



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

ABRIL – SEPTIEMBRE 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL COMERCIAL ESCOBAR DE LA CUIDAD DE
VINCES**

EGRESADA:

KENIA KATIUSCA SOTOMAYOR MACIAS

TUTOR:

ING. JOFFRE MIRANDA MEJÍA.

AÑO:

2019

INTRODUCCIÓN

La rotación de personal es un problema presente en las empresas públicas y privadas del Ecuador a causa del cambio económico constante en el que se encuentra el país ocasionando la inestabilidad laboral de sus habitantes, creando resultados negativos tales como la afectación del desempeño empresarial, su productividad y rendimiento.

La rotación del personal ocasiona grandes costos para la empresa relacionados a los procesos de selección, capacitación y adiestramiento del nuevo personal, representando un serio problema, considerando que al no poseer una nómina estable conlleva invertir tiempo en adiestrar al personal entrante, arriesgándose a que no desempeñen sus actividades adecuadamente afectando la productividad empresarial durante el tiempo de integración de nuevos trabajadores.

El comercial “Escobar” es una empresa perteneciente al sector privado de propiedad del Sr. Ángel Escobar creada en la ciudad de Vinces en las calles Bolívar y Sucre, cuya actividad principal es la venta al menudeo de víveres de costa y sierra y artículos en general con 20 años al servicio de la ciudadanía.

El comercial presenta inconvenientes respecto al personal que labora en la institución debido a que durante los últimos años se han presentado rotaciones constantes en su nómina. El objetivo de la investigación es determinar los factores que lo originan, así como también definir el índice de rotación en la empresa.

El presente estudio de caso se orienta en base al modelo de gestión administrativa como línea de investigación por tratarse de asuntos relacionados al departamento de talento humano, en la metodología investigativa se empleará el método analítico, el cual permitirá estudiar las causas y efectos producidos por la rotación del personal en la empresa, siendo necesario el uso de instrumentos tales como encuestas a empleados y entrevista a la jefa de personal para recabar toda la información relevante para el caso.

DESARROLLO

El comercial Escobar es una pequeña empresa familiar de propiedad del Sr. Ángel Reinaldo Escobar Maliza y su esposa la Sra. Emma Apunte Aguirre, fue creada el 27 de julio de 1999, cuenta con 20 años al servicio de la comunidad vinceña ofreciendo productos de primera necesidad de costa y sierra al por menor y artículos en general a precios justos.

El comercial cuenta con varias sucursales en la ciudad de Vinces, además de una matriz ubicada en las calles Bolívar y Sucre, además posee también sucursales en los cantones de Palenque y Ventanas. Actualmente la matriz cuenta con 18 trabajadores distribuidos en las diversas áreas que conforman la entidad.

Las capacitaciones son consideradas como herramienta que posibilita a los trabajadores el desarrollo de sus conocimientos y habilidades con la finalidad de realizar sus labores de manera eficiente y efectiva. Un plan de capacitación debe ser permanente, planificado y sistemáticos, aplicado a cada uno de los cargos existentes en la empresa.

La capacitación, es una acción planificada de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas a sus puestos de trabajo, y modifican sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. (Villacrés Suárez, 2016, p. 4)

Las capacitaciones son un tema que las empresas por lo general ignoran puesto que es considerado como un gasto que no produce valor alguno. El comercial Escobar carece de un plan de capacitación constante dirigido a sus colaboradores mucho menos lo implementa al personal de reciente acceso, provocando que el rendimiento del mismo no sea el esperado.

Para las organizaciones es fundamental contratar trabajadores leales y merecedores de confianza, un proceso de selección de personal apropiado permite identificar a las personas que poseen todas las características necesarias para ocupar un puesto en la empresa, este proceso es considerado como una excelente opción para encontrar al candidato idóneo, siendo esencial para el mejoramiento del rendimiento empresarial.

La Selección se define como el proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos y candidatas al empleo ofertado. Corresponde a una actividad de evaluación, donde se escoge a quienes se adecuen en mayor medida al perfil establecido, difundido en el proceso de reclutamiento. (Subsecretaría de Relaciones Exteriores, 2017, p. 4)

El comercial no emplea una correcta selección de personal a causa de que contratan personas que no cuentan con la suficiente capacitación para ocupar el cargo asignado, la empresa generalmente recluta trabajadores que hayan culminado su bachillerato sin evaluar y corroborar los conocimientos necesarios para el cargo.

Todas las empresas deben poseer un manual de funciones con el fin de controlar adecuadamente las actividades desempeñadas por sus empleados, dicho manual describe las funciones de los diversos cargos y las herramientas a emplear, permitiendo el establecimiento de normativas de coordinación entre los puestos existentes.

El Manual de Organización y Funciones es una herramienta muy importante de ayuda para las Empresas Ecuatorianas, porque podrán definir las funciones de sus colaboradores, con el fin de mejorar los procesos en cada una de los departamentos de la empresa. (Cárdenas Molina, 2015, p. 2)

El comercial no cuenta con un manual de funciones, causando malestar en sus empleados al momento de realizar sus actividades, debido a que no tienen establecidas las funciones de su cargo, desconociendo sus tareas, razón por la cual los superiores suelen designar labores ajenas a su puesto, provocando el abandono de sus principales responsabilidades, y por ende un ineficiente servicio a los clientes de la empresa.

Las organizaciones constantemente se encuentran en la búsqueda de optimizar el desempeño laboral de sus trabajadores con la finalidad de mejorar su productividad, lograr beneficios satisfactorios para la empresa y sus colaboradores, por lo cual implementa incentivos, como la recompensa igualitaria de todos sus empleados por realizar adecuadamente sus actividades, impulsándolos a realizar un mejor trabajo.

Conforme a lo expuesto por (Satey de León, 2014), “Los incentivos representan un factor importante para el logro de los objetivos de la empresa pues por medio de ellos los empleados generan una mayor productividad” (p. 13).

Los empleados del comercial Escobar no cuentan con un buen rendimiento laboral provocando una baja productividad en la empresa, no se encuentran motivados debido a que la organización no posee un sistema de incentivos establecidos que les brinde a sus trabajadores un horario flexible, comisiones, reconocimientos, vacaciones, entre otros, por el contrario los empleados laboran toda la semana, es decir, no tienen asignados días libres, la aplicación de multas, entre otros, impulsan la desmotivación de los trabajadores.

La turnos rotativos permiten a las empresas laborar un tiempo superior al establecido mediante la rotación de su personal, el cual involucra un horario laboral con entradas y salidas predeterminadas con tendencia a ser modificada. La rotación de turnos es considerada como método preciso utilizado para cubrir horarios de los trabajadores en la compañía.

Trabajo a turnos: Toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. (Unión General de trabajadores, 2014, p.20)

En el comercial Escobar se aplican turnos rotativos lo cual ha provocado inconvenientes, esto se debe a que en ocasiones el horario establecido para el turno no es respetado, los empleados llegan tarde a laborar, no existe un control eficiente de las actividades, generando una disminución en la productividad individual de la empresa.

La rotación de personal es un problema que afecta actualmente a diversas empresas del territorio ecuatoriano afectando notablemente su productividad y desempeño en el mercado, debido a que se han visto obligadas en cambiar constantemente su personal incurriendo en gastos de tiempo y dinero que conllevan los procesos de selección, contratación y capacitación de nuevos trabajadores.

La rotación de personal es el intercambio de personas que ingresan a la organización así como de las personas que salen de la misma. Es un término utilizado en recursos humanos, estudia la forma en la que las empresas obtienen, desarrollan, evalúan y mantienen el número de personal idóneo para el logro de los objetivos. La relación laboral puede terminar debido a: Separaciones, renuncias o despidos. (Villegas Rivas, 2012, p. 15)

La rotación de personal depende de diversos factores entre los que cabe destacar las escasas oportunidades ofrecidas por la empresa para el desarrollo profesional, salarios

inadecuados, la existencia de una ineficiente gestión en el talento humano, condiciones laborales inapropiadas conflictos internos entre trabajadores y superiores, entre otros.

Tabla 1

Posibles causas de rotación de personal

Causas de rotación forzosa
<ul style="list-style-type: none"> • Por Muerte: Al morir un trabajador, normalmente hay que sustituirlo por otro. • Por Jubilación: Las empresas frecuentemente tienen ciertos planes que permiten o en otros casos obligan a los trabajadores • Por incapacidad permanente: El trabajador que se incapacite para poder seguir trabajando, debe ser sustituido por otro. • Por enfermedad: hay ocasiones en las que, en términos de ley, ciertas enfermedades crónicas obligan al trabajador a dejar su puesto.
Causas de rotación voluntaria
<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de mejores salarios. • Trato inadecuado por parte de algún jefe. • Ausencia de todo progreso o ascenso en un tiempo considerable. • Tipo de trabajo no satisfactorio para el obrero o empleado. • Condiciones de trabajo inadecuadas, entre ellos: la lejanía de su hogar

Fuente: (Cusacani Arcata, 2017, p. 14)

Existen en las empresas diversas razones que originan una rotación excesiva de personal, en especial cuando se suscitan problemáticas en el interior de las mismas, cuando se produce una rotación constante de empleados indica que el departamento de talento humano no está

realizando una correcta gestión del mismo, considerando que existen factores tales como la falta de motivación, el descontento laboral entre otros.

Investigaciones relacionadas en cuanto a la rotación de personal reflejan la importancia que tiene variables como la motivación laboral y la satisfacción, las cuales de una u otra manera son definitivas para que el trabajador se encuentre en un ambiente cómodo y pueda desempeñar sus actividades lo más sobresaliente posible. (Castillo Smith & Sabando Unda, 2018, p. 36)

Una adecuada motivación producen que el trabajador se pueda desenvolver apropiadamente en su área laboral y conlleva a la adecuada ejecución de sus tareas. El comercial Escobar carece de un adecuado sistema de motivación moral o económica razón por la cual muchos de sus trabajadores sienten que su trabajo no es reconocido por los administradores del negocio y tienden a creer que no trabajan apropiadamente.

La satisfacción laboral de los empleados del comercial depende mucho de la apreciación económica que la empresa le brinde al trabajador, así como también de las condiciones laborales y el trato impartido por los administradores o dueños del comercial.

Los trabajadores del comercial Escobar suelen presentar quejas sobre el reconocimiento económico que les brinda el comercial puesto que no creen que sea la más justa ni adecuada para las funciones laborales que realizan considerando que manifiestan que incluso su horario de salida en ocasiones no es respetado por los propietarios del local.

Clima laboral: es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. También se le considera como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo

concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización. (Cusacani Arcata, 2017, p. 21)

Una mala comunicación por parte de los administradores y empleados produce que el clima laboral se torne hostil, debido que no brindan una información clara y precisa a causa del sistema ineficiente de comunicación entre los altos, medios y bajos mandos de la entidad, provocando malestar entre los empleados e inconvenientes con respecto al trabajo en equipo.

Las nulas oportunidades de ascenso también producen que los empleados opten por buscar empleos en otros sitios, abandonando el cargo que desempeñan en el comercial, debido a que no ofrece a su personal el estímulo de progresar en un determinado tiempo sino que al contrario lo estanca no permitiéndole mostrar las capacidades y habilidades que posee el empleado para ocupar algún otro lugar en la empresa.

Los administradores déspotas y prepotentes también producen que se origine la rotación de personal debido a que no le brinda al empleado el trato y respeto que se merece, el comercial Escobar también cuenta con administradores posesivos que no respetan al trabajador y que los tratan inadecuadamente, razón por la cual muchos de ellos se han visto en la obligación de renunciar a su cargo por buscar un lugar donde les brinden las facilidades y la confiabilidad que ellos requieren, debido a que el trabajo que desempeñan no les resulta agradable ni satisfactorio para ellos.

“El Índice de Rotación de Personal es el porcentaje total de empleados que abandonan una organización dentro de un marco de tiempo específico” (StarMeUp Blog, 2018). Para poder conocer la situación real del Comercial Escobar – Vinces, entorno al nivel de rotación de personal se empleó la siguiente fórmula:

$$I.R.P. = \frac{\text{Número de empleados que renunciaron}}{\text{Número prom. de empleados durante el mismo periodo específico}} * 100$$

En la Tabla 2, se muestran la evaluación de la rotación del personal para los años 2016, 2017 y 2018 respectivamente.

Tabla 2

Calculo del índice de rotación de personal en Comercial Escobar - Vinces

Descripción	2016	2017	2018
Número de empleados que renunciaron	4	3	6
Número promedio de empleados durante el mismo periodo específico	20	17	18
Índice de rotación de personal	20%	18%	33%

*Elaborado por: Kenia Sotomayor

Fuente: Datos obtenidos de estimaciones proporcionadas por el Comercial Escobar Vinces.

Para el año 2016 el índice de rotación de personal solo era del 20%, es decir de una nomina de 20 empleados en el periodo especificado anteriormente solo renunciaron 4 empleados. La realidad para el año 2017 fue mucho mejor disminuyendo el porcentaje de rotacion de personal de la empresa situandose en un 18% esto da a entender que mas de un 80% de los empleados en nomina en ese periodo se sentian estables y a gusto con sus labores. En efecto para el año 2018 todo cambio, incrementando el indice de rotación de personal

hasta un 33% teniendo un incremento de un 15% mas que en el periodo 2017. “El alto índice de rotación de personal trae como consecuencia, entre otras cosas, el deterioro de la imagen de la empresa que se empieza a percibir como un lugar en el que los trabajadores no se sienten cómodos” (UOC X, 2016).

Otro de los puntos a tomar a consideración es que al incrementar la rotación de personal también incrementan en gran medida los costos y gastos inmiscuidos en los procesos de liquidación de las personas que han laborado y por otro lado, el efectivo empleado en capacitación y proceso de contratación y selección de las nuevas personas a cubrir la vacante en la empresa.

Para evaluar la permanencia o retención de personal del Comercial Escobar – Vinces se aplicó la siguiente formula:

$$T.R.P = \frac{N^{\circ} \text{ actual de empleados}}{N^{\circ} \text{ de T. al comienzo del periodo de estimación}} * 100$$

Tabla 3

Cálculo de la Tasa de Retención de Personal de Comercial Escobar

Descripción	2016	2017	2018
Número actual de empleados o al finalizar el periodo	16	14	12
Número promedio de empleados al comienzo del periodo de estimación	20	17	18
Tasa de personal	80%	82%	67%

* Elaborado por: Kenia Sotomayor

Fuente: Datos obtenidos de estimaciones proporcionadas por el Comercial Escobar Vinces.

“La retención del personal es un índice de estabilidad comúnmente utilizado por departamentos de recursos humanos para mostrar el porcentaje de empleados que conservaron sus trabajos durante un periodo determinado de tiempo” (McGew, 2018). De acuerdo a lo señalado en la Tabla 3, es grave para cualquier empresa que solo el 67% del total de nómina (100%) sea retenida en su empresa. Se debe comprender que mientras mas alta la tasa de retención de personal es porque menos fuga de talento humano hay en la empresa. Si comparamos las tasas del 2017 y 2018 se puede denotar un diferencial de un 15%, esto es el punto porcentual de decrecimiento de la tasa de retención de personal en la empresa.

CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se logró concluir que la rotación del personal del Comercial Escobar se debe a diversas causas entre las cuales cabe mencionar el inadecuado proceso de selección de personal empleado por la entidad, la escases de un plan de capacitación constante dirigido a sus empleados, la carencia de un manual de funciones en el que se establezcan las actividades correspondientes a cada puesto existente en la organización dando lugar a la duplicidad de funciones.

Adicionalmente los trabajadores presentan un bajo rendimiento laboral, reducción en la productividad, deficiente desempeño y desmotivación debido a que el comercial carece de un adecuado sistema de incentivos, al contrario suelen implementar multas constantes y excesivas como correctivos ante la ineficacia de sus empleados.

La insatisfacción de los colaboradores que laboran en el comercial también influye en la rotación del personal, puesto que carece de un buen sistema de comunicación entre empleados y empleador ocasionando un clima laboral inestable, cabe resaltar que los trabajadores se muestran insatisfechos debido a que la empresa no les brinda oportunidades para desarrollar sus habilidades y capacidades laborales razón por la cual optan por buscar empleo en otras entidades.

BIBLIOGRAFÍA

- McGrew, M. (1 de Febrero de 2018). *Cómo calcular la tasa de retención del personal*. Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13075399/como-calculiar-la-tasa-de-retencion-del-personal>
- Cárdenas Molina, I. C. (2015). *El manual de organización y funciones y el rendimiento laboral del personal operativo de la empresa Olpi ciudad de Ambaro, Provincia de Tungurahua*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/13034/1/FCHE-PSIC-119.pdf>
- Castillo Smith, E. J., & Sabando Unda, J. M. (12 de Marzo de 2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017*. Recuperado el 22 de Julio de 2019, de Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Cusacani Arcata, H. R. (2017). *Rotación del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del Sur*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Repositorio Universidad Privada de Tacna - Perú: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%C3%ADa.pdf>
- Satey de León, E. P. (Junio de 2014). *Incentivos laborales y clima organizacional*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Universidad Rafael Landívar: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>
- SRI. (2019). *Consulta de RUC*. Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de SRI en línea: <https://srienlinea.sri.gob.ec/sri-en-linea/#/SriRucWeb/ConsultaRuc/Consultas/consultaRuc>
- StarMeUp Blog. (04 de Octubre de 2018). *Índice de Rotación de Personal: Conoce las 5 Métricas Claves de RRHH*. Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de StarMeUp Blog: <https://www.starmeup.com/blog/es/buenas-practicas-de-rrhh/indice-de-rotacion-de-personal/>
- Subsecretaría de Relaciones Exteriores. (30 de Agosto de 2017). *Procedimiento de reclutamiento y selección para el personal en Chile*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Ministerio de Relaciones Exteriores: https://minrel.gob.cl/practicas_laborales/site/artic/20170621/asocfile/20170621113203/procedimiento_reclutamiento_y_selecci__n_subsecretar__a.pdf

- Unión General de trabajadores. (2014). *Los tiempos de la organización del trabajo: Incidencia de los riesgos psicocociales en los sistemas de trabajo a turnos*. Madrid, España: Secretaría de Salud Laboral. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de http://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/libro%20turnos%20modificado%202014.pdf
- UOC X. (1 de Septiembre de 2016). *¿Sabes cómo usar el índice de rotación de personal en tu empresa?* Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de UOC: <http://blogderecursoshumanos.es/sabes-como-usar-el-indice-de-rotacion-de-personal-en-tu-empresa/>
- Villacrés Suárez, B. (2016). *Plan de Capacitación*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Escuela Superior Politécnica de Chimborazo: https://recursos.esPOCH.edu.ec/load_bin.php?mime=pdf&thumb=0&file=2592.
- Villegas Rivas, F. E. (Enero de 2012). *Causas de la rotación del personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una institución Financiera*. Recuperado el 22 de Julio de 2019, de Biblioteca URL: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Villegas-Fredy.pdf>

ANEXOS

ANEXOS N° 1

REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES DE COMERCIAL ESCOBAR

Consulta de RUC

RUC
0993076864001

Razón social
SUPERMERCADO ESCOBAR MALIZA SUCOMESCO S.A.

Estado contribuyente en el RUC
ACTIVO

Nombre comercial
SUPERMERCADO ESCOBAR

Representante legal

Nombre: ESCOBAR MALIZA ANGEL REINALDO
Cédula/RUC: 0200987543

Actividad económica principal		INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO DE PRODUCTOS DIVERSOS.
Tipo contribuyente	Subtipo contribuyente	
SOCIEDAD	BAJO CONTROL DE LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS	
Clase contribuyente		Obligado a llevar contabilidad
OTROS		SI
Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades
30/01/2018	20/11/2018	

Ilustración 1. RUC - SUCOMESCO S.A.

Fuente: (SRI, 2019)

ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

Jefa de Personal o Administradora de Comercial Escobar



1) ¿Cuántos empleados conforman la estructura organizativa del Comercial Escobar?

2) ¿Qué procesos y políticas de contratación de personal se emplean en la empresa?

3) ¿La empresa dispone de planes de capacitación dirigido a sus empleados?

4) ¿Cuántos empleados fueron contratados en los periodos 2016, 2017, 2018?

5) ¿Cuántos empleados fueron contratados y cuantos se retiraron o fueron despedidos para los periodos 2016, 2017, 2018?

6) ¿Cómo se controla el nivel de rotación interna y externa de personal en el Comercial?

7) ¿Se efectúan contratos y se asegura a los empleados en el Comercial Escobar?

8) ¿Cómo es la relación entre jefes y empleados?

9) ¿La empresa dispone de manual de funciones?

10) ¿Cuáles son los factores que usted considera que producen un alto índice de rotación de personal en el Comercial?

ANEXOS N° 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Dirigida a los empleados de Comercial Escobar



1) ¿Usted recibe capacitaciones en la empresa?

- Si ()
- No ()

2) ¿Cuál es la principal causa de renuncia por la que empleados abandonan sus funciones?

- Malos tratos de sus jefes ()
- Sueldo no acorde ()
- Motivos personal ()
- Sobrecarga laboral ()

3) ¿La empresa le brinda seguro y todos los beneficios de ley?

- Si ()
- No ()

4) ¿La empresa dispone de algún plan motivacional o de incentivos?

- Si ()
- No ()

5) Las relaciones laborales con sus jefes son:

- Muy buenas ()
- Buenas ()
- Regulares ()
- Malas ()

6) ¿Cuántas horas usted labora en la empresa?

- Medio Tiempo (4 a 5 horas al día)
- 8 horas
- Más de 8 horas.

ANEXOS N° 4

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

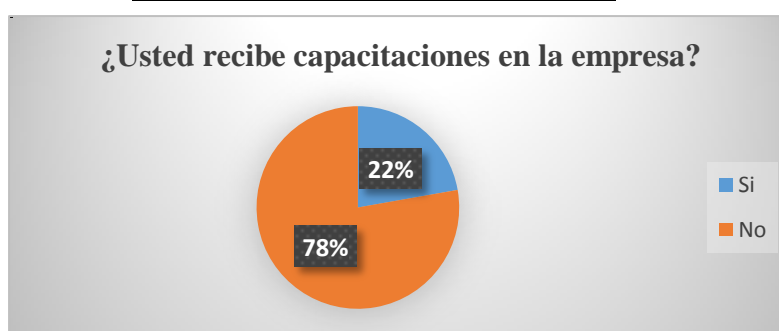
TABULACIÓN DE ENCUESTA

Dirigida a los empleados de Comercial Escobar



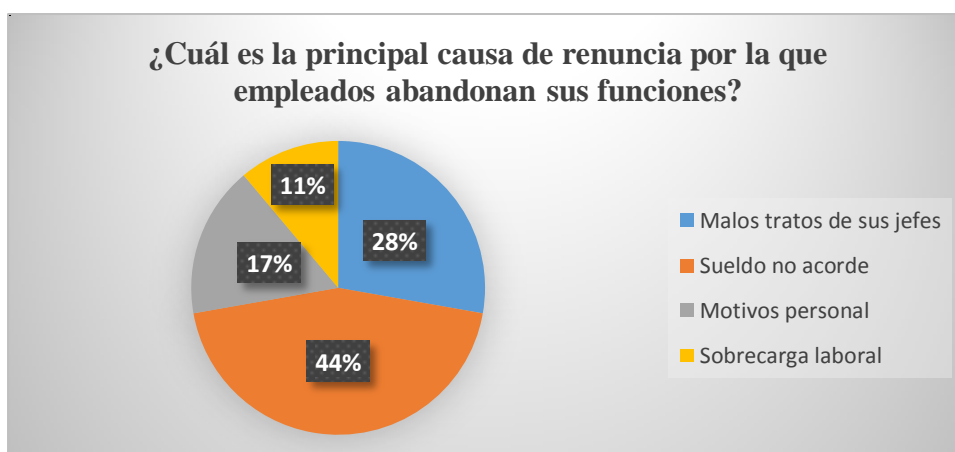
1) ¿Usted recibe capacitaciones en la empresa?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	22%
No	14	78%
Total	18	100%



2) ¿Cuál es la principal causa de renuncia por la que empleados abandonan sus funciones?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Malos tratos de sus jefes	5	28%
Sueldo no acorde	8	44%
Motivos personal	3	17%
Sobrecarga laboral	2	11%
Total	18	100%



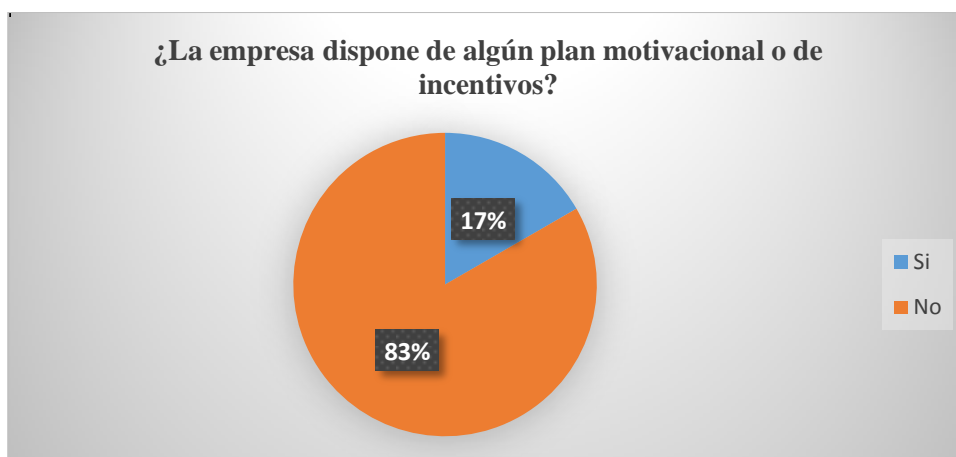
3) ¿La empresa le brinda seguro y todos los beneficios de ley?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	44%
No	10	56%
Total	18	100%



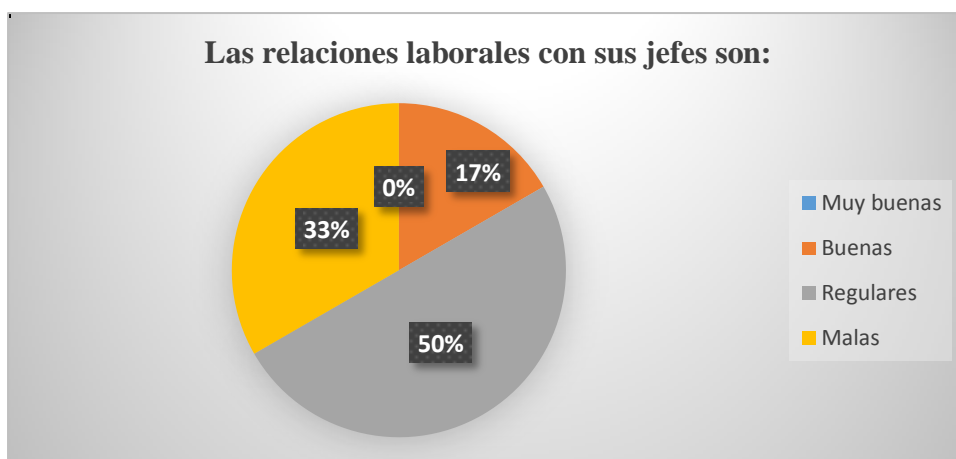
4) ¿La empresa dispone de algún plan motivacional o de incentivos?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	17%
No	15	83%
Total	18	100%



5) Las relaciones laborales con sus jefes son:

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy buenas	0	0%
Buenas	3	17%
Regulares	9	50%
Malas	6	33%
Total	18	100%



6) ¿Cuántas horas usted labora en la empresa?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Medio tiempo (4 a horas al día)	9	50%
8 horas	6	33%
Más de 8 horas	3	17%
Total	18	100%

