



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO
DE TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE:**

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**PROPUESTA DE PLAN DE ROTACIÓN DE PERSONAL PARA SU
EFICIENTE DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN LA LIBERTAD DEL
AÑO 2018**

Autora:

Ricardo Mujica Janeth Marola

Tutor:

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Guayaquil, Ecuador

2018



Certificación de aceptación del Tutor

En mi calidad de Tutor del proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Propuesta de Plan de Rotación del Personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad del año 2018”** y el problema de investigación: **¿Qué incidencia tiene la rotación del personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón la Libertad?** Presentado por como requisito previo para optar por el título de:

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El mismo que cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de construir un importante tema de investigación.

Egresada:

Tutor

Ricardo Mujica Janeth Marola Dr. Simón Alberto Illescas Prieto



DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento importante de mi formación profesional.

A mi familia, por demostrarme su cariño y apoyo incondicional, por soportar mis ausencias los días domingos.

A mis amigos porque sin el equipo que formamos, no habiéramos logrado esta meta.

Ricardo Mujica Janeth Marola



AGRADECIMIENTO

Este proyecto es el resultado del esfuerzo conjunto de todos los que formamos el grupo de trabajo. Por esto agradezco a nuestro tutor de la carrera Administración de Empresas, a mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a este prestigioso instituto la cual abrió sus puertas a personas mayores, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

Ricardo Mujica Janeth Marola



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **Propuesta de plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón la Libertad del año 2018**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **¿Qué incidencia tiene la rotación del personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón la Libertad?** El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Egresada:

Tutor:

Ricardo Mujica Janeth Marola

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, JANETH MAROLA RICARDO MUJICA en calidad de autor (a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación **PROPUESTA DE PLAN DE ROTACIÓN DE PERSONAL PARA SU EFICIENTE DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LA LIBERTAD DEL AÑO 2018** de la modalidad semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresas, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Janeth Marola Ricardo Mujica
Nombres y Apellidos del Autor


Firma

No. de cédula: 0915433718

Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más.



Factura: 005-002-000033556



20192403003D00327

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20192403003D00327

Ante mí, NOTARIO(A) JOSE MARCELO MENA GUERRERO de la NOTARÍA TERCERA , comparece(n) JANETH MAROLA RICARDO MUJICA portador(a) de CÉDULA 0915433718 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil CASADO(A), domiciliado(a) en LA LIBERTAD, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede CLAUSULA DE AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DE TRABAJOS DE TITULACION, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. LA LIBERTAD, a 12 DE MARZO DEL 2019, (15:04).

JANETH MAROLA RICARDO MUJICA
CÉDULA: 0915433718



[Handwritten signature of Jose Marcelo Mena Guerrero]

NOTARIO(A) JOSE MARCELO MENA GUERRERO
NOTARÍA TERCERA DEL CANTÓN LA LIBERTAD
AB. Marcelo Mena G.
NOTARIO TERCERO DEL CANTÓN LA LIBERTAD
TELF.: 2785668 - 0994348452



[Handwritten signature]



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0915433718

Nombres del ciudadano: RICARDO MUJICA JANETH MAROLA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/SANTA ELENA/LA LIBERTAD/LA LIBERTAD

Fecha de nacimiento: 19 DE MARZO DE 1973

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: CASADO

Cónyuge: ORRALA DOMINGUEZ FELIX ANTONIO

Fecha de Matrimonio: 22 DE JULIO DE 1995

Nombres del padre: RICARDO MUNOZ JUSTO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: MUJICA ROCAFUERTE SANTA

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 30 DE ABRIL DE 2010

Condición de donante: SI DONANTE POR LEY

Información certificada a la fecha: 12 DE MARZO DE 2019

Emisor: JOSE MARCELO MENA GUERRERO - SANTA ELENA-LA LIBERTAD-NT 3 - SANTA ELENA - LA LIBERTAD



N° de certificado: 196-205-40028



196-205-40028

Lcdo. Vicente Taiano G.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente





INFORMACIÓN ADICIONAL DEL CIUDADANO

NUI: 0915433718

Nombre: RICARDO MUJICA JANETH MAROLA

1. Información referencial de discapacidad:

Mensaje: LA PERSONA NO REGISTRA DISCAPACIDAD

1.- La información del carné de discapacidad es consultada de manera directa al Ministerio de Salud Pública - CONADIS en caso de inconsistencias acudir a la fuente de información

Información certificada a la fecha: 12 DE MARZO DE 2019

Emisor: JOSE MARCELO MENA GUERRERO - SANTA ELENA-LA LIBERTAD-NT 3 - SANTA ELENA - LA LIBERTAD



N° de certificado: 195-205-40062



195-205-40062



REPUBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA

Na. 091543371-8

INSTRUCCIÓN: BACHILLERATO
PROFESIÓN: ESTUDIANTE
V234413242

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE: RICARDO MUNOZ JUSTO
APPELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE: MUJICA ROCAFUERTE SANTA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN: SALINAS, 2010-04-30
FECHA DE EXPIRACIÓN: 2020-04-30

APPELLIDOS Y NOMBRES: RICARDO MUJICA JANETH MAROLA
LUGAR DE NACIMIENTO: SANTA ELENA, LA LIBERTAD
FECHA DE NACIMIENTO: 1973-03-19
NACIONALIDAD: ECUATORIANA
SEXO: F
ESTADO CIVIL: Casada
FELIX ANTONIO ORRALA DOMINGUEZ

EL DIRECTOR GENERAL

NOTARIA TERCERA LA LIBERTAD - ECUADOR

CERTIFICADO DE VOTACIÓN
4 DE FEBRERO 2018

008 JUNTA No.
008-395 NÚMERO
0915433718 CÉDULA

RICARDO MUJICA JANETH MAROLA
APPELLIDOS Y NOMBRES

SANTA ELENA PROVINCIA
LA LIBERTAD CANTÓN
LA LIBERTAD PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCIÓN:
ZONA: 4

EL DIRECTOR GENERAL

NOTARIA TERCERA LA LIBERTAD - ECUADOR

NOTARÍA TERCERA DEL CANTÓN LA LIBERTAD
EN ATRIBUCIÓN A LA FACULTAD CONFERIDA EN
EL ART. 18, NUMERAL 5 DE LA LEY NOTARIAL, DOY FE Y
CERTIFICO: QUE EL (LOS) PRESENTE(S) DOCUMENTO(S) ES(SON)
FIEL COPIA DE SU ORIGINAL, EL (LOS) MISMO(S) QUE UNA VEZ
QUE ME FUERA EXHIBIDO, FUE DEVUELTO AL INTERESADO
LA LIBERTAD, 12 MAY 2018

AB. Marcelo Mena G.
EL NOTARIO

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES** del ITB.

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES,
ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE: TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**PROPUESTA DE PLAN DE ROTACIÓN DE PERSONAL
PARA SU EFICIENTE DESEMPEÑO LABORAL EN EL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN LA LIBERTAD DEL AÑO 2018.**

Autora: Ricardo Mujica Janeth Marola
Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es determinar el plan de rotación del personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad. El aporte de las diferentes teorías que han sido analizadas y ampliamente tomadas de criterios y definiciones que aporten a la presente investigación afianzando la interpretación y comprensión del contexto investigativo. Además fundamentado los procesos y procedimientos del objeto de estudio a través de las normativas legales. Este estudio se desarrolló con un tipo de investigación descriptiva y exploratorio que permitió observar las realidades del tema de investigación, datos recabados, especialmente de los análisis y resultados obtenidos en la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos de investigación que ayudaron al desarrollo de la metodología con la finalidad de tener una idea más concreta y específica. Desde la perspectiva cualitativa y cuantitativa se obtuvo un diagnóstico general del objeto de estudio a través de la observación directa y aplicación de estadísticas en cuanto a las variables, y a su vez el desarrollo de los diferentes instrumentos de investigación que fueron dirigidas al Alcalde, Directores departamentales, Personal administrativo-operativo, con dicha información dar una conclusión veraz y de esta manera tener más claro el desarrollo de la investigación.

Rotación

Personal

Desempeño

Laboral



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES,
ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE: TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

**PROPUESTA DE PLAN DE ROTACIÓN DE PERSONAL
PARA SU EFICIENTE DESEMPEÑO LABORAL EN EL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN LA LIBERTAD DEL AÑO 2018.**

Autora: Ricardo Mujica Janeth Marola

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Abstract

The principal aim of this investigation is The Libertad determines the plan of rotation of the personnel for his efficient labor performance in the Autonomous Government Decentralized of the Canton. The contribution of the different theories that have been analyzed and widely taken of criteria and definitions that reach to the present investigation, In addition based the processes and procedures of the object of study across the legal regulations. This study developed with a type and exploratory of descriptive investigation that allowed to observe the realities of the topic of investigation, obtained information, specially of the results obtained in the application of different technologies and instruments of investigation. From the qualitative and quantitative perspective a general diagnosis of the field was obtained on the variables in the development of the instruments of investigation to the Mayor, the departmental Directors, administrative - operative Personnel, by the above mentioned information to give a conclusion and hereby to have the development of the investigation clearer.

Rotation

Personal

Performance

Labor

ÍNDICE

	Páginas
Contenidos	
Certificación de aceptación del Tutor	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	v
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN	vi
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract	xiii
ÍNDICE.....	xiv
Índice de Tablas.....	xvii
Índice de Gráficos.....	xviii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA.....	1
Planteamiento del Problema	1
Ubicación del Problema en contexto	1
Situación Conflicto	3
Delimitación del Problema	4
Formulación del Problema.....	4
Variables de la investigación	4
Evaluación del problema.....	5
Objetivos de la Investigación.....	6
Interrogantes de la investigación.....	7
Justificación e importancia	7
CAPÍTULO II.....	11
MARCO TEÓRICO	11
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	11
Antecedentes Históricos	11
Antecedentes Referenciales.....	14
FUNDAMENTACIÓN LEGAL	18
Ley Orgánica de Servicio Público.....	19

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) - Título I Principios Generales	20
Variables conceptuales de la investigación	21
Variable independiente: Rotación del Personal	21
Rotación del personal	21
Determinación de las causas de rotación de personal	21
Ventajas de la Rotación del Personal:	22
Desventajas o dificultades que puede generar la rotación de personal:	23
Que provoca la rotación del personal	24
Variable Dependiente: Evaluación de Desempeño	24
Evaluación de desempeño	24
Para qué sirve la evaluación de desempeño	25
El verdadero propósito de una evaluación	25
Ventajas de la evaluación de desempeño	26
La necesidad de un desempeño superior	26
Definiciones Conceptuales	27
CAPÍTULO III	30
MARCO METODOLÓGICO	30
Presentación de la empresa	30
Misión	31
Visión	31
Logo Institucional	32
Principales departamentos del GADMCLL	35
Plantilla total de Trabajadores	38
Diseño de la investigación	38
Tipos de Investigación	39
Población	40
Tamaño de la muestra	41
Métodos de Investigación	41
Técnicas de Investigación	41
CAPÍTULO IV	43
Análisis e Interpretación de Resultados	43
Resultados de la entrevista	53
Propuesta de Rotación de Personal según la función	54
Informe de Inspector	55

Formato de evaluación de desempeño.....	56
Guía de Indicadores	57
Cronograma	58
RECOMENDACIONES	60
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXOS.....	66
ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DEL GADM DEL CANTÓN LA LIBETAD.....	69
ENTREVISTA APLICADA AL ALCALDE, DIRECTORES, JEFE Y COORDINADORES DEL GADM DEL CANTON LA LIBERTAD	73

Índice de Tablas

Tabla 1: Situación Conflicto	3
Tabla 2: Delimitación del problema	4
Tabla 3. Áreas de trabajo del GAD Municipal	35
Tabla 4. Tipos de Investigación	39
Tabla 5. Información del GADMCLL	40
Tabla 6. Recursos	43
Tabla 7. Funciones de su puesto de trabajo	44
Tabla 8. Relaciones laborales	45
Tabla 9. Motivación a trabajadores	46
Tabla 10. Rotación del personal	47
Tabla 11. Adecuada administración	48
Tabla 12. Comunicación eficaz	49
Tabla 13. Modelo de evaluación	50
Tabla 14. Inestabilidad laboral	51
Tabla 15. Test de evaluación	52
Tabla 16. Resultados de la entrevista	53
Tabla 17: Funciones	54
Tabla 18: Informe	55
Tabla 19: Formato de evaluación de desempeño	56
Tabla 20: Guía de Indicadores	57
Tabla 21: Cronograma	58

Índice de Gráficos

Gráfico 1: GAD Municipal del Cantón La Libertad	30
Gráfico 2: Logo GADMCLL.....	32
Gráfico 3: Municipio de Libertad.....	33
Gráfico 4: Organigrama Estructural del GADMCLL	34
Gráfico 5: Áreas de trabajo GAD Municipal del Cantón La Libertad.....	37
Gráfico 6: Plantilla GADMCLL	38
Gráfico 7: Recursos	43
Gráfico 8: Funciones de su puesto de trabajo.....	44
Gráfico 9: Relaciones laborales.....	45
Gráfico 10: Motivación a trabajadores.....	46
Gráfico 11: Rotación del personal	47
Gráfico 12: Adecuada administración.....	48
Gráfico 13: Comunicación eficaz.....	49
Gráfico 14: Modelo de evaluación	50
Gráfico 15: Inestabilidad Laboral.....	51
Gráfico 16: Test de Evaluación	52

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Ubicación del Problema en contexto

Mediante Decreto No. 23 publicado en el Registro Oficial No. 168 del 14 de abril de 1.993, y el 19 de noviembre de 1993 se asentó la Ilustre Municipalidad del Cantón La Libertad en el edificio “Ching”, en donde se realizó la primera sesión de creación del Concejo con el primer Presidente Ab. Francisco Tamariz Crespo. Con el Registro Oficial No. 381 de fecha 9 de Febrero de 2011 se resuelve el cambio de denominación de Ilustre Municipalidad del Cantón La Libertad por Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

Actualmente está representado por el Alcalde Señor Antonio Espinoza Infante (2014-2019) y sus 7 concejales que conforman el cuerpo edilicio quienes trabajan en bienestar de los ciudadanos libértense.

En el GADMCLL hay una serie de inconvenientes que se presentan a menudo como es una mala supervisión del trabajo, poca eficiencia en las labores, falta de crecimiento personal y profesional, un salario poco justo, proceso de selección inadecuado, la poca atención al personal. La evaluación del desempeño de los trabajadores es vital para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, debido a la comprobación del nivel competitivo interno.

Es especialmente útil para analizar si los objetivos de los trabajadores se están cumpliendo con satisfacción o no, y de esta manera poder tomar decisiones que desbloqueen al trabajador y le permitan seguir trabajando y a su vez logrando los objetivos.

Es decir el departamento de Talento Humano es el encargado de tener el control sobre la rotación del personal, ya que es primordial para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, para poder tener dicho control es indispensable vincular los intereses de los trabajadores con los objetivos de la empresa para así producir beneficios mutuos que garanticen la satisfacción del empleado y la empresa, sin subordinar unos de otros.

Al aplicarse un test de desempeño de los trabajadores en la institución se obtiene grandes beneficios como mejorar la productividad del servicio mediante acciones, se establece políticas de compensación, se detecta errores en la posición y mitigar agentes externos. De modo que estos factores antes mencionados orientan el buen desempeño de los trabajadores para su formación en su puesto de trabajo

Debe entenderse que en el GADMCLL, de no tomarse las medidas necesarias para el eficiente desempeño laboral sería poco beneficioso para la misma, por cuanto está siendo criticado por la ciudadanía. No diseñar un buen programa de evaluación para los trabajadores, afectaría muchos aspectos intervinientes en los procesos productivos y por ende en el rendimiento.

En este apartado es importante considerar estas variables como es la evaluación de desempeño y el plan de rotación ya que se pueden establecer nuevas oportunidades para el trabajador dentro de la institución esto incluye promoción, traslado a puestos más acordes a sus habilidades y formación.

Situación Conflicto

El problema que radica el GADMCLL se debe a las múltiples falencias que hace que la productividad de servicio, la eficiencia, y la eficacia no se logre de la mejor manera puesto que estos problemas como insatisfacción laboral, incorrecta selección del personal, y carencia de liderazgo de parte del jefe inmediato hacen que la institución no funcione de la mejor manera y más aún las actividades que desarrollan sean consecuencias que a futuro se convertirán en problemas que no podrán enfrentarlos.

Los departamentos donde existen este problema son las áreas de: Aseo Urbano, Centro Comercial, Parque y Áreas Verdes que un total de 125 personal operativo, que laboran en turnos rotativos, incluyendo fines de semana y feriados; lo que ocasiona malestar y a su vez mal desempeño laboral, al sentirse inconforme con los horarios establecidos.

Es por ello que se debe de tomar las acciones correctivas y preventivas, para evitar las inexactitudes por parte de la organización, es así que las causas y efectos que se mencionan en esta investigación se convertirán en posibles fortalezas para que la empresa tome el control de sus actividades de tal forma logre el objetivo deseado con el compromiso, pertinencia de todo quienes conforman el GADMCLL.

Tabla 1: Situación Conflicto

Antecedentes	Consecuencias
• Insatisfacción laboral	• Bajo desempeño
• Incorrecta selección del personal	• Inconformidad con el puesto asignado
• Carencia de liderazgo de parte del jefe inmediato	• Personal trabaja inadecuadamente

Elaborado por: Janeth Marola Ricardo Mujica

Delimitación del Problema

Para la presente investigación es necesaria la delimitación para tener referencia y a su vez tener una idea más clara y verás en el trabajo de investigación.

Tabla 2: Delimitación del problema

Campo	Administración
Área	Personal
Aspectos	Rotación de Personal, Desempeño Laboral
Tema	Propuesta de Plan de Rotación de Personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad del año 2018.

Elaborado por: Janeth Marola Ricardo Mujica

Formulación del Problema

¿Qué incidencia tiene la rotación del personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad?

Variables de la investigación

Las variables de investigación que intervienen en el presente estudio son las siguientes:

- **Variable Independiente:** Rotación de Personal
- **Variable Dependiente** : Desempeño Laboral

Evaluación del problema

Delimitado: El presente trabajo de investigación se encuentra definido para el año 2018 en que se ejecutará el desarrollo de la investigación Propuesta de Plan de Rotación del Personal para su eficiente desempeño laboral en Municipio del Cantón La Libertad, teniendo como referencia a los subordinados del sector público quienes laboran en la institución antes mencionada y de esta manera tener una relación directa con las variables.

Claridad: Existe claridad en la revisión de redacción del trabajo investigativo, al hablar del mismo, el deseo de detallar los diferentes aspectos que involucran en el plan de rotación de los trabajadores del GADMCLL, donde se observa como es el procedimiento de los nuevos trabajadores y los que abandonan en los diferentes departamentos, así también aspectos de evaluación de desempeño mediante el análisis de indicadores y dimensiones con la finalidad de lograr los objetivos planteados en la investigación y poder tener óptimos resultados.

Evidente: El problema es evidente porque está demostrando con sus teorías el plan de capacitación que es de vital importancia en la empresa que son observadas por sus jefes inmediatos, de la misma manera para obtener el objetivo deseado se necesita la evaluación del desempeño de los trabajadores para que una los esfuerzos y aplique los conocimientos necesarios y de esta forma, de las experiencias se obtengan mayores beneficios cumpliendo con los objetivos estratégicos y normativas que amparen a los trabajadores del objeto de estudio.

Concreto: La investigación es concreto debido a su lenguaje sencillo y directo, por lo tanto es fácil de comprender por ser transcrita de forma corta, precisa directa y adecuada al tema planteado de tal forma capte la atención del lector; por lo tanto el trabajo de investigación va dirigido a todo el personal que labora en el Gad municipal, quienes desarrollan a diario sus habilidades y destrezas en sus actividades, mediante una propuesta como es el test de evaluación; donde se demuestra la

capacidad, conocimientos y experiencia al cargo de cada servidor público, dando como resultado el buen desempeño en su puesto de trabajo

Relevante: Es relevante este trabajo de investigación ya que se desarrolla un plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral a la unidad de Departamento de Talento Humano del municipio del cantón La Libertad quienes serán beneficiados mediante esta propuesta de modo que mejorará las relaciones de los subordinados, logrando así un trabajo óptimo para el desenvolvimiento de habilidades y destrezas de las mismas.

Original: El presente trabajo de investigación es original debido al impacto de sus variables de acuerdo al tema planteado como es la Propuesta de Plan de Rotación del Personal para su eficiente desempeño laboral en el GADMCLL, ya que la investigación hace referencia a un proceso de análisis llevado a la práctica donde se motiva al trabajador en cuanto a sus actividades, para efecto de aquello este trabajo será de gran aporte para la institución.

Objetivos de la Investigación.

En toda investigación es necesario contar con objetivos que permitan expresar el propósito y los resultados esperados por la institución. Por tal motivo los objetivos son guías de estudio que hay que tenerlos presente durante su desarrollo.

Objetivo General:

Determinar el plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad.

Objetivos Específicos:

- Fundamentar teóricamente la rotación de personal para el mejoramiento continuo del GADMCLL.

- Analizar la metodología de investigación del objeto de estudio.
- Elaborar un plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral de sus colaboradores en el Municipio del cantón La Libertad.

Interrogantes de la investigación

- ¿Cuál es la importancia de la rotación del personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad?
- ¿En qué medida el test de evaluación de desempeño mejorará las habilidades y destrezas de los trabajadores?
- ¿Qué impacto tendrá el plan de rotación del personal a través de un test de evaluación de desempeño a los trabajadores del GADMCLL?

Justificación e importancia

La presente investigación tiene como **justificación** que el motivo a realizar este tipo de trabajo fue por dos variables claves que son: la variable independiente (rotación del personal) y la dependiente que es el (desempeño laboral), en este sentido el trabajo se justifica gracias, al limitado análisis investigativo que posee la institución en este tipo de tema, es decir que en nuestra búsqueda profunda se ha podido indagar, ya que es de vital importancia y por el interés en abordar un problema importante como es la propuesta de Plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral en la empresa antes mencionada.

El estudio de esta investigación es de mucho interés, porque se va a determinar cuáles son las causas y efectos la rotación de personal para un buen desempeño laboral de los trabajadores, esto será de ayuda para

poder prevenir posibles causas que se encuentran en la institución, tomando en consideración al trabajador como pilar fundamental de la organización, y esto perjudica al trabajador por que se le imposibilita a un buen desarrollo en su trabajo diario, la falta de comunicación, insatisfacción, entre otros.

En cuanto a los beneficiarios en este tipo de investigación del GAD Municipal del Cantón La Libertad serán, los propios colaboradores de la institución, desde el Alcalde hasta los trabajadores, esto ayudará a tener un mejor desempeño en sus funciones, y podrán brindar un servicio de una manera efectiva, gracias al conocimiento que el trabajador tenga en su cargo establecido.

La investigación es considerada de gran importancia ya que permitirá descubrir el estado actual en la que se encuentra el GAD Municipal, que mediante un enfoque descriptivo que ayudará a medir la incidencia entre la variable independiente de la rotación del personal y la variable dependiente que es el desempeño laboral, gracias a este análisis dar las respectivas recomendaciones que serán de beneficio mutuo entre los colaboradores y el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, considerando los procesos que se va a efectuar para poder llevar a cabo la investigación con mayor claridad en sus resultados esperados, adoptando medidas que mejoren el cambio de perspectiva del personal.

La relevante información del presente trabajo, será aplicado con las técnicas e instrumentos que son las más utilizadas para la recolección de datos como guía de entrevista y encuesta, instrumentos de importancia ya que se establecen como datos cuantitativos dentro de la población, de tal forma el trabajo de investigación se argumenta, que el proceso de control de rotación en la institución causará aumento en la productividad de servicio.

Cabe recalcar que la evaluación del personal es un componente fundamental porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia, esto permitirá agilizar los procesos y las competencias laborales, es por esta razón que este trabajo es factible a la organización debido a los múltiples beneficios que trae la rotación del personal y el desempeño laboral.

En el GADMCLL, la rotación del personal se ha convertido como una medida de cuánto tiempo los empleados permanezcan en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados esto se debe a los motivos que enfrenta, puede ser de manera voluntaria e involuntaria como efecto de aquello se ve afectada la evaluación de desempeño, medida que se utiliza en la comprobación del grado de conocimiento de los objetivos propuestos por la organización, por lo tanto el tema del objeto de estudio que se está abordando merece una investigación para detectar posibles falencias en la organización.

Por la tanto se puede decir que es conveniente realizar el presente trabajo de investigación, puesto que la variable antes mencionada se convierte en una necesidad indispensable para el trabajador y para la institución al momento de que un trabajador abandone su lugar de trabajo y analizar por qué se va del lugar.

Además el tema de estudio aportará como referente para otras empresas que requieran el control de la rotación para el eficiente desempeño del personal y de esta manera afianzar el compromiso y la eficiencia en el área que se desenvuelve para obtener mayor rentabilidad y productividad en sus actividades.

Finalmente este trabajo de investigación es factible porque al tener un plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral son factores claves que se deben mejorar día a día para lograr los resultados esperados, por lo consiguiente esto permitirá que los colaboradores trabajen armónicamente de acuerdo a sus habilidades.

Viabilidad Técnica.

Este estudio es de vital importancia, en él se determinan si la rotación del personal y la evaluación de desempeño de los trabajadores se cumple con satisfacción. Además el trabajo de investigación para el GADMCLL tiene viabilidad económica al existir una población. De esta forma se va aplicar la propuesta de la investigación para valorar su comportamiento y demás factores, una vez realizado, obtener resultados favorables en beneficio de los trabajadores, y que este factor importante no se deje a un lado, sino proporcionar la debida importancia que requiere el mismo.

Viabilidad institucional y de gestión.

La presente investigación denota una viabilidad institucional y de gestión por el impacto con respecto a los objetivos estratégicos que tiene la institución y a su vez el trabajo realizado con efectividad por parte del personal que labora en el GADMCLL con la finalidad de aumentar el rendimiento en las áreas que laboran. Para efecto de aquello se prevé tomar las acciones correctivas y necesarias de las variables de la investigación, las mismas que se considera pertinente y relevante tomando en consideración el resultado de capacidad de comunicación, compromiso, eficiencia, eficacia de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón La Libertad.

Viabilidad Económica

Es de viabilidad económica debido al análisis de diferentes aspectos cualitativos y cuantitativos de los recursos que se van a emplear y verificar si son los idóneos para la propuesta que se va a desarrollar ya que existe un beneficio de la institución al personal, y del personal a la ciudadanía al incorporar esta mezcla de herramienta eficaces como es el Plan de la rotación y desempeño laboral como agentes de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antecedentes Históricos

La evolución científica y tecnológica indiscutible en nuestra era, que ha propiciado desarrollos importantes en todas las áreas, es una manifestación del pensamiento humano vigoroso y creativo, que consolida el concepto del hombre como origen y esencia de toda dinámica industrial, económica y social. El factor humano es cimiento y motor de toda empresa y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma.

La rotación de personal es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. Se refiere cuando al flujo de entradas y salidas de personas en una organización, es decir, las entradas de personas para compensar las salidas de otras, a cada desvinculación, casi siempre corresponde la admisión de un sustituto como reposición.

O la rotación del personal en una organización puede ser alta, media (dentro de los parámetros de la industria a la que pertenece la empresa) o baja. A menudo las empresas exitosas tienen una rotación media del personal. Dependiendo el contexto externo o interno de la organización, la rotación alta o baja tiene sus ventajas y desventajas.

En Latinoamérica uno de los temas relevantes, importantes y de mayor impacto es el análisis de la rotación del personal de una empresa que está ligada a cambios y diversos factores que están impregnados en el estudio de la investigación y a su vez diferentes propósitos que enmarca la ausencia del personal en su área de trabajo.

Esto genera problemas localizados interna o externamente en la institución sobre la actitud y el comportamiento del personal, dando como efecto la mala comunicación, desinterés por parte del jefe inmediato, falta de compromiso en la organización como consecuencia de aquellos, el rendimiento de los trabajadores se ve afectado y por ende el desempeño.

El primer dato histórico que se conoce y se puede relacionar con la Evaluación del Desempeño data del Siglo XVI, pues San Ignacio de Loyola, empleaba un sistema por el cual a través de informes evaluaba la actividad realizada por los Jesuitas y la calificaba mediante notas. Aunque si tenemos que mencionar uno de los primeros hitos dentro de una compañía, tiene lugar en 1813, cuando Robert Owen creó un sistema de Evaluación del Desempeño en su fábrica. Este sistema consistía en evaluar a cada uno de sus empleados a diario, lo cual realizaba a través de un cubo con 4 caras de diferentes colores.

Cada color tenía un significado distinto relacionado con el buen o mal desempeño. Cada mañana al llegar a la fábrica los trabajadores se encontraban en su puesto de trabajo el mencionado cubo, y dependiendo del color que tuviera sabían qué nivel de desempeño habían tenido el día anterior a ojos de su responsable. Este método fue cuestionado por el mundo empresarial, y por lo tanto no tuvo muchos seguidores pues lo tachaban de ser un método demasiado personalizado. Este no es el único ejemplo que tenemos de la implantación de un sistema de Evaluación del Desempeño, sino que a lo largo de la historia fueron apareciendo nuevos

sistemas con formas más innovadoras y adaptadas a la situación existente en cada época.

Otro empresario que optó por la creación de un sistema de Evaluación fue Frederick Taylor en 1910, con un método denominado Administración Científica del Trabajo, en este caso se distanció de la postura adoptada por Owen pues no tenía en cuenta a los obreros, su foco último era alcanzar la máxima productividad posible a través de la eficiencia técnica de sus empleados, lo único que le interesaba de ellos era que fueran rápidos en la ejecución de sus tareas para así poder aumentar la producción y por consiguiente sus beneficios económicos. Hartle (1993)

Con el mismo enfoque, encontramos la teoría de la línea de montaje implantada por Henry Ford (1930), quien ponía especial atención en los tiempos de producción. Ambas teorías suponen un paso atrás en los sistemas de Evaluación del Desempeño, pues dejan al margen a los empleados, sin dar importancia a lo que hacen o como lo hacen sino a que es lo que consiguen con ello, esta postura dista mucho de lo que entendemos hoy en día que es la principal misión de este tipo de procesos

A nivel mundial la rotación del personal y el desempeño laboral son términos que no aparecieron de improviso, desde tiempo muy antiguos, las personas se organizaban para desempeñar sus labores; desde la asignación de tareas, hasta la especialización de determinadas responsabilidades, se considera que la administración del talento humano ha sido y seguirá siendo una técnica necesaria para el logro de los objetivos y más aún en el desempeño de los colaboradores de la institución para su mayor productividad y que esto genere mayores beneficios.

En este sentido, hoy en día las variables mencionadas son de vital importancia para contrarrestar y afrontar los posibles peligros para que de esta manera tomar las acciones correctivas para que la empresa tome el control necesario enfocado al buen desempeño laboral del trabajador desarrollando sus habilidades y destreza para el logro de objetivos.

Antecedentes Referenciales

(Rios, 2006) Universidad autónoma de Nuevo León facultad de psicología división de estudios de posgrado, tesis para optar al grado de maestría en psicología laboral y organizacional en la tienda de Autoservicio "Garza Morton" con domicilio en Carretera Nacional en el municipio de Sabinas Hidalgo Nuevo León y sus consecuencias de tipo laboral en los últimos 10 años existe un problema muy fuerte que enfrentan las organizaciones es el bajo salario y de más factores intrínsecos que están operando dentro de México y en el extranjero para esto se utilizó como instrumento de investigación una "Encuesta Clima Laborar el cual se compone de 25 preguntas cerradas en la que cada respuesta existen 4 opciones según la percepción del empleado siendo estas: • Bajo • Medio • Alto • Excelente, concluyendo en su trabajo de titulación que tienen un salario bajo y sin estímulos económicos, por lo tanto, esto provoca que los empleados estén desmotivados en sus trabajos y estén pensando en irse a laborar en otro lugar, e inclusive abandonar el que tienen actualmente, ocasionando con esto se eleve el porcentaje de rotación de personal y a su vez se recomienda que revise el tabulador actual de salarios y que elabore un nuevo tabulador que sea acorde a los puestos y responsabilidades de cada trabajador.

En este contexto la relación de este trabajo con la actual investigación es que los incentivos son de vital importancia en una institución ya que se convierte en motivación para sus actividades para que rinda el 110 % en su área de trabajo demostrando con sus habilidades y destrezas buen desempeño.

Cevallos Yolanda (2013) Universidad Estatal Península de Santa Elena “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena “expone que la Unidad de Talento Humano tiene la finalidad de influir directamente en la realización de las tareas de los servidores para cumplir con los objetivos estratégicos que tienen la empresa.

Este trabajo aporta con la investigación de estudio, puesto que involucra a los servidores públicos de las empresas del Estado que deben cumplir con las funciones y responsabilidades según Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) conjuntamente con el apoyo de la Gestión del Talento Humano.

(Fernández, 2014). Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas carrera de psicología industrial con el tema “Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur” Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial hace referencia a la determinación si el clima laboral influye directamente en la de rotación del personal motorizado en la empresa Sodetur S.A El proceso investigativo fue de tipo Correlacional: ya que tuvo como objetivo medir el grado de influencia que existe entre el Clima laboral y la Rotación de personal en los trabajadores en la empresa Sodetur S.A.- El diseño del proyecto de investigación fue Cuantitativo No experimental, Cuantitativo por que se utilizó la encuesta de clima laboral el cual nos permitió identificar medir y cuantificar a través de métodos matemáticos y técnicas estadísticas la situación del Clima laboral que se encontraron expuestos los trabajadores de Sodetur S.A , y no experimental porque nos limitamos a describir, analizar y comparar la relación existente entre las variables existente en el estudio, en este caso la el clima laboral y su influencia en la rotación de personal. De acuerdo a la investigación los resultados que podemos concluir que efectivamente existe una incidencia importante del Clima

Laboral en la Rotación de personal de la empresa investigada, SODETUR S.A.

Para efecto de esta investigación se considera correcta la postura e investigación, que realizó el investigador ya que si no existe un buen ambiente laboral por parte de la institución no existe estabilidad y seguridad del personal. En este sentido la semejanza de este trabajo en cuanto a la rotación del personal no es valorado y no le dan la debida importancia porque abandona o se va de la empresa, para eso se debe de tener un control por parte del GADMCLL para eliminar riesgos y que la imagen institucional se vea afectado por los que abandona su puesto de trabajo.

(Alfredo & Rodolfo, 2015)Universidad privada interno Orrego facultad de ciencias económicas escuela profesional de administración con el tema de titulación evaluación del desempeño del personal para determinar el nivel de competencia en la “Empresa metal mecánica L&S NASSI”, de la ciudad de Trujillo – 2013 expone en su trabajo la determinación el nivel de competencia alcanzado por los colaboradores del área de producción de la empresa Metal Mecánica la cual es el esperado para cada uno de sus puestos. L&S NASSI es una empresa metal mecánica que no ha determinado el actual nivel de competencia de su personal, por cuanto los procesos de selección, inducción y capacitación no se han llevado a cabo de una manera estructurada; del mismo modo L&S NASSI no cuenta con un sistema de evaluación de su personal basado en competencias para poder distribuir adecuadamente sus cargos e identificar sus debilidades ni fortalezas para esto se realizó un análisis exhaustivo mediante técnicas e instrumentos que permitirá cuantificar y medir la variable del problema. De acuerdo a la aplicación de la evaluación del desempeño por competencias, se pudo medir el nivel de competencia del personal del área de producción de la empresa Metal Mecánica L&S NASSI y se obtuvo que no es el esperado para cada uno de sus puestos, ya que se encuentran por debajo del nivel requerido o deseado.

Este trabajo aporta de forma positiva a la presente investigación tomando en consideración criterios acerca del problema y de esta manera tomar medidas de solución para contrarrestar la problemática, es por esta razón que esta investigación guarda relación con el tema actual debido a que una de sus variables (desempeño laboral) está involucrada en el trabajo, tomando en consideración demás investigaciones para el análisis del tema y que la presente investigación sea un aporte para futuras generaciones .

(ROCÍO & ALEXANDRA, 2017) Universidad de Guayaquil facultad de Ciencias administrativas tesis presentada como requisito para optar por el título de ingeniería comercial con el tema “La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación expone que el problema de la corporación FIALES reside en la existencia de un elevado nivel rotación de personal, que es ocasionado por políticas que afectan el comportamiento de los empleados que allí laboran. El tipo de investigación es exploratorio, descriptivo, correlacional, bibliográficas y con fuentes que son empleadas para la presente investigación se consolidan en la observación directa (fuente de información primaria); de igual manera la obtención de datos históricos referente al sector de estudios (fuente de información secundaria), como también se realizará encuestas para evidenciar deseos y necesidades de la población investigada. De acuerdo a la investigación realizada se concluye que la rotación del personal influye de manera directa en el comportamiento de las mismas, lo que conlleva a un bajo desempeño laboral y para ello se ha visto la necesidad de proponer un plan de acción.

Con respecto a la investigación realizada por el autor la relación que guarda este trabajo es la parte metodológica puesto que la investigación en desarrollo es descriptiva y exploratorio con instrumentos como entrevista, encuesta, y ficha de observación para la interpretación de los datos y de esta manera detectar cuáles son las falencias de la rotación del GADMCLL y conocer de qué manera incide en el desempeño laboral.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

Título I - Elementos Constitutivos del Estado

Capítulo primero - Principios fundamentales

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización.

7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país.

8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

Art. 85.- La formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos por la Constitución, se regularán de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1. Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.

2. Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto.

Art. 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley.

Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

Sección segunda - Administración pública

Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Ley Orgánica de Servicio Público

Sección tercera - Servidoras y servidores públicos

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las **servidoras y servidores públicos** son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Art. 238.- Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.

Art. 297.- Todo programa financiado con recursos públicos tendrá objetivos, metas y un plazo predeterminado para ser evaluado, en el marco de lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo.

Las instituciones y entidades que reciban o transfieran bienes o recursos públicos se someterán a las normas que las regulan y a los principios y procedimientos de transparencia, rendición de cuentas y control público.

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) - Título I Principios Generales

Art. 1.- Ámbito.- Este Código establece la organización político-administrativa del Estado ecuatoriano en el territorio: el régimen de los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados y los regímenes especiales, con el fin de garantizar su autonomía política, administrativa y financiera.

Capítulo VI Del Fortalecimiento Institucional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

Art. 152.- Responsables del fortalecimiento institucional. - El diseño del proceso de fortalecimiento institucional corresponderá al Consejo Nacional de Competencias, en coordinación con las entidades asociativas de los gobiernos autónomos descentralizados correspondientes. Para su ejecución podrá establecer convenios con el organismo público encargado de la formación de los servidores públicos, las asociaciones de gobiernos autónomos descentralizados, universidades, institutos de capacitación de los gobiernos autónomos descentralizados, organizaciones no gubernamentales, los cuales conformarán la red de formación y capacitación.

Ley Orgánica Del Servicio Público Título I Del Servicio Público Capítulo Único Principios, Ámbito y Disposiciones Fundamentales

Art. 4.- Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título

trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Art. 360.- Administración.- La administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales.

Variables conceptuales de la investigación

Variable independiente: Rotacion del Personal

Rotación del personal

La rotación de personal se debe a factor importante como es la transitoriedad debido a cambios que se han dado en el camino como los costos, reclutamiento, compensaciones que han dado un giro significativo en el trabajador al momento de tomar decisiones si abandona el trabajo o simplemente se cambia de departamento por motivo de desinterés y a la pertinencia de la organización en el área que se desenvuelve.(Stanley M. Babson, 1981)

Determinación de las causas de rotación de personal

(Nuñez, 2011).- La rotación de personal no es una causa, son un efecto, la consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna o externamente en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal. Es por lo tanto, una variable dependiente de aquellos fenómenos internos y externos de la organización. Dentro de los fenómenos externos podemos citar la situación de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado la coyuntura económica, las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo.

Entre los factores más importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran; trabajos interesantes, recompensas justas y

equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo.

Una de las formas más frecuentes de manifestarse, la insatisfacción consiste en el abandono de la organización que se comienza con la búsqueda de otro empleo y que culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador está buscando.

La Rotación de Personal comprende una gran variedad de Ventajas, pero también sostiene sobre sí misma, la posibilidad de que haya desventajas, porque toda Rotación de Personal requiere el tener que asumir ajustes.

Ventajas de la Rotación del Personal:

- Permite que cada Personal que labora en la empresa, descubra su máximo potencial en todas sus actividades.
- Permite que en cada equipo de trabajo pueda interactuar con nuevos miembros periódicamente.-
- Permite que cada persona nueva aporte ideas nuevas al grupo a través de sus habilidades, destrezas que hacen que trabajen en equipo y se obtenga un resultado favorable.
- Permite que los antiguos miembros de cada equipo de trabajo pueda no solamente desarrollar sus conocimientos, sino además aprender a transmitirlo tanto teórica como en lo práctico.
- Permite que cada persona que tiene que preparar a alguien que es novato en su área pueda descubrir en sí mismo, el Líder que lleva dentro.
- Permite que cada Líder de grupo pueda ver a mayor escala cómo es el desenvolvimiento de cada empleado en su área, y en la institución en general, cuando ésta le permite trabajar en otra área en la cual no ha laborado antes.

Desventajas o dificultades que puede generar la rotación de personal:

- Hay personas que no se sienten preparadas para asumir nuevas funciones.
- Hay personas que no se sienten bien cuando son sus compañeros los que son cambiados de su grupo, porque se siente que ha de perder a sus amigos.
- Hay personas que no disfrutan el hecho de que otras personas sean promovidos.
- Hay personas que les cuesta adaptarse a nuevos miembros en el grupo.
- Hay personas que les cuesta seguir las órdenes de nuevos líderes.
- Hay personas que les cuesta adaptarse a un cargo que les exige liderizar a un grupo, si ellos nunca antes han tenido ese tipo de exigencias.
- Hay personas que les cuesta socializar, y cuando les ha costado integrarse a un grupos, luego de lograrlo, les cuesta tener que dejarlo para comenzar en uno nuevo.
- Hay personas que conocen muy bien su trabajo, pero no saben cómo ayudar a otros y prepáralos en el oficio.
- Hay personas que no se dejan ayudar ni enseñar, y quieren llegar a un grupo, pero que todos se adapten a él, en vez de adaptarse él a este nuevo grupo.
- Hay personas que creen que saben enseñar a los nuevos miembros, pero en realidad los confunden porque no saben darle las herramientas que necesitan realmente.
- Hay personas que saben trabajar individualmente, pero no saben trabajar en equipo.

Que provoca la rotación del personal

En general. Se considera que la rotación de personal constituye la mejor medida simple de la moral. La baja moral se puede deber a muchas cosas. Dos de las más importantes de ellas son una mala supervisión y tener a una persona inadecuada en un trabajo dado. (Rios, 2006)

Variable Dependiente: Evaluación de Desempeño

Evaluación de desempeño

Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación, sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

(MCKENNA, 1989) Hay varias razones por las cuales debe evaluarse a un empleado. En algunos casos la intención principal es beneficiar al trabajador. En otros, el principal beneficiario es la organización. En otros casos más, los datos de la evaluación pueden satisfacer múltiples necesidades tanto del individuo como de la empresa. Dentro de las finalidades para las que se puede utilizar la ED, se destacan las siguientes:

- Evaluar el rendimiento y comportamiento de los empleados.
- Evaluación global del potencial humano.
- Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización.
- Mejorar los patrones de actuación de los empleados.
- Detección del grado de ajuste persona-puesto.

- Establecimiento de sistemas de comunicación dentro de la empresa.
- Implantación de un sistema que motive a los empleados a incrementar su rendimiento.

Para qué sirve la evaluación de desempeño

- La evaluación de desempeño del personal es un proceso para medir el rendimiento laboral del trabajador, con el objeto de llegar a la toma de decisiones objetivas sobre el Talento Humano. Las organizaciones modernas utilizan la evaluación del trabajador para determinar incrementos de sueldos, necesidades de capacitación y desarrollo, así como ofrecer la documentación para apoyar las acciones de rotación de personal.
- En consecuencia, una evaluación de personal bien manejada sirve como instrumento de supervisión y desarrollo de la plantilla. La evaluación del trabajador, se convierte en un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades del desempeño de un trabajador, es una herramienta de dirección, imprescindible en la actividad administrativa, ayuda a determinar políticas de recursos humanos adecuadas a las necesidades de la organización.

El verdadero propósito de una evaluación

Existen tres razones básicas para evaluar el desempeño de los trabajadores (Bittel, 1991):

A fin de estimular un comportamiento correcto, o corregir y frenar el desempeño inferior con un desempeño satisfactorio, se debe estimular a los trabajadores con reconocimiento, aun cuando sea solo para satisfacer su orgullo.

Con objeto de satisfacer nuestra curiosidad acerca de cuán bien trabajamos. Es un impulso fundamental de la naturaleza humana querer saber cuán bien encajamos dentro de la organización en que laboramos.

Con el propósito de proporcionar una base firme para apreciaciones posteriores relativistas a la carrera del trabajador: aumentos de sueldo, promociones, transferencias o despidos

Ventajas de la evaluación de desempeño

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
- Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.
- Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.
- Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones.

La necesidad de un desempeño superior

Las organizaciones con desempeño superior tienen la capacidad de responder a las exigencias más completas y rigurosas del entorno. Estas

exigencias se encuentran dentro de las siguientes cuatro áreas clave:(Cummings, 1991).

1. El logro de metas múltiples.- Tienen la capacidad de organizar y enfocar sus recursos en un amplio conjunto de metas y con frecuencias descubren maneras innovadoras de alcanzar metas.
2. La relación con diversos grupos interesados.- Tienen la capacidad de formar sólidas alianzas con los diversos grupos interesados, así como de responder a los intereses para lograr la eficacia de la organización a largo plazo.
3. La administración de recursos.- Tienen la capacidad de administrar de manera eficaz sus recursos humanos, tecnológicos, y financieros.
4. La adaptación al cambio.- Son extremadamente flexibles y se modifican a sí mismas para mejorar su rendimiento y adaptarse a los cambios externos de la organización.

Definiciones Conceptuales

Rotación del personal. El total de trabajadores que se retiran e incorporan, en relación al total de empleados de una organización es conocido como rotación del personal.(Rios, 2006)

Mejora continua.- Es el conjunto de acciones dirigidas a obtener la mayor calidad posible de los productos, servicios y procesos de una empresa. (Ingrid Guerra- Lopez, 2007)

Desempeño Laboral.- El desempeño es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica.- Es decir que la evaluación del desempeño o evaluación del rendimiento es un sistema

formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado (Chiavenato I. , 2009)

Acciones. Las acciones se descomponen en actividades y estas, en tareas, que se especifican en forma de paquetes de trabajo, lo cual se siguen para la consecución de objetivos y los resultados esperados. (Barbosa, 2013)

Productividad.- La productividad empresarial se define como el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir los objetivos de la empresa además de un buen clima laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten y los resultados de los mismos. (CPA. Hugo Campos Rocafuerte, LCDO. CPA. Wilmer Espinoza Toalombo, Econ. Rosa Aurora Espinoza Toalombo, & MSc., 2016)

Clima Laboral.- Bordas (2016), indica que el clima laboral trata de explicar cómo los directivos y colaboradores de una organización pública o privada detallan su entorno o ambiente de trabajo en el que se encuentran en la actualidad.

Clima organizacional.- Una organización es eficiente cuando se ha procurado conjugar los objetivos y metas organizacionales con las personas del grupo de trabajadores con el que cuenta y se manifiesta en su clima organizacional el cual bajo estas condiciones es armónico y agradable, en vista de que se ha relacionado en el beneficio de ambas partes. (Chiavenato, 2000)

Relaciones interpersonales.- Se considera también que aumenta el desempeño laboral al alentar la participación, colaboración e interacción

social, es decir fomentar buenas relaciones interpersonales y los beneficios del empleado son sin duda muy altos. (Chiavenato, 2000)

Indicadores de desempeño laboral.- “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”(Chiavenato I, 2006)

La Motivación.- La motivación en el terreno empresarial se entiende como el conjunto de fuerzas que se originan dentro de un individuo lo que conlleva a iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y determinar su forma, dirección, intensidad y duración (Checa, 2018).

Trabajo en equipo.- Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos /grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización contribuyendo y generando un ambiente armónico que emita el consenso del trabajo que se esté realizando, considerando aptitudes y las actitudes que hacen que un miembro del equipo obtenga mayor rendimiento.(Chiavenato I. , 2009).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Presentación de la empresa

El presente trabajo de investigación va dirigida a la empresa pública (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad de la provincia de Santa Elena), ubicada en Barrio 28 de Mayo avenida Eleodoro Solórzano y Calle 11.

El 8 de Abril de 1993 el Gobierno de Sixto Durán Ballén otorgó a la cantonización de La Libertad, promulgado en el Registro Oficial. No 168 el 14 de Abril de 1993.

Su administración es autónoma, está organizada por el poder ejecutivo representado por el Alcalde, actualmente Antonio Espinoza Infante y el legislativo conformado por los miembros de concejo cantonal. El número del Registro Único Contribuyente (RUC) que tiene la entidad para tramitar ante los procesos que se realizan a diario es 0960006340001

Gráfico 1: GAD Municipal del Cantón La Libertad



Fuente: Internet
Nota Autora: Ricardo J, 2018

Misión

“Somos un gobierno local líder, que promueve el desarrollo humano sostenible, entregando a la comunidad servicios de calidad y calidez; con tal propósito desarrolla una gestión eficiente, transparente y participativa; contribuyendo de esta manera al bienestar material y espiritual de la colectividad”.

Visión

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, con la participación activa de la ciudadanía y la planificación articulada con los distintos o iguales niveles de gobierno, contribuirá a construir un modelo de desarrollo humano sostenible y equitativo, que privilegia la consecución del buen vivir; constituyéndose de esta manera, en el motor del progreso cantonal y provincial. Su Talento humano es solidario, altamente competitivo, honesto y comprometido con su institución y su cantón”.

Valores

- ❖ Responsabilidad
- ❖ Respeto
- ❖ Trabajo en Equipo
- ❖ Perseverancia
- ❖ Honestidad
- ❖ Tolerancia

Objetivos

- a) Gestionar el bienestar de la colectividad libértense y contribuir al fomento y auxilio de los intereses locales.
- b) Planear e impulsar el desarrollo físico del cantón y de sus áreas urbanas y rurales en el ordenamiento territorial.

- c) Desarrollar el espíritu de integración de todos los actores sociales y económicos, el civismo y la hermandad de la población para lograr el creciente progreso del cantón la libertad.
- d) Coordinar con otras entidades, el desarrollo y mejoramiento de la cultura, la educación, el deporte, turismo, protección del ambiente y la asistencia social.
- e) Investigar, analizar y recomendar las soluciones más adecuadas a los problemas que enfrenta el municipio, con arreglo a las condiciones cambiantes, en lo social, político y económico.
- f) Estudiar la temática municipal y recomendar la adopción de técnicas de gestión racionalizada y corporativa, con procedimientos de trabajo uniformes y flexibles, tendientes a profesionalizar y especializar la gestión del gobierno municipal.
- g) Auspiciar y promover la realización de reuniones permanentes para discutir los problemas municipales, mediante el uso de mesas redondas, seminarios, talleres, conferencias, simposios, cursos y otras actividades de integración y trabajo.
- h) Capacitar continuamente a los recursos humanos, que apunte a la profesionalización de la gestión municipal.
- i) Mejorar y ampliar la cobertura de servicios de manera paralela al mejoramiento de la administración con el aporte de la comunidad.

Logo Institucional

Gráfico 2: Logo GADMCLL



Fuente: Página Oficial del GAD Municipal del Cantón La Libertad

Nota: Autor Ricardo J, 2018

Principales departamentos del GADMCLL.

Tabla 3. Áreas de trabajo del GAD Municipal

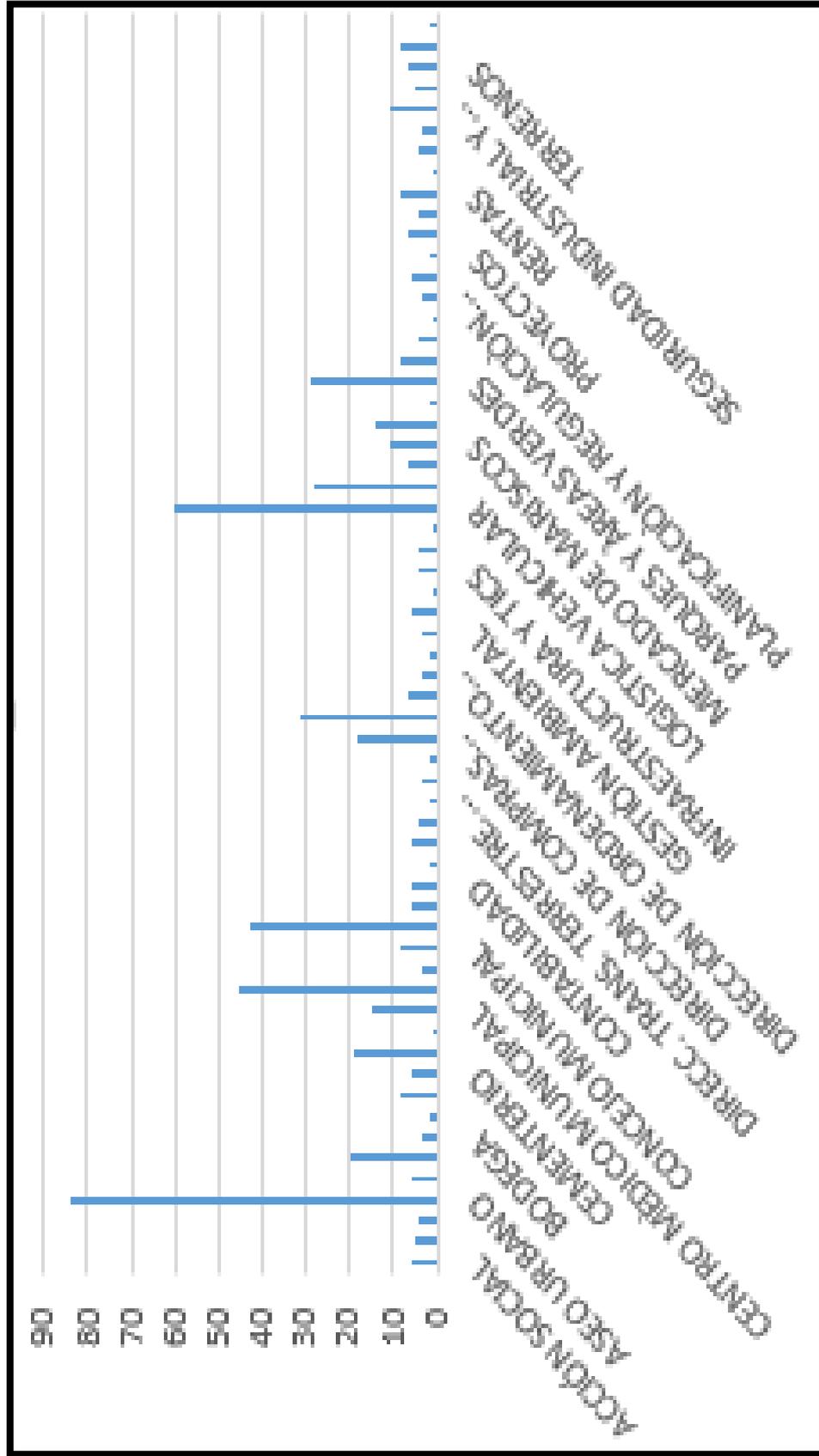
ACCIÓN SOCIAL	6
ALCALDÍA	5
ARCHIVOS GENERALES	4
ASEO URBANO	84
ASESORÍA JURÍDICA	6
CAMAL MUNICIPAL	20
BODEGA	3
BIBLIOTECA	2
CATASTROS Y AVALÚOS	8
CEMENTERIO	6
CENTRO COMERCIAL MUNICIPAL	19
CENTRO DE DESARROLLO HUMANO	1
CENTRO MÉDICO MUNICIPAL	15
CENTRO INFANTILES DEL BUEN VIVIR	45
COACTIVA	3
CONCEJO MUNICIPAL	8
COMISARÍA	43
COMPLEJO DEPORTIVO	6
CONTABILIDAD	6
CONTROL DE CONSTRUCCIONES Y TERRENOS	2
DESARROLLO COMUNITARIO	6
DIRECC. TRANS. TERRESTRE. TRANSITO SEG. VIAL	4
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	2
DIRECCIÓN COMUNICACIÓN Y TURISMO	3
DIRECCIÓN DE COMPRAS PÚBLICAS	2
DIRECCIÓN DE HIGIENE	18
DIRECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS	31
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO Y PLANIFICACIÓN	7
DIRECCIÓN FINANCIERA	3
PROVEEDURÍA	2

GESTIÓN AMBIENTAL	3
GESTIÓN DE RIESGO	6
GESTIÓN TÉCNICA Y ANÁLISIS DE RIESGO	1
INFRAESTRUCTURA Y TICS	4
JUNTA CANTONAL DE PROTECCIÓN Y DERECHOS	4
JUSTICIA Y VIGILANCIA	1
LOGÍSTICA VEHICULAR	60
MALECÓN	28
MATRICULACIÓN	7
MERCADO DE MARISCOS	11
MERCADO DE VIVERES	14
MERCADO 5 DE JUNIO	2
PARQUES Y ÁREAS VERDES	29
PATIO DE COMIDAS	8
PERSONAL Y CONTRATACIÓN	4
PLANIFICACIÓN Y REGULACIÓN URBANA	1
PRESUPUESTO	3
PROTECCIÓN ESPECIAL	6
PROYECTOS	2
REGISTRO DE LA PROPIEDAD	7
RELACIONES PÚBLICAS	4
RENTAS	8
SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS	1
SECRETARÍA GENERAL	4
SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL	3
SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO	11
TALENTO HUMANO	7
TERRENOS	7
TESORERÍA	8
TURISMO Y CULTURA	2
TOTAL	626

Fuente: Datos obtenidos del GAD Municipal del Cantón La Libertad.

Nota: Autor Ricardo J, 2018

Gráfico 5: Áreas de trabajo GAD Municipal del Cantón La Libertad



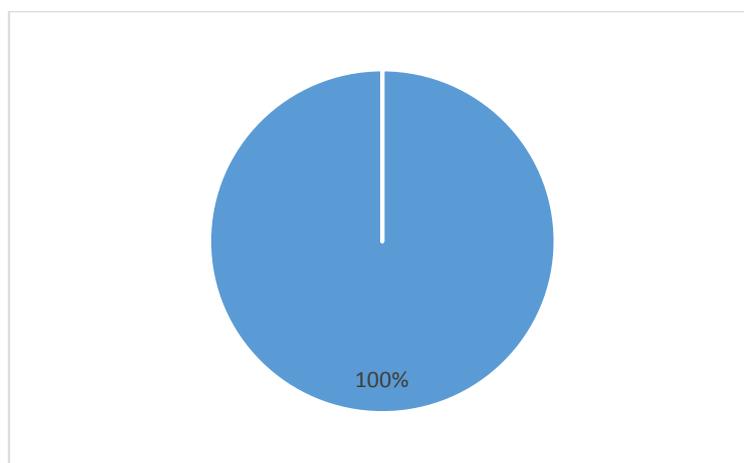
Fuente: Datos obtenidos del GAD Municipal del Cantón La Libertad.

Nota Autora: Ricardo J, 2018

Plantilla total de Trabajadores

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón la Libertad cuenta con 624 trabajadores que laboran en la institución antes mencionada dentro de ellas se centra en el área administrativa y operativa. Cabe recalcar que en el área de Talento Humano está conformado por 7 trabajadores.

Gráfico 6: Plantilla GADMCLL



Fuente: Internet

Nota: Autora Ricardo J, 2018

Diseño de la investigación

Diseño de Campo

Este trabajo de investigación es experimental, por cuanto a su propósito que es demostrar que los cambios en la variable dependiente fueron causados por la variable independiente. Es decir, se pretende establecer con precisión una relación causa-efecto del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad.

Diseño Bibliográfico

La investigación cualitativa ayuda a identificar las principales características y propiedades del fenómeno en cambio con la investigación cuantitativa permite la interpretación de datos mediante la

aplicación de estadísticas y la fórmula que coadyudan a obtener datos confiables y de esta manera obtener información clara y oportuna.

Tipos de Investigación

Investigación Descriptiva	Investigación Exploratoria
(Pérez, 2017).- Buscan las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómeno a investigar.(Pág 93)	(Hernandez, 2010).- Se refiere que la investigación exploratoria es una especie de sondeo con el cual se alcanza a obtener una idea general orientadora de algo interesante al investigador. Es muy útil para formular adecuadamente el problema y la hipótesis. (Pág 93)

Tabla 4. Tipos de Investigación

Nota: Autor Ricardo J, 2018

Investigación Descriptiva. Mediante la observación de los escenarios, hechos y realidades que se presentan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, el proceso de levantamiento de información obtenidos en la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos de investigación utilizados como (encuesta y entrevista), logrando obtener una interpretación veraz y con credibilidad de los datos obtenidos del tema de estudio.

Exploratorio.- La investigación exploratoria permitió discernir las distintas opiniones y criterios de las personas entrevistadas como es el Alcalde y directivos. La información recolectada consistió en establecer una relación directa que tiene la rotación del personal en la institución, con relevante información determinamos las razones y por ende conclusiones del tema. Cabe recalcar que este tipo de investigación ayuda a extraer la opinión de los funcionarios, datos numéricos y estadísticos que contribuyen a

encontrar información relevante del tema de estudio y el análisis de la variable independiente y dependiente en el proyecto de investigación.

Población.- Población o universo se refiere al conjunto (de personas, instituciones o cosas), para la cual serán validas las conclusiones que se obtengan.(Cid, Méndez, & Sandoval, 2011)

Para la presente investigación la población es de 32, está conformada por Alcalde, directores, jefes, coordindores, personal administrativo - Operativo, que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, cuya información esta representada en datos estadísticos que comprueban los indicadores del problema y de esta manera interpretar los resultado obtenido de los instrumentos.

Población para entrevistas.- La población para la entrevista está conformada por 1 Alcalde, 1 Director, 1 Jefe y 2 Coordinadores del Gobierno Autónomo Descentralizo Municipal del cantón la Libertad,

Población para encuesta: Se va a realizar las encuestas, personal 7 Administrativo y 25 operativo un total de 32 en el objeto de estudio (GAD Municipal del Cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena).

Tabla 5. Información del GADMCLL

POBLACIÓN	CANTIDAD	INSTRUMENTO
Alcalde	1	Entrevista
Directores, Jefes, Coordionadores	4	Encuesta
Personal Administrativo y Operativo	28	Encuesta
TOTAL	33	

Fuente: Datos obtenidos del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, 2018

Tamaño de la muestra

Se procedió a realizar los instrumentos de recolección de datos, tomando en consideración las encuestas donde se va a aplicar Al personal administrativo y operativo, que deben aportar con sus criterios para dar respuesta al problema planteado en el objeto de estudio, es por esta razón que la población es finita, tomando en consideración que ya se conoce el número y a su vez esta limitado a cierta población que va hacer analizado mediante los instrumentos para posibles soluciones.

Para la presente investigación, no se aplicará la fórmula para conocer el tamaño de la muestra, sino que se aplicará la Muestra No probabilística, porque se puede trabajar con la totalidad de la población.

Métodos de Investigación

En el trabajo de estudio se realizó el método deductivo que permitió analizar los indicadores de la rotación de personal y el desempeño del personal en las diferentes áreas, con la finalidad de establecer parámetros de soluciones en las variables mencionadas.

El método inductivo es por medio de las encuestas a nuestra población muestral, que permitió determinar el nivel de influencia que tiene la institución en todos los departamentos y grupo de trabajo de todas las áreas departamentales, otro proceso fue de observación de hechos en la institución para conocer las diferentes opiniones y perspectivas acerca de los responsables del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, para obtener dictámenes de teorías basadas en el plan de rotación del personal y desempeño laboral

Técnicas de Investigación

Para la obtención de la información acerca de la problemática que presentan la entidad GADMCLL de la Provincia de Santa Elena será

necesario utilizar los instrumentos de recolección de datos tales como: entrevista y encuestas.

Entrevista

La entrevista es una técnica que permite obtener información necesaria, destinada directamente al Alcalde, del GADMCLL, con la finalidad de obtener información relevante a través de respuestas verbales respecto a las interrogantes planteadas, donde el entrevistado explicará ampliamente las causas de la problemática que se investiga.

En este apartado como es la entrevista se pudo tener una comunicación directa con el Alcalde, para conversar acerca de las preguntas relacionadas con la rotación del personal y la evaluación como factores incidentes en el trabajo de investigación. Cabe recalcar que la finalidad de hacer la entrevista es para obtener información amplia ya que va hacer de gran aporte a la presente investigación porque de esta manera se va a plantear posibles soluciones a la problemática.

Encuesta.

La encuesta es un instrumento importante que consiste en realizar un diagnóstico preliminar de la investigación, el cual va dirigido a los trabajadores con la finalidad de conocer como se encuentra la situación actual del objeto de estudio, mediante un formulario de preguntas.

En tal sentido la encuesta es uno de los instrumentos más utilizados en toda investigación ya que en este trabajo de investigación permitió obtener información veraz, oportuna y concisa de fuentes primarias como es la encuesta, de esta manera analizar la variable independiente (Rotación de Personal) y la variable dependiente (Desempeño Laboral) del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad con la finalidad de conocer cuáles son las opiniones de los trabajadores acerca de la problemática que plantea la investigación.

CAPÍTULO IV

Análisis e Interpretación de Resultados

1.- ¿Considera usted que la empresa le da lo necesario para sentirse parte del GADMCLL?

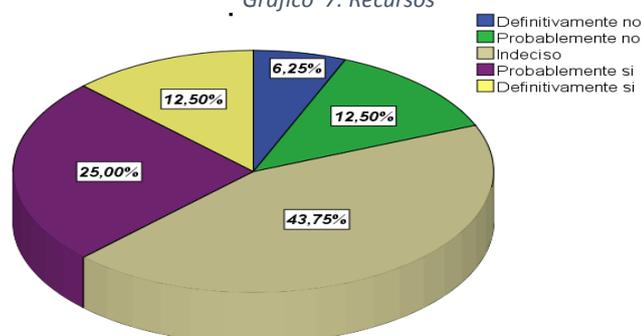
Tabla 6. Recursos

Pregunta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Definitivamente no	2	6,3	6,3	6,3
	Probablemente no	4	12,5	12,5	18,8
	Indeciso	14	43,8	43,8	62,5
	Probablemente si	8	25,0	25,0	87,5
	Definitivamente si	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Gráfico 7: Recursos



Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Se puede apreciar que el 43,75%, considera que la empresa no brinda lo necesario al trabajador para que se sienta bien y por ende se sienten indecisos, el 25% manifiesta que probablemente si cumplen con lo necesario, el 12,50%, de los encuestados respondió que definitivamente si y probablemente no se sienten satisfechos por lo que la empresa le brinda y el 6,25% indica que definitivamente no cuenta con lo necesario y de tal manera no se siente cómodo en la institución.

2.- ¿Tiene claramente definidas las funciones de su puesto de trabajo?

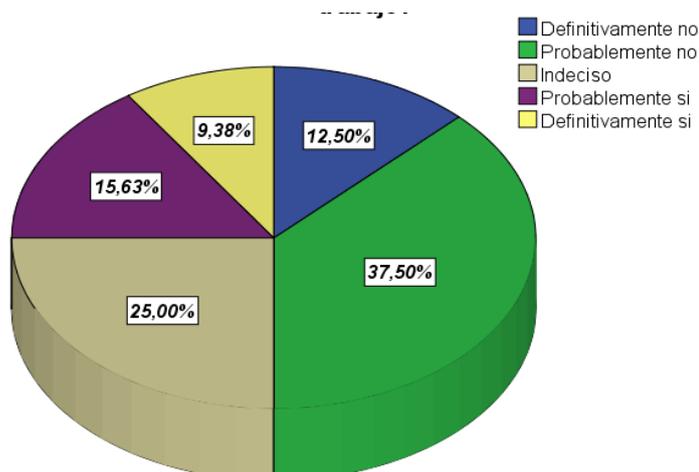
Tabla 7. Funciones de su puesto de trabajo

Ítems		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	Definitivamente no	4	12,5	12,5	12,5
	Probablemente no	12	37,5	37,5	50,0
	Indeciso	8	25,0	25,0	75,0
	Probablemente si	5	15,6	15,6	90,6
	Definitivamente si	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Gráfico 8: Funciones de su puesto de trabajo



Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Se observa que el 37,50%, de los encuestados probablemente no tengan bien claro sus funciones en el área de trabajo, otra parte está indeciso con el 25%, al no tener bien definida sus actividades, el 15,63%, probablemente si tiene conocimiento en la función que realiza en la empresa, otro grupo esta consiente que no posee tanta información para dirigir el puesto de trabajo con el 12,50% y el 9,38%, de encuestados respondieron que con la experiencia adquirida en instituciones educativas definitivamente si tiene conocimiento de los puesto de trabajo.

3.- ¿Mantiene buenas relaciones con las personas con quien labora?

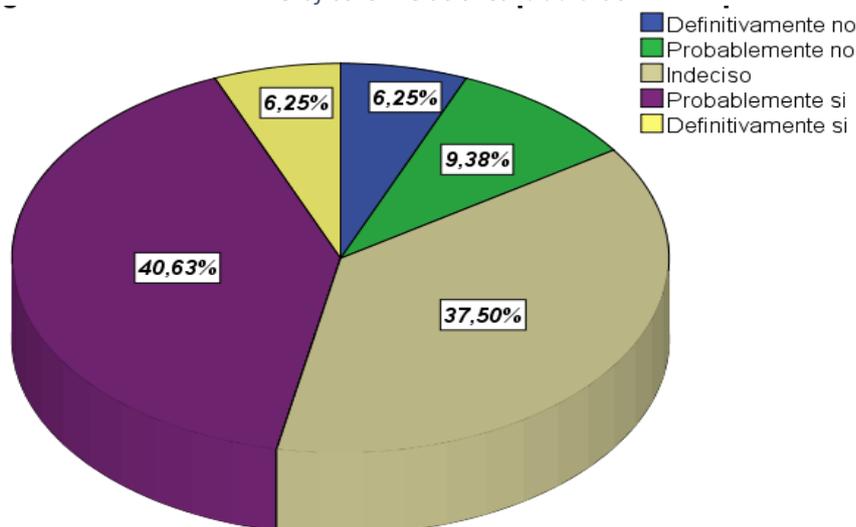
Tabla 8. Relaciones laborales

Ítems		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	Definitivamente no	2	6,3	6,3	6,3
	Probablemente no	3	9,4	9,4	15,6
	Indeciso	12	37,5	37,5	53,1
	Probablemente si	13	40,6	40,6	93,8
	Definitivamente si	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Gráfico 9: Relaciones laborales



Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Frente a esta pregunta el 40,63% de las personas encuestadas respondieron que probablemente si posee una buena relación con sus compañeros de trabajo, otro porcentaje con el 37,50% manifiesta que la comunicación es indecisa ya que no posee una buena relación con todos los departamentos, el 9,38% indica que probablemente no encuentra compañerismo con los demás funcionarios, y el 6,25% de los encuestados se sienten imparcial en su respuesta de los indicadores definitivamente no y definitivamente sí.

4.- ¿Considera que la empresa motiva a los trabajadores por los esfuerzos realizados?

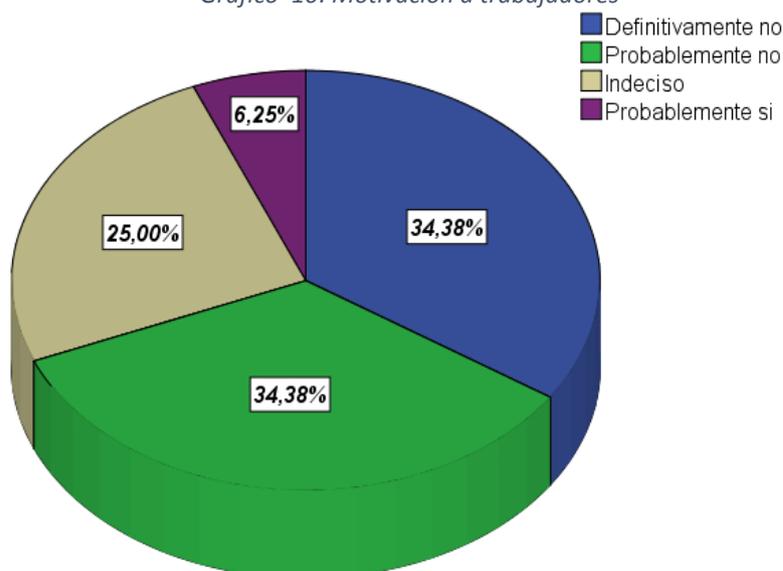
Tabla 9. Motivación a trabajadores

Ítems		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
4	Definitivamente no	11	34,4	34,4	34,4
	Probablemente no	11	34,4	34,4	68,8
	Indeciso	8	25,0	25,0	93,8
	Probablemente si	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Gráfico 10: Motivación a trabajadores



Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

De acuerdo a la apreciación de los encuestados el 34,38% probablemente y definitivamente no se sienten satisfechos porque la empresa no brinda motivación por sus esfuerzos y logros que realiza en su trabajo, el 25% del personal al ser nuevo se encuentra indeciso al momento de indagar si la institución posee un método de motivación laboral y el 6,25% respondió que probablemente si tiene motivación.

5.- ¿La rotación del personal afecta al desempeño laboral de los empleados?

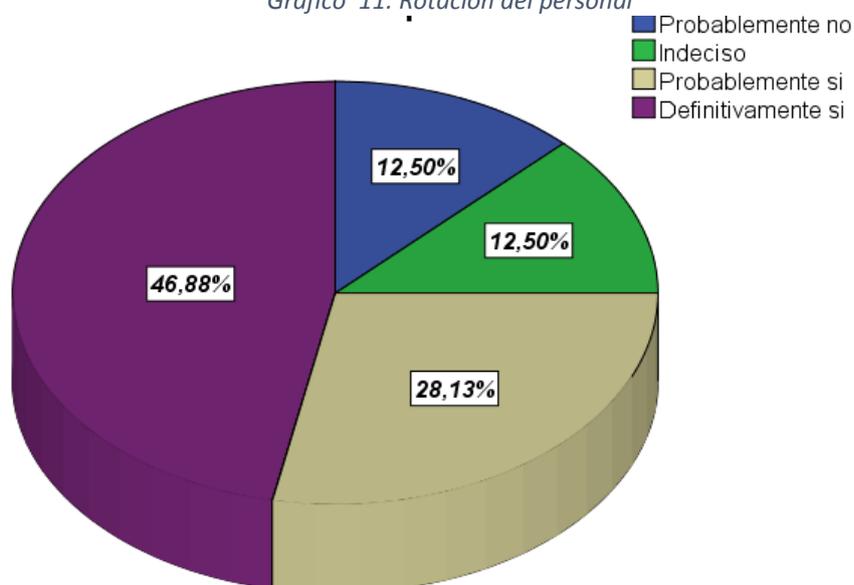
Tabla 10. Rotación del personal

Ítems		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Probablemente no	4	12,5	12,5	12,5
	Indeciso	4	12,5	12,5	25,0
	Probablemente si	9	28,1	28,1	53,1
	Definitivamente si	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Gráfico 11: Rotación del personal



Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

De acuerdo a los datos obtenidos se puede apreciar que el 46,89% de los encuestados respondió que definitivamente si están de acuerdo que la rotación afecta al desempeño de sus funciones en la institución, el 23,13% manifestó que probablemente si puede afectar a realizar su trabajo, otra parte está indeciso y probablemente no cree que afecta al desempeño de su labores diarios con un 12,50% para ambos indicadores.

6.- ¿Considera usted que una adecuada administración y manejo del Talento Humano (Trabajadores) evitara la rotación del personal?

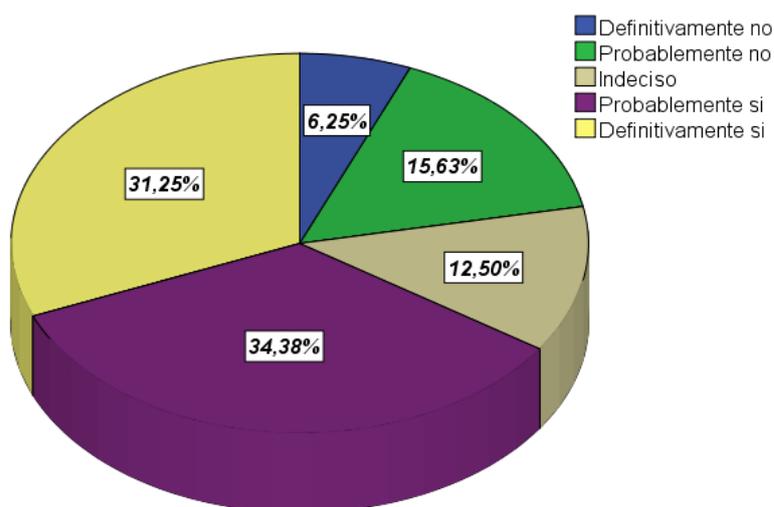
Tabla 11. Adecuada administración

Ítems		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
6	Definitivamente no	2	6,3	6,3	6,3
	Probablemente no	5	15,6	15,6	21,9
	Indeciso	4	12,5	12,5	34,4
	Probablemente si	11	34,4	34,4	68,8
	Definitivamente si	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Gráfico 12: Adecuada administración



Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Con respecto a la pregunta el personal de la institución considera que el 34,38% probablemente si está de acuerdo que con una buena administración y con menos inherencia política se pueda evitar la rotación del personal, el 31,25% definitivamente si evitará una rotación personal, otra parte con el 15,63% de los colaboradores manifiestan que probablemente no evitara esto, el 12,50% está indeciso con la pregunta y por último el 6,25% definitivamente no se evitara que sigúan rotando al personal en la empresa.

7.- ¿Propicia una eficaz comunicación entre jefe y subordinado?

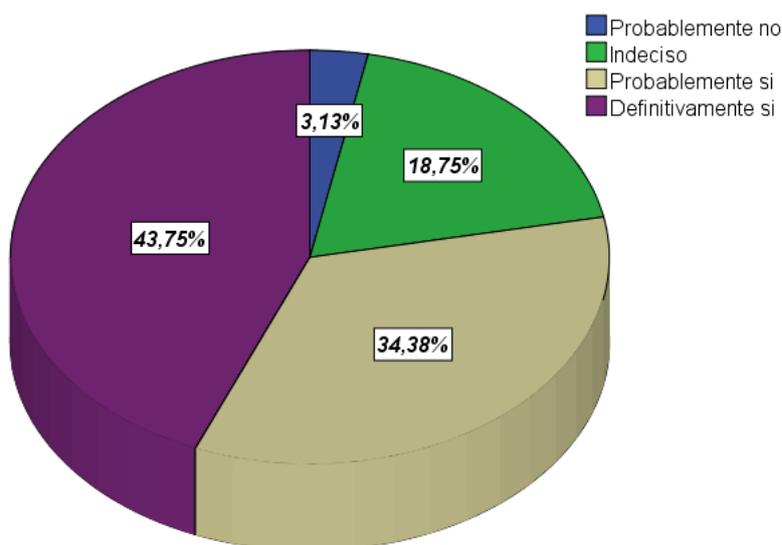
Tabla 12. Comunicación eficaz

Ítems		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
7	Probablemente no	1	3,1	3,1	3,1
	Indeciso	6	18,8	18,8	21,9
	Probablemente si	11	34,4	34,4	56,3
	Definitivamente si	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Gráfico 13: Comunicación eficaz



Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

El 43,75% considera que definitivamente si existe una buena comunicación entre trabajador y empleador ya sea en reuniones o capacitaciones, el 34,38% respondió que probablemente si encuentra una excelente armonía entre compañeros, el 18,75% de los encuestados está indeciso y el 3,13% de ellos manifiestan que probablemente no observan una buena comunicación entre los colaboradores de la institución.

8.- ¿Conoce usted el modelo de evaluación de desempeño para los trabajadores del GADMCLL?

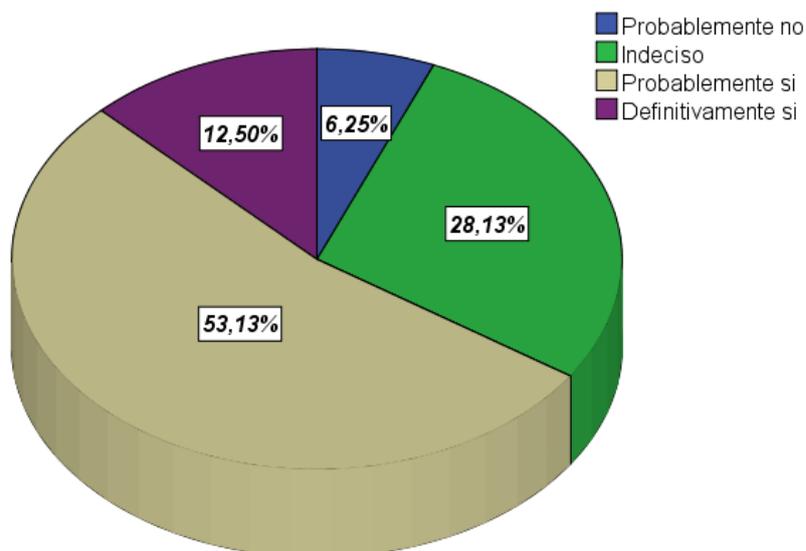
Tabla 13. Modelo de evaluación

Ítems		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
8	Probablemente no	2	6,3	6,3	6,3
	Indeciso	9	28,1	28,1	34,4
	Probablemente si	17	53,1	53,1	87,5
	Definitivamente si	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Gráfico 14: Modelo de evaluación



Fuente: Datos obtenidas del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

La mayoría de los encuestados con un 53,13%, respondieron que probablemente si conocen el modelo de evaluación de desempeño que ofrece la empresa a los trabajadores, el 28,13% está indeciso en los temas de evaluación que posee la institución, el 12,50% definitivamente si poseen información detallada de la evaluación y el 6,25% manifiesta que por ser nuevo probablemente no conoce sobre esta técnica de evaluación del rendimiento.

9.- ¿Considera usted que la inestabilidad laboral afecta el desempeño de las Funciones que realizan los trabajadores?

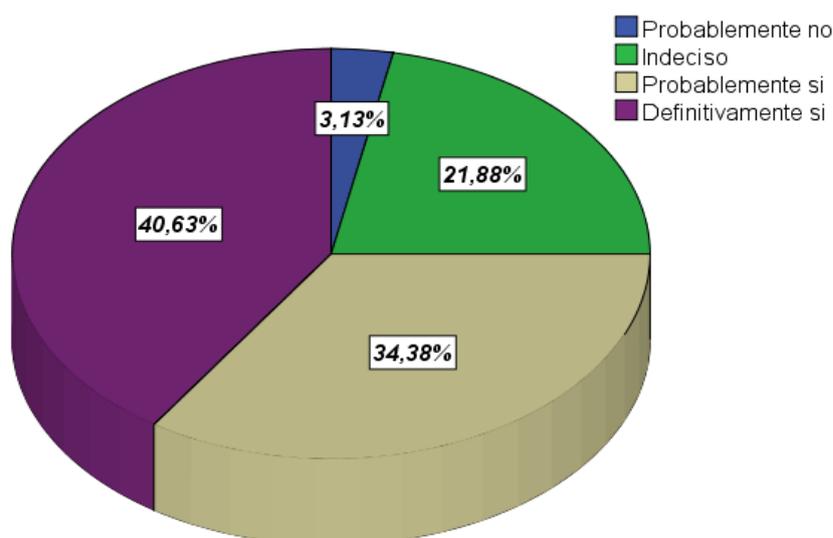
Tabla 14. Inestabilidad laboral

Ítems		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
9	Probablemente no	1	3,1	3,1	3,1
	Indeciso	7	21,9	21,9	25,0
	Probablemente si	11	34,4	34,4	59,4
	Definitivamente si	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Gráfico 15: Inestabilidad Laboral



Fuente: Datos obtenidos del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Se aprecia que el 40,63% de los encuestados manifiestan que definitivamente si afecta al desempeño de sus actividades diarias en la institución, además el 34,38% respondió que probablemente si existe una inestabilidad en la organización, el 21,88% se considera indeciso sobre la estabilidad de mantener su puesto de trabajo y una pequeña parte de los encuestados probablemente no le afecta la inestabilidad, tampoco al desempeño laboral de los trabajadores.

10.- ¿Está de acuerdo que si existe un test de evaluación de desempeño permitirá la eficiencia y eficacia de todos los colaboradores del GAD Municipal del Cantón La Libertad?

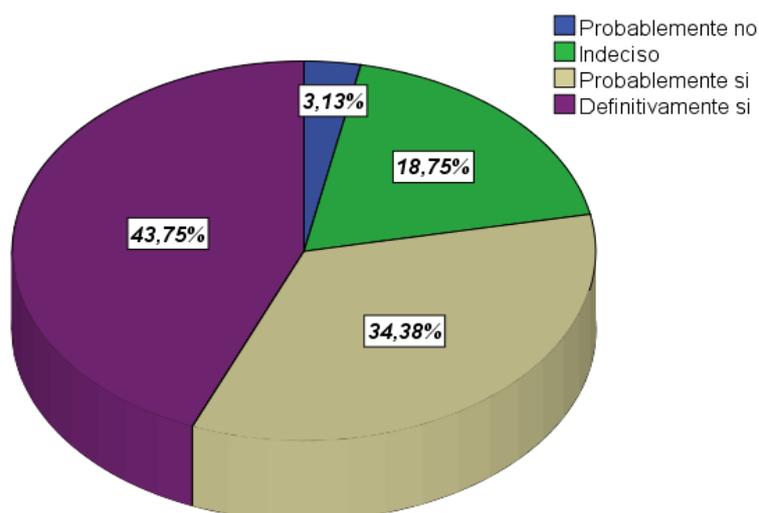
Tabla 15. Test de evaluación

Ítems		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
10	Probablemente no	1	3,1	3,1	3,1
	Indeciso	6	18,8	18,8	21,9
	Probablemente si	11	34,4	34,4	56,3
	Definitivamente si	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Gráfico 16: Test de Evaluación



Fuente: Datos obtenidos del GADMCLL

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Según la encuesta el 43,75% manifiesta que definitivamente si está de acuerdo que un test de evaluación de desempeño ayudara a un mejor desenvolvimiento laboral, el 34,38% también está de acuerdo que exista un test para ver las falencias que posee el trabajador al momento de realizar sus actividades, el 18,75% se considera indeciso en que la evaluación permitirá la eficiencia y eficacia de todos los trabajadores, y por último el 3,13% probablemente no está de acuerdo que el test servirá para mejorar el desempeño del personal.

Resultados de la entrevista

Tabla 16. Resultados de la entrevista

PREGUNTA	ALCALDE
1.- ¿Está usted de acuerdo que el ambiente laboral no apropiado de la empresa es motivo para que se genere rotación de personal?	Definitivamente si, el ambiente laboral es uno de los factores que hacen que el empleado se retire voluntariamente de su trabajo y sea reemplazado.
2.- ¿De qué forma son evaluados los participantes a partir de las entrevistas?	Se hace un concurso de méritos donde sube en la página de socio empleo el currículum y por último la entrevista personal de acuerdo al perfil o trabajo que haya aplicado.
3.- ¿La empresa ofrece incentivos o motivaciones a los trabajadores que han desempeñado mejor sus funciones?	Definitivamente si es motivado enviando, mensualmente se entrega una placa de reconocimiento al mejor obrero y empleado.
4.- ¿Cómo es el proceso de reclutamiento y selección del personal?	El proceso de reclutamiento se hace en base a una selección del personal, tomando en consideración las demás leyes como estipula la institución
5.- ¿La empresa cuenta con un modelo de gestión de talento humano en donde se especifique las funciones y responsabilidades inherentes a cada cargo?	Realmente si pero muchas veces aquellas funciones que están escritas en el documento no se aplican de la mejor manera o si bien es cierto están realizando actividades no acorde a su perfil
6.- ¿Está usted de acuerdo que la inestabilidad laboral afecta el desempeño de las funciones que realizan los trabajadores?	Definitivamente si, básicamente esto se da cuando hay un cambio en la administración
7.- ¿Cuáles son los criterios de evaluación que usted aplica para evaluar al mejor trabajador?	La eficiencia, la efectividad, la responsabilidad.

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Propuesta de Rotación de Personal según la función

Tabla 17: Funciones

Área	Función
Aseo Urbano	1.- Reportarse con el supervisor para la asignación de rutas y actividades
	2.- Realizar la recolección de los desechos sólidos en los domicilios y barridos de calles, avenidas principales, plazas, parques y demás áreas públicas del cantón que se le asigne.
	3. Recibir del sector comercial, cuando así corresponda, sus residuos sólidos en los camiones de recolección del servicio municipal.
	3.- Realizar la recolección de los desechos en los paraderos de las avenidas al recolector.
Parque y Áreas Verdes	1. Realizar las labores de plantación.
	2.- Riego
	3.- Corte y poda
	4.- Mantener limpia las áreas verdes del cantón
	5.- Pulverización de las plantas
Centro Comercial Buenaventura Moreno	1.- Realizar la limpieza y tratamiento de superficie del centro comercial.
	2.- Limpiar los lavabos, inodoros, piso y paredes de los baños.
	3.- Vaciar y limpiar los cestos de basura y trasladar las fundas de desechos al lugar de deposición para su posterior acopio de recolector.

Nota Autora: Ricardo (2018)

Informe de Inspector

Tabla 18: Informe

Informe de Labores de Departamento	
Fecha:	_____
Nombre	_____
Función	Cumple con las actividades indicadas
Inspector	_____
Comentario:	_____

Aseo Urbano	
Parque y Aéreas Verdes	
Centro Comercial Buenaventura Moreno	

Nota Autora: Ricardo(2018)

Firma _____

Formato de evaluación de desempeño

Tabla 19: Formato de evaluación de desempeño

EVALUACION DEL DESEMPEÑO						
Nombre del evaluador:			Nombre del evaluado:			
Departamento:		Área:		Periodo de evaluación:		
Fecha de evaluación:		Fecha de ingreso:				
Evalúe el grado de desempeño del colaborador, marcando con una X en el recuadro correspondiente a su criterio y colocar la respectiva calificación considerando que: 5 Excelente – 4 Muy Bueno – 3 Bueno – 2 Regular – 1 Deficiente 100 90 80 70 60						
Ítems a evaluar	Valoración					Calificación
	5	4	3	2	1	
Ponderación para objetivos: 0.60						
Gestión del puesto de trabajo:						
Demuestra efectividad en el desarrollo de sus funciones.						
Cumple sus actividades en el tiempo establecido.						
Comunica los resultados de las actividades al jefe inmediato.						
Participa activamente en las reuniones convocadas por jefes.						
Capacidad para resolver problemas en el área de trabajo.						
Sumatoria / 5						
Ponderación para valores: 0.20						
Competencias:						
Asume el rol de liderazgo para generar nuevas ideas.						
Colabora con su equipo de trabajo.						
Capacidad para comunicarse asertivamente con jefes y clientes.						
Se adapta a los cambios organizacionales.						
Motivación para alcanzar metas institucionales.						
Sumatoria / 5						
Ponderación para habilidades: 0.20						
Valores:						
Demuestra respeto con todos los miembros de la empresa.						
Se compromete a cumplir las disposiciones del jefe inmediato.						
Demuestra sentido de pertenencia.						
Se evidencia la calidad del trabajo realizado.						
Mantiene el compromiso por preservar el medio ambiente.						
Sumatoria / 5						
EVALUACION GLOBAL DEL COLABORADOR						
	Ponderación	Puntos	Ponderación X puntos			
Objetivos	0.60					
Valores	0.20					
Habilidades	0.20					
Sumatoria	1.00	Puntaje final				
Resultados: De 91 a 100 es Excelente De 81 a 90 es Muy bueno De 71 a 80 es Bueno De 61 a 70 es Regular Menor a 60 es Deficiente						

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Guía de Indicadores

Tabla 20: Guía de Indicadores

PLAN ROTACIÓN PERSONAL		
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD		
Guía de Indicadores		
Objetivo : Desarrollar el plan de Rotación de Personal a través de indicadores para el desempeño de los trabajadores del GADMCLL.		
Académico	<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> 3er Nivel <input type="checkbox"/> 4to Nivel
Título de personal		
Área		
Tiempo en la institución.		
Tiempo	Si	No
Gestión del puesto del trabajo		
Es efectivo en sus funciones		
Actividades laboral a tiempo		
Comunica resultados al jefe		
Participa en reuniones		
Recibe capacitaciones		
Competencias		
Tiene Liderazgo		
Trabaja de manera efectivo con el equipo de trabajo.		
Capacidad de comunicarse		
Se adapta a las situaciones de la institución.		
Motivación		
Evaluación de Personal		
Sugerencias		
Conclusión.		

Informe Final de Resultados	
Nombre:	
Dpto.:	
Evaluación.-	
Porcentaje	___%
NOTA:	Analizados los resultados es promovido al dpto_____
Firma :	

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

Cronograma

Tabla 21: Cronograma

Departamento	2018							
	Noviembre				Diciembre			
Aseo Urbano, Parque y Áreas Verdes y C.C. Buenaventura	1	2	3	4	1	2	3	4
Informe de labores realizado por el Inspector								
Evaluación realizado por el Jefe Inmediato								
Guía de indicadores e informe final realizado por Talento Humano								

Nota Autora: Ricardo J, (2018)

CONCLUSIONES

- Se fundamentó teóricamente las variables de investigación a través de análisis de criterios de varios autores que faciliten la comprensión de la investigación.
- Se analizó el desempeño laboral de los empleados del GADMCLL, con respecto a sus habilidades y destrezas en sus actividades diarias y se evidenció su malestar con respecto a los turnos asignados.
- La mayoría del personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del Cantón La Libertad, su puesto de trabajo no es acorde a su perfil profesional.
- El personal que trabaja en el Departamento de Aseo Urbano no se capacitan constantemente, por lo que se deduce que no tiene motivación.
- El personal operativo al momento de realizar sus actividades no poseen los recursos necesarios para el logro de los objetivos y por ende como consecuencia de lo anterior no se culmina el trabajo solicitado.
- Se elaboró un plan de rotación al personal que labora en el GADMCLL para su correcto desempeño en sus actividades en el área de trabajo.

RECOMENDACIONES

- Seleccionar al personal de acuerdo a su habilidades y destreza con la finalidad de que rinda en su area de trabajo y esto refleje mayor productividad.
- Evaluar el desempeño de manera continua al personal que labora en la institución para medir su rendimiento laboral, y que esto represente un incentivo y motivación personal.
- Poseer todos los recursos ya sea humano, tecnológico, materiales para poder desarrollar las actividades con eficiencia y eficacia (Efectividad).
- Seguir con los lineamientos adquiridos en cuanto al test de evaluación para el logro de los objetivos propuestos
- Estar en constante monitoreo con la clase obrarera y escuchar sus inquietudes.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfredo, B. M., & Rodolfo, B. N. (Junio de 2015). *Google*. Recuperado el 11 de 09 de 2018, de file:///C:/Users/LUIS%20SOSA%20GARCIA/Desktop/PDFDEMARCOTHEORICO/Montoya_Daniel_Desempeño_Personal_Competencia%20(1).pdf
- Arias. (2006). *Metodología de la investigación - descriptiva*. Colombia: Editorial Kailos.
- Barbosa, E. (2013). *Proyectos Educativos y Sociales*. Madrid- España: Narsea S.A.
- Bittel, L. R. (1991). *Oganización, asignación y capacitación del personal*. Colombia: MacGraw- Hill. Recuperado el 5 de 09 de 2018
- Bittel, L. R. (s.f.). *Organización, asignación y capacitación del personal 3* (Tercera ed.). 1991, Mexico: McGraw- Hill. Recuperado el 05 de 09 de 2018
- Bordas, M. M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: UNED.
- Carpio. (2012). *Metodología de la investigación - explicativa*. Argentina: Ediciones Planeta.
- Checa, E. (2018). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas. ADGD0210*. Angtequera (Málaga): IC Editorial.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos 5ta edición*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración 7ma Edición*. Mexico: MC Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico : McGraw-Hill/Interamericana Editores,.S.A. DE C.V.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3ra ed.)*. Mexico: MC Graw Hill.
- Cid, A. d., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología* (Segunda Edición ed.). (M. N. Viquez, Ed.) Mexico : Pearson Educacion. Recuperado el 9 de 9 de 2018, de
file:///C:/Users/LUIS%20SOSA%20GARCIA/Desktop/ING%20ADMISTRADOR%20DE%20EMPRESAS/OCTAVO%20SEMESTRE/DISEÑO%20DEL%20TRABAJO%20DE%20TITULACION/Libro%20de%20metodología%20de%20Investigación.%20.pdf
- CPA. Hugo Campos Rocafuerte, M. M., LCDO. CPA. Wilmer Espinoza Toalombo, M., Econ. Rosa Aurora Espinoza Toalombo, M., & MSc., A. M. (2016). EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN . *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 12.
- Cummings, S. A. (1991). *Autodiseño de Organización - Cómo lograr un desempeño laboral*. USA: Addison- Wesley Iberoamericana, S.A.
- Fernández, L. M. (Julio de 2014). *Google*. Recuperado el 11 de 09 de 2018, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- Figuroa, J. J. (junio de 2014). *Google*. Recuperado el 10 de 9 de 2018, de
Google:
file:///C:/Users/LUIS%20SOSA%20GARCIA/Desktop/PDFDEMARCOTECORICO/Chang-Juan.pdf
- Finch Stoner, J. A., R. Edward, F., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Hernandez, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw-Hill Education.

Ingrid Guerra- Lopez, P. (2007). *Conceptos y herramientas para la medicion y mejora del desempeño*. Estados Unidos: Global Business Press. Recuperado el 16 de 11 de 2017, de https://books.google.com.ec/books?id=tQiAlcui5dsC&printsec=frontcover&dq=Mejora+Continua&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiZ_5mO98HXAhVI8CYKHQ7sCfwQ6AEIJTAA#v=onepage&q=Mejora%20Continua&f=false

MCKENNA, A. F. (1989). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.CONCEPTOS PRACTICOS*. (M. S. Palacios, Trad.) Limusa. Recuperado el 6 de 09 de 2018, de <https://latam.casadellibro.com/libro-administracion-de-recursos-humanosconceptos-practicos/9789681830458/228318>

Nuñez, A. M. (2011). *Cpacitación para la calidad y la productividad*. Mexico: Cuarta Edición SE.

Pérez, J. A. (2017). *El arte de hacer Tesis - Para pos y pregrado con casos prácticos*. Perú: Imprenta Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rios, I. M. (2006). *La rotación de personal como un eletnento laboral*. Monterrey, N.L. Recuperado el 4 de 09 de 2018, de <file:///C:/Users/LUIS%20SOSA%20GARCIA/Desktop/1020154556.PDF>

Robins, E. (1994). *Comportamiento Organizacional Controversias y Aplicaciones*. McGraw-Hill.

ROCÍO, R. S., & ALEXANDRA, V. T. (2017). *Google*. Obtenido de <file:///C:/Users/LUIS%20SOSA%20GARCIA/Desktop/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>

Stanley M. Babson, J. (1981). *Rotación, Depreciación y Obsolescencia de Recursos Humanos y Políticas de Incentivos para el Personal* (Primera ed.). México: Limusa, S.A. Recuperado el 09 de 2018

ANEXOS



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**



**ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DEL GADM DEL
CANTÓN LA LIBERTAD**

Soy estudiante de la unidad académica de educación comercial, administración y ciencias del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología (ITB) estamos conversando con personas como usted de temas de mucho interés, toda la información que pueda proporcionarnos será de mucha utilidad. Desde ya agradecemos su colaboración.

Instrucciones

- Estimado participante la presente es una encuesta con fines de investigación para esto tiene un lapso de 30 minutos para la realización de la siguiente encuesta, no sin antes decirle que la información que nos proporcione es totalmente confidencial y anónima
- Marque las respuestas con esfero de color negro o azul
- No haga tachones
- Evalué el grado que usted considere pertinente de acuerdo a la escala de Likert, marcando con una X en el recuadro correspondiente a su criterio.

Objetivo: Determinar el plan de rotación del personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad.

Cuestionario.

No	PREGUNTAS	Definitivam ente no	Probable mente no	Indeciso	Probablem ente Si	Definitiva mente Si
1	¿Considera usted que la empresa le da lo necesario para sentirse parte del GADMCLL?					
2	¿Tiene claramente definidas las funciones de su puesto de trabajo?					
3	¿Mantiene buenas relaciones con las personas con quien labora?					
4	¿Considera que la empresa motiva a los trabajadores por los esfuerzos realizados?					
5	¿La rotación del personal afecta al desempeño laboral de los empleados?					
6	¿Considera usted que una adecuada administración y manejo del Talento Humano (Trabajadores) evitara la rotación del personal?					
7	¿Propicia una eficaz comunicación entre jefe y subordinado?					
8	¿Conoce usted el modelo de evaluación de desempeño para los trabajadores del GADMCLL					
9	¿Considera usted que la inestabilidad laboral afecta el desempeño de las Funciones que realizan los trabajadores?					
10	¿Está de acuerdo que si existe un test de evaluación desempeño permitirá la eficiencia y eficacia de todos los colaboradores del GAD Municipal del Cantón La Libertad?					

Se le agradece por la atención prestada y sinceridad en cada una de sus respuestas. Cabe recalcar que los datos obtenidos en este instrumento servirán para la realización del trabajo de investigación.....Éxitos

Atentamente,

Janeth Marola Ricardo Mujica

Celular: 0961051971

C.I. 0915433718

Correo: jricardomujica@gmail.com



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**



**ENTREVISTA APLICADA AL ALCALDE, DIRECTORES, JEFE Y
COORDINADORES DEL GADM DEL CANTON LA LIBERTAD**

Datos informativos.

Fecha.....Lugar.....

Hora Inicio..... Hora que finalizó.....

Entrevistador. Janeth Marola Ricardo Mujica

Entrevistado.....

Cargo.....

Objetivo: Determinar el plan de rotación del personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad.

1. ¿Está usted de acuerdo que el ambiente laboral no apropiado de la empresa es motivo para que se genere rotación de personal?

.....
.....
.....

2. ¿De qué forma son evaluados los participantes a partir de las entrevistas?

.....
.....
.....

3. ¿La empresa ofrece incentivos o motivaciones a los trabajadores que han desempeñado mejor sus funciones?

.....
.....
.....

4. ¿Cómo es el proceso de reclutamiento y selección del personal?

.....
.....
.....

5. ¿La empresa cuenta con un modelo de gestión de talento humano en donde se especifique las funciones y responsabilidades inherentes a cada cargo?

.....
.....
.....

6. ¿Está usted de acuerdo que la inestabilidad laboral afecta el desempeño de las funciones que realizan los trabajadores?

.....
.....
.....

7. ¿Cuáles son los criterios de evaluación que usted aplica para evaluar al mejor trabajador?

.....
.....
.....

Gracias por su colaboración

Anexo 4.- Carta Aval



Gobierno
Autónomo
Descentralizado
Municipal del Cantón
LA LIBERTAD



*¡Siempre juntos
por La Libertad!*

CARTA AVAL

De mi consideración:

En consideración a la solicitud presentada por la Sra. **Ricardo Mujica Janeth Marola**, con C.I. 0915433718 estudiante de la carrera de Administración de Empresas del Instituto Tecnológico Bolivariano, realice su proyecto de investigación "**Propuesta de plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón la Libertad del año 2018**", ha sido aceptada, por cuanto cuenta con el aval del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad, para la ejecución del presente tema.

Particular que comunico a usted, para fines pertinentes.

Atentamente,

Mgs. Andrea Nunez Estrella
Directora de Talento Humano
Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad



Anexo 5



Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad



Placa al mejor empleado del GAD municipal (Evaluación de desempeño)



Entrevista con la Mgs. Andrea Núñez Jefa del Dpto. de Talento Humano



Realizando encuesta al personal operativo (Aseo Urbano)



Realizando oficios para los diferentes departamentos del GADMCLL.



Inpección al personal que labora en la institución.



Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología
Código SENESCYT 2197

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **Propuesta de plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón la Libertad del año 2018**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

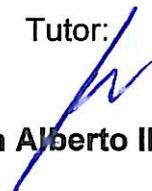
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **¿Qué incidencia tiene la rotación del personal para su eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón la Libertad?** El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Egresada:


Ricardo Mujica Janeth Marola

Tutor:

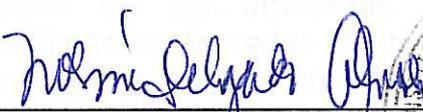

Ph.D. Simón Alberto Illescas Prieto

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.**


Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT




Firma