



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRIA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO
DE MÁSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TÍTULO:

**LA ROTACIÓN DE PUESTOS Y EL IMPACTO EN LOS FACTORES
SOCIOLABORALES DE LOS AGENTES DE LA COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL
ECUADOR, AÑO 2024**

AUTOR:

BRAVO GUERRERO MARÍA JOSÉ

TUTOR

PHD LOOR CHÁVEZ TEMÍSTOCLES DEODATO

SANTA ELENA, ECUADOR

AÑO 2024



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



Firmado electrónicamente por:
ALEX GIOVANNY
TENICOTA GARCIA

**Ing. Alex Tenicota García, Mgtr.
COORDINADOR DEL PROGRAMA**

**Ing. Temistocles Deodato Loor Chávez,
PhD
TUTOR**

**Ing. Eduardo Vinicio Pico Gutiérrez,
Mgtr.
DOCENTE
ESPECIALISTA**

**Ing. Herman Christian Zúñiga Muñoz,
Mgtr.
DOCENTE
ESPECIALISTA**

**Ab. María Rivera González
SECRETARIA GENERAL
UPS**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por Bravo Guerrero María José, como requerimiento para la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano.

Dr. Temístocles Deodato Loor Chávez

15 días del mes de julio del año 2024



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, María José Bravo Guerrero

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación **LA ROTACIÓN DE PUESTOS Y EL IMPACTO EN LOS FACTORES SOCIOLABORALES DE LOS AGENTES DE LA COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR, AÑO 2024** previo a la obtención del título en Magister en Gestión de Talento Humano, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 19 días del mes de julio del año 2024

Ing. María José Bravo Guerrero



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado La rotación de puestos y el impacto en los factores sociolaborales de los agentes de la comisión de tránsito del ecuador, año 2024 presentado por el estudiante, Bravo Guerrero María José fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 5%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.



Ing. Temístocles Deodato loor
Chávez, PhD.



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **MARÍA JOSÉ BRAVO GUERRERO**

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de artículo profesional de alto nivel con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este artículo académico dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor

Santa Elena, a los 19 días del mes de julio del año 2024

Ing. María José Bravo Guerrero

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi tutor, el Dr. Deodato Loor Chávez, por su invaluable asesoría y dedicación. Desde el inicio hasta la culminación de mi proyecto, su conocimiento y apoyo han sido fundamentales para alcanzar este logro.

También extendo mi gratitud a mi institución, que me permitió realizar esta investigación y fue crucial en el desarrollo de mi proyecto, permitiéndome alcanzar este importante mérito en mi vida profesional.

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación está dedicado a Dios, quien día a día me brindó la sabiduría y fortaleza para seguir adelante en los momentos más difíciles. A mis padres, a mi esposo Marqui y a mis hijos Junior, Mathew, Maiky y María Sol, a quienes deseo que aprendan que todo lo que uno se propone se puede lograr con la bendición de Dios y con amor por lo que hacemos. Que sepan que todo sacrificio en esta vida es recompensado y aún más valorado.

También quiero agradecer a mi suegra y a mis cuñadas; quienes siempre tenían una palabra de aliento, gracias por cada palabra de apoyo.

María José, Bravo Guerrero

ÍNDICE

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN.....	II
CERTIFICACIÓN.....	III
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	IV
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO	V
AUTORIZACIÓN	VI
AGRADECIMIENTO	VII
DEDICATORIA	VIII
RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
JUSTIFICACIÓN.....	18
JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
OBJETIVO.....	19
OBJETIVO GENERAL.....	20
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
HIPÓTESIS.....	21
HIPÓTESIS GENERAL	21
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	21
HIPÓTESIS NULA	22
HIPÓTESIS ALTERNA	22
IDEA A DEFENDER	22
PLANTEAMIENTO HIPOTÉTICO.....	23
CAPÍTULO I.....	24
1. MARCO TEÓRICO.....	24

1.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	24
1.1.1. TESIS.....	24
1.1.2. ARTÍCULOS.....	37
1.2. DESARROLLO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	51
1.2.1. ROTACIÓN DE PUESTOS.....	51
1.2.2. FACTORES SOCIOLABORALES.....	57
1.3. GLOSARIO DE TÉRMINOS	61
CAPÍTULO II.....	64
2. METODOLOGÍA	64
2.1. CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	64
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	64
3.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	64
3.3. TÉCNICA O INSTRUMENTO	66
3.5. POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	66
3.6. MUESTRA PORPORCIONAL.....	67
CAPÍTULO III.....	68
3. RESULTADOS	68
3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	68
3.1.1. ANÁLISIS DE FIABILIDAD.....	68
Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos.....	68
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad.....	68
3.1.2. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	69
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES.....	91
PROPUESTAS.....	91
BIBLIOGRAFÍA	99
ANEXOS	102
ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	103
ANEXO 2: Modelo de encuesta	106
ANEXO 2: Modelo de entrevista	107
ANEXO 3: Evidencia fotográfica	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos	68
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad	68
Tabla 3. Correlaciones de las variables	88
Tabla 4. Correlación de la variable independiente y sus dimensiones.....	88
Tabla 5. Correlación de la variable dependiente y sus dimensiones.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Figura 1 <i>Cambios en la administración gubernamental</i>	69
Figura 2 <i>Afectación de las leyes laborales nacionales</i>	70
Figura 3 <i>Líderes de la Comisión de Tránsito</i>	71
Figura 4 <i>Ambiente de trabajo</i>	72
Figura 5 <i>Edad en los agentes de tránsito</i>	73
Figura 6 <i>Rotación de puestos en personas de edad avanzada</i>	74
Figura 7 <i>Efectos de la rotación de puestos</i>	75
Figura 8 <i>Rotación de puestos en hombres y mujeres</i>	76
Figura 9 <i>Comunicación de traslados</i>	77
Figura 10 <i>Estado civil en la rotación de puestos</i>	78
Figura 11 <i>Rotación de puestos en empleados de mayor antigüedad</i>	79
Figura 12 <i>Influencia del tiempo de servicio en la rotación de puestos</i>	80
Figura 13 <i>Desempeño laboral y otros aspectos</i>	81
Figura 14 <i>Impacto de la rotación de puestos en el desempeño laboral</i>	82
Figura 15 <i>Cargas familiares en la rotación de puestos</i>	83
Figura 16 <i>Rotación de puestos en la vida laboral-familiar</i>	84

RESUMEN

La presente investigación examina el impacto de la rotación de puestos en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador (CTE) en 2024. El objetivo principal es proponer un modelo de rotación de personal que incorpore los factores sociolaborales y contribuya al desarrollo institucional, abordando la influencia de factores externos e internos, así como factores demográficos en la rotación de puestos y los factores sociolaborales de los agentes.

El método empleado es el inductivo, el cual parte de premisas particulares para llegar a conclusiones generales, empleando la ruta de investigación mixta (cuali-cuantitativa), combinando enfoques exploratorios, descriptivos y correlacionales, con un diseño no experimental que incluye investigación de campo y revisión bibliográfica, este enfoque permite una comprensión integral del fenómeno estudiado, recolectando datos directamente de los agentes de la CTE y complementándolos con una revisión de la literatura relevante.

El estudio propone implementar programas de capacitación y evaluación anual para determinar la idoneidad de los traslados, lo que podría mejorar la imagen institucional y el desempeño profesional de los agentes de tránsito.

Palabras clave: Rotación laboral, Factores sociolaborales, Agentes de tránsito

ABSTRACT

The present research examines the impact of job rotation on the socio-labor factors of the agents of the Ecuadorian Transit Commission (CTE) in 2024. The main objective is to propose a personnel rotation model that incorporates the socio-labor factors and contributes to the institutional development, addressing the influence of external and internal factors, as well as demographic factors on job rotation and the socio-laboral factors of agents.

The method used is inductive, which starts from particular premises to reach general conclusions, using the mixed research route (qualitative-quantitative), combining exploratory, descriptive and correlational approaches, with a non-experimental design that includes field research and bibliographic review, this approach allows a comprehensive understanding of the phenomenon studied, collecting data directly from CTE agents and complementing it with a review of relevant literature.

The study proposes implementing training programs and annual evaluation to determine the suitability of transfers, which could improve the institutional image and professional performance of traffic agents.

Keywords: Job rotation, Socio-labor factors, Traffic agents

INTRODUCCIÓN

El concepto de "Rotación de Personal", según la perspectiva de Idalberto Chiavenato, se refiere al flujo de empleados entre una organización y su entorno. Este fenómeno implica el intercambio de individuos entre la empresa y el ambiente externo, cuantificado por la cantidad de personas que entran y salen de la organización.

Chiavenato (2009) sugiere que el índice de rotación óptimo permite a la organización mantener a su personal valioso y reemplazar a aquellos con dificultades de solucionar, en un marco económicamente viable.

La relevancia de la rotación de personal se relaciona con los grupos emergentes, donde los empleados, considerados como parte integral de la entidad, pueden permanecer en sus puestos o ser desvinculados. Su importancia se refleja en el número de trabajadores que dejan la empresa, ya sea por decisión propia o de la compañía, debido a factores internos o externos, durante un período específico. Este fenómeno se puede analizar y cuantificar científicamente (Chiavenato, 2009).

La Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas se estableció el 29 de enero de 1948, mediante el Decreto Ley de Emergencia #140, publicado en el Registro Oficial #112 el 30 de enero del mismo año, durante la presidencia del Doctor Carlos Julio Arosemena Tola. La primera Escuela de Formación se ubicó en el sur de Guayaquil, iniciando así la carrera de Vigilante de tránsito con 12 Oficiales y 90 Agentes (Ecuador C. d., 2024).

La convocatoria inicial para Aspirantes a Vigilante, publicada el 18 de abril de 1948, tuvo una respuesta masiva de cerca de 500 candidatos. Posteriormente, la C.T.G se convirtió en la primera institución ecuatoriana en incorporar mujeres al servicio policial en las calles de Guayaquil, con 12 graduadas de un grupo inicial de 400 aspirantes en 1971 (Ecuador C. d., 2024).

El transporte terrestre, tránsito y seguridad vial se basa en principios de equidad, solidaridad social, derecho a la movilidad, respeto a las normas de circulación y atención a grupos vulnerables como los peatones (Ecuador A. N., 2011).

La Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial define a la Comisión de Tránsito del Ecuador como una entidad jurídica de derecho público con autonomía funcional, administrativa y financiera, encargada de la red estatal-troncales nacionales y otras áreas delegadas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados (Cedillo, 2021). La Comisión de Tránsito del Ecuador se enfoca en la gestión del control operativo, formación de vigilantes e investigación de accidentes, implementando planes y tecnologías para reducir la siniestralidad vial (CTE, s.f.).

La institución ha intensificado sus servicios, enfatizando la capacitación del personal y promoviendo campañas de Educación Vial. Además, se ocupa constantemente del mantenimiento y mejora de la señalización vial para prevenir accidentes (Ecuador C. d., 2024).

La expansión de servicios en las redes viales estatales ha provocado un aumento en la rotación de puestos y en los servicios de control. Se han establecido cursos y perfiles especializados, cuya aprobación conlleva a nuevas asignaciones y, consecuentemente, a la rotación del personal existente. Otros factores que contribuyen a la rotación incluyen la falta de adherencia a los protocolos por parte de los agentes, lo que resulta en reasignaciones, así como reubicaciones por motivos de salud o familiares. Estas rotaciones pueden ocurrir a nivel cantonal, provincial o nacional, generando un efecto dominó en la asignación de puestos

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En cuanto a los traslados de servidores públicos, la legislación establece que éstos recibirán estímulos y beneficios según lo dispuesto en el reglamento correspondiente. Estos traslados tienen una duración máxima de dos años, con la posibilidad de una única prórroga justificada (Nacional, 2018). Según un informe publicado por el periódico La República en 2023, las empresas anticipaban enfrentar una rotación de personal de hasta el 15% durante ese año. Este dato proviene de un estudio realizado por PageGroup sobre las perspectivas de remuneración y los desafíos en la contratación y retención del talento humano (Arenales, 2023).

La rotación de personal es más frecuente en los niveles jerárquicos inferiores, mientras que los empleados en posiciones más altas tienden a permanecer más tiempo en sus cargos. Las áreas con mayor rotación son: operaciones (51%), ventas (34%), tecnología (24%), administración (16%) y finanzas (12%). Durante 2023, las empresas experimentaron una tasa de rotación entre el

10% y el 15%. Un experto en el tema señala: "Es necesario aprender a convivir con la fuga de talento, ya que esto dinamiza los equipos y aporta nuevas perspectivas. Sin embargo, la rotación no deseada, especialmente cuando afecta al talento clave, puede obstaculizar el crecimiento de la empresa" (Arenales, 2023).

Un estudio realizado en la empresa CristaFácil reveló un alto índice de rotación del 34.78% en los puestos de instalador y encargado de almacén entre junio de 2021 y marzo de 2022. Esta situación genera preocupación debido a la inestabilidad que provoca en las funciones organizacionales y la pérdida de capital humano (Patricio y Amaro, 2024-01-19).

Otra investigación llevada a cabo por Andeanecuador en 2021, dos años después del inicio de la emergencia sanitaria, mostró un porcentaje promedio de rotación de personal del 13%. Los principales factores que contribuyeron a esta rotación fueron: mejores oportunidades de desarrollo profesional (50%), ofertas económicas más atractivas (39%) y procesos de reestructuración organizacional (30%) (Estrada, 2022).

La rotación de puestos, que implica el traslado lateral de empleados dentro de una empresa, se utiliza como estrategia para desarrollar, evaluar y motivar al personal. Por otro lado, según el diario nacional El Expreso, en 2023 se observó un aumento significativo en la contratación de jóvenes entre 18 y 26 años, representando más del 30% de la demanda en empresas de búsqueda y colocación de talento. Sin embargo, persiste el desafío de la inestabilidad laboral en este grupo, lo que contribuye al aumento de la rotación de personal (Zumba, 2024).

La revista Líderes destaca que una alta rotación de personal no solo implica pérdidas económicas para las empresas. Renato Ortiz, gerente comercial de Evaluar.com, señala que esta situación también genera una disminución del compromiso laboral, deterioro del clima de trabajo y, consecuentemente, más rotación. Además, la rotación puede provocar una sobrecarga de trabajo para los empleados que permanecen en la empresa, quienes deben asumir las responsabilidades de quienes se han ido (Enríquez, 2024).

Como señala Roberto Hernández Sampieri (2016), esta investigación se justifica teóricamente al revisar la importancia de la rotación de personal en una institución y proporcionar una visión actual de la situación en la Comisión de Tránsito del Ecuador. Las reubicaciones se

realizan en respuesta a necesidades del personal o de los directores de área, ya sea para cubrir vacantes o atender situaciones familiares, de salud o legales.

Es importante destacar que también se producen traslados cuando el personal de tropa se especializa en áreas específicas durante su formación y es asignado al departamento correspondiente. Además, los agentes que no cumplen con los protocolos de servicio pueden ser trasladados. Estos movimientos, que pueden ocurrir en períodos que van desde menos de un mes hasta dos años, se efectúan a nivel nacional y abarcan todas las áreas operativas o de especialidad.

Los traslados frecuentes de personal no se consideran adecuados. Muchos de estos cambios ocurren en áreas de control operativo, a menudo debido al incumplimiento de requisitos internos. También es relevante mencionar que estos cambios pueden estar influenciados por las autoridades gubernamentales y los líderes institucionales, ya que cada comandante tiene su propia visión para la dirección del Cuerpo de Agentes de Tránsito.

En conclusión, la falta de un análisis sociolaboral adecuado genera problemas significativos, ya que no se considera si los trabajadores tienen los medios para desplazarse a sus nuevos lugares de trabajo. Según el COESCOP, se deberían proporcionar incentivos monetarios y alojamiento seguro por parte del Estado ecuatoriano. Sin embargo, en la práctica, estas medidas no se implementan, y el personal se ve obligado a cumplir con las disposiciones de traslado bajo riesgo de que se registre su ausencia en el servicio.

Esta investigación es relevante porque examina la relación entre la rotación de personal y su impacto social y en los colaboradores. Además, busca contribuir a la toma de decisiones de los líderes institucionales, administradores de diversas organizaciones, estudiantes de diferentes niveles y la ciudadanía en general.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo con el área a investigar, es preciso hacer al siguiente interrogante:

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la rotación de puestos impacta en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera los fenómenos externos influyen en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador?
- ¿Cómo los fenómenos internos afectan la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador?
- ¿De qué forma la edad incide en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador?
- ¿De qué manera el género afecta en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador?
- ¿De qué forma el estado civil influye en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador?
- ¿De qué manera el tiempo de servicio afecta en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador?
- ¿De qué forma la condición laboral afecta la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador?
- ¿Cómo la carga laboral influye en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador?

JUSTIFICACIÓN

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La rotación de puestos, entendida como el movimiento lateral de empleados entre diferentes posiciones dentro de una organización, es una estrategia frecuentemente utilizada para fomentar el desarrollo profesional, evaluar las capacidades y aumentar la motivación del personal. Este enfoque no solo promueve el intercambio de conocimientos, sino que también estimula la colaboración, incrementa la productividad en la investigación y contribuye a la formación de una

Comunidad académica globalmente conectada. Por consiguiente, esta práctica puede impulsar el desarrollo intelectual, social y económico de un país (Kampkötter y otros, 2016).

La rotación de personal está ligada a la percepción de justicia, tanto en términos de equidad interna como externa. Muchas organizaciones se preocupan por reducir la rotación o la fuga de talentos debido a los costos asociados, su impacto negativo en la productividad laboral y el potencial daño a la reputación empresarial (Sanz & Casares, 2008).

El concepto de rotación de personal se refiere al flujo de trabajadores que entran y salen de una institución. Este fenómeno se cuantifica con índices mensuales y anuales, utilizados para proyectar la demanda de fuerza laboral y sirven como indicadores clave en la gestión de recursos humanos (Aponte, 2007). Como señala Roberto Hernández Sampieri (2016), esta investigación se justifica teóricamente, ya que permite examinar la importancia de la rotación de personal en una institución, además de ofrecer una visión actual de la situación en la Comisión de Tránsito del Ecuador.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La rotación de personal es un factor que impacta significativamente en las áreas productivas de las empresas que prestan servicios a la ciudadanía, especialmente en el desempeño laboral de los colaboradores. Esta realidad motiva el desarrollo de la presente investigación, que se considera relevante porque permitirá comprender la influencia de la rotación del personal en los factores sociolaborales.

El estudio se basa en los frecuentes cambios de asignación del personal de agentes de tránsito a diversas áreas de servicio, como transporte público, grupo policía nacional, terminales terrestres y áreas operativas. Es importante destacar que estos cambios de personal están relacionados con la salida de otros empleados de las áreas mencionadas. Este fenómeno afecta considerablemente a los Agentes, particularmente cuando no residen cerca de su nuevo lugar de trabajo o llevan menos de un año en su área actual. Cuando el personal se muestra reticente a acatarestas nuevas disposiciones y ser reubicado, tiende a ausentarse, lo que resulta en una disminución de la calidad del servicio ofrecido.

Esta investigación cobra relevancia al analizar la relación entre la rotación de empleados y su impacto en los factores sociolaborales. Además, busca aportar ideas para mejorar la toma de decisiones de los directores de la institución, administradores de diferentes organizaciones, estudiantes de diversos niveles y la ciudadanía en general.

El estudio propone directrices que puedan implementarse al rotar al personal, para que este proceso no afecte negativamente el desarrollo de sus actividades diarias y familiares. El objetivo final es mantener un servicio de óptima calidad para la ciudadanía.

OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Proponer un modelo de rotación de personal que incorpore los factores sociolaborales y contribuya al desarrollo institucional, abordando la influencia de factores externos e internos, así como factores demográficos en la rotación de puestos y los factores sociolaborales de los agentes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer de qué manera los fenómenos externos afectan los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- Señalar de qué forma los fenómenos internos inciden en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- Determinar de qué forma la edad influye en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- Comprobar de qué manera el género afecta en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- Establecer de qué forma el estado civil afecta en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;

- Comprender de qué manera el tiempo de servicio afecta en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- Identificar como la condición laboral influye en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- Conocer de qué forma la carga familiar afecta en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador.

HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

La rotación de puestos impacta en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Los fenómenos externos influyen en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- Los fenómenos internos afectan la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- La edad incide en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- El género afecta en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- El estado civil influye en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;

- El tiempo de servicio afecta en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- La condición laboral afecta la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador;
- La carga laboral influye en la rotación de puestos y en los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador

HIPÓTESIS NULA

La rotación de puestos no incide en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador.

HIPÓTESIS ALTERNA

La rotación de puestos puede estar incidiendo en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador.

IDEA PARA DEFENDER

Según la investigación de la Comisión de Tránsito del Ecuador, enfocada en la rotación de puestos y su influencia en los aspectos sociolaborales, se plantea una propuesta de lineamientos para manejar el talento humano en la institución. Él mismo que busca abordar varios factores analizados, a partir de los que se sugiere programar seminarios y charlas de capacitación, para evaluar anualmente a los empleados y determinar su idoneidad para trasladarlos a áreas específicas, según su nivel de preparación.

Es importante destacar que esta iniciativa tendría un impacto positivo en la imagen institucional, ya que gradualmente reduciría las malas actuaciones de los agentes de tránsito en las redes estatales. A través de una evaluación integral, se analizaría profundamente cada agente, considerando aspectos como estado civil, responsabilidades familiares y posibles discapacidades de sus familiares a cargo.

Siguiendo este estudio y las propuestas, los traslados se realizarían de manera equitativa, asegurando que el personal trabaje de manera profesional para brindar el mejor servicio a la ciudadanía.

PLANTEAMIENTO HIPOTÉTICO

En relación con el estudio podemos observar se hipotetiza que la rotación de puestos de los Agentes en la Comisión de Tránsito del Ecuador está aumentando debido a la influencia de factores sociolaborales

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

TESIS

1. UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE LOJA

TÍTULO:

LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR TEXTIL.

AUTOR:

ANA GLORIA CÁRDENAS GALLARDO

AÑO:

2021

REPOSITORIO:

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE LOJA

RESUMEN:

La actividad textil es una de las más importantes para la economía del país, por el número de empleos que genera y la cantidad de empresas textiles establecidas de manera formal, no obstante, existe un porcentaje importante de la población que se dedica de manera informal a la confección de prendas de vestir, bajo la modalidad de la maquila domiciliaria, los cuales pese a ser informales también forman parte del sector textil. El propósito del presente proyecto de investigación tiene como objetivo analizar la influencia de la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa textil Jhonatex, pues se ha identificado que sus actividades de producción y comercialización se encuentran afectadas por la situación antes mencionada. El diseño metodológico utilizado en el presente proyecto de investigación es de orden cuantitativo, con un método deductivo, en base a una investigación descriptiva y correlacional,

pues, evaluó la relación entre las variables de estudio mediante el coeficiente de correlación de Pearson; mismas que permitieron recolectar la información suficiente y mostrar resultados que sirvieron para establecer las causas principales de rotación de personal y la incidencia que tienen en el desempeño xii laboral, además de determinar la relación existente entre variables de estudio planteadas.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

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

OBJETIVO GENERAL

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

POBLACIÓN

Se realizó una investigación de campo a la población de 100 colaboradores entre administrativos y operativos de la empresa Textiles Jhonatex.

MUESTRA

La población para investigar fueron los empleados de la empresa textiles Jhonatex, misma que está compuesta por 100 empleados entre administrativos y operativos. Por otra parte, es importante mencionar que no será necesario calcular la muestra, puesto que se investigó a la totalidad de la población.

CONCLUSIÓN

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

2. UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

TÍTULO DE LA TESIS

ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN LA ATM CENTRO GUAYAS – EP.

AUTORA

DIANA LORENA TORRES RUIZ

AÑO

2020

REPOSITORIO

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

RESUMEN

Este trabajo surgió como parte fundamental de un estudio para determinar las causas que provocan que se realicen constantes cambios de personal en una organización, y como incide este factor en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Autoridad de Tránsito Mancomunada Centro Guayas EP (ATM Centro Guayas EP). Para el desarrollo del trabajo se aplicó una investigación descriptiva con técnicas de recolección de datos, aplicando una entrevista a varios colaboradores para determinar cómo influye en el desempeño laboral la rotación de personal. Los resultados de esta investigación demostraron las causas principales de rotación de

personal y se tomaron los correctivos necesarios para reducir los costos innecesarios de los procesos para incorporar al personal nuevo en ATM Centro Guayas–EP, e incurrir en pagos por liquidaciones de haberes y evitar retrasos en los productos y servicios de la empresa. Al final se propuso la aplicación de un programa de beneficios no monetarios para reducir la rotación de personal y se incrementa el desempeño laboral y fortalecer el compromiso de los colaboradores, se propone este tema como resultado de la investigación realizada.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

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

OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia de la rotación de personal en el desempeño del talento humano de la Empresa Pública ATM Centro Guayas – EP.

POBLACIÓN

Para el cálculo de la muestra, se toma en cuenta el cálculo de la muestra finita. La cantidad de empleados de la empresa pública es de 55, y se realizarán entrevistas a 7 funcionarios del nivel directivo de la empresa (jefes departamentales). Se escogió a este grupo para entrevistarse porque son las personas cercanas a la toma de decisiones para las desvinculaciones del personal.

MUESTRA

La cantidad de empleados a encuestar es de 55 empleados de la empresa pública

CONCLUSIÓN

Los resultados de esta investigación demostraron las causas principales de rotación de personal y se tomaron los correctivos necesarios para reducir los costos innecesarios de los procesos para incorporar al personal nuevo en ATM Centro Guayas–EP, e incurrir en pagos por liquidaciones de haberes y evitar retrasos en los productos y servicios de la empresa. Al final se propone la aplicación de un programa de beneficios no monetarios para reducir la rotación de personal y se incrementa el desempeño laboral y fortalecer el compromiso de los colaboradores.

3. UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

TÍTULO:

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DEL SECTOR DE SEGUROS

AUTOR(A):

LLAMBO CUJI CRISTINA SOLEDAD

AÑO

2020

REPOSITORIO

REPOSITORIO DIGITAL UTA

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objeto diagnosticar los factores existentes en la satisfacción laboral de las áreas comerciales de las empresas de seguros de la ciudad de Ambato, y los niveles de rotación de personal, para lo cual se utilizó un instrumento de recolección de datos que fue una encuesta de satisfacción laboral validada con su respectivo proceso por expertos en el área de talento humano de la Universidad Técnica de Ambato, además que se entrevistó a los jefes

comerciales o a los encargados de los asesores comerciales para que nos proporcionen datos fiables de la rotación de personal en sus empresas.

Entre los principales resultados obtenidos tenemos que los factores existentes en la satisfacción laboral son los relacionados al clima laboral, a las prestaciones, al económico y al sentimental, pudiendo determinar de acuerdo a esto que los niveles de satisfacción laboral en estas áreas son bajos, mientras que con respecto a la rotación de personal se pudo obtener que la tasa de rotación en las áreas comerciales de las empresas de seguros de la ciudad de Ambato están en un promedio del 70 por ciento un valor demasiado alto ya que los costos que esto representa es demasiado para las empresas. Los factores que existen en la satisfacción laboral son descuidados y no dan la importancia que se merecen, los asesores no se sienten satisfechos, además de proponer alternativas viables de solución que se pueden emplear para controlar la rotación de personal.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

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

OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar los factores existentes en la satisfacción laboral de las áreas comerciales de las empresas de seguros de la ciudad de Ambato, y los niveles de rotación de personal

POBLACIÓN

La población considerada para la presente investigación está comprendida por 18 trabajadores que corresponde al personal operativo de la microempresa Produmetálicos. En consideración de que la población no supera individuos no procedo aplicar la fórmula del muestreo

MUESTRA

Comprendida por 18 trabajadores que corresponde al personal operativo de la microempresa Produmetálicos.

CONCLUSIÓN

La microempresa no cuenta con una herramienta básica en cuanto a la selección del personal, la mayoría de sus obreros ingresaron mediante recomendaciones en lo que incide sus conocimientos en el campo laboral. Hay pocos obreros que trabajan más de un año en la microempresa, lo que demuestra un alto índice de rotación del personal, que afecta la productividad de la microempresa, ocasionando pérdidas en la producción y desprestigio de esta. En cuanto al ambiente laboral se manifiesta que es poco agradable porque existe favoritismo entre patrono y empleados por ende no existe una buena comunicación para desempeñarse mejor en sus actividades.

4. UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

TÍTULO:

FACTORES SOCIOLABORALES Y CALIDAD DE CUIDADO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL II, CHOCOPE, 2022.

AUTORES:

GULDEN RAMÍREZ ERWIN JUNIOR; GUANILO GUIBERT IRIS CYNTHIA JENNIFER

AÑO

2023

REPOSITORIO

REPOSITORIO DIGITAL UPAO

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de los factores Sociolaborales en la calidad del cuidado del profesional de enfermería, en el servicio de emergencia del Hospital II, Chocope. El tamaño de la muestra estuvo conformado por 100 profesionales de enfermería, que cumplieron con los criterios de inclusión; para la recolección de datos se aplicó 01 instrumento; fue un cuestionario que midió los factores Sociolaborales y calidad de cuidado de enfermería. Los resultados obtenidos fueron un 75% de enfermeras tiene buena calidad del cuidado y el 25% tiene un nivel regular; denotándose que el factor 'sexo' no se relaciona significativamente con la calidad de cuidado que brinda la enfermera ($p > 0.05$), mientras tanto, los factores 'edad', 'estado civil', 'situación laboral', 'años de ejercicio profesional', 'estudios posgrado' y 'horas de trabajo mensual' del profesional de Enfermería obtienen niveles de significancia menores al 5% de la prueba Chi cuadrado ($p < 0.05$), la cual quiere decir que se relaciona significativamente con la calidad de cuidado que brinda la enfermera.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación utilizado es no experimental por la ausencia de selección aleatoria.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación de los factores sociolaborales en la calidad del cuidado del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital II, Chocope, 2022.

POBLACIÓN

La población se refiere al total de elementos bajo estudio, con los cuales se busca obtener conclusiones. En este caso, la población investigada consistió en las 20 enfermeras (hombres y mujeres) que trabajaban en el área de emergencias del hospital II Chocope.

MUESTRA

Se tomó una muestra por conveniencia donde se encuestarán a 20 enfermeros del hospital II Chocope.

CONCLUSIÓN

En relación con los factores sociolaborales como el sexo se puede evidenciar que el 95 % de profesionales de enfermería son de sexo femenino y el 5 % es masculino; en cuanto a la edad el 35 % oscila entre los 20 a 29 años de edad; en relación al estado civil tenemos que el 45 % de los profesionales se encuentran conviviendo; por otro lado, se evidencia que el 45 % cuenta con un contrato CAS, en relación a los años de ejercicio profesional el 40% va de 5 a 9 de experiencia, el 40% de los profesionales cuenta con maestría y en relación a las horas de trabajo mensual el 45% realiza de 151 a 160 horas laborales.

En relación con la calidad del cuidado por parte del profesional de enfermería en el servicio de emergencia, los resultados demuestran que del 100 % de profesionales de enfermería encuestados el 75 % de ellos realizan una buena calidad de cuidado y solo el 25 % realiza una regular calidad de cuidado.

5. UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

TÍTULO

FACTORES SOCIOLABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN AVÍCOLA GRANJA RINCONADA DEL SUR S.A., LA JOYA AREQUIPA – 2023

AUTOR

GULDEN RAMÍREZ ERWIN JUNIOR; GUANILO GUIBERT IRIS CYNTHIA JENNIFER

AÑO

2023

REPOSITORIO

REPOSITORIO UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Factores sociolaborales y calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la empresa de producción avícola Granja Rinconada del Sur S.A., La Joya Arequipa – 2023,” propone como objetivo general: Determinar la relación entre los factores sociolaborales en la calidad de vida en el Trabajo de los Colaboradores de la Empresa de Producción Avícola Granja Rinconada Del Sur S. A., La Joya Arequipa – 2023. La muestra está constituida por 100 colaboradores. Se aplicó el instrumento denominado CVT-GOHISALO” (versión breve) propuesto por Pando, González, Aranda y Elizalde (2017). y el cuestionario de factores sociolaborales es propuesto por los bachilleres el cual consta de 12 preguntas a los factores sociales (5 preguntas) y los factores laborales (7 Preguntas) que tienen el objetivo el describir la situación personal, familiar y laboral de los colaboradores. El estudio corresponde al tipo de investigación básica y nivel descriptiva-relacional, con un diseño no experimental transversal, el enfoque cuantitativo, con una prueba de calidad de vida y un cuestionario social, donde se usó como procesador de los datos el SPSS.

Finalmente, se concluye que la variable de factores sociolaborales tiene una correlación leve con la calidad de vida en el trabajo, según Rho de Spearman los factores sociolaborales como: grado de instrucción ($p=0.525$), grupo familiar ($p=0.300$), categoría ($p=0.115$), remuneración ($p=0.747$), tiempo laborando ($p=0.747$) presentan una correlación positiva baja con las 7 dimensiones de calidad de vida en el trabajo (soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción en el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal de trabajador y administración del tiempo libre). Por lo tanto, la hipótesis planteada se acepta demostrándose que existe correlación baja o inversamente entre las dos variables de estudio.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo básica de nivel descriptiva-relacional, porque busca recoger información sobre cada variable y se mide cada una de ellas independientemente, para luego determinar la relación entre estas.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre los factores sociolaborales en la calidad de vida en el Trabajo de los Colaboradores de la Empresa de Producción Avícola Granja Rinconada Del Sur S. A., La Joya Arequipa – 2023

POBLACIÓN

La población está compuesta por colaboradores de la Empresa de producción Avícola Granja Rinconada del Sur S. A., La Joya Arequipa – 2023. Teniendo como población total de 292 colaboradores de sexo masculino.

Es muestreo no probabilístico discrecional, porque la elección de los elementos es seleccionada porque son más idóneos que otros individuos para las Bachilleres. Según Hernández Sampieri (2017).

MUESTRA

La muestra está constituida por 100 colaboradores de sexo masculino.

CONCLUSIÓN

La hipótesis planteada en la investigación es: Es probable que los factores sociolaborales: edad, estado civil, grado de instrucción, grupo familiar, categoría, remuneración mensual, turno, tiempo laborando, horario de trabajo y trabajadores a cargo repercutan de manera negativa en la calidad de vida en el trabajo mediante sus dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre de los

colaboradores de la empresa de producción avícola Granja Rinconada del Sur S.A., la joya Arequipa– 2023.

Se acepta la hipótesis planteada, por cuanto si existe una correlación positiva moderada de las variables de factores sociolaborales y calidad de vida en el trabajo; esto quiere decir que existe una correlación entre ambas variables, pero en un nivel bajo.

En cuanto a la correlación de la variable de factores sociolaborales, hay correlaciones leves con significancia moderada en relación a la variable de calidad de vida en el trabajo y sus 7 dimensiones (soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción en el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal de trabajador y administración del tiempo libre), puede que haya algunas tendencias leves pero, se necesitaría incrementar datos o un tamaño de muestra mayor para obtener resultados más concluyentes. Y analizar que otros factores sociolaborales pueden tener mayor correlación con la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la empresa avícola Granja Rinconada del Sur S.A. la Joya Arequipa.

6. UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

TÍTULO

FACTORES SOCIOLABORALES ASOCIADOS A LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA, 2020

AUTORES

ADANAQUÉ CASTILLO, JAQUELINE MIRELLA
REYNOSO VALDEZ, ALDEIR JHESAEEL JESÚS

AÑO

2020

REPOSITORIO

REPOSITORIO UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

RESUMEN

El estudio busca determinar los factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada de Lima. Es un estudio cuantitativo, correlacional, de corte transversal. La selección de la muestra se realizó mediante muestreo no probabilístico por conveniencia y estuvo conformada por 109 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos sobre los factores sociolaborales, se utilizó un cuestionario elaborado por los investigadores y, para medir la calidad de vida, se utilizó el cuestionario “CVT-GOHISALO” propuesto por, Pando, González, Aranda y Elizalde (2017). Los resultados muestran que el 76,1% de los profesionales de enfermería presenta Calidad de vida media en el trabajo, el 16,5% alta, y el 7,3% baja.

En cuanto a la asociación de los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo se encuentra que el 39,4% con bajo apoyo social presenta calidad de vida baja, el 26,6% con alto apoyo social presenta calidad de vida alta; el 50,5% con alta discriminación, presenta calidad de vida baja, el 18,3% que no sufre discriminación tiene calidad de vida alta; el 56% que percibe baja remuneración presenta calidad de vida baja, el 16,5% que percibe alta remuneración presenta calidad de vida alta; el 62,4% con deficientes condiciones de empleo presenta calidad de vida baja, el 20,2% con óptimas condiciones de empleo presenta calidad de vida alta; el 43,1% que percibe deficiente clima laboral presenta calidad de vida baja, y el 24,8% que percibe un óptimo clima laboral presenta calidad de vida alta.

Los factores sociolaborales que presentan mayor asociación con la calidad de vida en el trabajo son: la discriminación y las condiciones de empleo con $OR=4,672$ y $OR=9,087$ respectivamente. Se concluye que existe asociación significativa entre los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo básica de nivel descriptiva-relacional, porque busca recoger información sobre cada variable y se mide cada una de ellas independientemente, para luego determinar la relación entre estas.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada de Lima.

POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 226 profesionales de enfermería.

MUESTRA

La muestra estuvo conformada por 109 profesionales de enfermería; no probabilística, por conveniencia, ya que no se respetó el criterio de aleatoriedad y los participantes fueron seleccionados a criterio personal o intencional del investigador. Se establecieron criterios de inclusión y exclusión.

CONCLUSIÓN

La mayoría de los profesionales de enfermería presentan calidad de vida media en el trabajo. Existe relación significativa entre los factores sociolaborales apoyo social, discriminación laboral, remuneración, condiciones de empleo, clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería, según el análisis bivariado. Existe mayor fuerza de asociación entre las condiciones de empleo, la discriminación laboral y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería según el análisis multivariado

ARTÍCULOS

2. REVISTA

UNIANDES EPISTEME

TÍTULO:

DEL MARKETING DE SERVICIOS AL MARKETING RELACIONAL

AUTORES:

DAYAMY LIMA ROJAS - CATHERINE NATALY SHUGULÍ ZAMBRANO

REN NICOLE MANTILLA ANDRADE

AÑO:

2020

ISSN:

1390-9150

VOL:

Vol. 7 Numero 1

RESUMEN

La investigación busca identificar las causas de la rotación de personal potencial en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero y proponer acciones para disminuir el problema. La metodología utilizada para la recolección de los datos fue cuantitativa con diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo. La muestra de estudio la compuso 27 personas desvinculadas de la empresa entre enero y abril de 2018; y 222 empleados activos de la organización, que representan el 75% de la misma.

Las técnicas utilizadas fueron datos secundarios de los índices de rotación en cada área de la empresa, la encuesta de salida utilizada por la empresa y un cuestionario de rotación potencial validado por alfa de Cronbach con una validez de 88 aceptable. Los resultados obtenidos señalaron que los factores causales de la rotación se encuentran en las dimensiones Capacitación y Desarrollo; y Liderazgo. En función de esto se proponen acciones que permiten minimizar el impacto de la problemática.

OBJETIVO

Identificar las causas de la rotación de personal potencial en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero y proponer acciones para la disminución de esta problemática.

METODOLOGÍA

Sobre la base de las necesidades de la investigación se decidió utilizar un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de corte transversal. La investigación tiene un alcance descriptivo identificando las causas de la rotación de personal.

Sobre la base de las necesidades de la investigación se decidió utilizar un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de corte transversal. La investigación tiene un alcance descriptivo identificando las causas de la rotación de personal.

TIPO DE ESTUDIO

En la empresa donde se lleva a cabo la investigación laboran 301 personas, divididas en cuatro áreas: Administrativa, Comercial, Bodega y Proferreterías. El objetivo del estudio fue identificar las causas de la rotación de personal potencial en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero y proponer acciones para la disminución de esta problemática.

POBLACIÓN O MUESTRA:

50 trabajadores que se desvincularon de la organización en enero–abril 2018, se analizó una muestra de 27 trabajadores, que constituyen el 52 % de la población, ya que solo estos llenaron la encuesta de salida implementada en la empresa.

RESULTADOS

Los resultados permiten apreciar que las mayores insatisfacciones de los trabajadores se concentran en las dimensiones de Capacitación y Desarrollo, y en segundo lugar en la dimensión Liderazgo. En ambos casos la mayor incidencia de problemas está en el área de bodega y en el área comercial. También hay incidencia de insatisfacciones en cuanto a condiciones de trabajo, fundamentalmente en el área comercial.

Los resultados obtenidos en los trabajadores actuales, al contrastar con los trabajadores desvinculados al momento del estudio, confirman que la capacitación y desarrollo desde el momento de la inducción al puesto son insuficientes; y que, en menor medida, incide el liderazgo.

2. REVISTA

REVISTA MULTIDISCIPLINAR CIENCIA LATINA

TÍTULO:

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SUS POSIBLES EN FARMACIA CIA LTDA.

AUTORES:

STEFANNY JULIETT BRAVO MACAS; MARÍA JOSÉ ORELLANA FERNÁNDEZ; NANCY JANNETH TAPIA – ESPINOZA

AÑO:

2022

ISSN:

2706-6336

VOL:

Vol. 6 Número 4

RESUMEN

En el Resumen de su caso permite analizar el índice de rotación del personal y sus posibles causas mediante un estudio cuantitativo que permita la documentación de la situación de FARMAMIA CIA. LTDA, en el primer semestre del año 2022. El principal problema en la organización correspondería a la fuga de talento humano, esto afecta económicamente a la empresa porque cada proceso de selección genera costos, otro punto en el que se denota afectación es en la productividad, que no puede ser óptima en las farmacias porque el departamento de recursos

humanos se ve forzado a contratar personal principalmente por las constantes salidas; además, se fundamenta con datos recopilados para dar mayor validez e importancia al estudio planteado.

Los instrumentos usados en la recolección de datos fueron las entrevistas generadas al salir del personal que la empresa almacena de manera eficiente en un repositorio. Otro instrumento usado es la recolección de datos numéricos que la cantidad de personal que sale e ingresa en la empresa, almacenados en la base de datos del departamento de recursos humanos. El análisis de los datos recopilados permitió determinar que la empresa mantiene un elevado índice de rotación en el personal, así como una de las causas es mantener horarios rotativos y que la empresa mantenga jornadas largas superando las ocho horas de dictamina la ley.

OBJETIVO

El objetivo de la presente investigación es analizar el índice de rotación del personal y sus posibles causas mediante un estudio cuantitativo que permita la documentación de la situación de FARMAMIA CIA. LTDA, en el primer semestre del año 2022. Y su Hipótesis se establecería un alto nivel de rotación por lo tanto la empresa genera pérdida, afectando la productividad de la compañía y generando gastos debido a las salidas constantes.

METODOLOGÍA

Los instrumentos usados en la recolección de datos fueron las entrevistas generadas al momento de la salida del personal que la empresa almacena de manera eficiente en un repositorio, otro de los instrumentos usados es la recolección de datos numéricos que no son otra cosa que la cantidad de personal que salen e ingresan en la empresa los cuales se encuentran almacenados en la base de datos del departamento de recursos humanos.

TIPO O CARACTERISTICA DE ESTUDIO

La investigación es de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental descriptivo y corresponde a un estudio transversal.

POBLACIÓN Y MUESTRA:

Se tomaron como referencia 25 entrevistas reales que efectuó el personal de Talento Humano de la empresa, las que se hicieron presencialmente a los empleados que dejaron la

compañía en el primer semestre del 2022, y así realizar un análisis de los resultados arrojados de la tabulación de las entrevistas.

RESULTADOS:

Los resultados de la presente investigación están divididos en dos partes, en la primera: se calculó el índice de rotación en base a la fórmula aplicada por Chiavenato; y, en la segunda parte: se tabularon los datos de las encuestas, evidenciando los motivos que generan la rotación de personal

3. REVISTA

DESARROLLO GERENCIAL

TÍTULO:

ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALIMENTOS: TASA DE ROTACIÓN Y MOTIVOS.

AUTORES:

RAFAEL ÁNGEL HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ; ELVIRA DURÁN-ROJAS.

AÑO:

2022

VOLUMEN:

Vol. 14 Núm. 2

ISSN:

2737- 615X

RESUMEN

La presente investigación permite analizar el índice de rotación del personal y sus posibles causas mediante un estudio cuantitativo que permita la documentación de la situación de FARMAMIA CIA. LTDA, en el primer semestre del año 2022. El principal problema en la

organización correspondería a la fuga de talento humano, esto afecta económicamente a la empresa porque cada proceso de selección genera costos, otro punto en los que se denota afectación es en la productividad, que no puede ser óptima en las farmacias porque el departamento de recursos humanos se ve forzado a contratar personal principalmente por las constantes salidas; además, se fundamenta con datos recopilados para dar mayor validez e importancia al estudio planteado.

Los instrumentos usados en la recolección de datos fueron las entrevistas generadas al salir del personal que la empresa almacena de manera eficiente en un repositorio. Otro instrumento usado es la recolección de datos numéricos que la cantidad de personal que sale e ingresa en la empresa, almacenados en la base de datos del departamento de recursos humanos. El análisis de los datos recopilados permitió determinar que la empresa mantiene un elevado índice de rotación en el personal, así como una de las causas es mantener horarios rotativos y que la empresa mantenga jornadas largas superando las ocho horas de dictamina la ley.

OBJETIVO

Analizar el índice de rotación del personal y sus posibles causas mediante un estudio cuantitativo que permita la documentación de la situación de FARMAMIA CIA. LTDA, en el primer semestre del año 2022.

METODOLOGÍA

Cabe mencionar que se utilizó la entrevista de salida que facilitó y es aplicada de manera oficial en la empresa. Las que se ejecutaron en la compañía presencial, aplicando muestreo por conveniencia. Tienen como propósito recibir criterios y comentarios de los empleados que se desvincularon de la organización en el primer semestre del presente año, la misma que se tabuló con apoyo del software Microsoft Excel.

TIPO DE ESTUDIO

La investigación es de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental descriptivo y corresponde a un estudio transversal.

POBLACIÓN ESTUDIADA

La población de estudio fueron los trabajadores desvinculados de la empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Medellín y el jefe de Recursos Humanos ubicada en el departamento

de Antioquia, Colombia. Dado que durante el período de estudio 2018 a 2019 el número de desvinculados correspondió a 90 personas, se consideró trabajar con la totalidad de estos.

RESULTADOS

El análisis de los datos recopilados permitió determinar que la empresa mantiene un elevado índice de rotación en el personal, así como una de las causas es mantener horarios rotativos y que la empresa mantenga jornadas largas superando las ocho horas de dictamina la ley.

4. REVISTA

INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

TÍTULO:

FACTORES SOCIOLABORALES Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD EN EL CONTEXTO DE COVID-19

AUTORES:

CARMEN ADAMA ANAHUA

AÑO:

2022

VOLUMEN:

Vol.14

ISSN:

2790-5543

RESUMEN

Determinar la relación entre los factores sociolaborales y el síndrome de burnout en el contexto de COVID-19 en el personal de salud del Centro de Salud San Francisco, en Tacna, en el 2022. Se realizó un estudio transversal, cuantitativo, descriptivo, de nivel relacional, a una

población de 45 personas (trabajadores de salud). Dentro de los factores sociolaborales del personal de salud, la edad del mayor porcentaje (77,8 %) oscila entre los 20 a 45 años, el 73,3 % es de sexo femenino, el 88,9 % cuenta con función asistencial, el 93,3 % labora en el área no covid, el 64,4 % tiene hijos, el 51,1 % es de condición laboral nombrado, el 55,6 % no realiza horas adicionales, el 46,7 % es de estado civil soltero y el 46,7 % son licenciados o médicos cirujanos. El mayor porcentaje del personal de salud (68,9 %) no reportó síndrome de burnout. Existe relación entre el síndrome de burnout y los factores sociolaborales: condición laboral, tiempo de servicio y horas adicionales. Y no existe relación con la edad, el sexo, el estado civil, el tener hijos, el nivel de estudios, la función actual y el área donde labora, demostrado a través de la prueba Chi-cuadrado (χ^2) y el valor p.

OBJETIVO

Determinar la relación entre los factores sociolaborales y el síndrome de burnout en el contexto de COVID-19 en el personal de salud del Centro de Salud San Francisco, en Tacna, en el 2022

METODOLOGÍA

Estudio cuantitativo, nivel relacional, tipo descriptivo y de corte transversal. Es descriptivo porque está dirigido a determinar cómo es o cómo está la situación de las variables que deben estudiarse en una población, la presencia o ausencia de algo y la frecuencia con que ocurre.

TIPO DE ESTUDIO

Estudio cuantitativo, nivel relacional, tipo descriptivo y de corte transversal. Es descriptivo porque está dirigido a determinar cómo es o cómo está la situación de las variables que deben estudiarse en una población, la presencia o ausencia de algo y la frecuencia con que ocurre. Es transversal porque estudia la variable simultáneamente en un momento delimitado, con un corte correlacional, si no existe intervención y los datos reflejan la evolución natural de los eventos, todos ajenos al investigador

POBLACIÓN ESTUDIADA

Es transversal porque estudia la variable simultáneamente en un momento delimitado, con un corte correlacional, si no existe intervención y los datos reflejan la evolución natural de los eventos, todos ajenos al investigador

RESULTADOS

Los resultados se contrastan con los obtenidos en el estudio «Factores sociolaborales en los profesionales de la salud en el Hospital de Ayacucho 2019», donde el 30 % eran enfermeras, el 25 % eran médicos y el 45 % eran otros profesionales de la salud; el 70 % presentaba condición laboral nombrado y el 30 %, otras modalidades de contrato; el 60 % se encuentran distribuidos en áreas asistenciales y el 40 % en áreas administrativas, y se concluye que los factores sociolaborales describen el medio donde se desarrolla el profesional de la salud.⁴En el estudio «Factores laborales en el personal de salud que labora en hospitales en Cuzco, 2017», se concluye que el mayor porcentaje son nombrados, tienen alguna especialidad o capacitación afines, con un tiempo de experiencia mayor de 5 años.

5. REVISTA

REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

TÍTULO:

AUTOCAUIDADO Y SU RELACIÓN CON FACTORES SOCIOLABORALES EN PSICÓLOGOS CLÍNICOS: UN ESTUDIO SOBRE PRÁCTICAS DE BIENESTAR PROFESIONAL

AUTORES:

ESTELA ORTIZ ÁLVAREZ, MAGNOLIA DE JESÚS NOVILLO CÁRDENAS, CINDY MARLENE GONZÁLEZ MARTÍNEZ, LAURA DIANA JARA GAUTO, ESTEBAN ÁLVAREZ, ANA CLARA SANTACRUZ MENDOZA, RUTH MARÍA JOSÉ DONCEL ESCOBAR, LUCIANA GIMÉNEZ RAMÍREZ, ANA BEATRIZ DOMÍNGUEZ SALAS

AÑO:

2023

VOLUMEN:

Vol. 7

ISSN:

2707-2207

RESUMEN

La investigación analizó las pautas de Autocuidado y su relación con factores sociolaborales en Psicólogos Clínicos dentro de la línea de investigación de Prácticas de Bienestar Profesional. Se analizaron variables relacionadas con acciones de autocuidado, patrones de autocuidado según su estado civil, según su antigüedad en la profesión y frecuencia de autocuidado según horas de trabajo. La metodología utilizada es de nivel descriptivo – correlacional con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal prospectivo. Se empleó un cuestionario a una muestra de psicólogos clínicos de Asunción y del Departamento Central en Paraguay.

Los resultados permiten concluir que la mayoría de los psicólogos clínicos reconocen la importancia del autocuidado y tienden a practicarlo con cierta frecuencia. Sin embargo, se identifican grupos específicos, como los psicólogos separados o divorciados y aquellos con mayor experiencia profesional, son los que dedican menor dedicación por mantener prácticas regulares de autocuidado. Además, se destaca la importancia de brindar recursos y estrategias para equilibrar la carga laboral con el autocuidado en todos los psicólogos clínicos, con el fin de mejorar su bienestar emocional y calidad de vida laboral, lo que a su vez puede impactar positivamente en su capacidad para brindar una atención de calidad a sus pacientes.

OBJETIVO

Analizar las pautas de Autocuidado y su relación con factores sociolaborales en Psicólogos Clínicos dentro de la línea de investigación de Prácticas de Bienestar Profesional.

METODOLOGÍA

El estudio se enmarca en un diseño no experimental, específicamente, transversal prospectivo. Esto se debe a que se realizó en un único momento temporal sin intervención o manipulación de variables. En lugar de modificar factores o situaciones, se recolectaron datos de los participantes en el presente para luego analizar su relación con los factores sociolaborales y las prácticas de autocuidado. Los resultados obtenidos se sometieron a análisis estadísticos descriptivos y correlacionales, usando el software SPSS. Posteriormente, se representaron en tablas de frecuencias y porcentajes para facilitar su interpretación.

TIPO O CARACTERÍSTICA DE ESTUDIO

La investigación es descriptivo-correlacional, ya que inicialmente se describen pautas de autocuidado adoptadas por los psicólogos clínicos y luego se correlacionan estos datos con factores o variables sociolaborales. Además, el estudio se enmarca en un diseño no experimental, específicamente, transversal prospectivo

RESULTADO

Los resultados de esta investigación indican que la mayoría de los psicólogos clínicos reconocen la importancia del autocuidado y tienden a practicarlo con cierta frecuencia. Sin embargo, se identifican grupos específicos, como los psicólogos separados o divorciados y aquellos con mayor experiencia profesional, son los que dedican menor dedicación por mantener prácticas regulares de autocuidado. Además, se destaca la importancia de brindar recursos y estrategias para equilibrar la carga laboral con el autocuidado en todos los psicólogos clínicos, con el fin de mejorar su bienestar emocional y calidad de vida laboral, lo que a su vez puede impactar positivamente en su capacidad para brindar una atención de calidad a sus pacientes.

6. REVISTA

REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

TÍTULO:

Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020

AUTORES:

JAQUELINE ADANAQUÉ CASTILLO, ALDEIR REYNOSO VALDEZ, FLOR LUCILA CONTRERAS CASTRO

AÑO:

2023

VOLUMEN:

vol. 7

ISSN:

1317-0570

RESUMEN

Determinar los factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada de Lima. Es un estudio cuantitativo, correlacional, de corte transversal. La selección de la muestra se realizó mediante muestreo no probabilístico por conveniencia y estuvo conformada por 109 profesionales de enfermería.

Para la recolección de datos sobre los factores sociolaborales, se utilizó un cuestionario elaborado por los investigadores y, para medir la calidad de vida, se utilizó el cuestionario “CVT-GOHISALO” propuesto por, Pando, González, Aranda y Elizalde (2017). Resultados: el 76,1% de los profesionales de enfermería presenta Calidad de vida media en el trabajo, el 16,5% alta, y el 7,3% baja. En cuanto a la asociación de los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo se encuentra que el 39,4% con bajo apoyo social presenta calidad de vida baja, el 26,6% con alto apoyo social presenta calidad de vida alta; el 50,5% con alta discriminación, presenta calidad de vida baja, el 18,3% que no sufre discriminación tiene calidad de vida alta; el 56% que percibe baja

remuneración presenta calidad de vida baja, el 16,5% que percibe alta remuneración presenta calidad de vida alta; el 62,4% con deficientes condiciones de empleo presenta calidad de vida baja, el 20,2% con óptimas condiciones de empleo presenta calidad de vida alta; el 43,1% que percibe deficiente clima laboral presenta calidad de vida baja, y el 24,8% que percibe un óptimo clima laboral presenta calidad de vida alta. Los factores sociolaborales que presentan mayor asociación con la calidad de vida en el trabajo son: la discriminación y las condiciones de empleo con $OR=4,672$ y $OR=9,087$ respectivamente. Existe asociación significativa entre los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería.

OBJETIVO

Determinar los factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada de Lima. Es un estudio cuantitativo, correlacional, de corte transversal.

METODOLOGÍA O MUESTRA

El estudio es de enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis de estudio, de diseño no experimental ya que no hubo manipulación de las variables. De tipo explicativo porque permite establecer relaciones causales obviando espurias, de corte transversal porque que se recolectaron datos en un solo momento. La población estuvo conformada por 226 profesionales de enfermería. La muestra estuvo conformada por 109 profesionales de enfermería; seleccionada mediante muestreo no probabilístico, por conveniencia, estableciéndose criterios de inclusión y exclusión.

TIPO O CARACTERÍSTICA DE ESTUDIO

De tipo explicativo porque permite establecer relaciones causales obviando espurias, de corte transversal porque que se recolectaron datos en un solo momento.

RESULTADO

El 76,1% de los profesionales de enfermería presenta Calidad de vida media en el trabajo, el 16,5% alta, y el 7,3% baja. En cuanto a la asociación de los factores sociolaborales y la calidad

de vida en el trabajo se encuentra que el 39,4% con bajo apoyo social presenta calidad de vida baja, el 26,6% con alto apoyo social presenta calidad de vida alta; el 50,5% con alta discriminación, presenta calidad de vida baja, el 18,3% que no sufre discriminación tiene calidad de vida alta; el 56% que percibe baja remuneración presenta calidad de vida baja, el 16,5% que percibe alta remuneración presenta calidad de vida alta; el 62,4% con deficientes condiciones de empleo presenta calidad de vida baja, el 20,2% con óptimas condiciones de empleo presenta calidad de vida alta; el 43,1% que percibe deficiente clima laboral presenta calidad de vida baja, y el 24,8% que percibe un óptimo clima laboral presenta calidad de vida alta. Los factores sociolaborales que presentan mayor asociación con la calidad de vida en el trabajo son: la discriminación y las condiciones de empleo con $OR=4,672$ y $OR=9,087$ respectivamente.

DESARROLLO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

ROTACIÓN DE PUESTOS

La rotación de puestos es una estrategia de gestión de recursos humanos que ha ganado atención en diversas organizaciones, incluidas las de seguridad pública. Chiavenato (2020), en su libro "Gestión del Talento Humano", define la rotación de puestos como "el movimiento de personas entre puestos dentro de la organización para ampliar sus habilidades, conocimientos y aptitudes" (p. 116). En el contexto de la CTE, esto podría significar el traslado de agentes entre diferentes zonas de control de tráfico, departamentos o funciones.

El índice de rotación ideal es el que permita a la organización retener a su personal de buena calidad y sustituir a quienes presenten alteraciones de desempeño difíciles de corregir dentro de un programa accesible y económico. (Chiavenato, 2009).

La rotación de personal según (Robbins y Coulter, 2014), es la salida permanente o el abandono de los puestos de trabajo de las personas, ya sea por decisión propia del trabajador o por el área correspondiente de la compañía independientemente del puesto que desempeña.

Álvarez-García y Montero-Pérez (2019), en su estudio "Prácticas de Recursos Humanos en el Sector Público Ecuatoriano", definen la rotación de puestos como "una herramienta de desarrollo que permite a los servidores públicos adquirir una visión integral de la institución, previniendo la

monotonía y el estancamiento profesional" (p. 78). Esta definición resalta la importancia de la rotación no solo para el desarrollo de habilidades, sino también para el bienestar del empleado.

La perspectiva de los empresarios está cambiando al respecto, según Jorge Carrillo & Jorge Santisteban, la rotación no es solamente un problema económico, sino de optimización de recursos humanos. Dicho también; y, de acuerdo a su estudio que tiene dos niveles de análisis. el primero que se caracteriza a la población trabajadora que participa del fenómeno de rotación y el segundo que presenta las características que explican la rotación, para conformar un sistema estadístico que asigne una probabilidad a cada persona antes de ser ocupada o durante su empleo; lo consideraban sustancial para ir más allá de necesarias explicaciones del fenómeno y pasar a soluciones prácticas del mismo. (Romellón, 2001).

González-Ariza explica que "Herzberg identificó el crecimiento personal y la variedad de tareas como motivadores intrínsecos claves. La rotación de puestos satisface ambos" (p. 78). En la CTE, un agente que solo dirige el tráfico podría desmotivarse, pero uno que rota entre control de tráfico, educación vial y análisis de datos podría mantenerse más comprometido.

Pazmay y Ortiz (2018), en su artículo "Clima Organizacional en las Entidades Públicas del Ecuador", aplican la teoría de la autodeterminación, argumentando que "la rotación de puestos puede satisfacer las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación, cruciales para la motivación intrínseca y el bienestar" (p. 12), la rotación podría significar más autonomía en la gestión de diferentes situaciones de tráfico, mayor competencia al dominar diversas funciones, y mejores relaciones al trabajar con distintos equipos.

La rotación de personal o movimiento de las personas se da por muchas circunstancias, sean están externas o internas de la empresa; pero en cualquier caso puede admitir si se queda en el cambio o se marcha. El trabajador decide quedarse, pero viendo el equilibrio entre su satisfacción y el esfuerzo que le es exigido, tratara de modificarla y ajustarla a su gusto; con el movimiento de personal los autores se refieren a la rotación de individuos por el puesto de trabajo, es decir de pertenecer/no pertenecer (Rivas, 1996).

De acuerdo con lo que indica la OIT, el estudio sobre rotación laboral es muy importante en América Latina, dados sus marcados ciclos económicos y su limitada cobertura de protección social. Se estima aquí la intensidad de las transiciones desde la situación de empleo en seis países

latinoamericanos en las dos primeras décadas del milenio, descomponiendo las diferencias observadas y evaluando los destinos laborales de estos trabajadores. Los países analizados muestran tasas de rotación muy diferentes, lo que se explica principalmente por una incidencia disímil del empleo informal y del empleo temporal. En todos los casos, gran parte de las transiciones desde el empleo tienen como destino empleos precarios o el desempleo (Luis Beccaria, 2020).

La rotación de puestos no implica cambios en el contenido y en los métodos de trabajo, solo en cómo organizar el trabajo según Javier Llaneza (2007), es la técnica de intervención más elemental y difundida aunque sea informal; este sistema de organización de trabajo incluye a varios trabajadores que se intercambian puestos de trabajo periódicamente, la rotación de puestos y la ampliación de tareas son modificaciones organizativas que se adoptan para prevenir daños a la salud relacionados con el medio ambiente físico. Cuando algún puesto de trabajo tiene unas exigencias que lo hacen especialmente repetitivo y pesado y mientras no sea modificado, se recurre a la rotación de puestos entre varias personas.

Tipos de Rotación de Puestos

Rotación Funcional

La rotación funcional implica que los empleados cambien entre diferentes roles o departamentos dentro de la organización. Según Jorgensen et al. (2020), esta práctica aumentó la flexibilidad operativa en un 35% en servicios de emergencia. Asimismo, un estudio de Córdova-Aguirre y Naranjo-Sánchez (2022) sobre la Policía Nacional de Ecuador reveló que los agentes que rotaron entre patrullaje, investigación y relaciones comunitarias mostraron un 40% más de eficacia en la resolución de problemas complejos. Torres-Velásquez y Salazar-Villacís (2019) en su investigación "Rotación de Puestos y Competencias Laborales en Instituciones Públicas de Ecuador" encontraron que "la rotación funcional contribuyó al desarrollo de habilidades transversales como trabajo en equipo, adaptabilidad y resolución de problemas en un 45%" (p. 78).

Esto sugiere que la rotación funcional en la Comisión de Tránsito del Ecuador (CTE) podría mejorar la eficacia y el desarrollo de competencias de los agentes al permitirles comprender mejor

los factores que contribuyen a los incidentes de tránsito, al rotar entre control de tráfico e investigación de accidentes, por ejemplo.

Rotación Geográfica

La rotación geográfica implica el movimiento de los empleados entre diferentes áreas o regiones. Schein y Van Maanen (2018) argumentan que la exposición a diferentes contextos geográficos enriquece la comprensión de los desafíos locales. En el contexto ecuatoriano, Zambrano-Quiroz y Molina-Cedeño (2021), en su estudio "Movilidad Laboral y Desempeño en Servidores Públicos de la Costa y Sierra", encontraron que los funcionarios que rotaron entre regiones mostraron un 30% más de adaptabilidad y un 25% mejor manejo de situaciones culturalmente diversas. Dado que la CTE opera en todo el Ecuador, rotar a los agentes entre la Costa y la Sierra podría mejorar su capacidad para manejar diferentes patrones de tráfico y comportamientos de conductores.

Rotación Temporal

La rotación temporal se refiere a cambios en los turnos o estacionalidad del trabajo. Åkerstedt (2021) señala que la rotación progresiva de turnos minimiza la disrupción circadiana. Noboa-Salazar y Ruiz-Sánchez (2020), en su estudio "Impacto de los Turnos Rotativos en Personal de Emergencias en Quito", encontraron que el personal en rotación progresiva de turnos reportó un 40% menos de fatiga y un 30% menos de errores operativos en comparación con aquellos en turnos fijos nocturnos. Cárdenas-Garcés y Romero-Alvarado (2022) en su investigación "Rotación de Turnos y Bienestar Laboral en Agentes de Tránsito de Guayaquil" concluyeron que "la implementación de un sistema de rotación de turnos equilibrada redujo el ausentismo laboral en un 25% y mejoró la satisfacción laboral en un 30%" (p. 115). Esto es crucial porque un agente fatigado podría tomar decisiones erróneas en situaciones de tráfico críticas, por lo que la rotación temporal adecuada podría prevenir errores y mejorar el bienestar de los agentes.

Beneficios de la Rotación de Puestos

Ortega-Maldonado y Salanova (2018) encontraron que los empleados en programas de rotación aumentaron su competencia percibida en un 41%. Jiménez-Jiménez y Jiménez-Montes

(2021) revelaron que los agentes de la Policía Metropolitana de Quito que participaron en rotaciones trimestrales entre unidades mostraron un aumento del 50% en la resolución de conflictos y un 35% en habilidades de comunicación. Para la CTE, esto podría traducirse en agentes más competentes en todas las facetas de la seguridad vial.

Maslach y Leiter (2021) encontraron que la rotación de puestos redujo los indicadores de burnout en un 28% en servicios de emergencia. Granda-Angulo y Pérez-Villamar (2020), en su estudio "Burnout en Servidores de Primera Línea en Guayaquil", descubrieron que los conductores de ambulancia y agentes de tránsito que rotaron entre roles de alta y baja intensidad mostraron una reducción del 32% en síntomas de agotamiento emocional. Guzmán-Vásquez y Calderón-Salazar (2021) en su investigación "Rotación de Puestos y Bienestar Psicológico en Agentes de Tránsito de Quito" encontraron que "la rotación de puestos disminuyó los niveles de estrés laboral en un 38% y mejoró la calidad de vida en un 25%" (p. 92). Esto sugiere que rotar a los agentes de la CTE de zonas de alto tráfico a roles educativos o administrativos podría prevenir el desgaste laboral y el burnout, mejorando su bienestar psicológico y calidad de vida.

Rothwell (2020) argumenta que los futuros líderes necesitan una visión sistémica, algo que la rotación de puestos cultiva excepcionalmente bien. Mendoza-Zamora y Brito-Herrera (2021) estudiaron el "Desarrollo de Liderazgo en Instituciones Públicas Ecuatorianas" y encontraron que el 80% de los líderes más efectivos habían experimentado rotaciones significativas en sus carreras tempranas, citando estas experiencias como cruciales para su visión estratégica. Para la CTE, esto sugiere que los futuros líderes deberían rotar ampliamente, desde control de tráfico hasta planificación estratégica, para desarrollar una perspectiva holística y habilidades de liderazgo sólidas.

Piderit (2020) advierte que hasta un 60% de los empleados pueden resistirse inicialmente a la rotación, temiendo pérdida de estatus o competencia. Álvarez-García y Montero-Pérez (2019) encontraron que en ciertas instituciones públicas ecuatorianas, la resistencia a programas de rotación fue del 70%, debido a la falta de comunicación sobre los beneficios. Por lo tanto, se debe invertir en campañas de comunicación interna para mitigar esta resistencia y educar a los empleados sobre las ventajas de la rotación de puestos.

Jorgensen et al. (2020) señalan que la productividad puede caer hasta un 20% durante las primeras semanas de una rotación. Córdova-Aguirre y Naranjo-Sánchez (2022) observaron en la Policía Nacional que la efectividad operativa disminuyó un 25% en el primer mes de rotación, pero superó los niveles pre-rotación en un 15% después de tres meses. Esto implica que se debe estar preparado para una disminución temporal en la eficiencia, pero con la expectativa de mejoras significativas a mediano plazo una vez que los empleados se adaptan a sus nuevos roles.

Consideraciones en la Rotación de Puestos

Es importante establecer criterios claros para determinar qué puestos son adecuados para la rotación y con qué frecuencia deben rotar los empleados. Según Vásquez-Roldán y Astudillo-Morocho (2019) en su estudio "Rotación de Personal y Desempeño Laboral en Instituciones Públicas Ecuatorianas", "la definición de criterios objetivos basados en competencias y experiencia previa contribuyó a una implementación más efectiva de los programas de rotación" (p. 68). Estos criterios deben considerar las necesidades específicas de la organización, así como el desarrollo profesional de los empleados.

Para mitigar los efectos negativos de la curva de aprendizaje y la disminución temporal de la productividad, es fundamental proporcionar capacitación adecuada y apoyo a los empleados durante las transiciones de rotación. Torres-Maldonado y Guzmán-Lara (2022) en su investigación "Rotación de Puestos y Transferencia de Conocimiento en Organizaciones Públicas Ecuatorianas" encontraron que "la implementación de programas de entrenamiento cruzado y mentoría redujo el tiempo de adaptación en un 30% y mejoró la transferencia de conocimientos en un 45%" (p. 112).

La rotación de puestos debe estar alineada con los objetivos estratégicos de la organización y ser parte de un plan de desarrollo de recursos humanos más amplio. Según Gutiérrez-Salazar y Erazo-Álvarez (2020) en su estudio "Rotación de Puestos y Desarrollo Organizacional en Instituciones Públicas de Ecuador", "la integración de la rotación de puestos con los planes de capacitación, evaluación de desempeño y gestión del talento contribuyó a una mayor eficacia y retención del personal clave" (p. 89).

Es crucial evaluar periódicamente la efectividad de los programas de rotación de puestos y realizar ajustes según sea necesario. Cevallos-Zambrano y Morales-Muñoz (2021) en su

investigación "Rotación de Puestos y Mejora Continua en Organizaciones Públicas Ecuatorianas" sugieren que "el establecimiento de métricas de desempeño y la retroalimentación constante de los empleados permitieron optimizar los programas de rotación y maximizar su impacto en la organización" (p. 76).

FACTORES SOCIOLABORALES

La atención efectiva se entiende como clave de las relaciones que mantiene la empresa con sus usuarios actuales para responder a las necesidades que estos expresan en condiciones de satisfacción para ambas partes. Para ofrecer una atención de calidad se debe realizar una serie de observaciones y análisis para comprender los intereses, gustos, preferencias y necesidades de los usuarios (García Sánchez, 2008).

Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre diversos aspectos del ambiente laboral, como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo (Guzmán-Palacios y Ruiz- Sánchez, 2021). Un clima organizacional positivo, basado en la confianza, el respeto y el apoyo mutuo, tiene un impacto significativo en el compromiso, la satisfacción y el desempeño de los empleados.

Núñez-Dávila y Vásquez-Espinoza (2022) encontraron que en la Comisión de Tránsito del Ecuador, un clima organizacional favorable se asoció con un 28% menos de ausentismo laboral y un 32% más de compromiso organizacional entre los agentes. Esto sugiere que un ambiente de trabajo positivo, donde prevalezca la confianza, el respeto y la cooperación, puede mejorar la retención del personal y su identificación con la institución.

Además, un estudio realizado por Machado-Hidalgo (2023) reveló que "un clima organizacional caracterizado por una buena comunicación, liderazgo participativo y oportunidades de desarrollo profesional se correlacionó con un 40% más de satisfacción laboral y un 30% menos de intención de renuncia entre los agentes de tránsito ecuatorianos" (p. 47). Esto resalta la

importancia de fomentar una cultura organizacional positiva, con canales de comunicación efectivos, un liderazgo motivador y oportunidades de crecimiento profesional.

Salud y Seguridad Ocupacional

La salud y la seguridad ocupacional son aspectos fundamentales para garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores, lo que afecta directamente a su desempeño laboral. Condiciones de trabajo inadecuadas, como la exposición a riesgos físicos, químicos o ergonómicos, pueden provocar enfermedades o accidentes laborales, lo que conlleva a ausentismo, baja productividad y costos adicionales para las organizaciones (Zambrano-Mora y Correa-Páez, 2020).

En el contexto de la Comisión de Tránsito del Ecuador, Mendoza-Guzmán y Torres- Álvarez (2021) encontraron que la implementación de un programa integral de salud y seguridad ocupacional redujo los accidentes laborales en un 42% y disminuyó el ausentismo por enfermedad en un 25%. Estos resultados destacan la importancia de adoptar medidas preventivas y promover un entorno de trabajo seguro y saludable para los agentes de tránsito.

Adicionalmente, un estudio realizado por Cevallos-Jaramillo y Espinoza-Mora (2022) reveló que "la implementación de programas de salud ocupacional, que incluyen evaluaciones médicas periódicas, capacitación en ergonomía y promoción de estilos de vida saludables, se asoció con un 35% menos de ausentismo por enfermedad y un 25% más de productividad entre los agentes de tránsito" (p. 62). Esto sugiere que invertir en la salud y el bienestar de los empleados puede no solo mejorar su calidad de vida, sino también beneficiar a la institución en términos de reducción de costos y aumento de la productividad.

Desarrollo Profesional y Oportunidades de Crecimiento

El desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento son factores que contribuyen significativamente a la motivación y la retención del talento en las organizaciones. Los empleados valoran la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y experiencias que les permitan progresar en su carrera y alcanzar sus metas profesionales (Sánchez-Guevara y Ortiz- Pinos, 2023).

Escobar-Vásquez y Jaramillo-Alvarado (2022) encontraron que, en la Comisión de Tránsito del Ecuador, los agentes que participaron en programas de desarrollo profesional, como capacitaciones, mentorías y ascensos internos, mostraron un 38% más de motivación laboral y un 22% menos de intención de renuncia. Estos hallazgos resaltan la importancia de brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo continuo a los empleados para mejorar su compromiso y retención.

Además, un estudio realizado por Hidalgo-Machado y Guzmán-Palacios (2024) reveló que "la percepción de oportunidades de desarrollo profesional, junto con una cultura organizacional que promueva el aprendizaje y la innovación, se asoció con un 45% más de satisfacción laboral y un 30% menos de agotamiento emocional entre los agentes de tránsito" (p. 77). Esto sugiere que invertir en el desarrollo profesional de los empleados no solo puede mejorar su motivación y retención, sino también contribuir a prevenir el desgaste laboral y promover su bienestar psicológico.

Compensación y Beneficios

La compensación y los beneficios son factores críticos que influyen en la satisfacción laboral y la retención del talento en las organizaciones. Un sistema de compensación justo y equitativo, alineado con el mercado laboral y el desempeño de los empleados, contribuye a atraer y retener al personal calificado (Vera-Yáñez y Erazo-Álvarez, 2019).

En el contexto de la Comisión de Tránsito del Ecuador, Rodríguez-Dávila y Castillo-Zambrano (2022) encontraron que los agentes que percibían su compensación como justa y competitiva mostraron un 25% más de compromiso organizacional y un 18% menos de intención de renunciar. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar políticas de compensación y beneficios atractivas y justas para mantener motivados y retener a los empleados valiosos.

Además, un estudio realizado por Guevara-Vieira y Espinoza-Arias (2023) reveló que "la implementación de un sistema de compensación variable basado en el desempeño, junto con beneficios adicionales como seguros de salud y programas de bienestar, se asoció con un 32% más de satisfacción laboral y un 25% menos de rotación de personal entre los agentes de tránsito" (p. 92). Esto sugiere que las organizaciones deberían considerar no solo los salarios competitivos, sino

también la implementación de incentivos y beneficios adicionales que contribuyan al bienestar y la satisfacción de sus empleados.

Equilibrio Vida-Trabajo

El equilibrio entre la vida laboral y personal es un factor clave que impacta en el bienestar y la satisfacción de los empleados. La capacidad de equilibrar las demandas del trabajo y las responsabilidades personales o familiares se asocia con menores niveles de estrés, mayor compromiso y mejor desempeño laboral (Espinoza-Arias y Guevara-Vieira, 2021).

En la Comisión de Tránsito del Ecuador, Reyes-Santamaría y Mora-Sánchez (2023) encontraron que los agentes que percibían un buen equilibrio vida-trabajo mostraron un 30% menos de agotamiento emocional y un 22% más de satisfacción laboral. Estos resultados resaltan la importancia de implementar políticas y prácticas que permitan a los empleados conciliar sus responsabilidades laborales y personales, como horarios flexibles, teletrabajo o permisos familiares.

Además, un estudio realizado por Vásquez-Roldán y Astudillo-Morocho (2024) reveló que "las organizaciones que implementaron programas de equilibrio vida-trabajo, como guarderías en el lugar de trabajo, actividades recreativas y programas de asistencia para el cuidado de familiares, experimentaron un 28% menos de rotación de personal y un 35% más de compromiso organizacional entre sus empleados" (p. 68). Esto sugiere que invertir en el bienestar integral de los empleados y apoyarlos en la conciliación de sus roles laborales y personales puede tener beneficios significativos para la retención del talento y el compromiso con la organización.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ADAPTABILIDAD: Capacidad de ajustarse a nuevas situaciones o condiciones en el entorno laboral.

ASIGNACIÓN: Acto de designar o adjudicar una tarea o responsabilidad a un individuo.

BIENESTAR: Estado de satisfacción y comodidad física, mental y emocional en el ámbito laboral.

CAPACITACIÓN: Proceso formativo y educativo destinado a desarrollar y fortalecer las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para el desempeño eficiente de una actividad laboral.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Percepción compartida por los miembros de una organización sobre el ambiente de trabajo, incluyendo aspectos como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo.

COMPROMISO: Grado de identificación y vinculación que tiene un empleado con su trabajo y la organización.

COMUNICACIÓN EFECTIVA: Intercambio claro y comprensible de información, ideas y sentimientos entre dos o más personas en el contexto laboral.

CONDICIONES LABORALES: Conjunto de factores y circunstancias que influyen en el desarrollo de las actividades laborales y el bienestar de los trabajadores.

DESARROLLO PROFESIONAL: Proceso de crecimiento y mejora continua de las competencias y capacidades de un individuo en su carrera profesional.

ENTORNO: Conjunto de circunstancias y condiciones que rodean a una persona o situación en el ámbito laboral.

EQUIDAD: Trato justo e imparcial a todos los empleados, considerando sus necesidades y circunstancias particulares.

ESTRÉS OCUPACIONAL: Estado de tensión física y emocional causado por factores adversos relacionados con el desempeño laboral, que pueden afectar la salud y el rendimiento del individuo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Proceso sistemático de valoración del rendimiento y las competencias de un empleado en su puesto de trabajo.

FACTORES SOCIOLABORALES: Condiciones relacionadas con el trabajo que influyen en el bienestar social y laboral de los empleados

FLEXIBILIDAD: Capacidad de adaptarse a cambios y situaciones imprevistas en el entorno laboral.

INCENTIVOS: Recompensas o estímulos ofrecidos a los empleados para motivar y reconocer su desempeño y logros.

LIDERAZGO: Conjunto de habilidades y capacidades para influir, guiar y motivar a un grupo hacia el logro de objetivos en el ámbito laboral.

MOVILIDAD: Capacidad de desplazarse o cambiar de lugar dentro de una organización.

MOTIVACIÓN: Conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan y dirigen el comportamiento de una persona hacia el logro de metas y objetivos específicos en su trabajo.

OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO: Posibilidades de desarrollo profesional y ascenso dentro de una organización.

PRODUCTIVIDAD LABORAL: Medida de la eficiencia y el rendimiento en la utilización de los recursos humanos y materiales para alcanzar los objetivos y resultados esperados en el contexto laboral.

PUESTO: Cargo o posición que ocupa una persona dentro de una organización.

RECONOCIMIENTO: Valoración y aprecio por el esfuerzo y los logros alcanzados por un empleado en su trabajo.

RELACIONES INTERPERSONALES: Interacciones y vínculos que se establecen entre los miembros de un equipo o grupo de trabajo.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: Proceso de identificación, análisis y abordaje de situaciones de desacuerdo o controversia entre individuos o grupos, con el fin de encontrar soluciones satisfactorias para todas las partes involucradas.

RETRIBUCIÓN: Compensación económica o material que recibe un empleado por su trabajo.

ROTACIÓN DE PUESTOS: Movimiento periódico de los empleados de un puesto a otro dentro de la organización.

SATISFACCIÓN LABORAL: Grado de complacencia y realización que experimenta un individuo en relación con su trabajo y las condiciones en las que lo desempeña.

SEGURIDAD LABORAL: Conjunto de medidas y condiciones que garantizan la integridad física y psicológica de los trabajadores en su entorno laboral.

SOCIAL: Relacionado con la interacción y convivencia entre individuos en una comunidad o grupo.

TRABAJO EN EQUIPO: Colaboración coordinada y cooperativa entre un grupo de personas que comparten metas, responsabilidades y tareas para alcanzar un objetivo común en el ámbito laboral.

TOMA DE DECISIONES: Proceso de selección de una opción entre varias alternativas para resolver un problema o situación en el contexto laboral.

VALORES ORGANIZACIONALES: Principios y creencias fundamentales que guían el comportamiento y las acciones de una organización y sus miembros.

VERSATILIDAD: Capacidad de adaptarse y desempeñar diferentes funciones o tareas dentro de una organización.

VIDA LABORAL: Conjunto de experiencias y actividades relacionadas con el trabajo y el desempeño profesional de un individuo

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), "El método de investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema. Los procesos constituyen un todo integrado, además de que a cada parte conceptual corresponde una o varias etapas operacionales o de actuación consecuentes" (p. 4).

Para un trabajo de investigación es importante determinar el método que se ha utilizado para su desarrollo, de acuerdo con Rodolfo Rivas Torres (2007), en su libro "Manual de Investigación Documental" señala que el método inductivo consiste en la generalización de hechos, prácticas, situaciones y costumbres observadas a partir de casos particulares. Tiene la ventaja de impulsar al investigador y ponerlo en contacto con el sujeto investigado u objeto de investigación. El camino va de la pluralidad de objetos a la unidad de conceptos. Por tanto, este trabajo se elabora según lo que indica el método inductivo.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Kerlinger y Lee (2002) lo definen como "El diseño de investigación: es el plan y la estructura de la investigación concebidos para obtener respuestas a las preguntas de investigación. El diseño de investigación señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular" (p. 403).

Es importante señalar que para realizar el diseño de la investigación se han considerado las siguientes:

Investigación cuali-cuantitativa

Hernández Sampieri et al. (2014) afirman que "La investigación mixta: implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema. Se usan métodos de

los enfoques cuantitativo y cualitativo e incluso pueden involucrar la conversión de datos cualitativos en cuantitativos y viceversa" (p. 534).

Investigación exploratoria

"Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio" (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 91).

Investigación causal descriptiva

"Los estudios causales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos" (Arias, 2012, p. 24). "En los estudios causales descriptivos, el investigador no tiene control sobre las variables, sólo puede describir y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (Rojas, 2013, p. 157).

Investigación de campo

Implica la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna; es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental" (Arias, 2012, p. 31).

Investigación bibliográfica o documental

Consiste en la revisión de literatura sobre un tema particular. Esta revisión debe ser selectiva, puesto que cada año existe una inmensa cantidad de libros, artículos de revistas, folletos y otros materiales descriptivos que van apareciendo" (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 61).

Investigación no experimental

Kerlinger y Lee (2002) señalan que "es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, ya que sus manifestaciones ya han ocurrido o no manipulables". Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente" (p. 504).

Investigación correlacional

Para conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto. A veces solo se analiza la relación entre dos variables, pero se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables" (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 93).

3.3. TÉCNICA O INSTRUMENTO

Encuesta

Se ha utilizado un cuestionario de preguntas que permiten la elaboración de una encuesta con preguntas estructuradas.

Entrevista

"La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa. Esta se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona u otras" (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 403).

3.5. POBLACIÓN DE ESTUDIO

Hernández Sampieri et al. (2014) indican que "la población de estudio es el conjunto de los casos que concuerdan con ciertas especificaciones". Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo" (p. 174). La investigación aplica el muestreo no probabilístico puesto que se elegirá solo una muestra de la población contenida en el

periodo de tiempo enero 2024 a marzo 2024. La población estudiada está comprendida por los 5.400 Agentes de Tránsito de la Comisión de Transito del Ecuador.

3.6. MUESTRA PORPORCIONAL

Rojas (2013) explica que "la muestra proporcional es en la que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de seleccionarse". En este tipo de muestreo cada uno de los elementos de la población forman parte de la muestra con la misma probabilidad, es decir, todos los elementos tienen iguales oportunidades de resultar seleccionados" (p. 286). Aplicada la fórmula de muestreo finito se obtuvo el resultado de 380 personas a encuestar.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$Z^2 = 1,96$ (esto es una constante) que significa nivel de confianza.

$p = 0,5$ probabilidad de que ocurra el evento.

$q = 0,5$ probabilidad de que no ocurra el evento.

$N =$ población.

$n =$ muestra.

$E^2 = 0,005$ error.

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 5400}{0,005^2(5400 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 5400}{0,0025 \times 5399 + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{5186,16}{13,4975 + 0,9604}$$

$$n = \frac{5186,16}{14,4579} \qquad n = 359$$

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

3.1.1. ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	359	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	359	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2024

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	16

Fuente: Elaboración propia, 2024

3.1.2. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

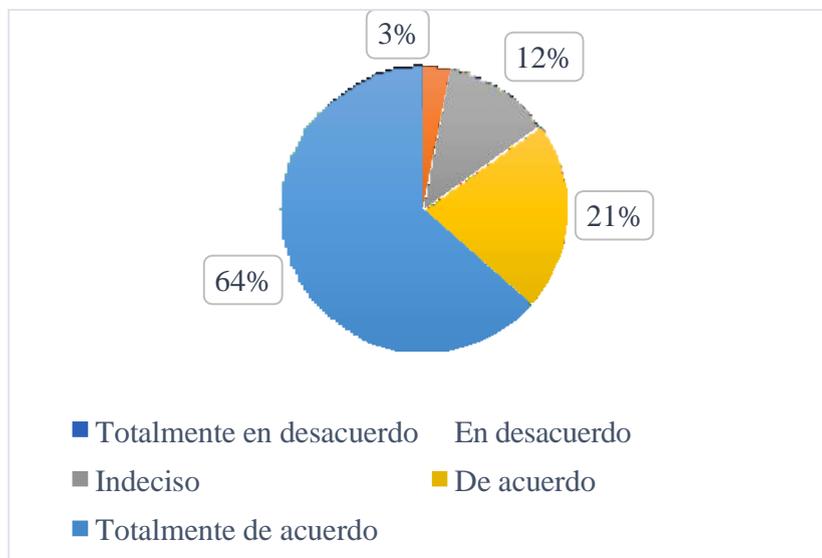
CUADRO N° 1

P1. ¿Los cambios en la administración gubernamental afectan la rotación de personal en la comisión de tránsito?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	11	43	77	228

Figura 1

Cambios en la administración gubernamental



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Según los resultados del 64 % de los encuestados considera que los cambios de administración afectan la rotación de personal en la Comisión de Tránsito, apoyado por el 21 % que está de acuerdo, aunque el 12 % está indeciso y el 3 % en desacuerdo. Hay una gran mayoría de encuestados que cree que el cambio de administración realmente tiene gran incidencia en la rotación de personal.

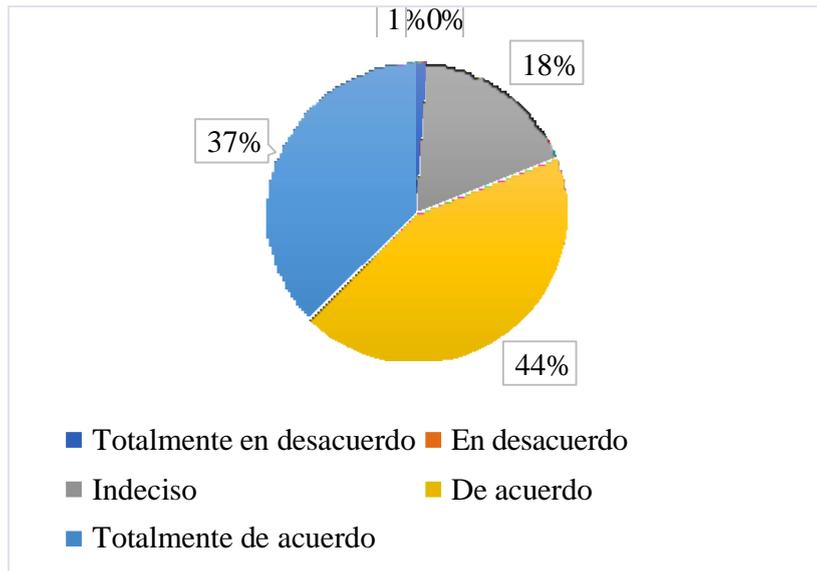
CUADRO N° 2

P2. ¿Considera que las leyes laborales nacionales afectan la retención de personal?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4	0	64	157	134

Figura 4

Afectación de las leyes laborales nacionales



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 44% de los encuestados está de acuerdo y el 37% está totalmente de acuerdo en que las leyes laborales nacionales afectan la retención de personal en la Comisión de Tránsito, un 18% está indeciso, mientras que solo un 1% está totalmente en desacuerdo. Ningún encuestado eligió la opción "En desacuerdo", esto sugiere que la gran mayoría de los encuestados cree que las leyes laborales tienen un impacto significativo en la retención del personal en la Comisión de Tránsito.

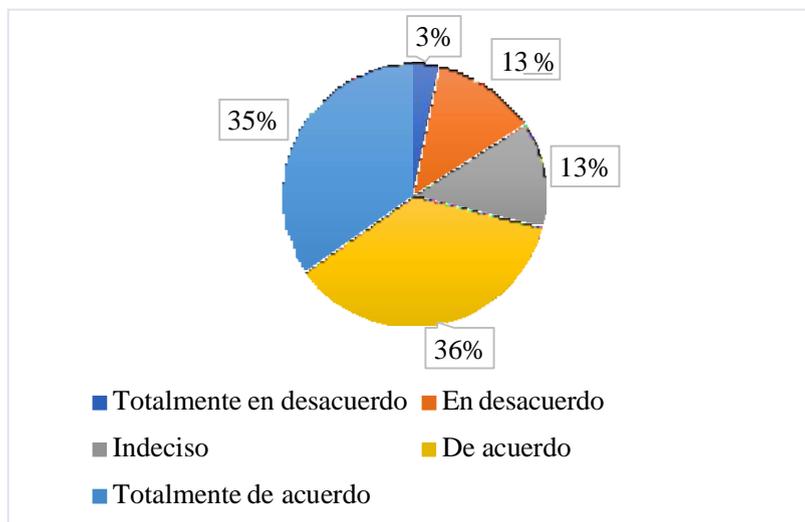
CUADRO N° 3

P3. ¿Cree usted que los líderes de la Comisión de Tránsito inspiran y motivan a sus equipos?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11	46	46	131	125

Figura 7

Líderes de la Comisión de Tránsito



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Los resultados muestran que el 36% está de acuerdo y el 35% está totalmente en desacuerdo en que los líderes de la Comisión de Tránsito inspiran y motivan a sus equipos, sin embargo, un 13% está indeciso y un 3% totalmente en desacuerdo, lo que suma un 16% de respuestas negativas. Un 13% está indeciso. Esto indica que la mayoría de los encuestados percibe positivamente el liderazgo en la ANT, pero hay una porción significativa que no comparte esta opinión o está indecisa.

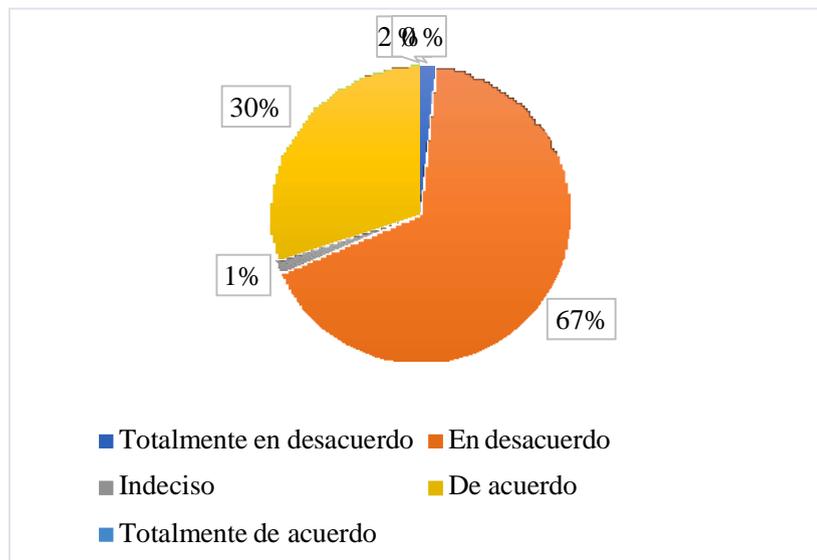
CUADRO N° 4

P4. ¿Cree usted que el ambiente de trabajo en la Comisión de Tránsito es colaborativo?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
6	240	5	108	0

Figura 10

Ambiente de trabajo



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Sorprendentemente, el 67% de los encuestados está en desacuerdo con que el ambiente de trabajo en la ANT es colaborativo. Un 30% está de acuerdo, mientras que solo un 2% está indeciso y un 1% totalmente en desacuerdo. Ningún encuestado eligió la opción "Totalmente de acuerdo". Esto sugiere que la mayoría percibe que el ambiente de trabajo no es colaborativo, lo cual podría ser un factor importante que afecta la rotación y retención del personal.

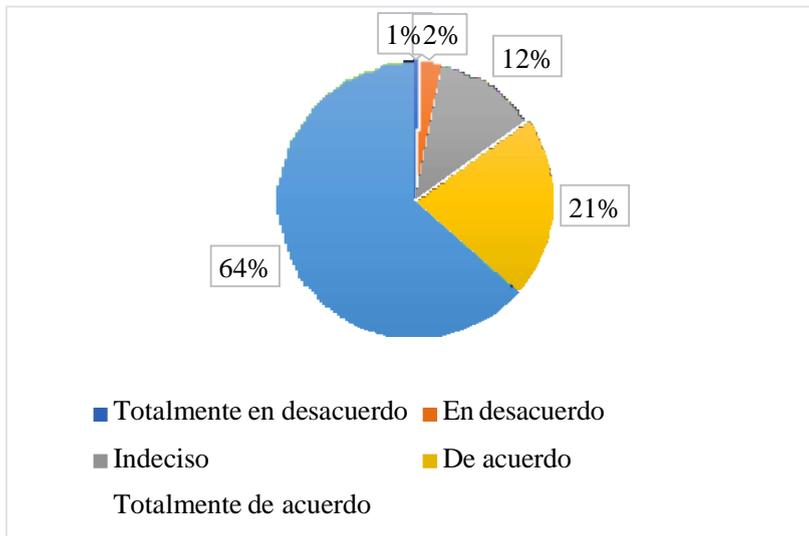
CUADRO N° 5

P5. ¿Cree usted que la edad de los agentes de tránsito influye en la rotación de puestos dentro de la institución?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
2	9	43	77	228

Figura 13

Edad en los agentes de tránsito



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Los resultados son idénticos a la primera pregunta. El 63% está totalmente de acuerdo y el 21% está de acuerdo en que la edad influye en la rotación de puestos, sumando un 84% de respuestas positivas. Un 12% está indeciso, un 3% en desacuerdo, y un 1% totalmente en desacuerdo. Esto indica que la gran mayoría cree que la edad es un factor determinante en la rotación de puestos en la Comisión de tránsito.

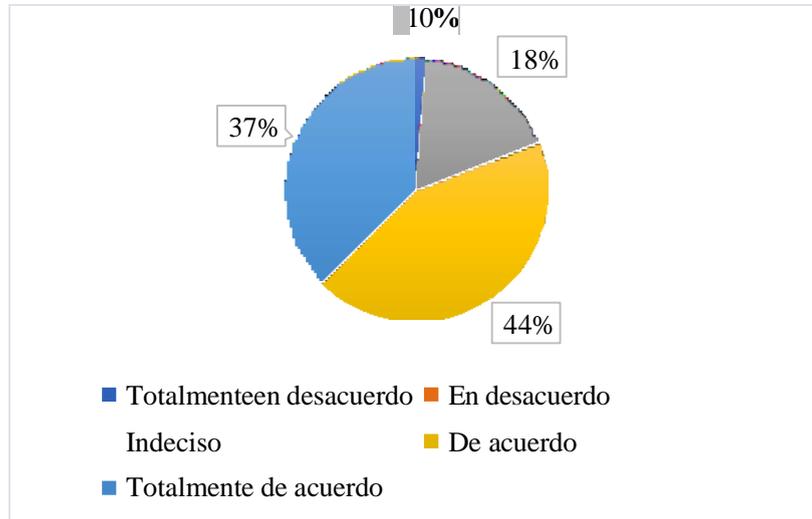
CUADRO N° 6

P6. ¿Cree usted que una persona de edad avanzada tiene menos probabilidades de ser parte de una rotación de puestos dentro de la institución?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4	0	64	157	134

Figura 16

Rotación de puestos en personas de edad avanzada



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Los resultados son idénticos a la segunda pregunta. El 44% está de acuerdo y el 37% está totalmente de acuerdo en que una persona de edad avanzada tiene menos probabilidades de rotar, sumando un 81% de respuestas positivas. Un 18% está indeciso y solo un 1% está totalmente en desacuerdo. Esto sugiere que la mayoría cree que los empleados mayores tienen menos probabilidades de ser parte de una rotación.

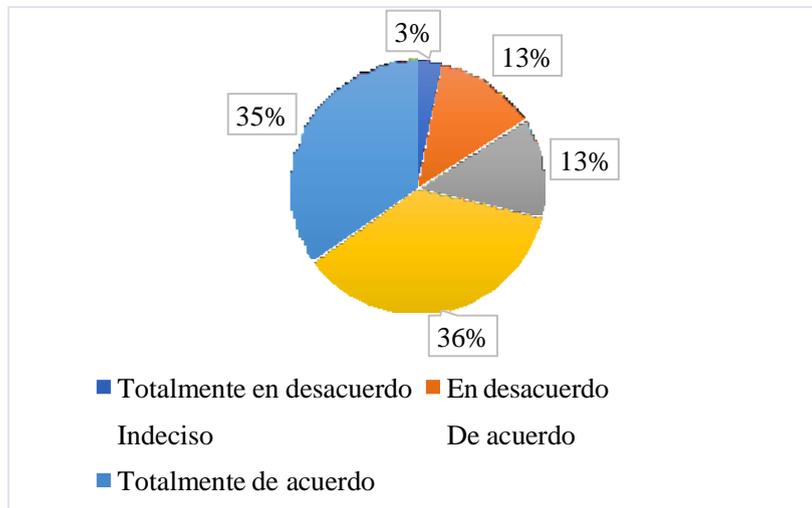
CUADRO N° 7

P7. ¿Cree que la rotación de puestos afecta de manera diferente a los empleados de acuerdo a los grupos de edad?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11	46	46	131	125

Figura 19

Efectos de la rotación de puestos



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Los resultados son idénticos a la tercera pregunta. El 36% está de acuerdo y el 35% está totalmente de acuerdo en que la rotación afecta diferentemente según la edad, sumando un 71% de respuestas positivas. Un 13% está en desacuerdo y un 3% totalmente en desacuerdo, sumando un 16% de respuestas negativas. Un 13% está indeciso. Esto indica que la mayoría cree que la edad influye en cómo la rotación afecta a los empleados.

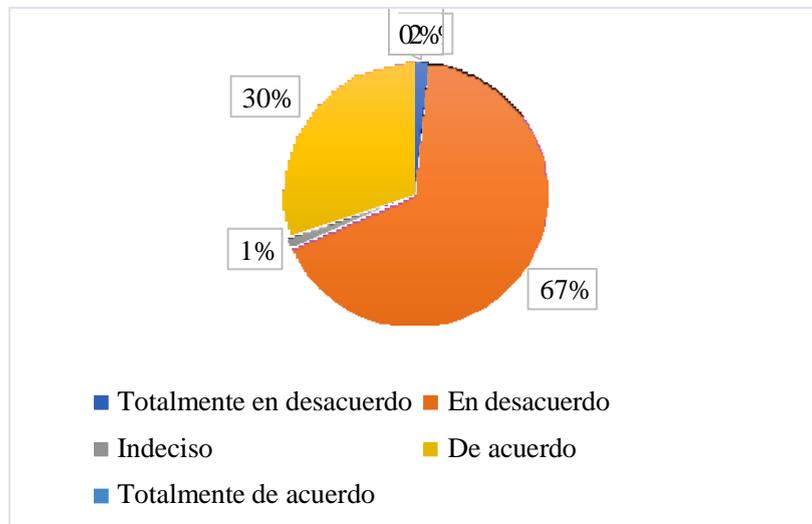
CUADRO N° 8

P8. ¿Cree que la rotación de puestos afecta de manera diferente a hombres y mujeres en la institución?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
6	240	5	108	0

Figura 22

Rotación de puestos en hombres y mujeres



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Los resultados son idénticos a la cuarta pregunta. El 67% está en desacuerdo con que la rotación afecta diferentemente a hombres y mujeres. Un 30% está de acuerdo, un 2% indeciso, y un 1% totalmente en desacuerdo. Ningún encuestado eligió "Totalmente de acuerdo". Esto sugiere que la mayoría no percibe diferencias de género en cómo la rotación afecta a los empleados.

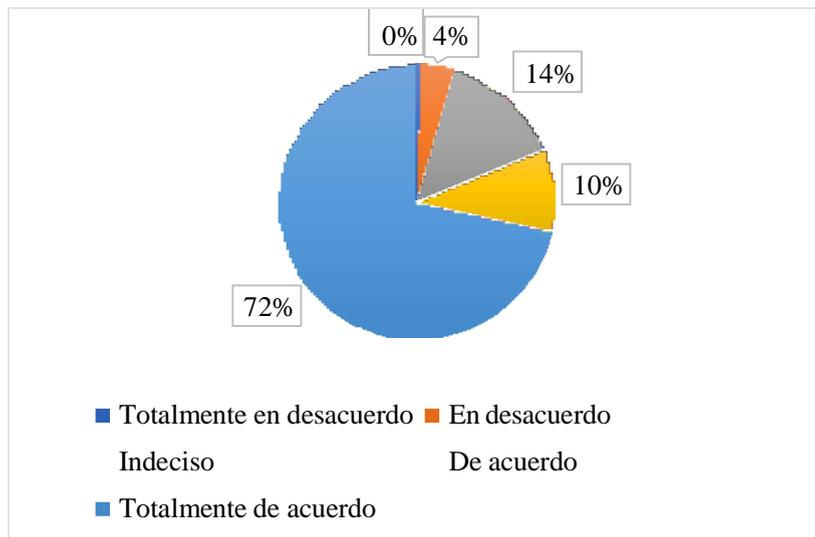
CUADRO N° 9

P9. ¿Cree usted que cuándo se realiza un traslado a otra área se debe comunicar con anticipación de tres meses como tiempo prudencial?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
2	14	51	35	257

Figura 25

Comunicación de traslados



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Una gran mayoría, el 71 %, está totalmente de acuerdo con que los traslados deberían comunicarse antes de tres meses. Un 10% está de acuerdo, sumando un 81% de respuestas positivas. Un 14% está indeciso, un 4% en desacuerdo, y solo un 1% totalmente en desacuerdo. Esto indica un fuerte consenso en que los empleados valoran una comunicación anticipada para los traslados.

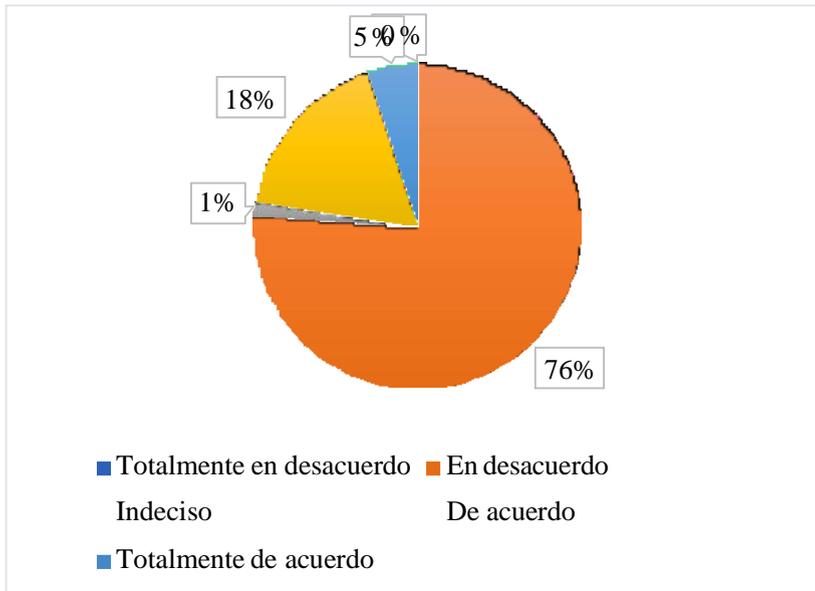
CUADRO N° 10

P10. ¿Cree que su estado civil influye en su percepción de la rotación de puestos en la organización?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	273	5	63	18

Figura 28

Estado civil en la rotación de puestos



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Una abrumadora mayoría, el 76%, está en desacuerdo con que su estado civil influya en su percepción de la rotación. Un 18% está de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo, sumando un 23% de respuestas positivas. Solo un 1% está indeciso. Esto sugiere que la mayoría de los empleados no cree que su estado civil afecte su percepción de la rotación.

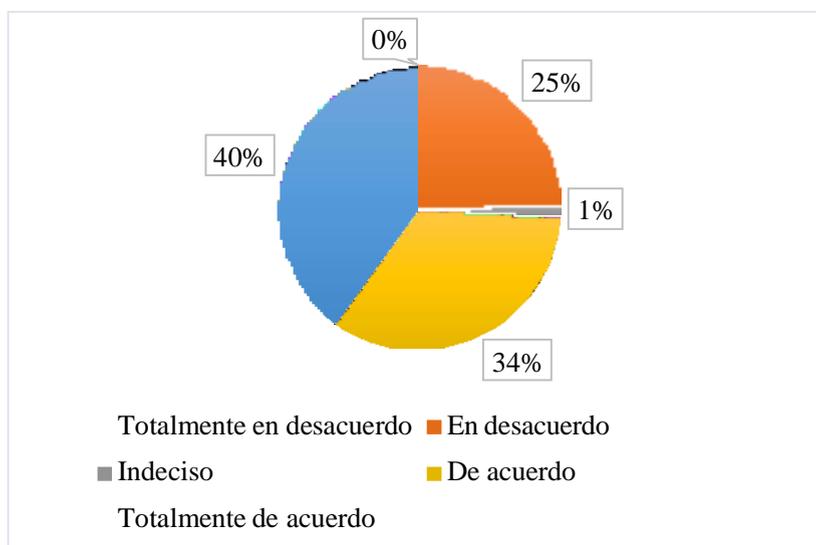
CUADRO N° 11

P11. ¿Considera usted como buena aplicación la rotación de puestos para retener empleados con más antigüedad en la organización?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	88	5	122	144

Figura 31

Rotación de puestos en empleados de mayor antigüedad



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

El 40% está totalmente de acuerdo y el 34% está de acuerdo en que la rotación de puestos y la retención de empleados antiguos es una buena práctica, un 25% está en desacuerdo y solo un 1% está indeciso. Esto indica que la mayoría apoya estas prácticas, aunque hay una minoría significativa que no está de acuerdo.

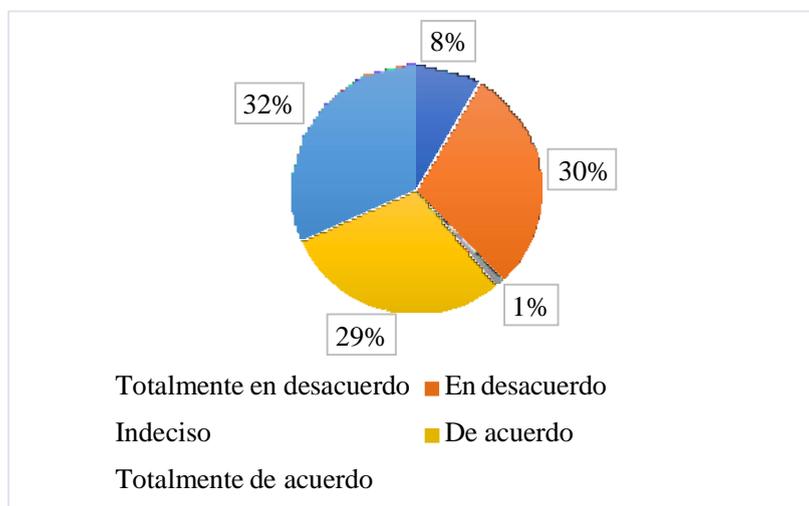
CUADRO N° 12

P12. ¿Cree usted que el tiempo de servicio institucional influye para que la rotación de puestos no se lleve a cabo?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
30	106	4	105	114

Figura 34

Influencia del tiempo de servicio en la rotación de puestos



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Las opiniones están divididas. El 32% está totalmente de acuerdo y el 29% está de acuerdo en que el tiempo de servicio influye en la rotación, un 30% está en desacuerdo y un 8% totalmente en desacuerdo, solo un 1% está indeciso. Esto sugiere que, aunque la mayoría cree que la antigüedad influye, hay una opinión dividida al respecto.

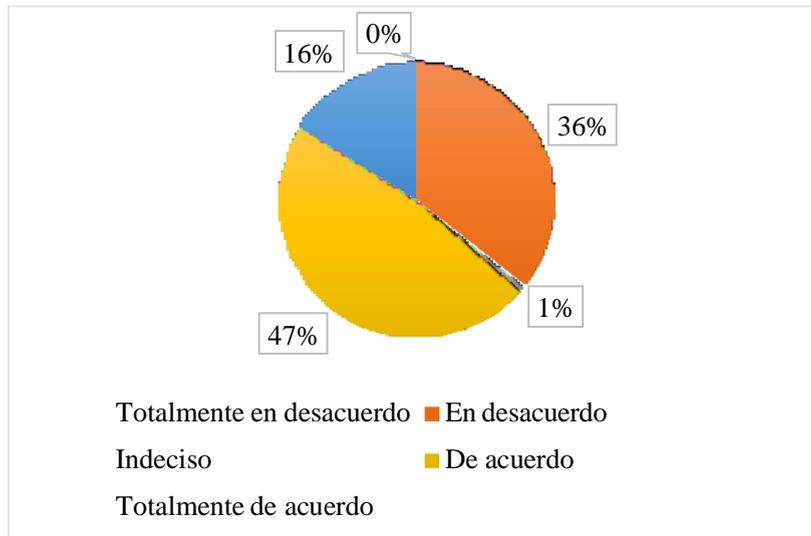
CUADRO N° 13

P13. ¿Cree usted que las decisiones de rotación de personal deben realizarse solo por el desempeño laboral y no por otros aspectos?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	128	3	170	58

Figura 37

Desempeño laboral y otros aspectos



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

El 47% está de acuerdo y el 16% está totalmente de acuerdo en que las decisiones de rotación deben basarse solo en el desempeño laboral. Sin embargo, un 36% está en desacuerdo. Solo un 1% está indeciso. Esto indica que, aunque la mayoría cree que el desempeño debería ser el único factor, una parte significativa considera que otros aspectos también deberían influir.

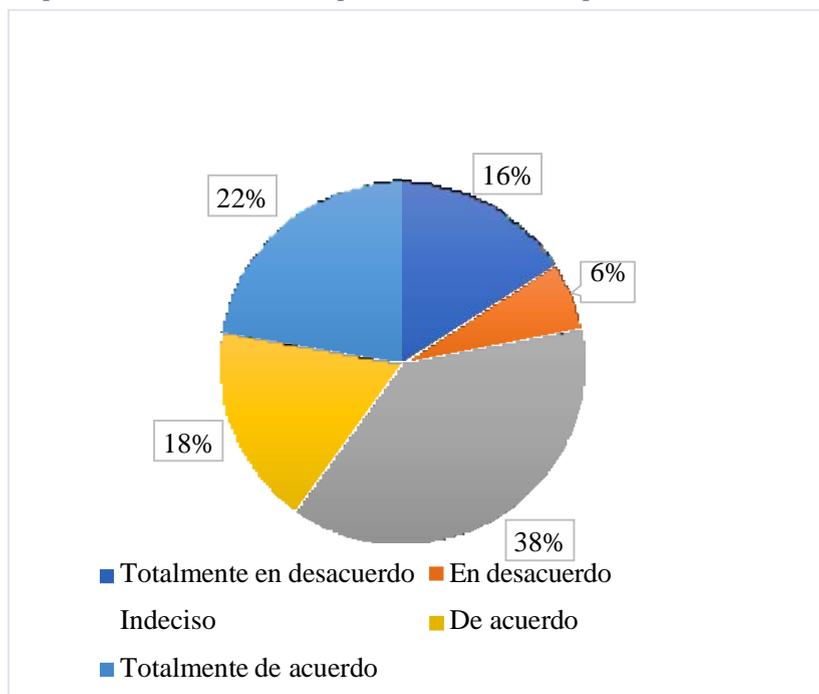
CUADRO N° 14

P14. ¿Cree que la rotación de puestos es positiva desempeño laboral?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
57	22	136	64	80

Figura 40

Impacto de la rotación de puestos en el desempeño laboral



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Las opiniones están muy divididas. El 18% está de acuerdo y el 22% está totalmente de acuerdo en que la rotación es positiva para el desempeño. Un 6% está en desacuerdo y un 16% en total. Notablemente, el 38% está indeciso. Esto sugiere una gran incertidumbre sobre el impacto de la rotación en el desempeño.

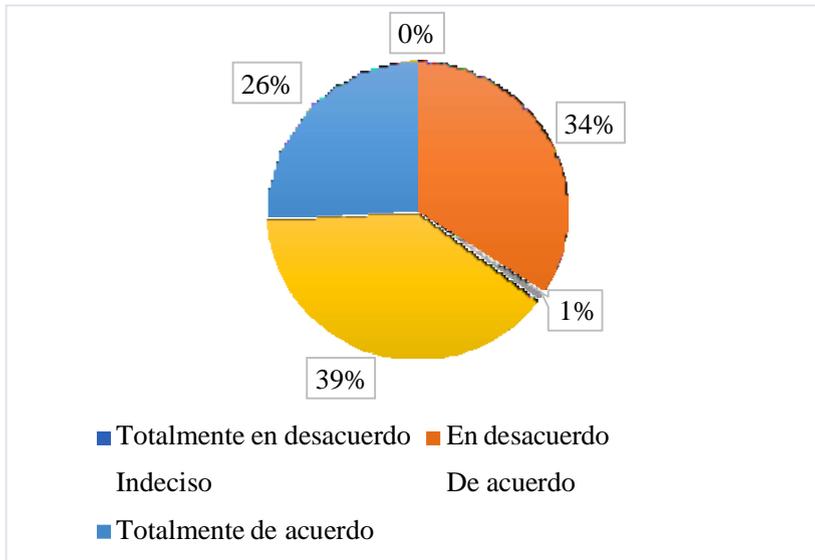
CUADRO N° 15

P15. ¿Cree usted que las cargas familiares, por ejemplo, hijos o personas dependientes debe influir en la rotación de puestos en la institución?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	122	4	140	93

Figura 43

Cargas familiares en la rotación de puestos



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

El 39% está de acuerdo y el 26% está totalmente de acuerdo en tener cargas familiares. Un 34% está en desacuerdo y solo un 1% está indeciso. Esto indica que la mayoría de los encuestados tiene responsabilidades familiares, lo cual podría influir en su percepción de la rotación de puestos.

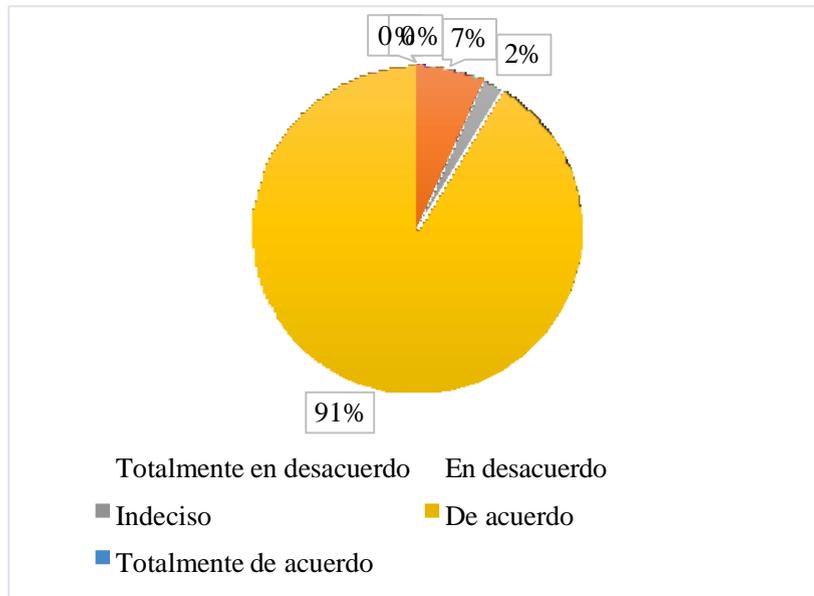
CUADRO N° 16

P16. ¿Cree que la rotación de puestos impacta en su capacidad para conciliar su vida laboral y familiar?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	24	7	328	0

Figura 46

Rotación de puestos en la vida laboral-familiar



Nota: Elaboración propia, 2024

ANÁLISIS

Una abrumadora mayoría, el 91%, está de acuerdo en que la rotación impacta su capacidad para conciliar vida laboral y familiar. Un 7% está en desacuerdo y solo un 2% está indeciso. Ningún encuestado eligió las opciones extremas. Esto sugiere un fuerte consenso en que la rotación de puestos afecta significativamente el balance trabajo-vida.

Entrevista

1. ¿Cuál es su nombre?

Oscar Sabando Chumo

2. ¿Qué puesto ocupa dentro de la Comisión de tránsito del Ecuador y de qué manera interviene en las rotaciones de puesto?

Soy el coronel y jefe de planificación vial operativa nacional CTE, soy el encargado de tomar decisiones en cuanto a la rotación de puestos dentro de la institución

3. ¿Qué normativa se utiliza para los traslados del personal?

Al hablar de normativa, es necesario citar el COESCOP, que especifica en uno de sus artículos, parámetros para los traslados, una de sus características en específico es que son cada dos años y desglosado sería que si se realizan los traslados meses antes o después de la escuela y colegio aún no contamos con una regla definida. Se está tratando que esta regulación sea integrada a la normativa antes citada

4. ¿Cree usted que la actividad de los procesos está evidenciada y se puede realizar una evaluación del desempeño al final de su aplicación, cómo y cuándo se aplicarían estos perfiles?

Hace un momento mencionaba la falta de parámetros que la normativa vigente aun no contempla, pero el perfil del Agente de Tránsito si está formalizado; solo que muchos no lo conocemos. Estos perfiles reposan en la administración del departamento de Talento Humano, los mismos que especifican la labor a desempeñar, aunque no lo evidencian muchos departamentos. Primero se debe socializar el tema, después de conocer estos perfiles los diferentes jefes provinciales, de los UCT, departamentos, etc.; depende de ellos que lo interioricen para comunicarse eficazmente con su personal, lo que facilita la aplicación, pero no es común en la parte operativa; solo ocurre cuando en la formación (escuela) se plantea que deben formarlos por tal motivo, dando solo un vistazo al perfil para sacar las materias, pero no lo comparten, determinando el comportamiento.

Si nosotros tenemos tres procesos, por ejemplo, en el control del tránsito, regular la movilidad terrestre, sancionar por contravenciones, socorrer a víctimas en los siniestros de

Tránsito lo sabe, pero dependiendo el grado jerárquico que ostenta, no se describe el contexto para dar un servicio, determinando los lineamientos, riesgos y oportunidades de una forma más explícita para su aplicación.

5. ¿Se encuentra actualizada la normativa interna para los traslados del personal de Agentes de Tránsito?

No se encuentra actualizada

6. ¿Se realiza la supervisión y verificación de la hoja de vida de los Agentes de Tránsito al momento de solicitar su traslado a otra ciudad o provincia?

En la mayoría de los casos no se verifica la hoja de vida, ya que, dependiendo de la situación, los traslados se realizan inmediatamente, ya sea por el requerimiento de personal para cubrir necesidades operativas o cuando el Agente de Tránsito no ha cumplido con el procedimiento enmarcado en las normativas vigentes; urge el traslado o reemplazo de un servidor por otro, sin observar su hoja de vida.

7. ¿Cuál sería el porcentaje de rotación del personal de manera semanal?

Al hablar de porcentaje, considerando a los aproximadamente 5400 servidores que somos, y en conjunto con los 20 a 30 traslados que se realizan; es un mínimo porcentaje de cero puntos y algo. Pero, ha transcurrido bastante tiempo en el que no se hace el análisis general considerando los perfiles, los puestos y posibles procesos, para determinar un cambio permanente.

8. Cuando se procede a realizar el traslado de un agente de tránsito a un área específica, ¿recibe algún tipo de capacitación, inducción y/o retroalimentación de la función a desempeñar?

Cuando las áreas son específicas, o las conocidas que atienden el control del tránsito, reciben una capacitación de 3 o 4 meses dependiendo del perfil, como si pasa al área de la OIAT, como instructor en la escuela de formación o al departamento de educación vial; reciben esta capacitación que, según los perfiles homologados con el Ministerio de Trabajo, la inducción la certifica el mismo ministerio.

9. ¿Está usted de acuerdo que los dos años que indica la normativa de traslados para estar en un área de servicio es suficiente para el desempeño laboral?

No solamente los dos años, tiene mucha incidencia la función que va a desempeñar, que proyección se plantea a futuro para el Agente de Tránsito; si es muy bueno, se tendría que identificar a qué área resulta una mayor afinidad, pero realmente debe pasar por varias áreas.

Como, si el servidor está domiciliado en la Provincia del Azuay, la programación sería dos años en cada departamento que la institución opera en la zona, y también, consideramos que provincias cercanas como Loja o EL Oro se requiere personal, sería una proyección para un posterior traslado, permitiendo una rotación según el grado.

10. ¿La institución les permite a ustedes desarrollarse profesionalmente en un área laboral?

De acuerdo con la normativa, los servidores solicitan el permiso de estudio para desarrollarse personalmente, pero al hablar de desempeñarse en el área laboral, es poco probable que el personal estudie carreras afines a la profesionalización como Agente de Tránsito. Y como aún no existe normativa que determine que sólo se pueda autorizar el estudio de carreras que complementan al servicio de tránsito y movilidad, para una mejora de procesos internos.

11. ¿Cómo usted cree q debe de ser el crecimiento profesional del agente de tránsito en función de los traslados?

Primero se debe verificar los años de servicio del servidor, el nivel de experiencia y el perfil, debido a que ello conlleva a hacer un plan de carrera, con la finalidad que el servidor posterior a una serie de pruebas, y desempeño laboral, pueda resultar un personal realizado y útil para la institución.

RESULTADOS DE CORRELACIÓN

Tabla 3. Correlaciones de las variables

			Marketing deservicios	Atención al usuario
Tau_b de Kendall	Marketing de servicios	Coefficiente de correlación	1,000	,960**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	359	359
	Atención al usuario	Coefficiente de correlación	,960**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	359	359
Rho de Spearman	Marketing de servicios	Coefficiente de correlación	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	359	359
	Atención al usuario	Coefficiente de correlación	,990**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	359	359

Fuente: Elaboración propia, 2024

Tabla 4. Correlación de la variable independiente y sus dimensiones

			Rotación de personal	Factores externos	Factores internos
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,995**	,971**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	359	359	359
	Factores externos	Coefficiente de correlación	,995**	1,000	,952**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	359	359	359
	Factores internos	Coefficiente de correlación	,971**	,952**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	359	359	359

Fuente: Elaboración propia, 2024

Tabla 5. Correlación de la variable dependiente y sus dimensiones

			Factores sociolaborales	Edad	Género	Estado civil	Condición laboral	Tiempo De servicio	Carga familiar
Rho de Spearman	Factores Sociolaborales	Coefficiente de correlación	1,000	,850**	,980**	,960**	,934**	,985**	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	359	359	359	359	359	359	359
	Edad	Coefficiente de correlación	,850**	1,000	,833**	,836**	,876**	,842**	,840**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	359	359	359	359	359	359	359
	Género	Coefficiente de correlación	,980**	,833**	1,000	,923**	,938**	,965**	,971**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	359	359	359	359	359	359	359
	Estadocivil	Coefficiente de correlación	,960**	,836**	,923**	1,000	,845**	,927**	,931**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	359	359	359	359	359	359	359
	Condicionlaboral	Coefficiente de correlación	,934**	,876**	,938**	,845**	1,000	,926**	,928**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	359	359	359	359	359	359	359
	Tiempode servicio	Coefficiente de correlación	,985**	,842**	,965**	,927**	,926**	1,000	,966**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	359	359	359	359	359	359	359
	Cargafamiliar	Coefficiente de correlación	,986**	,840**	,971**	,931**	,928**	,966**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	359	359	359	359	359	359	359

Fuente: Elaboración propia, 2024

Los datos respaldan fuertemente la hipótesis general de que la rotación de puestos impacta en los factores sociolaborales de los agentes. La Tabla 4 muestra una correlación muy alta (0.995) entre la rotación de personal y los factores externos, así como una correlación fuerte (0.971) con los factores internos, lo que sugiere un impacto significativo de la rotación en los factores sociolaborales.

En cuanto a las hipótesis específicas, los resultados proporcionan un sólido respaldo. Los fenómenos externos e internos muestran correlaciones muy fuertes con la rotación de puestos (0.995 y 0.971 respectivamente), apoyando la idea de que influyen en la rotación y los factores sociolaborales. La edad presenta una correlación fuerte (0.850) con los factores sociolaborales, mientras que el género muestra una correlación muy alta (0.980), respaldando sus respectivas hipótesis. El estado civil (0.960), el tiempo de servicio (0.985), la condición laboral (0.934) y la carga familiar (0.986) también presentan correlaciones muy fuertes con los factores sociolaborales, apoyando las hipótesis sobre su influencia en la rotación de puestos y los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador.

Es importante destacar que todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < 0.001$), lo que aumenta la confiabilidad de estos hallazgos. Sin embargo, es crucial recordar que la correlación no implica causalidad, y se recomendarían análisis adicionales para establecer relaciones causales definitivas. En conjunto, estos resultados sugieren que todos los factores estudiados tienen un impacto significativo en la rotación de puestos y los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y posibles intervenciones en la gestión de recursos humanos de la institución.

CONCLUSIONES

- Los fenómenos externos, particularmente los cambios en la administración gubernamental y las leyes laborales nacionales tienen un impacto significativo en la rotación de puestos y los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador, los resultados de la investigación sugieren que los factores externos juegan un papel crucial en la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo de los agentes;
- Los fenómenos internos, como el liderazgo y el ambiente de trabajo, tienen un impacto mixto en la rotación de puestos y los factores sociolaborales, si bien el liderazgo puede ser un factor positivo, el ambiente de trabajo no colaborativo podría contribuir a la rotación de personal y afectar negativamente los factores sociolaborales;
- La edad es un factor determinante en la rotación de puestos y los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador, y de acuerdo a los resultados de la investigación sugiere que la edad si interviene en las decisiones de rotación y en cómo los agentes experimentan los cambios laborales};
- El género de acuerdo con la información obtenida no es un factor significativo en la rotación de puestos y los factores sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador, esto sugiere que las políticas de rotación y las condiciones laborales se perciben como equitativas en términos de género;
- El estado civil no es un factor determinante en la percepción de la rotación de puestos y los factores sociolaborales, las decisiones relacionadas con la rotación de puestos se perciben como independientes de dicho factor;
- El tiempo de servicio tiene una influencia moderada en la rotación de puestos y los factores sociolaborales, si bien la antigüedad es un factor considerado en las decisiones de rotación, no es un determinante absoluto;
- La condición laboral, particularmente el desempeño, es considerada un factor importante en la rotación de puestos, aunque no el único, lo cual sugiere que la relación entre la condición laboral, la rotación de puestos y los factores sociolaborales es compleja;

- La carga familiar tiene es un factor crucial que debe considerarse en las políticas de rotación de puestos para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los agentes.

RECOMENDACIONES

- Implementar un sistema de comunicación efectiva que informe a los agentes sobre los cambios en la administración gubernamental y las leyes laborales, además, desarrollar estrategias de adaptación o planes de contingencia para minimizar el impacto negativo de estos cambios externos en la rotación de personal y los factores sociolaborales;
- Fortalecer los programas de desarrollo de liderazgo existentes e implementar iniciativas para mejorar el ambiente de trabajo colaborativo y espacios de diálogo abierto entre departamentos que fomenten la cooperación y el trabajo en equipo;
- Desarrollar políticas de rotación de puestos que consideren las necesidades y capacidades específicas de los diferentes grupos de edad, implementar programas de mentoría intergeneracional y oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las distintas etapas de la carrera de los agentes;
- Mantener y reforzar las políticas de equidad de género en las prácticas de rotación de puestos, realizar auditorías periódicas para asegurar que no existan sesgos de género ocultos en los procesos de toma de decisiones relacionados con la rotación y las condiciones laborales;
- Continuar con las prácticas actuales que no discriminan por estado civil en las decisiones de rotación, sin embargo, es importante mantener la flexibilidad para atender situaciones individuales que puedan surgir, sin crear políticas basadas en el estado civil;
- Establecer criterios claros y transparentes sobre cómo el tiempo de servicio influye en las decisiones de rotación, implementar un sistema de rotación que balancee la experiencia y la antigüedad con las necesidades de desarrollo profesional;
- Desarrollar un sistema integral de evaluación del desempeño que sea justo y transparente, y que sirva como base principal para las decisiones de rotación, además, implementar programas piloto de rotación voluntaria para evaluar su impacto en el desempeño laboral y ajustar las políticas según los resultados obtenidos;

- Diseñar políticas de rotación de puestos que tomen en cuenta las cargas familiares de los agentes, implementar opciones de flexibilidad laboral y programas de apoyo familiar para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. asesoramiento y recursos para ayudar a los agentes a manejar los cambios que la rotación pueda causar en su vida familiar.

PROPUESTAS

Propuesta de Seminario de Talento Humano para Mejorar los Procesos de Rotación de Puestos

Introducción

La Comisión de Tránsito del Ecuador (CTE) busca optimizar sus procesos de rotación de puestos. Este seminario compacto proporcionará las herramientas y conocimientos esenciales para implementar y gestionar eficazmente un sistema de rotación de puestos.

Objetivos

1. Capacitar al personal clave en las mejores prácticas de rotación de puestos.
2. Desarrollar habilidades básicas de gestión del cambio y adaptabilidad.
3. Proporcionar herramientas fundamentales para la planificación y evaluación de programas de rotación.

Módulo 1: Fundamentos de la Rotación de Puestos y Diseño de Programas Duración: 16 horas

Contenido:

- Conceptos y beneficios de la rotación de puestos
- Marco legal y ético en el sector público
- Planificación estratégica de la rotación
- Diseño básico de programas de rotación

Módulo 2: Implementación y Desarrollo de Habilidades Duración: 16 horas Contenido:

- Implementación efectiva de programas de rotación
- Comunicación y gestión del cambio

- Desarrollo de adaptabilidad y flexibilidad
- Liderazgo en contextos de rotación

Módulo 3: Evaluación y Mejora Continua Duración: 8 horas Contenido:

- Establecimiento de KPIs para programas de rotación
- Metodologías básicas de seguimiento y evaluación
- Ajuste y optimización de programas
- Uso básico de datos en la gestión de la rotación

Metodología de Impartición

El seminario se desarrollará en su totalidad a través de sesiones presenciales en la sala de capacitación designada. Este enfoque garantiza una interacción directa y efectiva entre el instructor y los participantes, facilitando el aprendizaje práctico y la resolución inmediata de dudas. Las sesiones se estructurarán en jornadas de 8 horas diarias durante 5 días consecutivos, permitiendo una inmersión completa en los temas del programa.

La metodología se basará en una combinación dinámica de técnicas didácticas que incluyen estudios de caso, discusiones grupales y ejercicios prácticos. Los estudios de caso permitirán analizar situaciones reales de la CTE, mientras que las discusiones grupales fomentarán el intercambio de experiencias y perspectivas entre los participantes. Los ejercicios prácticos, por su parte, ofrecerán oportunidades para aplicar los conocimientos adquiridos en escenarios simulados. La evaluación final consistirá en un proyecto aplicado a la CTE, donde los participantes diseñarán un plan de rotación para un departamento específico, demostrando así la asimilación y aplicación práctica de los contenidos del seminario

Cronograma de Implementación

- Semana 1: Desarrollo de contenidos y materiales
- Semanas 2-3: Implementación de módulos (5 días, 8 horas diarias)
- Semana 4: Evaluación y cierre del programa.

Recursos Necesarios

- Un capacitador experto en RRHH y rotación de puestos
- Materiales didácticos impresos
- Una sala de capacitación equipada con proyector y pizarra

Evaluación del Programa

- Encuestas de satisfacción de participantes
- Evaluación del proyecto final aplicado
- Seguimiento básico a 3 meses post-capacitación

Presupuesto Estimado (Total: \$2,500)

a) Costo del capacitador:

- Total de horas de seminario: 40 horas
- Costo por hora: \$45
- Subtotal: $40 \times \$45 = \$1,800$

b) Desarrollo de contenidos y materiales:

- Diseño instruccional y creación de contenido: \$400
- Producción de materiales impresos: \$100
- Subtotal: \$500

c) Materiales didácticos:

- Manuales y guías de trabajo (15 juegos): \$100
- Subtotal: \$100

d) Gastos operativos:

- Refrigerios para participantes (15 personas, 5 días): \$50
- Materiales de oficina: \$25
- Imprevistos: \$25
- Subtotal: \$100

Presupuesto Total: \$2,500

Capacidad: 15 participantes

Conclusiones y Recomendaciones

El seminario propuesto ofrece un enfoque compacto e integral que aborda los aspectos esenciales de la rotación de puestos en un formato intensivo, alineándose estratégicamente con las necesidades específicas de la CTE. Su metodología práctica, basada en sesiones presenciales y técnicas didácticas interactivas, asegura una aplicación inmediata de los conocimientos. Además, el presupuesto ajustado representa una inversión eficiente, considerando el potencial impacto positivo en la organización.

Para maximizar los beneficios del seminario, se recomienda realizar una selección cuidadosa de los 15 participantes, eligiendo a aquellos con mayor potencial para implementar los conocimientos adquiridos. Es crucial implementar un plan de seguimiento post-programa para apoyar a los participantes en la aplicación de lo aprendido y fomentar que apliquen estos conocimientos en proyectos reales de la CTE inmediatamente después del seminario. Asimismo, se sugiere establecer un mecanismo para que los participantes compartan lo aprendido con sus colegas, ampliando así el impacto de la capacitación. Finalmente, es importante realizar evaluaciones de impacto a los 3 y 6 meses después del seminario para medir su efectividad en los procesos de rotación de la CTE y realizar ajustes si fuera necesario.

Propuesta de Seminario para mejorar las habilidades de liderazgo en la Comisión de Tránsito de Ecuador

Introducción

La Comisión de Tránsito del Ecuador (CTE) busca fortalecer las habilidades de liderazgo de su personal clave. Este seminario compacto proporcionará las herramientas y conocimientos esenciales para desarrollar líderes efectivos capaces de impulsar el cambio y mejorar el desempeño organizacional.

Objetivos

1. Desarrollar habilidades fundamentales de liderazgo en el personal clave de la CTE.
2. Mejorar la capacidad de los participantes para motivar y dirigir equipos de trabajo.
3. Proporcionar herramientas prácticas para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

Estructura del Seminario

Se propone un seminario intensivo de 32 horas, dividido en 3 módulos:

3.1. Módulo 1: Fundamentos del Liderazgo Efectivo (12 horas)

- Teorías y estilos de liderazgo
- Autoevaluación y desarrollo de la inteligencia emocional
- Comunicación efectiva y escucha activa

3.2. Módulo 2: Liderazgo de Equipos y Gestión del Cambio (12 horas)

- Formación y desarrollo de equipos de alto rendimiento
- Motivación y empoderamiento de colaboradores
- Gestión del cambio organizacional

3.3. **Módulo 3:** Habilidades Avanzadas de Liderazgo (8 horas)

- Toma de decisiones estratégicas
- Resolución de conflictos y negociación
- Liderazgo ético y responsabilidad social

Metodología de Impartición

El seminario se desarrollará en su totalidad a través de sesiones presenciales en la sala de capacitación designada. Las sesiones se estructurarán en jornadas de 8 horas diarias durante 4 días consecutivos, permitiendo una inmersión completa en los temas del programa.

La metodología combinará estudios de caso basados en situaciones reales de la CTE, discusiones grupales, ejercicios prácticos y simulaciones de liderazgo.

Cronograma de Implementación

- Semana 1: Desarrollo de contenidos y materiales
- Semana 2: Implementación de módulos (4 días, 8 horas diarias)
- Semana 3: Evaluación y cierre del programa

Recursos Necesarios

- Un capacitador experto en liderazgo y desarrollo organizacional
- Materiales didácticos impresos
- Una sala de capacitación equipada con proyector y pizarra

Evaluación del Programa

- Encuestas de satisfacción de participantes
- Evaluación del proyecto final aplicado: Plan de mejora de liderazgo para un área específica de la CTE
- Seguimiento a 2 meses post-capacitación

Presupuesto Detallado (Total: \$2,000)

a) Costo del capacitador:

- 32 horas de instrucción a \$45/hora: \$1,440
- 8 horas de preparación y evaluación a \$20/hora: \$160 Subtotal: \$1,600

b) Desarrollo de contenidos y materiales:

- Diseño instruccional y creación de materiales: \$250 Subtotal: \$250

c) Materiales didácticos:

- 15 juegos de manuales y guías de trabajo: \$100 Subtotal: \$100

d) Gastos operativos:

- Refrigerios para 15 participantes durante 4 días: \$40
- Materiales de oficina (marcadores, papelógrafos, etc.): \$10 Subtotal: \$50

Presupuesto Total: \$2,000

Capacidad: 15 participantes

Conclusiones y Recomendaciones

Este seminario de liderazgo ofrece un enfoque compacto y práctico, diseñado específicamente para fortalecer las habilidades de liderazgo en la CTE. La metodología interactiva y el contenido estratégicamente alineado aseguran una aplicación inmediata de los conocimientos adquiridos. El presupuesto total de \$2,000 representa una inversión eficiente para la empresa, considerando el potencial impacto en la efectividad del liderazgo en la organización y el beneficio de capacitar a 15 participantes sin costo individual.

Para maximizar los beneficios de esta inversión, se recomienda seleccionar cuidadosamente a los 15 participantes, priorizando a aquellos en posiciones clave de liderazgo o con alto potencial. Es crucial implementar un plan de seguimiento post-seminario para apoyar la aplicación continua de las habilidades de liderazgo aprendidas. Se sugiere fomentar la creación de círculos de liderazgo donde los participantes puedan compartir experiencias y mejores prácticas, multiplicando así el impacto de la capacitación en toda la organización. Finalmente, se recomienda realizar una evaluación de impacto a los 2 meses para medir la mejora en las habilidades de liderazgo y su efecto en el desempeño organizacional de la CTE, asegurando así un retorno tangible de la inversión realizada.

BIBLIOGRAFÍA

Entendido. Procederé a ordenar y arreglar la bibliografía según las normas APA 7ª edición. Aquí está la versión corregida y ordenada alfabéticamente:

Arguello Lara, P. B. (2017). El marketing de servicios y su incidencia en la atención al cliente de la empresa Conimantelec, Cantón Puyo-provincia Pastaza, periodo 2015-2016 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo].

Burbano, A., Velástegui, E., Villamarin, J., y Novillo, C. (2018). El marketing relacional y la fidelización del cliente. *Polo del Conocimiento*, 3(8), 579-590.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/683/837>

Camacho Castellanos, J. C. (2008). Marketing de servicios. Eumed.net.

<https://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/894/894.pdf>

Camacho Castellanos, J. C. (2012). Marketing de servicios. B - EUMED.

CAMPAÑA, V. (2005). Plan estratégico de marketing para satisfacer las necesidades de los clientes de la empresa Girasoles & Girasoles.

Cañarte Rodríguez, T., y Morán Quiñonez, C. (2021). El servicio al cliente como herramienta de marketing empresarial. *Journal Business Science*, 2(2), 1-12.

https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/78

Carrasco Paredes, E. L. (2010). El Marketing de Servicios y su incidencia en la Atención al Cliente de la empresa CLINEPEL del cantón Pelileo.

Cisneros Tamayo, D. D. P. (2011). El Marketing de Servicios y su incidencia en la Atención al Cliente de la Clínica San Sebastián de la ciudad de Ambato.

De La Cruz Riveros, A., y Hinojosa Flores, M. V. (2017). Estrategias de marketing de servicio y la fidelización de clientes en los negocios de restaurante del Distrito de Huancavelica año 2015.

Escalante Jiménez, P. B. (2012). El Marketing de Servicios y su incidencia en las Ventas de la Empresa Radio Taxi Satelital de la ciudad de Ambato.

Fernández, P. (2004). La gestión del marketing de servicios: principios y aplicaciones para la actividad gerencial. Ediciones Granica.

Figuroa, V. M. (2011). Fidelización de clientes: concepto y perspectiva contable. *Tec Empresarial*, 5(3), 29-35.

- Flores Pérez, L. A. (2022). Estrategias de marketing y calidad de servicio caso compañía Transpaján 28 de abril sa del cantón Paján. Tesis de licenciatura, Jipijapa-UNESUM].
- García, A. (2016). Cultura de servicio en la optimización del servicio al cliente. *Telos*, 18(3), 381-398.
- Guerrero Ramos, R. N. (2013). El marketing de servicios y su incidencia en la atención al cliente del Comercial GR de la ciudad de Ambato.
- Izaguirre, M. (2014). Gestión y marketing de servicios turísticos y hoteleros (2a. ed.). Ecoe Ediciones.
- Llanos Pacheco, D. D. S. (2018). El Marketing de Servicios y la Satisfacción de los Clientes de la Ferretería Heleo, 2017.
- Mendoza, G. (2022). Plan estratégico institucional de la empresa pública municipal movilidad de Manta-EP. <https://web.movilidadmanta.gob.ec/plan-estrategico/>
- Moreno Oliva, O. I., León Robaina, R., y Castellanos Pallerols, G. (2020). Metodología de auditoria de marketing para servicios científico-técnicos con enfoque de responsabilidad social empresarial. *Retos de la Dirección*, 14(2), 156-182.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200156&lng=es&tlng=es
- Pacori Cabezas, P. J., y Quinto Quispe, D. (2022). El marketing de los servicios públicos y la calidad de atención en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Huancavelica—año.
- Pilco Arias, E. J. (2018). Estrategias de marketing y su incidencia en la calidad del servicio de la compañía de transporte ALPAYAN de la ciudad de Puyo, provincia de Pastaza.
- Puig, T. (2004). Marketing de servicios para administraciones públicas con los ciudadanos. *Red, claves y entusiastas*.
- Salazar-Molina, J. R., Salazar P., y Guaigua, J. (2017). El marketing relacional para mejorar la fidelización de los clientes en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón Latacunga-Ecuador. *Dialnet*, 6(5), 177-195.
- Sánchez, M. D. G. (2008). Manual de marketing. ESIC.
- Sánchez Hernández, I. (2008). Marketing interno para innovar en servicios. Delta Publicaciones.
- Tenesaca Cuenca, A. Y. (2022). Estrategias de marketing y ventas en pymes de servicios temporales del sector comercial de Pasaje-Machala, periodo 2020-2021 [Tesis de licenciatura, Jipijapa. UNESUM].

Urbina López, J. A. (2012). Marketing de Servicios y su incidencia en la atención al cliente en la Agencia Servipagos Ambato.

Villacís Barriga, G. D. L. M. (2012). La Calidad en el Servicio y su incidencia en la Atención al Cliente en el departamento comercial de la Empresa Pública-Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTO	ACTOR	PREGUNTAS
<p>La rotación de puestos y el impacto en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador, año 2024</p>	<p>La rotación de puestos y la incidencia en los Factores Sociolaborales de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador</p>	<p>Proponer un modelo de rotación de personal que incluya los factores sociolaborales, y que aporte al desarrollo institucional.</p>	<p>Rotación de personal</p>	<p>Factores Externos</p>	<p>Entrevista</p>	<p>Jefe de Planificación Operativa</p>	<p>¿Cuál es la normativa que se utiliza para realizar los traslados del personal?</p>
						<p>¿Cree usted que se están aplicando la normativa de traslados correctamente; ¿y, por qué?</p>	
				<p>Conocer de qué manera los fenómenos externos afecta los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador.</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Agentes de Tránsito</p>	<p>¿Los cambios en la administración gubernamental afectan la rotación de personal en la comisión de tránsito?</p> <p>¿Considera que las leyes laborales nacionales afectan la retención de personal?</p>
				<p>Señalar de qué forma los fenómenos internos incide en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador</p>	<p>Entrevista</p>	<p>Jefe de Planificación Operativa</p>	<p>-Se encuentra actualizada la normativa interna para los traslados del personal de Agentes de Tránsito?</p> <p>¿Cuál sería el porcentaje de rotación del personal de manera semanal?</p>
							<p>¿Se realiza la supervisión y verificación de la hoja de vida de los Agentes de Tránsito al momento de solicitar su traslado a otra ciudad o provincia?</p> <p>Cuando se procede a realizar el traslado de un agente de tránsito a un área específica, ¿recibe algún tipo de capacitación, inducción y/o retroalimentación de la función a desempeñar?</p> <p>Al reconocer que hay una normativa de traslado, indique lo conveniente e inconveniente, ¿qué es su aplicación?</p>
					<p>Encuesta</p>	<p>Agentes de Tránsito</p>	<p>¿Cree usted que los líderes de la Comisión de Tránsito inspiran y motivan a sus equipos?</p>

						¿Cree usted que el ambiente de trabajo en la Comisión de Tránsito es colaborativo?
	Determinar de qué forma la edad influye en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador	Factores sociolaborales	Edad	Encuesta	Agentes de Tránsito	¿Cree usted que la edad de los agentes de tránsito influye en la rotación de puestos dentro de la institución? ¿En qué rango de edad se encuentra?
						¿Cree usted que una persona de edad avanzada tiene menos probabilidades de ser parte de una rotación de puestos dentro de la institución?
	Comprobar de qué manera el género afecta en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador		Género	Encuesta	Agentes de Tránsito	¿Cree que la rotación de puestos afecta de manera diferente a los empleados de acuerdo a los grupos de edad? ¿Cree que la rotación de puestos afecta de manera diferente a hombres y mujeres en la institución?
	Establecer de qué forma el estado civil afecta en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador		Estado Civil	Encuesta	Agentes de Tránsito	¿Cree usted que cuándo se realiza un traslado a otra área se debe comunicar con anticipación de tres meses como tiempo prudencial? ¿Cree que su estado civil influye en su percepción de la rotación de puestos en la organización?
	Comprender de qué manera el tiempo de servicio afecta en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador	Tiempo de Servicio		Entrevista	Jefe de Planificación Operativa	¿Esta ustedes de acuerdo que los dos años que indica la normativa de traslados para estar en un área de servicio es suficiente para el desempeño laboral?
				Encuesta	Agentes de Tránsito	¿Considera usted como buena aplicación la rotación de puestos para retener empleados con más antigüedad en la organización?

						¿Cree usted que el tiempo de servicio institucional influye para que la rotación de puestos no se lleve a cabo?
		Identificar como la condición laboral influye en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador	Desarrollo Laboral	Encuesta	Agentes de Tránsito	¿Cree usted que las decisiones de rotación de personal deben realizarse solo por el desempeño laboral y no por otros aspectos?
				Entrevista	Jefe de Planificación Operativa	¿La institución le permite a ustedes desarrollarse profesionalmente en un área laboral?
						¿Cómo usted cree q debe de ser el crecimiento profesional del agente de tránsito en función de los traslados?
		Conocer de qué forma la carga familiar afecta en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador	Carga Familiar	Encuesta	Agentes de Tránsito	. ¿Cree usted que las cargas familiares, por ejemplo, hijos o personas dependientes debe influir en la rotación de puestos en la institución?

ANEXO 2: Modelo de encuesta

El objetivo general de esta encuesta tiene fines académicos y busca conocer de qué manera la rotación de puestos incide en los factores sociolaborales de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador. Se considera la escala de Likert con la siguiente nominación: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

No.	Preguntas	T D	D	I	A	T A
		1	2	3	4	5
1	¿Los cambios en la administración gubernamental afectan la rotación de personal en la comisión de tránsito?					
2	¿Considera que las leyes laborales nacionales afectan la retención de personal?					
3	¿Cree usted que los líderes de la Comisión de Tránsito inspiran y motivan a sus equipos?					
4	¿Cree usted que el ambiente de trabajo en la Comisión de Tránsito es colaborativo?					
5	¿Cree usted que la edad de los agentes de tránsito influye en la rotación de puestos dentro de la institución?					
6	¿Cree usted que una persona de edad avanzada tiene menos probabilidades de ser parte de una rotación de puestos dentro de la institución?					
7	¿Cree que la rotación de puestos afecta de manera diferente a los empleados de acuerdo a los grupos de edad?					
8	¿Cree que la rotación de puestos afecta de manera diferente a hombres y mujeres en la institución?					
9	¿Cree usted que cuándo se realiza un traslado a otra área se debe comunicar con anticipación de tres meses como tiempo prudencial?					
10	¿Cree que su estado civil influye en su percepción de la rotación de puestos en la organización?					
11	¿Considera usted como buena aplicación la rotación de puestos para retener empleados con más antigüedad en la organización?					
12	¿Cree usted que el tiempo de servicio institucional influye para que la rotación de puestos no se lleve a cabo?					
13	¿Cree usted que las decisiones de rotación de personal deben realizarse solo por el desempeño laboral y no por otros aspectos?					
14	¿Cree que la rotación de puestos es positiva desempeño laboral?					
15	¿Cree usted que las cargas familiares, por ejemplo, hijos o personas dependientes debe influir en la rotación de puestos en la institución?					
16	¿Cree que la rotación de puestos impacta en su capacidad para conciliar su vida laboral y familiar?					

ANEXO 3: Modelo de entrevista

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Qué puesto ocupa dentro de la Comisión de tránsito del Ecuador y de qué manera interviene en las rotaciones de puesto?
3. ¿Cuál es la normativa que se utiliza para realizar los traslados del personal?
4. ¿Cree usted que la actividad de los procesos está evidenciada y se puede realizar una evaluación del desempeño al final de su aplicación, cómo y cuándo se aplicarían estos perfiles?
5. ¿Se encuentra actualizada la normativa interna para los traslados del personal de Agentes de Tránsito?
6. ¿Se realiza la supervisión y verificación de la hoja de vida de los Agentes de Tránsito al momento de solicitar su traslado a otra ciudad o provincia?
7. ¿Cuál sería el porcentaje de rotación del personal de manera semanal?
8. Cuando se procede a realizar el traslado de un agente de tránsito a un área específica, ¿recibe algún tipo de capacitación, inducción y/o retroalimentación de la función a desempeñar?
9. ¿Está usted de acuerdo que los dos años que indica la normativa de traslados para estar en un área de servicio es suficiente para el desempeño laboral?
10. ¿La institución les permite a ustedes desarrollarse profesionalmente en un área laboral?
11. ¿Cómo usted cree que debe de ser el crecimiento profesional del agente de tránsito en función de los traslados?

ANEXO 4: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

