

46

ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA DE DISTRIBUCIÓN DEL CANTÓN MILAGRO

STAFF TURNOVER AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE ELECTRICITY DISTRIBUTION COMPANY OF THE MILAGRO CANTON

Arnaldo José Márquez Coronel¹

E-mail: marquez@cnel.gob.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1029-923X>

Félix Enrique Villegas Yagual¹

E-mail: fvillegasy@unemi.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7403-1366>

Joselin Katherine Moreira Vera¹

E-mail: joselin.moreira@cnel.gob.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6783-7735>

Aldemar Javier Gaibor Plúas¹

E-mail: aldemar.gaibor@cnel.gob.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6538-7523>

¹ Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Márquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K., & Gaibor Plúas, A. J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371-381.

RESUMEN

Las empresas públicas en los momentos de optimización de recursos del aparataje estatal, sacrifican uno de sus recursos más importantes como es el capital humano, separando a los empleados de sus puestos de trabajos, quienes se llevan consigo el conocimiento adquirido durante el tiempo de labores que prestó servicios a la institución y a su vez lo invertido monetariamente por la organización en capacitaciones; este hecho genera que se rote personal de la misma u otras áreas para que asuman esas actividades, sin disponer de una inducción de preparación o sean repartidas equitativamente a los demás miembros del equipo o departamento, creando así, actos de resiliencia que tornen el clima laboral hostil y desarrollar cuadros de estrés laboral en el empleado, debido a la sobrecarga de actividades a ejecutar. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre la rotación de personal y clima organizacional en la Empresa Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad – Unidad de Negocio Milagro. Se optó por una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional. Para la obtención de los datos se utilizó un cuestionario en línea con escalas de Likert. Los resultados obtenidos muestran que existe una incidencia directa de la rotación de personal sobre el clima organizacional. En conclusión, esta investigación ha demostrado una correlación positiva considerable entre ambas variables.

Palabras clave:

Rotación de personal, clima organizacional, correlación.

ABSTRACT

Public companies in times of optimization of resources of the state apparatus, sacrifice one of their most important resources such as human capital, separating employees from their jobs, who take with them the knowledge acquired during the time of work that provided services to the institution and in turn the money invested by the organization in training; This fact causes personnel from the same or other areas to be rotated to assume these activities, without having an induction of preparation or being distributed equally to the other members of the team or department, thus creating acts of resilience that turn the work environment hostile and develop pictures of work stress in the employee, due to the overload of activities to be executed. The main objective of this research work is to analyze the relationship between staff turnover and organizational climate in the Strategic Public Company National Electricity Corporation - Milagro Business Unit. A descriptive-correlational quantitative approach research was chosen. An online questionnaire with Likert scales was used to obtain the data. The results obtained show that there is a direct incidence of staff turnover on the organizational climate. In conclusion, this research has shown a considerable positive correlation between both variables.

Keywords:

Staff turnover, organizational climate, correlation.

INTRODUCCIÓN

La rotación de personal durante mucho tiempo ha sido un tema que genera mucho interés en el campo del comportamiento gerencial y organizacional (Wong & Wong, 2017), debido a los costos elevados en dinero y tiempo al área de talento humano, ya que debe empezar el proceso para reclutar o capacitar a la persona idónea que reemplazará esa vacante. Debido a estos constantes cambios que se originan en las organizaciones, la rotación de personal ejerce presión sobre los demás miembros del equipo, causando descontento, desmotivación, insatisfacción laboral, sobrecargas de trabajos e incluso el deterioro de salud del empleado causado por el estrés laboral.

En el Ecuador, el Decreto Ejecutivo No.135 de fecha 11 de septiembre de 2017, conllevó a que las empresas públicas reduzcan el 10 % de la masa salarial ya *“que es necesario establecer las normas y disposiciones necesarias en relación al ahorro y austeridad en el gasto de la administración pública para una correcta y eficiente ejecución del recurso público”* (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017), generando una rotación tanto interna como externa que representa la pérdida de recursos financieros y humanos que no son fácilmente de recuperar porque implica renovar esfuerzos en los ciclos de capacitación.

El propósito de esta investigación, tiene como objetivo general analizar la relación existente entre la rotación de personal y el clima organizacional y como objetivos específicos: diagnosticar la situación actual de la empresa con respecto al índice de rotación de personal y examinar la percepción que tienen los empleados respecto al clima organizacional.

El interés de este trabajo es anticiparse a los cambios repentinos que tienen los empleados de sus puestos de trabajos, de modo que se cumpla con el perfil adecuado a través de una valoración idónea, que permita al trabajador integrarse de forma sinérgica y cumplir con las metas trazadas por la organización.

La investigación se desarrolla en la Empresa Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad – Unidad de Negocio Milagro provincia del Guayas, con una muestra conformada por 112 empleados. La técnica empleada para la obtención de los datos requeridos es la encuesta, usando como instrumento un cuestionario con escalas de Likert. Con un tipo de investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional.

El documento se estructura de la siguiente manera: Se presenta un resumen de la literatura existente entre los constructos considerados en el estudio. A continuación, la metodología empleada en el que se describen los

resultados. Concluyendo con la discusión de los hallazgos encontrados para contribuir a la investigación, como el alcance para futuras investigaciones.

La rotación de personal se origina en el año de 1910 en América del Norte, cuando los empresarios de aquella época observaron que el despido de un empleado conllevaba costos y en cantidades era muy representativo (Andrade, 2010).

A partir de los años setenta gran parte de los estudios eran bivariados, enfocándose en la satisfacción laboral y la rotación, definiendo a esta última, como la fluctuación del empleado entre la organización y su entorno, asociando causas como la estructura organizacional, el ambiente laboral y los motivos personales (Hernández Chávez et al., 2013).

Para González Ríos (2006), definir el término de rotación de personal, es como la cantidad de trabajadores que pasan por una organización en periodos cortos o largos independientemente del cargo o actividad que realice, sin considerar a los empleados que salen y no son reemplazados por otros o aquellos que ocupan nuevas funciones, ya que el primer punto se consideraría un reajuste de la empresa y el segundo un crecimiento de la institución.

Asimismo, para Kampkötter, et al. (2018) i.e. a lateral transfer of an employee between jobs within a company, is frequently used as a means to develop employees, learn about their abilities as well as to motivate them. We investigate the determinants and performance effects of job rotation empirically by analyzing a large panel dataset covering the German banking and financial services sector. In particular, we study (i, la rotación de puestos es como *“el movimiento de un empleado dentro de una organización a una función diferente en el mismo nivel jerárquico y sin un cambio significativo en el salario. Estos movimientos ocurren cuando los empleados con bajo desempeño son reasignados a diferentes trabajos para mejorar la calidad de la relación persona-trabajo o para motivar a los empleados al asignarles nuevas tareas en la organización”*.

Sin embargo, para los autores Mondy & Robert, consideran que la rotación de personal no debe ser vista como un problema, por el contrario, los empleados buscan cambiar de puesto con el fin de buscar nuevas oportunidades profesionales, mejorar sus ingresos económicos y dejar de tener un trabajo rutinario (Hernández Olivares et al., 2017).

En el mundo, las organizaciones occidentales se diferencian de los orientales en cuanto a la rotación de personal, es a la poca cultura empresarial de lealtad que debe

promoverse entre los empleados considerada como un factor negativo, por lo que actualmente las empresas occidentales han demostrado un interés de estudio en el tema de la rotación de personal, debido al incremento que ha tomado.

Además, estos movimientos de personal, hacen que los departamentos de talento humano de las instituciones, se mantengan constantemente desarrollando convocatorias, procesos de selección, capacitación y aunque no es un problema que pueda eliminarse, puede aplazarse reteniendo a los empleados con alto desempeño, evitando reducir así la productividad y calidad del trabajo.

Desde la perspectiva del sector público, la rotación de personal desencadena una serie de eventos dentro de las instituciones, en el que se trata de entender el impacto que esta genera en el rendimiento laboral, observando dos teorías (figura 1) interesantes: la primera relacionada al capital humano, en el que se afecta la pérdida del conocimiento y habilidades aprendidas a través de capacitaciones y las adquiridas con la experiencia en el transcurso de los años; y la segunda con el capital social, donde se cortan los lazos sociales afectando negativamente la confianza y relación entre compañeros (Wynen, et al., 2019).

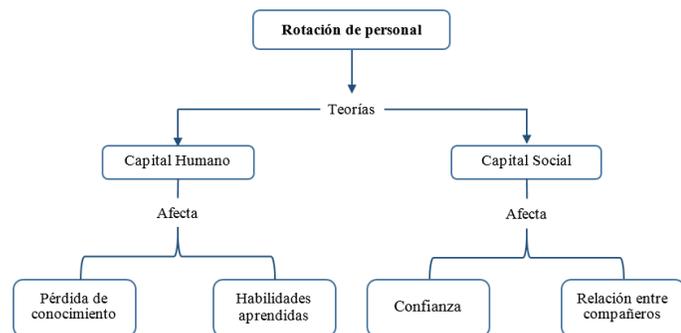


Figura 1. Teorías del sector público sobre la rotación de personal. Fuente: Wynen, et al. (2019).

En América Latina, la rotación de personal se percibe como un problema grave para las áreas de talento humano, sin embargo, no existen datos homogéneos ni desagregados que permitan cuantificar la magnitud del índice de rotación. En el Ecuador, durante los últimos diez años han existido modificaciones a las leyes laborales como lo evidenció el Banco de Desarrollo Interamericano en un informe del año 2015, en el que la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) instituye diferentes tipos de movimientos de personal, entre los que se destacan los movimientos entre instituciones distintas, el traspaso administrativo, intercambio voluntario de puestos, comisiones de servicios con y sin remuneración entre otros.

Lewin, Lippit y White son los precursores del origen del clima organizacional, quienes a través de diferentes estudios se acercaron a la conceptualización, considerando como aspecto el ámbito social y postulando seis dimensiones como conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional, calor y apoyo.

De acuerdo con Gan, citado por Bernal González, et al. (2015), los estudios realizados años más tardes por Elton Mayo en la compañía Western Electric, fueron un aporte esencial al clima organizacional, teniendo como importancia las relaciones humanas y las variables de percepción.

Para Villegas, et al. (2015), el clima organizacional *“es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye, directamente, en sus comportamiento”* (p. 89)

En otras palabras, el clima organizacional es la percepción que tiene el empleado en cuanto a estímulos, reglas y participación en la organización. El clima laboral en las instituciones se usa como un instrumento para medir la percepción que tiene el trabajador con respecto al ambiente laboral en el que se desenvuelve.

Dado que, si un empleado recibe un trato justo por parte de la organización o el reconocimiento laboral de los directivos, se puede considerar como una forma de predecir la influencia que tiene el clima organizacional sobre la rotación de personal, ya que habría poca probabilidad que el trabajador abandone la empresa o que sea despedido.

Además, un clima organizacional eficiente, permite mantener una mejor comunicación entre los miembros de la organización, logrando asumir nuevas responsabilidades para cumplir con las metas establecidas (Kalhor, et al., 2018) it is very important to understand their behavior. In this regard, the present study was carried out in order to examine the effect of organizational climate on job involvement among nurses working in the teaching hospitals of Qazvin Province, Iran. The present descriptive analytical study was done in 2017. To randomly select a specific proportion of nurses from each of Qazvin teaching hospitals, stratified sampling was used. In total, 340 nurses were selected. Data were collected using 3 questionnaires: Halpin and Kraft Organizational Climate Questionnaire, Job Involvement Questionnaire (Kanungo.

González (2017), menciona el criterio de diferentes autores sobre las dimensiones con las que se puede caracterizar el clima organizacional, que son:

- a. **Modelo de Likert:** Mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones como métodos de

mando, las características de las fuerzas motivacionales, las características de los procesos de comunicación, de influencia, de toma de decisiones, de planificación, de control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

- b. **Modelo Litwin y Stringer:** Resalta la medición del clima en seis dimensiones como estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto.
- c. **Modelo Pritchard y Karasick:** Creado para integrar once dimensiones como autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones y apoyo.

En la actualidad es importante que las empresas mantengan un buen clima laboral, ya que el talento humano es muypreciado en el proceso productivo, permitiéndoles un mejor nivel de vida, logros de metas personales y organizacionales y la distinción de reconocimientos.

En el Ecuador, el clima organizacional se aplica a través de encuestas semestrales o anuales en las organizaciones, cuando debería ser aplicada sin tener establecida una fecha exacta para así mantener una evaluación periódica de la situación. Además, se resalta que la mayor parte de las empresas ecuatorianas no propician un correcto ambiente laboral y momentáneamente lo que hacen es subir los sueldos o en algunos casos entregar bonos, pero aquellos tendrían una duración de estímulo de corto plazo.

Para la presente investigación se encontraron artículos vinculados a la rotación de personal y clima organizacional, que evidencian estudios de correlación entre ambas variables, como por ejemplo:

En un estudio realizado por Ehrhart & Kuenzi (2017), sobre el impacto del clima y cultura organizacional en la rotación de empleados; el tipo de investigación consistía en la revisión literaria sobre el clima organizacional y rotación de personal. El objetivo del estudio fue demostrar a través de conceptos la correlación entre estas variables. La metodología aplicada fue de investigación pura con datos cuantitativos y cualitativos para determinar la correlación de las variables, recopilando la mayor información literaria, sin embargo, concluyeron que a pesar de existir una literatura, esta aún era pobre, abriendo camino a nuevas teorías e investigaciones, como el efecto de hondar sobre la exploración de los mecanismos y las condiciones de contorno de la cultura y clima organizacional en la rotación de personal.

En México, Delgado Llamas, et al. (2017), realizaron un estudio sobre el impacto del clima organizacional en la

rotación del personal en el sector desarrollo de software en la localidad de Ensenada, producto de un alto índice de rotación de personal en el año 2014, tenía como objeto analizar la rotación de personal y clima organizacional, debido a causas desconocidas o fuera del control de las empresas, aplicando un tipo de investigación de tipo no experimental – cuantitativa, a través de un cuestionario con 79 preguntas a una muestra de 320 empleados. Los resultados obtenidos por este instrumento arrojaron que el salario es una causa significativa de rotación, además la intención de permanencia era baja, demostrando que existe una relación inversa entre el clima organizacional y la rotación laboral, es decir, a mejor clima laboral disminuye la rotación del personal.

En el Ecuador, la empresa Arcgold del Ecuador S.A. que cuenta con 21 locales a nivel nacional, propuso evaluar la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y clima laboral. Siguiendo una metodología de tipo descriptiva y la población conformada por las empresas a nivel nacional. La información recabada a través de un cuestionario con 76 afirmaciones en una escala de Likert (1 a 5), los resultados señalaron que la evaluación realizada permitía tomar las acciones necesarias para mejorar el clima organizacional.

La Constitución de la República del Ecuador (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008), como principal rectora de las políticas públicas, garantiza el derecho a la estabilidad laboral, como lo establece en su artículo 325 que menciona lo siguiente: *“el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*.

Así mismo, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 23, manifiesta que son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos lo estipulado en los incisos A y L que indican: *“Gozar de estabilidad en su puesto; l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”*. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010)

En cambio, para la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) en su artículo 17, establece lo siguiente: *“La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los*

casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio” (Ecuador. Asamblea Nacional, 2009)

Finalmente, las Normas Internas de la Administración del Talento Humano de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad, ratifican lo establecido en la Constitución de la República y Ley Orgánica del Servicio Público, que es garantizar al empleado estabilidad laboral, bienestar y un clima laboral adecuado, a través del artículo 42 – derechos, que menciona en sus literales A y L, lo siguiente:

a. Gozar de estabilidad en su puesto;

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Ecuador. Corporación Nacional de Electricidad, 2018).

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación por su adscripción epistémica es cuantitativa, permitiendo estadísticamente medir el comportamiento de las variables; por su metodología será de tipo descriptiva y correlacional, la primera dado que el investigador conoce en sitio la realidad estudiada y la segunda la relación entre las variables rotación de personal y clima organizacional. El diseño de la investigación será no experimental siendo de corte transversal.

La técnica empleada para la obtención de los datos requeridos es la encuesta. Utilizando como instrumento un cuestionario integrado en dos secciones. La primera sección recopila los datos sociodemográficos como tipo de empleado, tipo de contrato, sexo, edad, formación académica, antigüedad en la empresa, tiempo en el cargo, área y departamento en el que labora. La segunda sección presenta 20 ítems para medir la rotación de personal y clima organizacional, con escala de opinión de Likert, por lo cual los sujetos pueden entregar ante cada afirmación respuesta como: totalmente en desacuerdo, algo en desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, algo de acuerdo, completamente de acuerdo.

La Corporación Nacional de Electricidad UN Milagro cuenta con una plantilla de personal de 321 empleados, conformados por las áreas de comercial, distribución, administrativa-financiera, administración de la UN y jurídica; por consiguiente, se aplica la fórmula de población finita (ecuación 1) al conocer el total de la población, con un tipo de muestreo probabilístico de aleatorio simple, obteniendo como resultado una muestra de 112 empleados a encuestar.

Para validar el instrumento se realizó un pilotaje con un 20 % de la muestra a encuestar con 22 ítems al inicio y a través del software SPSS se calculó el Alfa de Conbrach, dando como resultado un nivel de confiabilidad del 0,853, procediéndose a eliminar 2 ítems de menor relevancia. Una vez aplicado el instrumento a la muestra total de estudio el Alfa de Conbrach fue del 0,809. Según Ruíz Bolívar (2016), cuando el coeficiente de confiabilidad es superior a 0.8 la magnitud es muy alta, por lo tanto, se establece la validez y fiabilidad del instrumento usado.

Para realizar el levantamiento de información, se obtuvo la autorización del administrador de la UN, coordinando con el área de Talento Humano la socialización de la encuesta y las directrices para la aplicación de la misma. El cuestionario fue digital, elaborado mediante la aplicación del formulario de Google, remitiéndose el link a través del correo corporativo y APP de mensajerías instantánea, limitando a un solo intento de respuesta.

Posterior, para procesar los datos recabados, se utilizó el software IBM SPSS Statistics versión 25, permitiendo organizar la información, visualizando los resultados a través de gráficos y tablas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La primera sección del instrumento indica que de los 112 encuestados el 60,7 % de los empleados son administrativos y el 39,3 % operativos. La mayor parte de los empleados tiene estabilidad laboral con un 84,8 % y un 15,20 % es eventual.

Con respecto al sexo, existe un mayor predominio del personal hombre con el 64,30 % y 35,70 % de mujeres, esto se debe a que la empresa por formar parte del sector productivo enfocado al área eléctrica, en la parte operativa se requiere mayor presencia del personal masculino, para los trabajos de energizados que se realiza en las redes de distribución y que son de alto riesgo.

Se puede notar además que la edad se relaciona con la instrucción académica, ya que la muestra estudiada se encuentra en un rango entre los 26 y 35 años con el 55,4 %, considerándose una población joven, con una instrucción académica de tercer nivel que alcanza del 59,82 % y una mínima parte con título de cuarto nivel que representa el 13,39 % (figura 2).

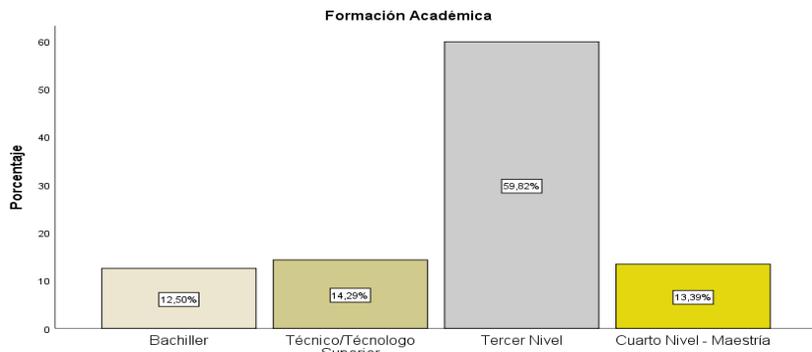


Figura 2. Formación académica.

Así también, la antigüedad en la institución con el tiempo en el puesto actual. La frecuencia más alta se ubica en la variable 6 - 10 años con el 39,3 %, seguido de 1 - 5 años con el 30 %, el tiempo en el puesto actual de 1 - 5 años representa el 58 %, el 6 - 10 años con un 25 % y finalmente solo existen un 4,5 % de la muestra encuestada que presentan menos de 1 año (figura 3).



Figura 3. Tiempo laborando en la empresa.

A continuación, se analiza el resultado de las variables de estudio, la figura 4 muestra como la rotación de personal interna en la Corporación Nacional de Electricidad UN Milagro es significativa ocupando un nivel medio con el 60,71 % de movilización del personal a una o diferentes áreas en la organización.

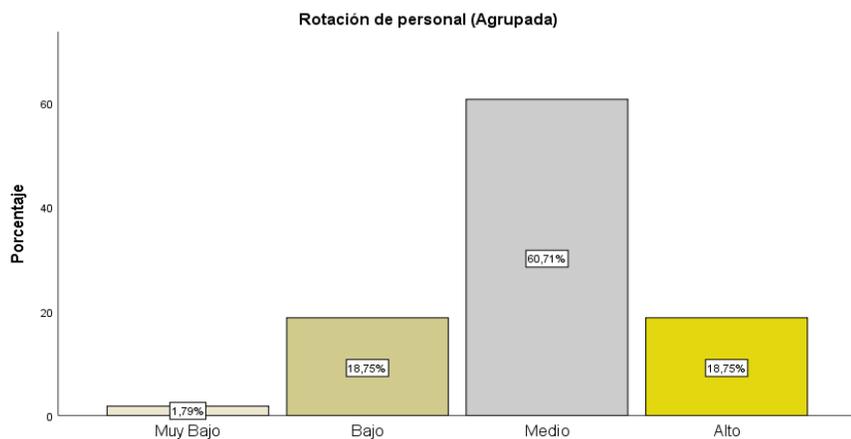


Figura 4. Rotación de personal.

Este resultado significativo es consecuente a uno de los ítems evaluados, en el que se consultó ¿cuántas veces ha sido rotado de su puesto de trabajo a otras áreas o departamentos?, observándose en la tabla 1 que el 62 % afirma haber sido rotado de su puesto de trabajo desde 1 hasta más de 3 veces, mientras que el 38 % manifiesta que nunca.

Tabla 1. Cantidad de veces de la rotación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 vez	24	21,4	21,4
	2 veces	17	15,2	36,6
	3 veces	18	16,1	52,7
	Más de 3 veces	10	8,9	61,6
	Nunca	43	38,4	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Si se observa la figura 5, el personal administrativo es el más rotado a otras áreas o departamentos, esto debido a que el personal administrativo, se rige por la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), cuya estabilidad es por concursos de méritos y oposición, que de no existir una partida presupuestaria disponible, labora bajo la modalidad de contrato ocasional y puede ser rotado a otra área de acuerdo a la necesidad institucional. Mientras, que el personal operativo, su estabilidad se da después de un periodo de 90 días a prueba y su traslado es más complejo a otros departamentos, salvo que sea solicitado por voluntad del trabajador.

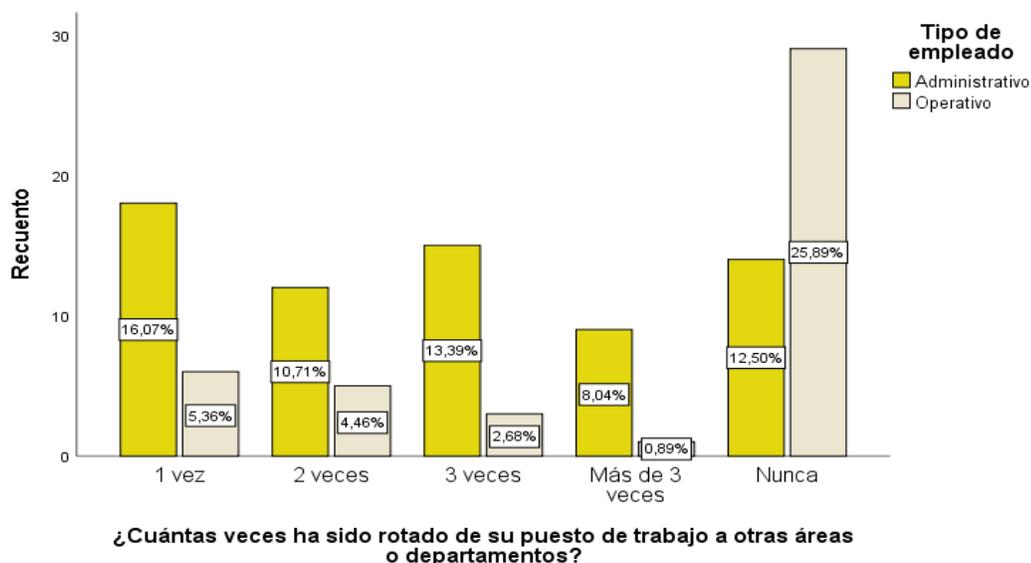


Figura 5. Tabla de contingencia entre rotación del puesto de trabajo y el tipo de empleado.

Por otra parte, el 46,40 % de los empleados están totalmente de acuerdo que antes de ser rotados a otros puestos de trabajos, primero se realice una evaluación del perfil del puesto a ocupar y no colocar personas al azar sin conocimientos de las actividades a realizarse, evitando que se formen cuellos de botella en el flujo de los procesos, el 31,30 % está algo de acuerdo y un 7,20 % en el rango de desacuerdos (tabla 2).

Tabla 2. Necesidad de evaluación al perfil del empleado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	3,6	3,6	3,6
Algo en desacuerdo	4	3,6	3,6	7,1
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	17	15,2	15,2	22,3
Algo de acuerdo	35	31,3	31,3	53,6
Totalmente de acuerdo	52	46,4	46,4	100,0
Válido				
Total	112	100,0	100,0	

En cambio, la figura 6 indica que el clima laboral es alto en la institución con el 52,68 %, sin embargo, el 37,50 % del personal encuestado considera que el clima organizacional es medio, es decir, que no es bueno ni malo y que dependería de factores internos y externos que influyan como por ejemplo la relación entre compañeros, las cargas de trabajos, las condiciones físicas entre otros aspectos.

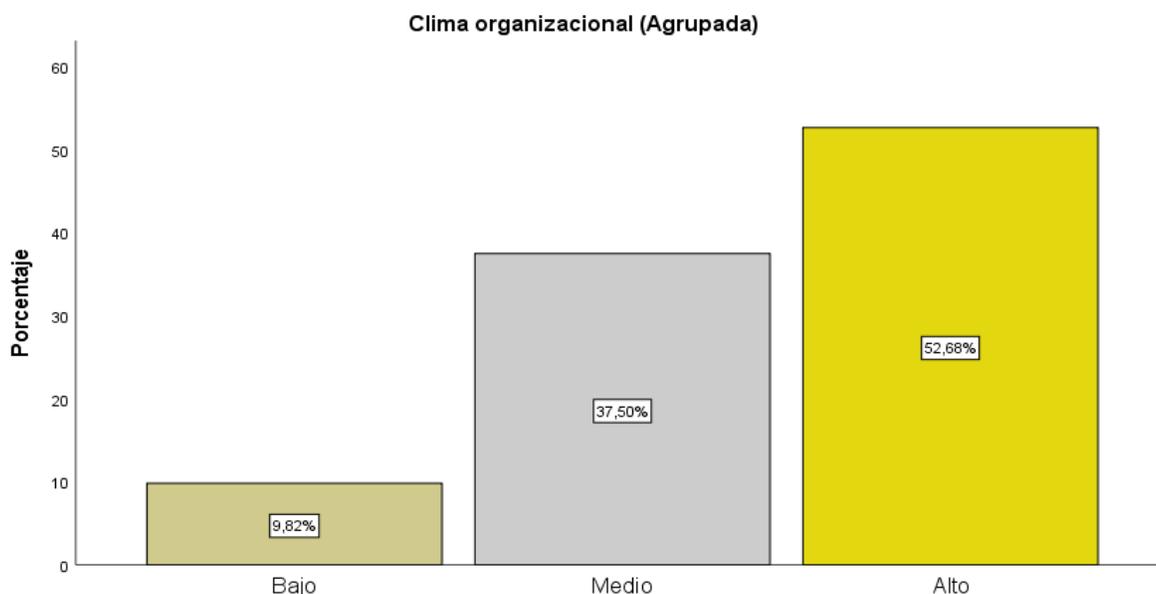


Figura 6. Clima Organizacional.

En la tabla 3, se muestra uno de los ítems evaluados por parte del clima organizacional, donde el 49 % considera estar algo de acuerdo en que la empresa se preocupa por mantener un buen clima en el equipo de trabajo para que funcione de manera óptima y solo el 14 % afirma estar totalmente de acuerdo, es decir, la relación en los grupos de trabajos no es tan eficaz, que incluso la suma de las opciones en desacuerdos, es superior con el 15 %.

Tabla 3. Preocupación de la empresa por el buen clima en el equipo de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	8,9	8,9	8,9
Algo en desacuerdo	8	7,1	7,1	16,1
Válido Ni en acuerdo ni en desacuerdo	23	20,5	20,5	36,6
Algo de acuerdo	55	49,1	49,1	85,7
Totalmente de acuerdo	16	14,3	14,3	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Los resultados de la tabla 4, muestran que la rotación de personal y el clima organizacional se correlacionan, ya que el R de Spearman es del 0,531, demostrando que a mayor rotación mayor es la afectación en el clima laboral y dado que el valor de p es 0,000 siendo menor a 0,05, indica que la correlación es positiva considerable, ocurriendo esta eventualidad reiteradamente en la organización.

Tabla 4. Análisis correlacional Rho de Spearman entre la rotación de personal y clima organizacional.

		Rotación de personal (Agrupada)	Clima organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	112	112
	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	112	112

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

Finalmente, para demostrar la relación de ambas variables, en la prueba de chi cuadrado el valor de sig. (Valor crítico observado) es inferior a 0,5, rechazando de esta manera la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigativa, es decir, la rotación de personal incide en el clima organizacional (tabla 5).

Tabla 5. Prueba de chi-cuadrado.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,227 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	45,156	6	,000
Asociación lineal por lineal	32,144	1	,000
N de casos válidos	112		

a. 5 casillas (41,7 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

CONCLUSIONES

Las empresas públicas como la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro, a pesar del ajuste estatal al que se rige, debe procurar mantener su nivel de eficiencia, eficacia, como así también sus estándares de calidad, pero sobre todo debe preocuparse por mantener íntegramente el capital humano, ya que son el motor de la institución. El objetivo de estudio es analizar la relación existente entre la rotación de personal y el clima organizacional, con los análisis de datos efectuados se comprueba que entre ambas variables existe una correlación positiva considerable, de modo que se concluye que mientras mayor sea la rotación mayor es la afectación en el clima organizacional, esto reafirma los resultados de la figura 3 que muestra un 60,71 % en un nivel medio con respecto a la movilización del personal a una o diferentes áreas en la organización, en comparación con los niveles bajo y alto que muestran un 18,75 %, teniendo a que esta variable incremente en un futuro aún más.

Así mismo, de acuerdo a los resultados obtenidos, con respecto a la variable rotación de personal, esta se manifiesta de manera considerable internamente en la institución. Aunque los resultados demuestran que en la institución se percibe un buen clima laboral, los empleados manifiestan estar algo de acuerdo de que la empresa se preocupa por mejorar el clima laboral en los equipos de trabajo, ya que si un empleado es ubicado temporal o permanentemente en otra área, la relación interpersonal que surja con los miembros de ese departamento, permitirá que sea reconocido de manera rápida como parte de la “familia” o simplemente como un “allegado” si no es del agrado de los integrantes del equipo.

Esta investigación incentiva a que la institución establezca una mejor estructura organizacional, en el cual los empleados que laboran en los puestos de trabajo cumplan con el perfil adecuado. Para futuras investigaciones sería conveniente abordar otras dimensiones como sueldo, relaciones interpersonales entre otras que estén inmersas, siendo objetos de análisis a cada variable de estudio. Además, sería necesario realizar un estudio de cómo la rotación de personal incide en la satisfacción y desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade, M. (2010). Análisis de la rotación del personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamanería S.A. de la ciudad de Cuenca en el año 2009. (Tesis de grado). Universidad Politécnica Salesina.

- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Li-món, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19.
- Delgado Llamas, S., López Torres, V. G., & Moreno Moreno, L. R. (2017). Impacto del clima organizacional en la rotación del personal: evidencia en sector desarrollo de software. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 49–61.
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2009). Ley Orgánica de Empresas Públicas. Registro Oficial Suplemento 48. http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org1.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org10.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2017). Normas de Optimización y Austeridad del Gasto Público, Registro Oficial Suplemento 76. <https://www.contraloria.gob.ec/WF-Descarga.aspx?id=1735&tipo=doc>
- Ecuador. Corporación Nacional de Electricidad. (2018). Normas Internas de la Administración del Talento Humano de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica. Resolución de Directorio Nro. 003-2014. CNEL EP. <https://www.cnelep.gob.ec/normativas-internas-de-talento-humano/>
- Ehrhart, M. G., & Kuenzi, M. (2017). The Impact of Organizational Climate and Culture on Employee Turnover. En, C. Goldstein, Harold W., Pulakos, Elaine D., Passmore, Jonathan, Semedo (Ed.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*. (pp. 494–512). John Wiley & Sons Ltd.
- González Ríos, M. (2006). *La rotación de personal como un elemento laboral*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- González, P. (2017). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 2(8), 41–53.

- Hernández Chávez, Y., Hernández Chávez, G., & Mendieta Ramírez, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, *18*, 837–863.
- Hernández Olivares, S. E. G., Cruz Netro, Z. G., Meza Morales, M. I., & Cruz Neutro, L. del C. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, *4*(11), 43–50.
- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidari, M., & Habibi, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, *23*, 1–5.
- Kampkötter, P., Harbring, C., & Sliwka, D. (2018). Job rotation and employee performance—evidence from a longitudinal study in the financial services industry. *International Journal of Human Resource Management*, *29*(10), 1709–1735.
- Ruíz Bolívar, C. (2016). Confiabilidad. *Programa Interinstitucional Doctorado En Educación*. <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>
- Villegas Yagual, F., Almeida Salaza, B., & Vera Paredes, D. (2015). Implementación de un plan estratégico para reducir la insatisfacción laboral. *PODIUM*, *28*, 83–103.
- Wong, Y. W., & Wong, Y. (2017). The Effects Of Perceived Organizational Support and Affective Commitment on Turnover Intention. *Journal of Chinese Human Resource Management*, *8*(1), 2–21.
- Wynen, J., Van Dooren, W., Mattijs, J., & Deschamps, C. (2019). Linking turnover to organizational performance: the role of process conformance. *Public Management Review*, *21*(5), 669–685.