de la mejor manera.

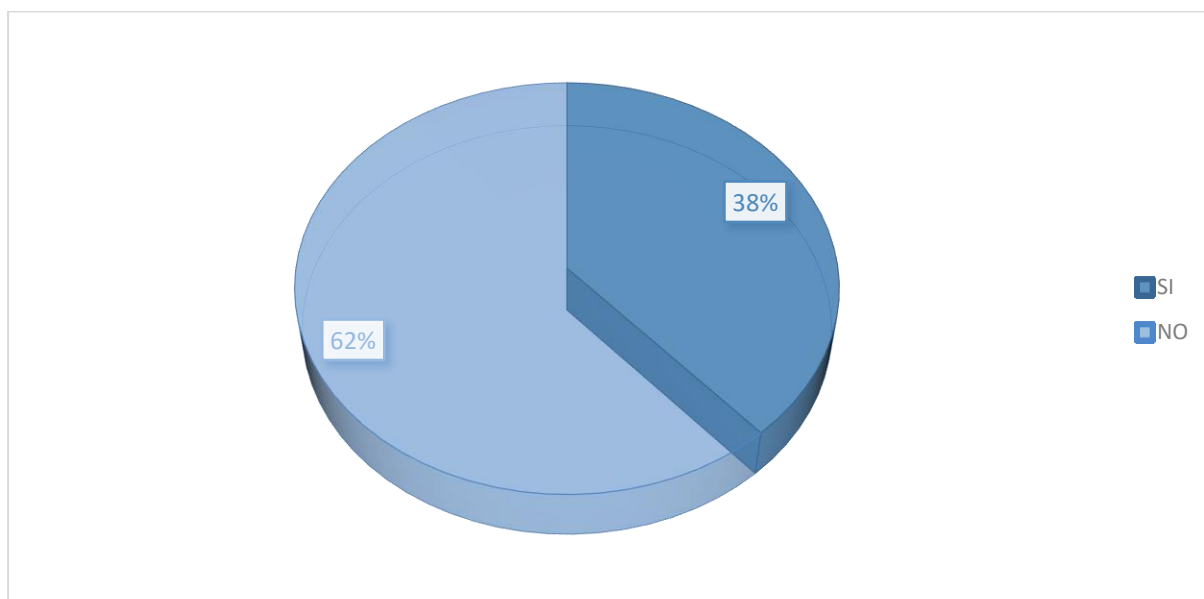
Figura 5. Motivación entre compañeros

Nota. La figura refleja información sobre la motivación entre compañeros de trabajo.

Pregunta 4: Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.

Las respuestas de los empleados fueron el 26% que casi siempre toman en cuenta sus opiniones, el 22% mencionaron que siempre sus compañeros toman en cuenta sus opiniones, 20% rara vez toman en cuenta sus opiniones y el 32% mencionaron que nunca toman sus opiniones sus compañeros de trabajo el cual es una de las causas que se genera dentro de la institución y que no existe buen compañerismo y sobre todo no existe una motivación entre compañeros de trabajo.

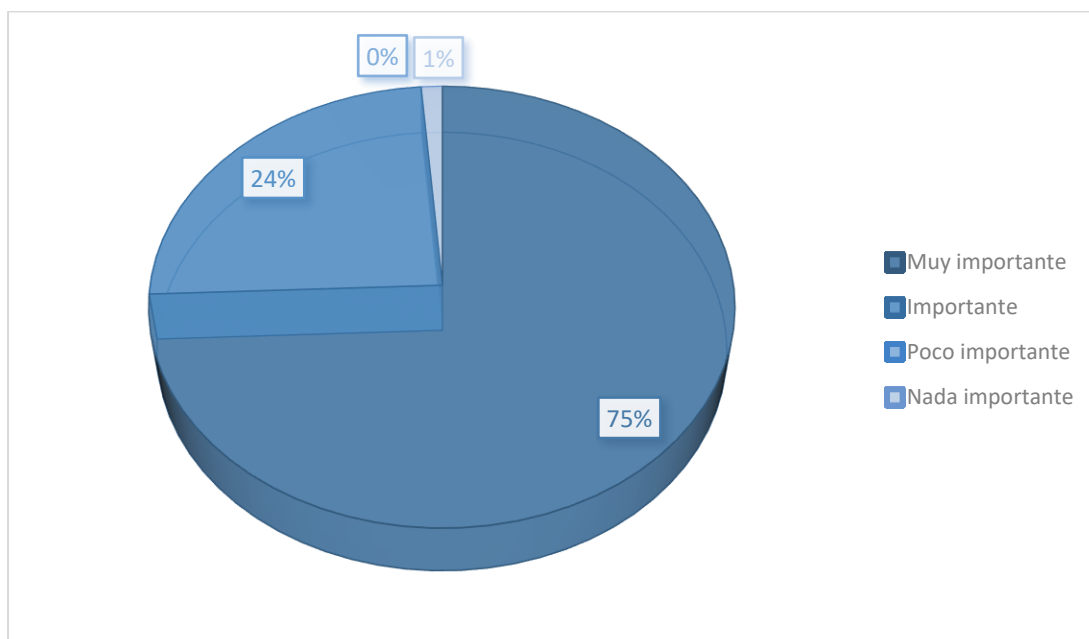
Figura 6. Capacitación por el departamento de talento humano



Nota. La figura muestra la capacitación que se da por parte del departamento de Talento Humano

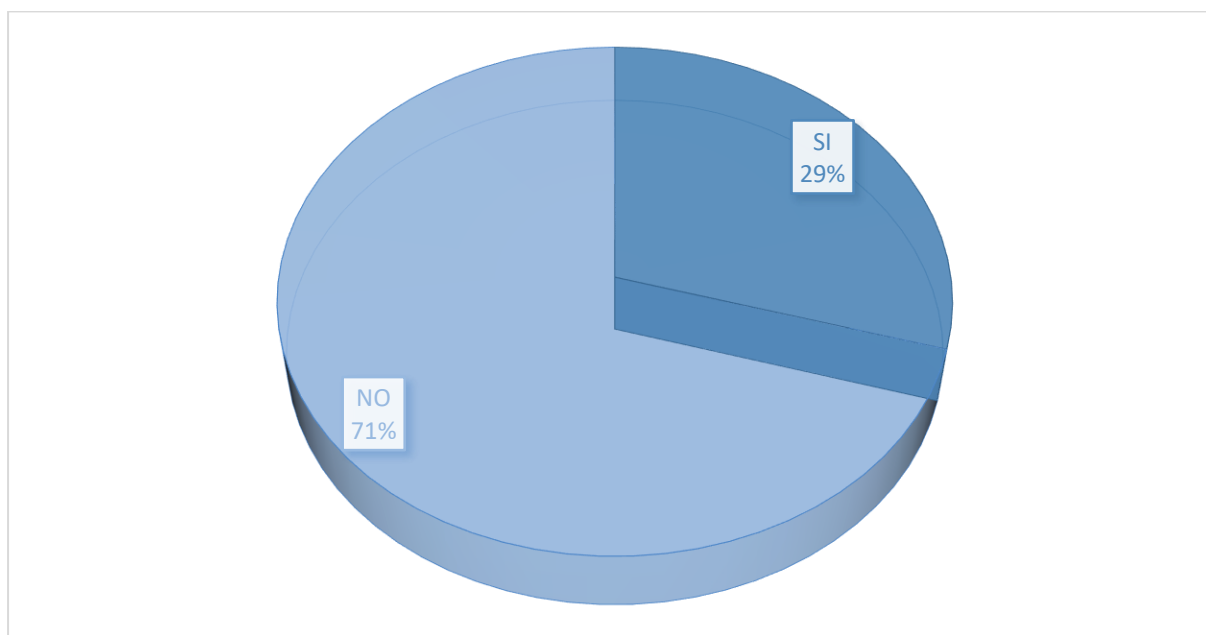
Pregunta 5: Recibe capacitación por parte del Departamento de Talento Humano del GAD.

De acuerdo a las encuestas el resultado es la siguiente; acerca de la capacitación dentro del GADM, el 38% manifestaron que, si reciben capacitación, pero el 62% dijeron que no reciben capacitación por parte del Departamento de Talento Humano.

Figura 7. Capacitación personal

Nota. La figura muestra cuán importante es recibir capacitación de forma constante

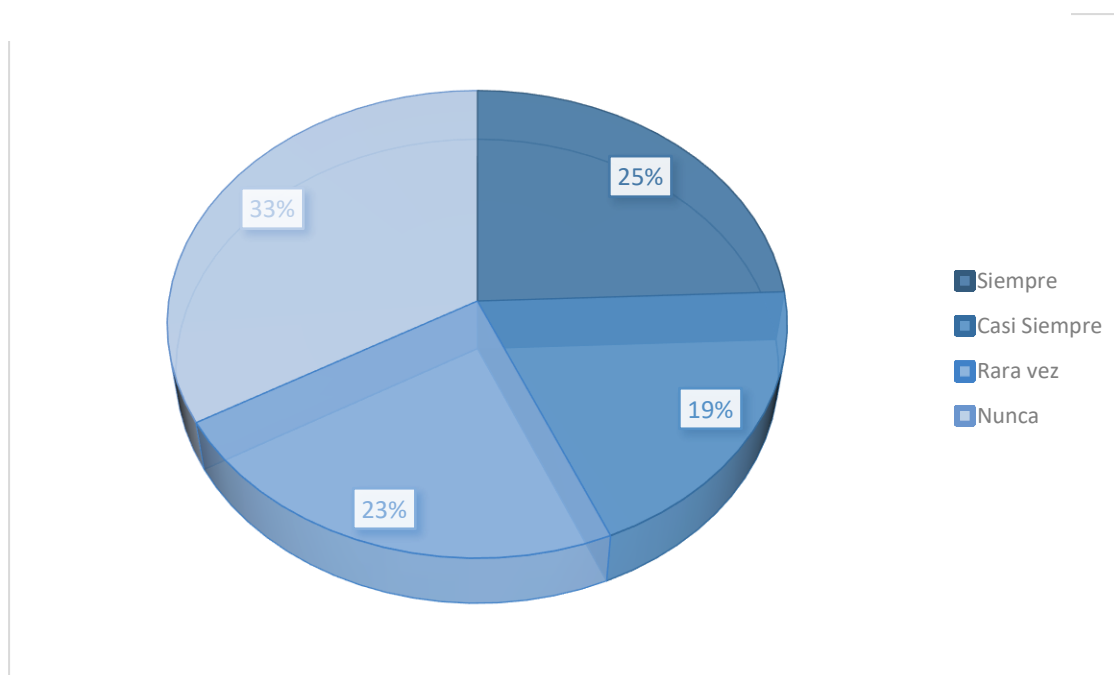
Pregunta 6: Piensa usted que es importante que se reciba capacitación constante. La siguiente pregunta era de manera personal en el cual el 75% de los empleados manifestaron que es muy importante recibir capacitación, el 24% de los funcionarios creen que es importante y el 1% manifestaron que es nada importante recibir la capacitación.

Figura 8. Capacitación institucional

Nota. La figura evidencia de cuan satisfechos se encuentran por recibir capacitaciones

Pregunta 7: Se siente satisfecho con la capacitación que le ofrece el municipio.

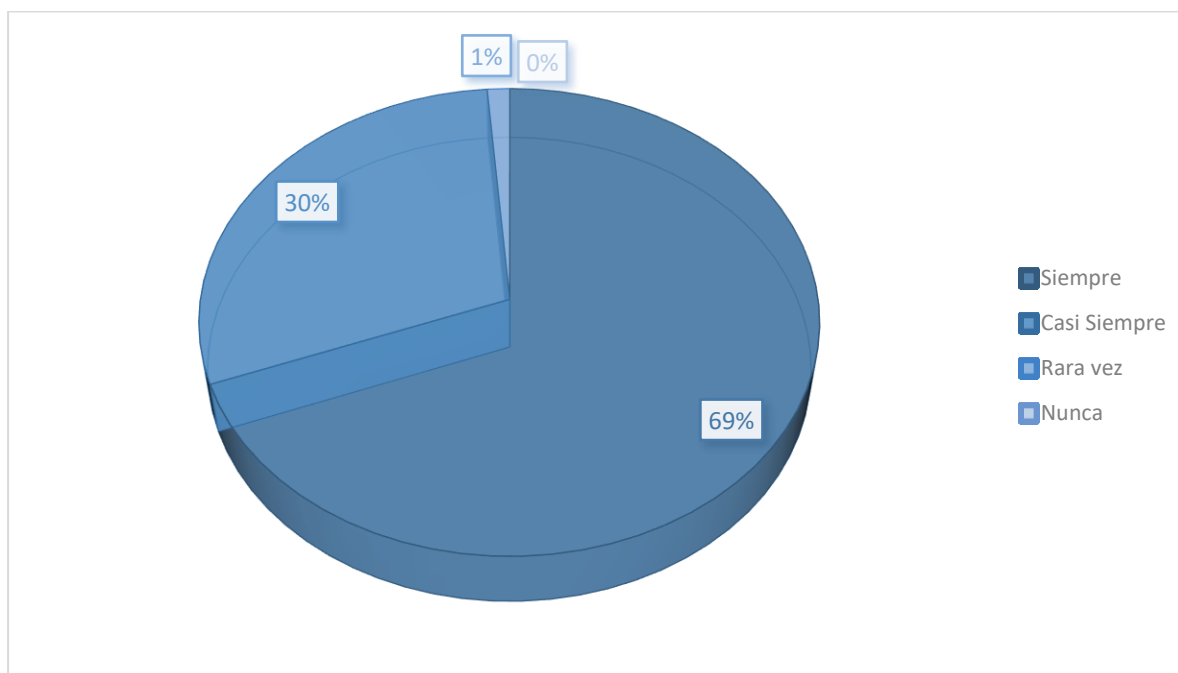
Según la encuesta realizada a los empleados de los GADM, el 29% si se siente satisfechos con la capacitación que reciben, pero, el 71% de los funcionarios manifestaron que no están satisfechos con la capacitación.

Figura 9. Ambiente laboral

Nota. La figura muestra si existe una buena relación entre compañeros de trabajo

Pregunta 8: Mantiene buena relación con las personas con quien labora.

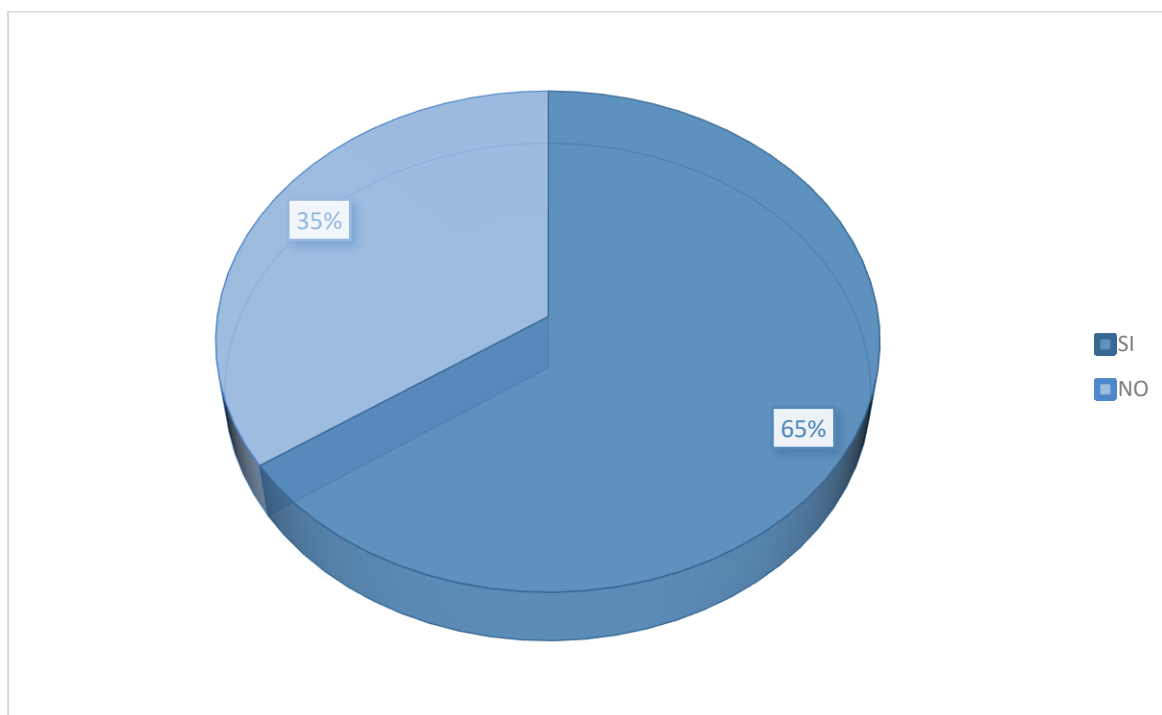
Los empleados manifestaron que el 25% siempre mantienen una buena relación con los compañeros de trabajo, el 19% casi siempre mantienen buena relación, el 23% rara vez mantienen la relación y el 33% declararon que nunca pueden mantener buena relación con el grupo de trabajo, ya que con el cambio de puesto ellos no se sienten conformes a sus nuevos compañeros de trabajo.

Figura 10. Desempeño laboral

Nota. La figura muestra la importancia de tener una constante rotación del personal para el desempeño laboral

Pregunta 9: Considera usted rotación del personal esencial para mantener un buen desempeño laboral.

De acuerdo a los datos de las encuestas el 69% de los empleados siempre creen que tener rotación del personal existe buen desempeño laboral, así mismo el 30% de los empleados respondieron que casi siempre tener rotación del personal tienen un buen desempeño laboral. En relación al segundo objetivo, mediante la encuesta realizada a los empleados con las preguntas 10,11 y 12 se logró identificar los departamentos con mayor rotación del personal.

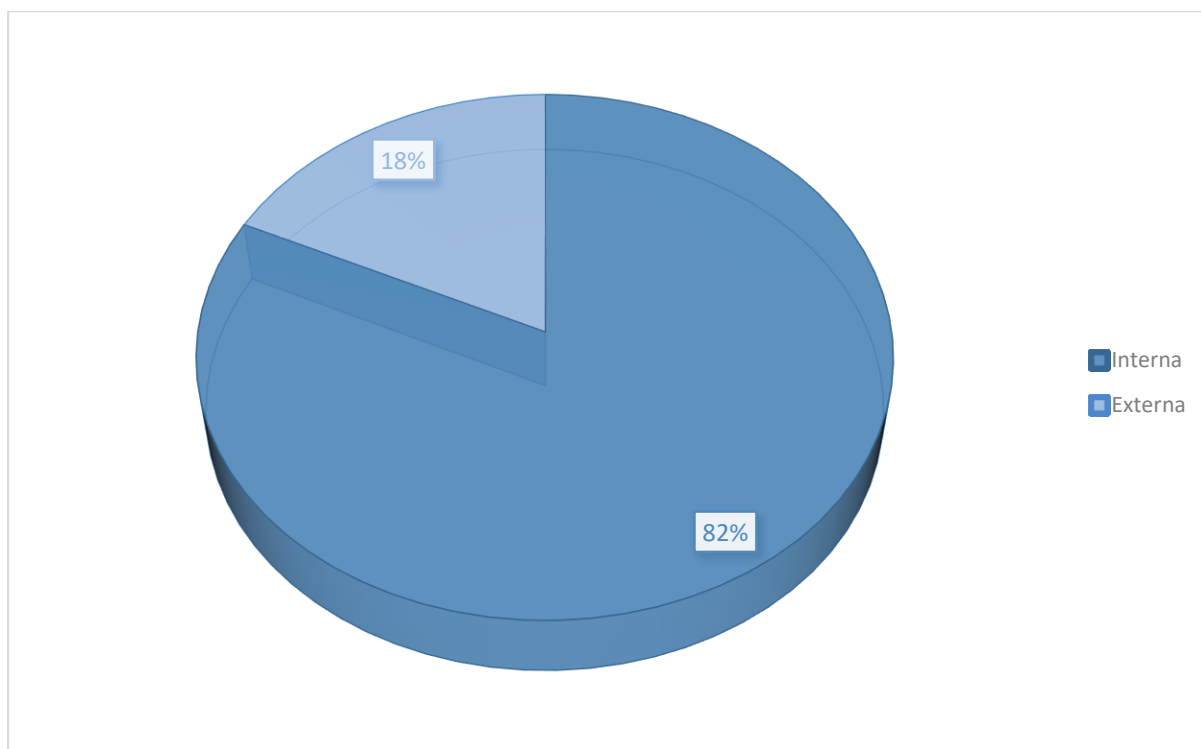
Figura 11. Rotación del personal

Nota. La figura muestra si existe rotación del personal

Pregunta 10: Existe rotación del personal dentro del GADM.

Según la encuesta realizada se concluyó, el 65% de los empleados declararon que, si existe rotación del personal, mientras que el 35% manifestaron que no existe rotación del personal.

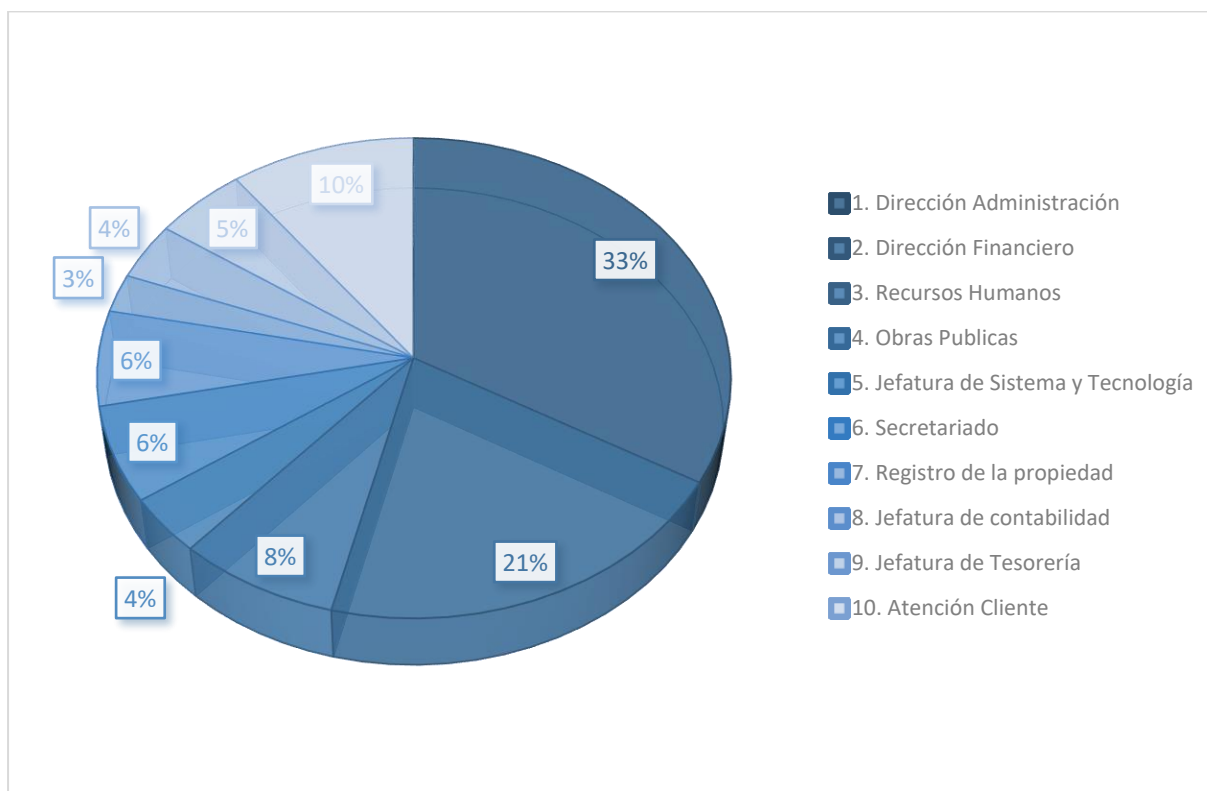
Figura 12. Rotación del personal interna o externa



Nota. La figura demuestra que tipo de rotación de personal se genera más si la interna o externa

Pregunta 11: Qué tipo de rotación del personal piensa usted que existe en los GAD Municipales?

El 82% de los funcionarios manifestaron que existe rotación del personal interna y el 18% manifestaron que existe rotación del personal externa.

Figura 13. Departamento con mayor rotación del personal

Nota. La figura evidencia en que departamento se genera mayor rotación del personal

Pregunta 12: En qué departamentos usted ve más rotación del personal.

De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 33% de los empleados respondieron que la rotación del personal se ve más en la Dirección Administrativo, el 21% manifestaron en la Dirección Financiero, el 10% en el departamento de Atención al Cliente, el 8% en el Departamento de Recursos Humanos, el 6% de los empleados respondieron del departamento de Jefatura de Sistemas y Tecnología, Secretariado y el 5% de los empleados seleccionaron el departamento de Jefatura de Tesorería, el 4% declararon el departamento de Jefatura de Contabilidad y Obras Públicas y el 3% de los empleados seleccionaron el departamento de Registro de propiedad.

En la siguiente tabla 5 se da a conocer el análisis de los datos que se adquirió en la entrevista para la recolección de los datos, esta fue dirigida a los jefes de Recursos Humanos de dicha institución determinando el tercer objetivo.

Tabla 5. Entrevista

¿Cuál cree usted que son las consecuencias de la rotación de personal que ha sufrido el GAD municipal?		
Entrevista 1 jefe de TTHH GADMAA	Entrevista 2 jefe de TTHHGADMO	Entrevista 3 jefe de TTHH GADMC
<p>No, tiene consecuencia más bien es un beneficio para que aprendan y socialicen con los puestos de trabajo conozca procedimiento, para poder remplazar cuando la persona se retire de la función.</p> <p>Ellos pueden realizar sus funciones y también aprenden en cada área con la finalidad de rotar y sean mejores y más eficiente la rotación ayuda a ser más eficientes.</p>	<p>Consecuencia, si porque van por diferentes procesos y el personal sufre mucho ya que no tiene conocimiento de cada departamento, el tiempo y recurso por que vuelve a contratar y no encuentra una personal de perfil y perdida de presupuesto.</p> <p>También otra consecuencia es conflictos entre trabajadores antiguos y nuevos, enuncia del nuevo personal al este no adaptarse al flujo de trabajo, invierten parte de su tiempo productivo en apoyar al nuevo empleado en su adaptación, renuncia del personal antiguo si estos aprecian mejores sueldos o beneficio para el personal nuevo.</p>	<p>Considera al momento que si existe la rotación del personal la demanda crece en la capacitación del personal y baja la productividad ya que el personal nuevo no tiene conocimientos para realizar los procesos adecuados.</p> <p>De la misma manera otra de las causas es la selección inadecuada de personal, perdida de efectividad costos de selección y entrenamiento del nuevo personal.</p>

Nota. La tabla muestra la información de las entrevistas realizadas a los jefes de Talento Humano de los GAD Municipales: GADMAA (Antonio Ante) GADMO (Otavalo) y GADMC (Cotacachi)

Análisis:

Según la entrevista el GADMAA, menciono que no existe consecuencias, ya que para los empleados lo ve como un beneficio para adquirir nuevos conocimientos en diferentes departamentos pueden ser remplazados al momento que un empleado se retire de su cargo, el jefe de Talento Humano del cantón Otavalo, menciono que la rotación del personal, les ayuda a los empleados a tener un buen desempeño laboral y puedan ser más eficientes.

De igual forma las instituciones del GADMO y GADMC, concordaron en esta pregunta y manifestaron que si existen consecuencias, ya que van por diferentes procesos y el personal sufre mucho por no tener la capacidad, el conocimiento de cada puesto de trabajo, el tiempo, los recursos para contratar a nuevo personal, la demanda crece en la capacitación del personal, si a un empleado le trasladan a nuevo puesto de trabajo generalmente baja la productividad ya que el empleado nuevo no tiene conocimientos para realizar un proceso adecuado.

3.2 Logro de los objetivos planteados

Describir las causas que genera la rotación del personal en los GAD Municipales.

Se cumplió con el objetivo planteado mediante la recolección de datos, las causas que genera la rotación del personal, obteniendo resultados de los empleados que manifestaron que una de las causas es la motivación, los empleados indicaron que no reciben motivación por parte de la institución y tampoco existe motivación entre compañeros de trabajo.

De la misma forma, otra de las causas que los empleados mencionaron; no reciben capacitación por parte del Departamento de Talento Humano, ya que ellos consideran que es muy importante y pertinente. Así mismo, expresaron que rara vez reciben capacitación, pero ellos no se sienten satisfechos, y ellos creen que deberían tener una capacitación continua, ya que de esa forma les ayuda a tener nuevos conocimientos de acuerdo con los avances tecnológicos, adquirir más

experiencia y al momento de desempeñar en diferentes departamentos puedan acoplarse sin ningún problema. Así mismo, mencionaron que otra de las causas es el ambiente laboral, a causa de la rotación del personal, manifestaron que nunca pueden mantener buena relación con el grupo de trabajo, con el cambio de puesto ellos no se sienten conformes a sus nuevos compañeros de trabajo.

Identificar las unidades departamentales con mayor rotación del personal de los GAD Municipales.

Para obtener los resultados y sobre todo cumplir el objetivo de la investigación, acerca de los departamentos que tiene mayor rotación del personal, mediante las encuestas realizadas nos manifestaron que si existe rotación del personal interna en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, y los resultados que nos facilitó los empleados, podemos concluir que la dirección que tiene más rotación ,es la Dirección Administrativo, así mismo se puede ver en la Dirección Financiero y seguido podemos observar en el departamento de atención al cliente estos tres departamentos obtuvieron porcentajes mayores, lo cual nos ayuda para cumplir el objetivo.

Tabla 6. Departamentos y su rotación de personal

Unidades Departamentales	Porcentaje %
Dirección Administración	33%
Dirección Financiero	21%
Atención Cliente	10%
Recursos Humanos	8%
Registro de la propiedad	6%
Secretariado	6%
Jefatura de Tesorería	5%
Jefatura de contabilidad	4%
Obras Públicas	4%
Jefatura de Sistema y Tecnología.	3%

Nota. La tabla refleja el porcentaje de rotación por cada departamento.

Analizar las consecuencias de la rotación del personal en el cumplimiento del desempeño laboral de los GAD Municipal.

Se cumplió con el objetivo, mediante la entrevista desde la perspectiva de los jefes, el cual nos proporcionó con la información acerca de las consecuencias que genera la rotación del personal, obteniendo los resultados de los Jefes de Talento Humano nos manifestaron que la institución del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Otavalo y Cotacachi, consideran que si existe consecuencias respecto a la rotación del personal, mismo que nos mencionó que cada una de ellas serian; conflicto entre trabajadores antiguos y nuevos, renuncia del nuevo personal al no adaptarse al flujo de trabajo, invertir parte del tiempo del personal que conoce sobre la funciones con el propósito de apoyar al nuevo empleado, selección inadecuada del personal el cual es pérdida de tiempo y recursos, perdida de efectividad y capacitación del nuevo personal.

3.3. Formulación hipótesis

Como resultado se plantea que:

H1= La rotación interna del personal tiene una relación positiva con el desempeño laboral

3.4. Dar respuesta a las preguntas de investigación

¿Cómo incide la rotación de personal en el desempeño laboral dentro de los GAD Municipales de la Provincia de Imbabura?

Mediante los resultados se concluye que la rotación interna del personal de los GAD Municipales de la Provincia de Imbabura incide de la manera positivamente.

3.5 Limitaciones y alcance de la investigación

La investigación ha sido de alcance descriptivo, puesto que describimos problemas de acuerdo a la investigación; porque fue necesario relacionar dos variables (rotación del personal y desempeño laboral) para dar alcanceal objetivo.

Dadas las condiciones de la pandemia algunas instituciones públicas no nos facilitaron con la apertura a la institución, porque existió restricciones y no podíamos viajar a otros cantones para realizar la investigación.

CAPÍTULO IV: Conclusiones y recomendaciones

Siendo el problema de investigación ¿cómo incide la rotación de personal dentro de los GAD Municipales de la Provincia de Imbabura? se concluye que la rotación interna del personal en el desempeño tiene resultados positivos, dando respuesta a la pregunta de investigación del presente tema.

De igual forma se concluye de forma general las tres causas que generan la rotación de personal en los GAD municipales siendo; la falta de motivación, falta de capacitación por parte del Departamento de Talento Humano e inadecuado ambiente laboral.

Cabe añadir de forma más específica que los empleados con un 53% mencionan que no cuenta con una motivación por parte de la institución, pese a ello se evidencia eficiencia. De igual manera otra de las causas que mencionan los empleados fue la capacitación con el 62% es decir que gran porcentaje no reciben capacitación por parte de la institución por lo cual, adquiere nuevos conocimientos de forma individual, y finalmente el ambiente laboral con el 33% que no se siente satisfechos en su puesto de trabajo y aun así alcanzan cada una de las metas establecidas por la institución.

Por otro lado, la unidad departamental con mayor rotación del personal fue; el 33% Dirección Administrativa, el 21% Dirección Financiera y el 10% en Departamento de Atención a los Clientes.

De igual forma cabe destacar que las consecuencias desde la perspectiva de los jefes de Talento Humano son: conflicto entre trabajadores antiguos y nuevos, renuncias del nuevo personal al no acoplarse a la intensidad de trabajo, pérdida de tiempo al asesorar y capacitar al personal nuevo, inadecuada selección de personal, pérdida de recursos limitación en desarrollo de las actividades normales.

Recomendaciones.

- La Gerencia de Recursos humanos conjuntamente con Gerencia de planificación deberían establecer mecanismos de medición de la rotación del personal, así como se establece metas de cumplimiento.
- Se recomienda estudiar el ambiente laboral dentro de los Gad Autónomo Descentralizado Municipales, que son ocasionadas por la rotación del personal con el fin de obtener directrices para el mejoramiento de los Municipios.
- Buscar algunas alternativas o métodos para mejorar las cualidades de los empleados para mejorar y motivar el desempeño laboral.
- En futuras investigaciones se recomienda investigar como el departamento de talento humano conjuntamente con la gerencia general, deberían establecer mecanismos para generar una capacitación continua a los empleados y que los empleados realmente estén satisfechos y puedan alcanzar las metas establecidas por la institución.
- Realizar las evaluaciones de desempeño laboral los empleados para crear conciencia en el cumplimiento metas.
- También se recomienda realizar futuros estudios, donde se pueda aplicar una entrevista para los empleados que permitan conocer claramente sobre las consecuencias que provoca la rotación el personal visto que únicamente se aplicó a Jefe de Talento Humano.
- El departamento de talento humano deberá poner más atención en los requerimientos y necesidades de los empleados para que existe un buen desempeño laboral.

Bibliografía

- Aranibar, M., Melendres, V., Ramírez, M., & Blanca, G. (2018). Los factores de la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de Ensenada, B.C. *Revista Global de Negocios*, 6(2), 25–40.
- Arce, M. (2017). *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, estado de México* [Universidad Autónoma del Estado de México]. [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TESIS TERMINADA MONICA CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TESIS%20TERMINADA%20MONICA%20CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP*. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf
- Asamblea Nacional. (2011). Reglamento General a La Ley Orgánica del Servicio Público. In *Registro Oficial Suplemento 418* (Vol. 170). <https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2018/11/REGLAMENTO-GENERAL-A-LA-LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- Berdugo, Y., Guevara, P., Perea, J., & Robles, J. (2018). *Causas que inciden en la rotación de personal en una organización prestadora de servicios odontológicos* [Universidad Piloto de Colombia]. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3111/00004310.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, E., & Sabando, J. (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* [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM->

449.pdf

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. In *Mc Graw Hill Interamericana* (7th ed.). <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>

Congreso Nacional. (2012). Código del Trabajo, Codificación 2005-017. In *Boletín de la Oficina General del Trabajo: Vol. I* (Issue 2, p. 159). <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Trabajo-PDF.pdf>

Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>

Fiorela, S. (2020). *CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA “CLÍNICA MÉDICO QUIRÚRGICO HUANCAYO E.IR.L.” – HUANCAYO, 2020.* http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16821/CONTROL_INTERNO_DESEMPEÑO_LABORAL_IMPLEMENTACION_EFICACIA_PLANIFICACION_SALOME_MAYTA_YESENIA_FIORELA.pdf?isAllowed=y&sequence=1&fbclid=IwAR2xw5UHkmju9mqmSV9fdeoPtTlx8CDhN0ZQ3WTqCPqVwdD2ng

Garbanzo, G. (2016). Crises asystoliques syncopes convulsivantes. *Revista Educación*, 40(1), 67–87. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00067.pdf>

García, J., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L., & Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista Espacios*.

<http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>

Jara, I. (2017). Rotación en la Administración Pública Ecuatoriana 2012-2016 Prácticas de Aprendizaje Organizativo. *Podium*, 32(32), 1–14.

<https://doi.org/10.31095/podium.2017.32.1>

Lara, G., Toapanta, E., Daquilema, J., & Vallejo, D. (2020). La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional. *KnE Engineering*, 2020(6), 276–296.

<https://doi.org/10.18502/keg.v5i2.6245>

Lara Noriega, G. L., Toapanta Mejía, E. P., Daquilema Taco, J. C., & Vallejo Altamirano, D. R. (2020). La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional/The rotation of personnel in the Municipal Decentralized Autonomous Governments and their impact on the organizational climate. *KnE Engineering*, 2020, 276–296.

<https://doi.org/10.18502/keg.v5i2.6245>

Leyva, C., Vela, R., & Brangel, K. (2016). Rotación de personal en los Call Center de Mérida, Yucatán, México. *Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán*, 33(86), 87–114. <https://doi.org/10.33937/reveco.2016.62>

Maliza Cerezo, G. C., & Bastidas Vaca, C. A. (2019). Efecto de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos, Ecuador en el año 2018. *Ciencia Digital*, 3(3.3), 30–43.

<https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i3.3.768>

Medina, M. (2020). *Las relaciones interpersonales y la rotación de Personal del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños* [Universidad Técnica Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31794/1/TESIS_FINAL

BELEN MEDINA %282%29.pdf

Mejía, C. (1997). INDICADORES DE EFECTIVIDAD Y EFICACIA N° 9810
DOCUMENTOS PLANNING. *Planng.*

http://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Octubre1998.pdf

Mina, M. (2019). *Estudio de rotación del personal en una empresa de bebidas* [Universidad
Autónoma de Occidente].

<http://red.uao.edu.co:8080/bitstream/10614/10965/4/T08497.pdf>

Moreno, J., & Lemus, J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de
la empresa Oiltrans S.A.S. de la ciudad de Bogotá D.C. [Universidad Santo Tomás de
Colombia]. In *Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa
Oiltrans S.A.S. de la ciudad de Bogotá D.C.* <https://doi.org/10.15332/tg.pre.2020.00132>

Nacional, A. (2010). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP.*
http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf

Orbe, A. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la
Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS* [Universidad Andina Simón
Bolívar]. [http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6645/1/T2872-MDTH-Orbe-
Factores.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6645/1/T2872-MDTH-Orbe-Factores.pdf)

Pillajo, G. (2016). *Factores Que Originan La Rotacion De Personal En Una Distribuidora De
Productos De Consumo Masivo En La Ciudad De Quito* [Universidad de Las Américas].
<http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/5518/5/UDLA-EC-TPO-2016-04.pdf>

Pinargo, W. (2018). Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito [Universidad Politécnica
Salesiana Sede Quito]. In *Tesis.*
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/16322/1/UPS-QT13475.pdf>


- Pisco, A. (2020). *Rotación del personal en el Comercial Agrícola Aguirre de la parroquia Isla de Bejucal* [Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8343/E-UTB-FAFI-ING.COM-000533.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Público, R. G. a L. L. O. del S. (2011). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO*. <https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2018/11/REGLAMENTO-GENERAL-A-LA-LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- Ricardo, J. (2018). *Propuesta de plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado del cantón La Libertad del año 2018* [Instituto Superior Tecnológico Bolivariano De Tecnología]. <https://repositorio.itb.edu.ec/bitstream/123456789/1071/1/PROYECTO DE GRADO DE RICARDO MUJICA.pdf>
- Romero, M. (2020). Enfoques del pensamiento administrativo: reflexiones teóricas y aplicación en organizaciones del siglo XXI. *Ciencias Económicas y Contables Desafíos y Retos Para La Competitividad*, 1(1), 98–126.
- Ruiz, R., & Pguave, J. (2021). Propuesta orientada a disminuir el alto índice de rotación del personal que labora en el municipio de Isidro Ayora , para el desarrollo de estrategias de comunicación e interrelación y programas motivacionales. *Sapientia Technological Revista Científica*, 1(1), 35–48.
- Segredo, A. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3–8. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Taco, J. C. D. (2018). *Estudio Del Impacto De La Rotación De Personal Sobre Los Índices De Evaluación Del Desempeño De Los Servidores Del Gobierno Autónomo Descentralizado*

Municipal Cantón Alausí, Periodo 2016 - 2017 [Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/10257/1/12T01266.pdf>

Tobar, D. (2017). Universidad Técnica De Ambato [Universidad Técnica de Ambato]. In *Repo.Uta.Edu.Ec.* [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25420/1/TOBAR GUAMANI DIEGO ALONSO.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25420/1/TOBAR%20GUAMANI%20DIEGO%20ALONSO.pdf)

Zapata, G., & Mirabal, A. (2018). Capacidades dinámicas de la organización de la literatura: y un modelo propuesto. *Investigación Administrativa*, 47(121), 1–22. <https://doi.org/10.35426/iav47n121.05>

Anexos:*Anexo 1. Autorización del GADMO*

 GOBIERNO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN
OTAVALO
JEFATURA DE TALENTO HUMANO

Otavalo, 21 febrero 2021
Oficio N°032-2021-JTH

Ing.
Nelly Galiano
COORDINADORA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Ciudad -

De mi consideración


En respuesta al Oficio emitido el 25 de enero 2021, con respecto a la información (número de trabajadores, rotación de personal por departamento y tiempo de rotación), comentarios que como departamento de Talento Humano no contamos con información referente a rotación de personal, la información que contamos con el área de Nómina actualmente es:


- Ingresos de personal
- Salidas de personal
- Movimientos de personal
- Numero de empleados y trabajadores

Actualmente la Jefatura cuenta con los Subsistemas de Talento Humano cumpliendo con Normativa legal Vigente que rige nuestra Institución, en este caso en particular inicialmente estamos en proceso de construcción del Manual de Descriptivos de Puestos que es un instrumento técnico de trabajo, el cual se usa comúnmente en las instituciones con el fin de mejorar la Gestión Administrativa y subsistemas de Talento Humano. Este instrumento permite fundamentar el programa de reclutamiento y selección de personal, orientar a los jefes y directores de área del tipo de tareas que deben realizarse en los diferentes puestos y procesos de trabajo, determinar el personal requerido cuando existan plazas vacantes, aplicar, realizar reestructuraciones de las dependencias con el objeto de lograr un mejor aprovechamiento del personal y servir de base al mantenimiento del sistema de sueldos, rotación de personal, entre otros. Además, con la finalidad de crear oportunidades de mejora continua en la Gestión del Talento Humano.


Por tal motivo se autoriza entregar dicha documentación de ser el caso que cumpla con sus requerimientos, se solicita que las estudiantes se acerquen, la atención es de lunes a viernes 8h30 a 17h00 en las oficinas de la Jefatura de Talento Humano, acercarse y canalizar dicha información con Mireya Angulo ANALISTA TALENTO HUMANO mail. 0995152675/2920-460 ext.234 correo electrónico mire2787@gmail.com.

Particular que solicito para los fines pertinentes.


Ing. Mireya Angulo
JEFA DE TALENTO HUMANO

 14:49

Anexo 2. Autorización del GADMA

 **UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**
Resolución No. 001- 073 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

Ibarra, 26 de enero de 2021

Ing. Rolando López
Alcalde de Antonio Ante


De mi consideración

La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica del Norte, expresa un atento y cordial saludo, deseándole éxitos en las funciones que usted tan acertadamente dirige, a la vez que se permite exponer lo siguiente:

Con la finalidad de contribuir al fortalecimiento académico, solicito de la manera más comedida que les autorice a realizar las encuestas y entrevistas a los funcionarios que trabajan en dicha institución, para que logren realizar el trabajo de grado titulado "LA RÓTACION DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS GADS MUNICIPALES", informo que este trabajo tiene solamente fines académicos, los autores este proyecto corresponden a las estudiantes de la carrera de administración UTN Claudia Pastaz con CI 1003774898 y Sindy Lema CI 1004158174.

Por la gentil atención y respuesta positiva, le agradezco.

Atentamente,



Iván Galarza Msc.
CC 1713260816
Registro Senescyt
1031-15-86071039
Docente Director Proyecto

062 99 670 / Ext 143

AV. 17 DE JULIO-21 Y JOSÉ MARÍA CORDOVA
CIUDADELA UNIVERSITARIA BARRIO EL OLIVO
IBARRA-ECUADOR

2102028
GAD MUNICIPAL ANTONIO ANTE
26 ENE 2021
SECRETARÍA
ALCALDÍA

SCIENTIA ET THECNICUS IN SERVITIUM POPULI

Anexo 3 Autorización del GADC

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
 Resolución No. 001-073 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

10-02-2021
 Sr. Jefe de la Oficina Municipal
 P.O. Box 12345
 Ibarra, 3 de febrero de 2021

** Febrero / 09 / 2021
 Sr. Dir. Administrativo y DT.
 Valorar posibilidades. Dar
 trámite correspondiente.*

✓ Economista Auki Tituaña
ALCALDE DE COTACACHI

De mi consideración

La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica del Norte, expresa un atento y cordial saludo, deseándole éxitos en las funciones que usted tan acertadamente dirige, a la vez que se permite exponer lo siguiente:

Con la finalidad de contribuir al fortalecimiento académico, solicito de la manera más comedida que les autorice a realizar las encuestas y entrevistas a los funcionarios que trabajan en dicha institución, para que logren realizar el trabajo de grado titulado "LA ROTACION DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS GADS MUNICIPALES", informo que este trabajo tiene solamente fines académicos, los autores este proyecto corresponden a las estudiantes de la carrera de administración UTN Claudia Pastaz con cedula 1003774898, Sindy Lema con cedula 1004158174.

Por la gentil atención y respuesta positiva, le agradezco.

Atentamente,

Iván Galarza

Iván Galarza Msc.
 CC 1713260816
 Registro Senescyt
 1031-15-86071039
 Docente Director Proyecto

*Sindy Lema
 0969125153*

GAD MUNICIPAL DE SANTA ANA DE COTACACHI
 DESARROLLO ORGANIZACIONAL
 Recibido por... *M. P. C.*
 Fecha... *10-02-2021*
 Hora... *16:30*

#201189
 GAD MUNICIPAL DE SANTA ANA DE COTACACHI
S. Lema
3/02/2021
12:15

UNIV. DE TECNOLOGIA Y INGENIERIA CORDOBA
 CIUDAD DE LA UNIVERSIDAD #BARRIO EL GRAN
 IBERROLICION









UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ENCUESTA

Tema de investigación

“LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS GOBIERNOS
 AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE
 IMBABURA”

Objetivo: La presente encuesta a realizar tiene la finalidad Analizar las incidencias de la rotación de personal que afecta el desempeño laboral dentro del GAD Municipales de la Provincia de Imbabura

INSTRUCCIONES:

Señale con una x según la respuesta que crea conveniente, en los espacios en blanco escriba según corresponda a la pregunta.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. De antemano muchas gracias por su tiempo, su información será de mucha ayuda para la realización del presente trabajo de investigación.

1.- ¿1.- ¿Los jefes realizan una supervisión efectiva de las funciones que realiza cada uno de los trabajadores?

Si

No

2.- ¿Cree tener el conocimiento y habilidades suficientes para desempeñar las funciones dentro de la organización?

Si

No

3.- ¿Considera que el GAD municipal motiva a los trabajadores por el esfuerzo realizado?

Si No

4.- ¿Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?

1.-Siempre	2.-Casi siempre	3.-Rara vez	4.-Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.- ¿Recibe capacitación por parte del Departamento de Talento Humano GAD?

Si No

6.- ¿Piensa usted que es importante que se reciba capacitación constante?

1.-Muy importante	2.-Importante	3.-Poco importante	4.-Nada importante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.- ¿Se siente satisfecho con la capacitación que le ofrece el municipio?

Si No

8.- ¿Mantiene buena relación con las personas con quien labora?

1.-Siempre	2.-Casi siempre	3.-Rara vez	4.-Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.- ¿Considera usted rotación del personal es esencial para mantener un buen desempeño laboral?

1.-Siempre	2.-Casi siempre	3.-Rara vez	4.-Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10.- ¿Existe rotación del personal dentro del Gad Municipales?

Si No

11.- ¿Qué tipo de rotación del personal piensa usted que existe en los GAD Municipales?

Interna	
Externa	

12.- ¿En qué departamentos usted ve más rotación del personal? Seleccione una opción

1.-Direccion Administración	
2.-Direccion Financiero	
3.-Recursos humanos	
4.-Obras publicas	
5.-Jefatura de Sistemas y Tecnología	
6.- Secretariado	
7.-Registro de la propiedad	
8.-Jefatura de contabilidad	
9.-Jefatura de Tesorería	
10.- Atención al Cliente	



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ENTREVISTA

Tema de investigación

“LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS GOBIERNOS
 AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE
 IMBABURA”

Objetivo: La presente entrevista a realizar tiene la finalidad Analizar las incidencias de la rotación de personal que afecta el desempeño laboral dentro del GAD Municipales de la Provincia de Imbabura

INSTRUCCIONES:

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. De antemano muchas gracias por su tiempo, su información será de mucha ayuda para la realización del presente trabajo de investigación.

FECHA: ____ / ____ / ____

Nombre de la Institución: _____

Estudios

Inicial Bachiller Superior

1. ¿Usted está acorde al perfil?

.....

2. ¿Cuánto tiempo está a cargo del departamento de Talento Humano?

.....

3. ¿Bajo su cargo, el GAD Municipal ha tenido rotación del personal?

.....
.....

4. ¿La rotación del personal en la institución es: ¿alta, moderada, baja?

.....
.....

5. ¿Cuál cree usted, que son las consecuencias de la rotación de personal que ha sufrido el GAD municipal?

.....
.....