



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO
DE TECNOLOGÍA**

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

CARRERA: CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TEMA:

**ANÁLISIS DE LOS GASTOS POR ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA DE SERVICIO Y TRANSPORTE INTEGRADO
TRANSLOINTEG S.A.**

Autora:

Engracia Vivanco Olga Isabel

Tutora:

Msc. Elena Tolozano Benites

Guayaquil, Ecuador
2017



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Boliviano de Tecnología.

CERTIFICO

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **Análisis de los gastos por rotación del personal de la empresa de Servicio de Transporte Integrado Translointeg S. A.**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

El problema de investigación se refiere a: **¿Cómo influye los frecuentes gastos por la rotación del personal en la rentabilidad de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., ubicado en Guayaquil, periodo 2016?**, el mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Presentado por la Egresada:

Engracia Vivanco Olga Isabel

Tutora:

Msc. Elena Tolozano Benites

AUTORÍA NOTARIADA

Los criterios e ideas expuestas en el presente proyecto de investigación con el tema: Análisis de los gastos por rotación del personal de la empresa de Servicio de Transporte Integrado Translointeg S. A., carrera Tecnología en Contabilidad y Auditoría del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, son de absoluta responsabilidad del autor y no constituye copia o plagio de otro proyecto presentado con anterioridad.

Autora:

Engracia Vivanco Olga Isabel

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, por ellos soy lo que soy. Este documento es un esfuerzo grande involucra a muchas personas cerca de mi. Es por eso que dedico esta tesis a mis padres, hermanos y principalmente a mis hijos, que son el motor que me obligan a funcionar y ser cada día mejor.

Engracia Vivanco Olga Isabel

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por estar siempre conmigo y permitir que cumpla con uno más de mis sueños. A mi mamá y mi papá, por contar con su apoyo de forma incondicional y darme palabras de aliento para alcanzar mis metas.

A mis hijos Andrés, Joel, Ruth, que no tengo palabras para describir todo lo que han sacrificado para que puedan culminar con unos de mis sueños.

Engracia Vivanco Olga Isabel

ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DE LA TUTORA.....	ii
AUTORÍA NOTARIADA	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
Ubicación del problema	1
Situación del conflicto	1
Delimitación del problema.....	2
Formulación del problema.....	2
Variables de la Investigación.....	2
Evaluación del problema.....	3
OBJETIVOS.....	3
Objetivo general	3
Objetivos específicos.....	3
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	4
CAPÍTULO II.....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	5
Antecedentes históricos.....	5

Antecedentes referenciales.....	6
VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	20
DEFINICIONES CONCEPTUALES	20
CAPÍTULO III	23
METODOLOGÍA.....	23
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	23
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
TIPOS DE INVESTIGACIÓN	26
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	27
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	28
PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	28
CAPÍTULO IV.....	35
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	35
PLAN DE MEJORAS	47
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Títulos:	Páginas:
Figura 1 Gastos por rotación de personal primer semestre.....	35
Figura 2 Gastos por rotación de personal segundo semestre	36
Figura 3 Planilla.....	36
Figura 4 RRHH liquidaciones de haberes	37
Figura 5 Órdenes	38
Figura 6 Comunicación.....	39
Figura 7 Cumplimiento obligaciones.....	40
Figura 8 Toma de decisiones	42
Figura 9 rotación personal.....	43
Figura 10 departamento	44
Figura 11 Comunicación departamentos.....	45
Figura 12 Comunicación departamentos.....	46

ÍNDICE DE CUADROS

Títulos:	Páginas:
Cuadro 1 Población.....	27
Cuadro 2 Detalle de los gastos del primer semestre.....	29
Cuadro 3 Detalle de los gastos del segundo semestre	29
Cuadro 4 Órdenes.....	38
Cuadro 5 Comunicación.....	39
Cuadro 6 Cumplimiento obligaciones.....	40
Cuadro 7 Toma de decisiones.....	41
Cuadro 8 Rotación personal.....	42
Cuadro 9 Departamento.....	43
Cuadro 10 Comunicación departamentos	44
Cuadro 11 Comunicación departamentos	45



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Contabilidad y Auditoría

Tema: Análisis de los gastos por rotación del personal de la empresa de Servicio de Transporte Integrado Translointeg S. A.

Autora: Olga Isabel Engracia Vivanco

Tutora: Mg. Elena Tolozano Benites

RESUMEN

La empresa de Servicio de Transporte Integrado Translointeg S.A., está presentando inconvenientes en retener a sus empleados específicamente a los conductores y operador logístico existiendo una alta rotación del personal afectando la rentabilidad de la empresa, tuvo como propósito determinar los gastos que se originan por la rotación del personal para establecer la rentabilidad de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., la metodología que se aplicó fue la del diseño mixto es decir cuantitativo y cualitativo, los tipos de investigación que se utilizó fueron el descriptivo, explicativo, correlacional, una de las principales conclusiones de la presente investigación fue que por la alta rotación de personal se generan gastos por la liquidación, capacitación al nuevo personal, inducción respectiva trayendo más gastos de los necesarios a la empresa, como resultado se propuso acciones para garantizar una disminución de la rotación del personal.

Gastos

Rotación

Rentabilidad



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Contabilidad y Auditoría

Tema: Análisis de los gastos por rotación del personal de la empresa de Servicio de Transporte Integrado Translointeg S. A.

Autora: Olga Isabel Engracia Vivanco

Tutora: Mg. Elena Tolozano Benites

ABSTRACT

The Translointeg Integrated Transport Service company, SA, is presenting drawbacks in retaining its employees specifically to the drivers and logistic operator with a high rotation of the personnel affecting the profitability of the company, its purpose was to determine the expenses that are originated by the rotation of the personnel to establish the profitability of the Translointeg SA Integrated Transport and Logistics Service company, the methodology applied was that of the mixed design ie quantitative and qualitative, the types of research used were descriptive, explanatory, correlational, one of the main conclusions of the present investigation was that because of the high turnover of personnel, expenses are generated by liquidation, training of new personnel, induction, bringing more expenses than necessary to the company, as a result, actions were proposed to guarantee a decrease of the rotation of I staff.

expenses

rotation

Cost effectiveness

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema

Es conocido que las personas constituyen el recurso más valioso que tiene un país por lo que hay que potenciarlo al máximo. Cuando surgen problemas en la estabilidad laboral en la empresa que afectan el desempeño de la misma hay que buscar las causas fundamentales que han dado origen a una excesiva rotación del personal. (Carrión A., 2012)

Para la empresa son puestos sensibles porque finalmente son éstos quienes prestan los servicios de la empresa, pudiendo alterar con el servicio prestado la preferencia que tengan los clientes con la empresa. Si la preferencia de los clientes se ve afectada en forma negativa por el servicio prestado la empresa pierde clientes.

Generalmente detrás de una excesiva rotación laboral se oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral y esto a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una insuficiente gestión de los Recursos Humanos. La presente investigación se basa en la rotación de personal, en los cargos de conductores y operador logístico de la empresa de Servicio de Transporte Integrado Translointeg S.A.

Situación del conflicto

La empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., no está teniendo la capacidad de retener a sus trabajadores, en los cargos de conductores y operador logístico, viéndose afectados una alta rotación de personal.

La rotación de personal en los cargos antes nombrados se podría explicar desde dos puntos de vista, el primero desde la mirada de la organización al no encontrar personal que cumpla de forma satisfactoria sus funciones como trabajadores, por otro lado, desde el punto de vista de los funcionarios en donde de alguna manera es la organización la que no está cumpliendo con las expectativas de ellos.

Por las razones anteriormente descritas es que se hace necesario analizar la rotación que afecta a la organización con el fin de desarrollar las intervenciones que sean necesarias para revertir esta situación y contrarrestar así los altos costos en que la empresa debe incurrir por conceptos de finiquitos, contratos e inducciones.

Delimitación del problema

Campo: Administración financiera

Área: rotación del personal

Aspecto: liquidación del personal, afectación resultados, rentabilidad

Cantón: Guayaquil

Provincia: Guayas

Período: 2016.

Formulación del problema.

¿Cómo influyen los frecuentes gastos por la rotación del personal en la rentabilidad de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., en el periodo 2016?

Variables de la Investigación.

Variable Independiente: gastos rotación

Variable Dependiente: rentabilidad

Evaluación del problema

Coherente: Porque se da respuesta a la pregunta que se plantea en la formulación del problema y de igual manera se ligan con los objetivos planteados.

Claro: porque a lo largo de la investigación existe un hilo conductor que establece una correspondencia lógica entre el problema, las variables y sus objetivos

Concreto: El documento en si tiene las paginas necesarias que solo contienen información relevante del problema planteado y las soluciones que se proponen al fenómeno estudiado.

Relevante: Es muy importante porque se podrá determinar los gastos por la rotación del personal en la empresa de Servicio de Transporte y Logística integrado Translointeg S.A.

Viable: Las actividades que se han planteado son fiables porque se contó con la facilidad de todos los documentos para realizar dicha investigación.

OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar los gastos por la rotación del personal para establecer su influencia en la rentabilidad de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A.

Objetivos específicos

1. Fundamentar teóricamente aspectos sobre gastos y rentabilidad
2. Diagnosticar la situación actual sobre gastos de rotación de la empresa.
3. Proponer acciones para garantizar una disminución de la rotación del personal.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El trabajo es conveniente porque propone determinar gastos por la rotación del personal en la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., para establecer la influencia de estos en la rentabilidad de la empresa.

La utilidad práctica de este proyecto es determinar los gastos por la rotación del personal en la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A.

Su utilidad metodológica está basada proponer acciones para garantizar una disminución en los gastos de rotación del personal.

La Viabilidad del proyecto está determinada en el entorno de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., el cual facilitará obtener todo lo requerido del proyecto se lleve a cabo, con ello se beneficiará tanto la empresa como la sociedad.

La relevancia social está relacionada con el Plan Nacional del Buen Vivir del objetivo 8: Consolidar el sistema económico, social y solidario, de forma sostenible, en el punto 8.5., de afianzar la sostenibilidad de la balanza de pagos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antecedentes históricos

Se considera que el fenómeno de rotación no es una causa sino un efecto de un conjunto de componentes internos que se encuentran en la empresa que está relacionado con el empleado por lo que para toda empresa es de alto interés que su personal mantenga una estabilidad pues esto ayudará a garantizar su eficiencia.

Para (Reyes C., 2005) el fenómeno de rotación es considerado como las constantes altas y bajas en un periodo determinado de los empleados con ya sea por el retiro e incorporación de los mismos en una organización. Es decir, una renovación". (p. 163)

El conocimiento y experiencia que adquiere un empleado durante un determinado periodo de tiempo es uno de los factores primordiales para el control de la rotación del personal al momento de que él se retira además del cumplimiento de los objetivos de la organización.

Los beneficios que se producen en el control de la rotación de personal se dan garantizando la satisfacción de los dos empleado y organización, el vínculo que exista entre interés de los empleados y los objetivos de la empresa se consideran indispensable.

Según (Arias, 2004) las observaciones y los datos subjetivos de los supervisores eran los procesos que se realizaban para identificar la rotación del personal después de la revolución industrial.

La selección arbitraria dentro de las organizaciones en la actualidad es uno de los principales problemas que presentan las empresas por eso es el descontrol de la rotación del personal provocando un desequilibrio.

El conseguir de los empleados más idóneos para los puestos de trabajo es uno de los factores de satisfacción que están ligados con la rotación del personal por lo que se encuentra correlacionado con el proceso de selección de personal que realiza la empresa.

Al inicio del año 1910 en Norteamérica, se descubrió el fenómeno de la rotación de personal, asumiendo las empresas el mantener el mínimo número de despidos y renuncias dejando que las organizaciones puedan tener el control y manteniendo un mínimo de él junto con los costos que este representaba.

Antecedentes referenciales

Administración financiera: definición, características, funciones

Los factores como la sostenibilidad y el crecimiento que son unos de los objetivos básicos financieros teniendo como propósito radicar la maximización de las utilidades en la administración financiera de la organización.

Para Pérez, (2012) la administración financiera se encarga de todas las operaciones económicas ya sea de corto, mediano y largo plazo que tiene la empresa, consiste en la planificación de los recursos económicos definiendo y determinando cuáles son las fuentes de dinero más convenientes, para que dichos recursos sean aplicados en forma óptima, reduciendo así los riesgos y el incremento del valor de la organización, donde están los aspectos de la permanencia, el crecimiento en el mercado, la eficiencia de los recursos y la satisfacción del personal.

La administración financiera es el área de la administración que se encarga de dos aspectos relevantes como la rentabilidad y la liquidez que se encuentran dentro de los recursos financieros lo que significa que

estos recursos sean lucrativos y liquidez al mismo tiempo donde también se encuentra la inversión y el financiamiento que cuida de los recursos financieros de la empresa.

La administración financiera es considerada como una forma de la economía aplicada que está sustentada con el alto grado en los conceptos económicos de las empresas.

A continuación, se presentan las funciones y objetivos de la administración financiera

- Establecer la viabilidad de las fuentes de dinero operacionales y de financiación
- Examinar congruencias financieras
- Evaluar y proyectar
- Registrar los capitales económicos
- Tramitar las transformaciones y los activos
- Negociar impuestos
- Extender utilidades
- Agenciar los dividendos

En las aras de garantizar la permanencia y el crecimiento de las organizaciones en el mercado se deben desarrollar todas las funciones antes descritas.

La administración financiera comprende todo lo relacionado al manejo de los fondos económicos que poseen las organizaciones; el desarrollo de esta materia, tiene como objetivo reconocer el origen y la evolución de las finanzas concentrándose en las técnicas y conceptos básicos en una manera clara y concisa.

De todas formas no podemos ignorar que los conceptos que abarcan a la administración financiera no han sufrido cambios drásticos, y en cuanto a la aplicación de los mismos podemos decir que ha visto influenciada por

un ambiente realmente competitivo, como también por ciertos cambios que han resultado significativos en los mercados financieros que generan funciones en el mercado de control en el cual se suelen hacer adquisiciones estratégicas que fortalecen a diferentes organizaciones a nivel mundial.

Los desarrollos de la administración financiera suelen tratarse situaciones que se producen en las empresas, de las cuales el responsable es siempre el gerente financiero de la misma; en este caso debemos decir que muchas de estas situaciones se han convertido en funciones principales que debe llevar a cabo el gerente, como por ejemplo, el hecho de determinar un monto que resulte apropiado para los fondos que debe manejar la empresa.

El gerente financiero debe definir el destino de dichos fondos con respecto a activos efectivos de una forma muy eficiente, como también se debe encargarse de obtener los fondos en las condiciones más convenientes.

La administración financiera de una empresa suele estar concentrada en el análisis de que se realice ante la toma de alguna decisión que puede resultar definitiva para la empresa, por lo que es importante conocer que también debe hacer hincapié en el empleo de la administración financiera para lograr cumplir con los objetivos generales de las empresas.

Actualmente la administración financiera hace referencia a la manera en la cual, el gerente financiero debe visualizar los aspectos de la dirección general, sin embargo en el tiempo pasado el mismo solo debía ocuparse de la obtención de los fondos junto con el estado de la caja general de dicha empresa. La combinación de factores como la competencia, la inflación, los avances de la tecnología que suelen exigir un capital abundante. administración-financiera-hombre.

Además, la importancia que representan las operaciones de administración financiera internacional es la principal causa por la cual los gerentes financieros ahora deben ocuparse de asumir sus respectivas responsabilidades de dirección general. Estos factores han obligado a las instituciones empresariales un grado de flexibilidad para poder sobrevivir como un medio expuesto a los cambios permanentes.

Como se dice quienes utilizan la administración financiera son los gerentes financieros de cada empresa ya que dicha materia nos explica cómo el mismo se deberá adaptar al cambio para poder lograr el correcto planeamiento del manejo de los fondos que posea la empresa; estos aspectos tienen mucha influencia en la economía general de una empresa. En la medida en que los fondos sean asignados en una forma equivocada, el crecimiento de la economía se volverá muy lento y en el caso de que se esté atravesando por una época de escasez económica esto será causante del deterioramiento de toda la empresa en general.

Por su parte la asignación de fondos realizada eficazmente es fundamental para el óptimo crecimiento de la entidad empresarial como para también asegurar a todos los beneficiarios de la empresa a alcanzar un nivel más alto con respecto a la satisfacción de sus deseos. Quien se encarga de la administración financiera de una empresa mediante la asignación de fondos, ayude a que la empresa se fortalezca en cuanto a su vitalidad y crecimiento en toda la economía de la misma.

Este trabajo tendrá su desarrollo una forma que le permita conocer el manejo de aquellos fondos que pueden llegar a influenciar en el logro de los objetivos de la empresa. Cuando la organización requiere de fondos a corto plazo destinados para un solo fin, no es muy conveniente recurrir a un préstamo bajo una línea de crédito.

Generalmente para estos tipos de créditos el banco realiza una evaluación completa de cada solicitud de préstamo. En dichas evaluaciones, el flujo de efectivo que posea quien emite la solicitud es de

suma importancia para poder determinar si el préstamo podrá ser pagado a corto o largo plazo.

Por último se debe realizar un análisis general, la administración financiera es considerada desde hace mucho tiempo como parte esencial de la economía; la misma surgió como un área de estudio independiente a principios del siglo XX.

En esa época la administración financiera solo se relacionaba con documentos que registraban el procedimiento de la mayoría de los mercados de capital. Vale destacar que en ese entonces los datos que figuraban en los documentos no tenían nada parecido a los métodos que se utilizan actualmente ya que no existía ningún tipo de reglamentación que hiciera necesaria la divulgación de la información sobre la administración financiera de alguna entidad empresarial o comercial.

Rotación del personal

La vida de la organización se mantiene mientras esté integrada por un conjunto de personas que desempeñan actividades, cuyos objetivos personales se subordinan a los objetivos institucionales, que desempeñan una labor coordinada, mediante lineamientos generales establecidos para alcanzar los objetivos establecidos.

Ciertamente los objetivos personales estarán subordinados a los de la organización, pero será mientras que el desempeño de las actividades dentro de la organización les produzca a los trabajadores beneficios monetarios, de tiempo, de desarrollo o intelectuales entre otros, para alcanzar sus objetivos particulares.

Se puede decir que los trabajadores laboran en las empresas hasta que les sea conveniente una vez que no sea así buscan otro empleo y se retiran de la organización. Para Cortes (2005) “lo que se llama rotación de personal es a la entrada de los empleados, su estancia y su salida de la empresa”. (p. 75)

Para Herbert J. Chruden y Arthur W. Sherman Jr. (2001) la rotación de personal se refiere a “la cantidad de movimientos de empleados que entran y salen de una organización” (p. 130)

Chiavenato (2000) señala que la rotación de recursos humanos es “se precisa por los volúmenes de empleados que entran y salen de la empresa es decir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente” (p.148)

En general podemos señalar que la rotación de personal dentro de una organización se refiere a las entradas y salidas de personal, el cual en ocasiones puede ser benéfico de acuerdo a la planeación de la administración de los recursos humanos que la empresa tenga.

Estas salidas son motivadas por los intereses de los individuos o por razones que las organizaciones tienen de acuerdo a las actividades que desempeñan, por lo cual se considera que dentro de la organización hay rotación voluntaria e involuntaria y su movimiento dependerá en mucho de las características personales de los empleados y de las condiciones económicas.

A los empleados mejor capacitados, les es más fácil abandonar el trabajo y encontrar oportunidades alternativas, y en lo referente a las condiciones económicas, los empleados saben que cuando la situación es difícil en el mercado laboral les impedirá o alentará a cambiar de empleo en el momento que lo decidan.

Para Ponce (2004) “los departamentos de personal pueden y deben, en general, contribuir a la disminución de la tasa de rotación de personal colaborando activamente en la labor de conseguir que los empleados logren sus objetivos, cuando esto ocurre se benefician tanto el empleado como la organización” (p. 67)

Rotación de puestos

La rotación de puestos es una técnica de capacitación gerencial que significa que el personal será cambiado de una posición a otra con la intención de ampliar su experiencia e identificar sus puntos débiles o fuertes, con el objetivo de prepararlos o sustituirlos para un futuro de la empresa.

Marc J. Wallace Jr. / N. Fredric Crandall y Charles H. Fay, (2008) consideran que “es un proceso mediante el cual los individuos seleccionados son ubicados en diferentes puestos a través de las diferentes posiciones de la empresa” (p. 262)

El movimiento de los empleados es a través de promociones, transferencias, despidos o terminación de contratos.

Relacionados con este concepto de rotación de puestos se encuentran el de promoción y el de transferencia. La primera es un cambio de las asignaciones, lo que representa normalmente nuevas posiciones, nuevos títulos, mayor autoridad y responsabilidad, se da normalmente cuando el individuo puede aplicar su experiencia a contextos más amplios, sin excepción, en el caso de una promoción se deberá tomar en cuenta, el principio de PETER, el cual señala que, “en una jerarquía cada empleado tiende a alcanzar su nivel de incompetencia”. (p. 54)

La transferencia es un movimiento lateral u horizontal dentro de la estructura organizacional interna, sin cambio de nivel, responsabilidad, estatus o compensación, se aplica comúnmente en áreas geográficas.

La rotación de puestos es benéfica para los empleados y por consiguiente redundante a favor de los intereses de la empresa. Marc J, Wallace Jr.(2009) Señala que: “ a través de ella se permite conocer nuevos trabajadores de la plantilla de la organización, renovando los recursos humanos, proveer a los nuevos trabajadores con experiencias en nuevas posiciones, con el objetivo de que los empleados conozcan las

actividades que se desarrollan dentro de su contexto, y crearles los elementos necesarios para el desempeño de sus responsabilidades, proveer información sobre el desarrollo del trabajo para cuando los empleados sean considerados para una promoción”. (p. 143)

Por otro lado William B. Werther Jr. y Keith Davis (2010) dicen: “en la rotación de puestos cada movimiento de uno a otro puesto es normalmente precedido por una sesión de instrucción directa además de proporcionar variedad en su labor diaria, ésta técnica ayuda a la organización en periodo de vacaciones, ausencias, renuncias, etc., y les da una participación activa a los empleados y un alto grado de transferibilidad”. (p. 123)

Gastos

Un gasto es un consumo voluntario de activo a cambio de una contraprestación, en el caso de que dicho consumo fuera involuntario y sin contraprestación se incurriría en una pérdida. Se derivan de las transacciones realizadas por la empresa con el mundo exterior que dan lugar a alteraciones negativas en el patrimonio neto de la misma.

El Plan General de Contabilidad (PGC), en su primera parte, Marco Conceptual, define los gastos como: “Decrementos en el patrimonio neto de la empresa durante el ejercicio, ya sea en forma de salidas o disminuciones en el valor de los activos, o de reconocimiento o aumento del valor de los pasivos, siempre que no tengan su origen en distribuciones, monetarias o no, a los socios o propietarios, en su condición de tales”. (p. 70)

El concepto de gasto no se debe confundir con el de pago, que es un concepto de tesorería, ya que en aplicación del principio de devengo, los gastos deben imputarse a las cuentas anuales del ejercicio al que se refieran con independencia de la fecha de su pago.

De la misma manera, el concepto de gasto tampoco debe confundirse con el de compra, dado que el gasto será aquella parte de la compra (valor monetario de los factores adquiridos en el exterior) y consumida por la empresa. Por ello, la diferencia (la parte de la compra no consumida o aplicada en el ejercicio económico) se denomina inversión.

Gastos de personal

Todas las retribuciones al personal, cualquiera que sea la forma o el concepto en que se satisfacen, así como los gastos de carácter social. La cuenta de gastos con la misma denominación incluye como cuentas más significativas las de sueldos y salarios, indemnizaciones, Seguridad Social a cargo de la empresa, aportaciones a sistemas complementarios de pensiones, etc.

Determinación del costo de rotación de personal

Muchas veces, el mantenimiento de una política salarial restrictiva de flujo continuo de recursos humanos a través de una elevada rotación de personal puede resultar mucho más costoso, por tanto, se trata de evaluar la alternativa más económica, saber hasta qué nivel de rotación de personal puede una organización soportar sin verse muy afectada, es un problema que cada organización debe evaluar según sus propios cálculos e intereses. El costo de la rotación involucra costos primarios y secundarios.

Costos primarios: son los directamente relacionados con el retiro de cada empleado y su reemplazo por otro. Por el hecho de ser básicamente cuantitativos se calculan con facilidad, entre los costos primarios de rotación de personal están:

Costos de reclutamiento y selección

- Gastos de admisión y de procesamiento de solicitud del empleado

- Sueldo del personal de reclutamiento
- Gastos en anuncios en periódicos, revistas, gacetas, material de reclutamiento
- Gastos de mantenimiento de la selección en servicio médico

Costos de registro y documentación

- Egresos de sostenimiento de la documentación de personal, gastos en formularios, anotaciones, registros, etc.

Costos de integración

- Egreso de valores en el proceso de selección y entrenamiento
- El egreso en el tiempo de la ambientación del personal nuevo contrato en el área de trabajo.

Costos de desvinculación

- Egreso de valores en el registro y documentación concernientes al proceso de desvinculación del empleado
- Gastos en el proceso de la entrevista de separación de la empresa.

Gastos secundarios

Son aspectos que en su mayor parte son cualitativos, complejos de evaluar en forma numérica y otros relativamente intangibles, se refiere a los aspectos colaterales e inmediatos de la rotación, como:

Reflejos de la producción

- Quebranto de la producción causada por el vacío dejado por el empleado mientras no es substituido.
- Disminución de la producción por lo menos durante el periodo de ambientación del nuevo empleado que ha ocupado el cargo.
- Incertidumbre del nuevo trabajador y su interferencia en el trabajo de los compañeros.

Reflejos en la actitud del personal

- Cualidades y propensiones que el trabajador que está retirándose transmite a sus compañeros.
- Cualidades y propensiones que el nuevo trabajador transmite a sus compañeros.

Costo extra laboral

- Egreso de valor del personal extra y de las horas extras necesarias para cubrir el vacío existente o para cubrir la deficiencia inicial del nuevo empleado
- Egreso de valor por el tiempo adicional de producción por la deficiencia del nuevo empleado.
- Aumento del costo unitario de producción con la caída de la deficiencia media como consecuencia del nuevo empleado.
- Egreso en el costo del tiempo adicional del supervisor que se emplea en la integración y en el entrenamiento del nuevo empleado.

Costo extra operacional

- Egreso de los valores adicionales de energía eléctrica, debido al índice reducido de producción del nuevo empleado
- Egreso de los valores de costo adicional de los servicios de mantenimiento, utilidades planeación y control de la producción, servicio, etc.
- Acrecentamiento de accidente debido a un rigor mayor en el periodo de ambientación inicial de los nuevos ingresos.
- Incremento de los errores, repeticiones y problemas de control de calidad provocados por la inexperiencia del nuevo trabajador.

Costo extra inversión

- Incremento proporcional de las tasas de seguro, depreciación del equipo, mantenimiento y reparaciones en relación con el volumen de producción imperceptible debido a los cargos existentes de los empleados de nuevo ingreso que están en periodo de ambientación y entrenamiento.
- Acrecentamiento de volumen de salarios pagados a los nuevos trabajadores y consecuentemente.

Pérdidas en los negocios

- El retrato y los negocios de la empresa pueden sobrellevar deterioro por la incompleta calidad de los productos en razón de la inexperiencia de los nuevos trabajadores.

La rentabilidad

Parés, (1979) rentabilidad tiene la finalidad de obtener resultados financieros fiables que se encuentra aplicada a toda acción económica en la que se congregan unos medios, materiales, humanos y financieros.

Por lo general se define rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo fiscal estas producen capitales utilizados en el mismo, aunque esta es utilizada de manera muy variada y cuenta con aproximaciones doctrinales.

Según el estudio realizado esta es priori o posteriori donde se compara la renta generada con los recursos utilizados para la obtención de la elección entre las alternativas y la eficiencia de las acciones realizadas.

La importancia del estudio de la rentabilidad esta enfocada en la multiplicidad de los objetivos de las organizaciones centrados en la rentabilidad o beneficios otros en cambio están enfocados en el crecimiento.

Para Cuervo y Rivero (1986)

El estudio económico-financiero se encuentra en la cuantificación de la relación de la rentabilidad con el riesgo, que se presenta desde una triple funcionalidad: Análisis de la rentabilidad.

Análisis de la solvencia, letrada como la capacidad de la empresa para satisfacer sus obligaciones financieras, derivación del endeudamiento, a su vencimiento.

Análisis de la estructura financiera de la empresa con el propósito de evidenciar su adecuación para defender un desarrollo estable de la misma. (p. 19)

Se puede decir que la rentabilidad es la retribución al riesgo y consecuentemente de eso está la inversión que en ocasiones no suelen coincidir con lo más rentable, por lo que se considera que los límites económicos de toda actividad empresarial son la rentabilidad y la seguridad, habitualmente objetivos contrapuestos.

También se conoce que la rentabilidad está ligada con el fin de la solvencia o estabilidad de la empresa en este sentido existe el condicionante decisivo de la solvencia, pues la producción de rentabilidad es una obligación necesaria para la continuidad de la organización.

Esteo Sánchez, F. (1998) "en la literatura anglosajona la rentabilidad esta denominada return on equity (ROE) es decir financiera o de los fondos propios, esta se centra en un determinado periodo de tiempo y de estos el rendimiento obtenido por esos capitales propios, ordinariamente con independiente de la distribución del resultado." (p. 25)

El indicador de la rentabilidad se basa en maximizar los intereses de los propietarios por lo que es considerada una de las medidas más cercanas a los accionistas o propietarios de la rentabilidad económica.

También se conoce que la rentabilidad financiera insuficiente supone una limitación por dos vías en el acceso a los nuevos fondos propios, el primero se debe porque es de bajo nivel de rentabilidad financiera es

indicativo de los fondos generados internamente por la empresa y el segundo, porque puede restringir la financiación externa.

González Pascual, J. (1995) por lo que se dice que la “rentabilidad financiera comprometería estar en conformidad con lo que el inversionista puede conseguir en el mercado más una prima de riesgo como accionista.” (p. 34)

Se sustenta que la rentabilidad financiera sigue siendo una rentabilidad referida de la empresa donde se admiten varias matizaciones, ya que, aunque los fondos propios personifiquen la participación de los socios en la empresa.

El cálculo de la rentabilidad del asociado debería ejecutarse incluyendo en el numerador dimensiones tales como beneficio distribuable, dividendos, variación de las cotizaciones, etc.

La rentabilidad financiera es, por ello, un concepto de rentabilidad final que al contemplar la estructura financiera de la empresa (en el concepto de resultado y en el de inversión), viene determinada tanto por los factores incluidos en la rentabilidad económica como por la estructura financiera consecuencia de las decisiones de financiación.

Niveles de análisis de la rentabilidad empresarial

Parés, A. (1979) el estudio de la rentabilidad de la empresa se la realiza en dos niveles una es en el tipo de resultados y la otra es de la inversión que están relacionadas entre sí aunque esta dependa de un indicador de rentabilidad.

Así, el primer nivel de análisis es conocido como la rentabilidad económica o del activo con el que se relaciona antes del interés con el total de los capitales económicos en la obtención de estos.

También no se tiene en cuenta la financiación u origen de los mismos, por lo que simboliza, desde una representación económica, el beneficio de la inversión de la empresa.

En el segundo nivel se tiene que la rentabilidad financiera desafía un concepto de resultado conocido o previsto, después de intereses, con los fondos propios de la empresa, y que simboliza el rendimiento que corresponde a los mismos.

En la parte económica el amplificador de la rentabilidad financiera se debe cuando esta última es superior al coste medio de la deuda y reduce como caso contrario, esto se encuentra en el apalancamiento financiero. Se dice que bajo el supuesto de una estructura financiera en donde existen los capitales ajenos se debe a la relación que hay entre ambos tipos de rentabilidad y esto es conocido como apalancamiento financiero.

VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Variable independiente: gasto de rotación

Todas las retribuciones al personal, cualquiera que sea la forma o el concepto en que se satisfacen, así como los gastos de carácter social. La cuenta de gastos con la misma denominación incluye como cuentas más significativas las de sueldos y salarios, indemnizaciones, Seguridad Social a cargo de la empresa, aportaciones a sistemas complementarios de pensiones, etc.

Variable dependiente: rentabilidad

Relación existente entre los beneficios que proporcionan una determinada operación o cosa y la inversión o el esfuerzo que se ha hecho; cuando se trata del rendimiento financiero; se suele expresar en porcentajes.

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Activos: Dinero que se encuentra físicamente en la empresa, dinero depositado en el banco, o bienes.

Balance general: Es el documento contable que informa en una fecha determinada la situación financiera de las empresas, presentando en forma clara el valor de sus propiedades y derechos, sus obligaciones y su capital, valuados y elaborados de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

Corto plazo: se refiera aquellas cuentas cuya disponibilidad es adyacente dentro de un plazo no mayor de un año.

Cuentas malas o incobrables. En la práctica comercial, cuentas incobrables, cuentas a recibir ya sean por cuentas abiertas en descubierto o pagarés incobrables. Las cuentas malas generalmente se originan por la imposibilidad de cumplir las obligaciones corrientes, o por la insolvencia del deudor, debiendo hacerse una provisión para estas pérdidas mediante el establecimiento de una reserva.

Estado de cambios en el patrimonio: Mide la variación de patrimonio originado por las transacciones comerciales realizadas por la empresa entre el principio y el final del periodo contable.

Estado de flujo de efectivo: Se refiere a la determinación de las fuentes y usos del efectivo en el periodo contable, que puede presentarse por el método directo y el método indirecto, en el método directo para determinar el efectivo neto generado por las operaciones; en cambio en el método indirecto se ajusta el estado de utilidades, presentado con los cambios en las cuentas de balance.

Estado de ganancias y pérdidas: Muestra hechos realizados en todo un periodo, compara costos de la empresa contra los ingresos habidos y muestra si hay utilidades para pagar diversos dividendos, que haya realizado en un periodo determinado.

Gasto fijo: son aquellos cuyo monto total no se modifica de acuerdo con la actividad de producción. En otras palabras, se puede decir que los Costos Fijos varían con el tiempo más que con la actividad; es decir, se

presentarán durante un periodo de tiempo aun cuando no haya alguna actividad de producción.

Gasto: Se denominan gastos a las salidas o egresos de dinero por parte de una persona en particular o de una organización (con o sin fines de lucro).

Gastos Semifijos: Son aquellos que tienen una raíz fija y un elemento variable, sufren modificaciones bruscas al ocurrir determinados cambios en el volumen de producción o venta.

Gastos variables: Son aquellos que tienden a fluctuar en proporción al volumen total de la producción, de venta de artículos o la prestación de un servicio, se incurren debido a la actividad de la empresa.

Ingresos: Representan entrada de recursos en forma de incrementos del activo o disminuciones del pasivo o una combinación de ambas, que generan incrementos en el patrimonio neto.

Largo plazo: Su disponibilidad es a más de un año. Las cuentas por cobrar a corto plazo, deben presentarse en el Estado de Situación Financiera como activo corriente y las cuentas por cobrar a largo plazo deben presentarse fuera del activo corriente.

Pasivo: Incluye las deudas que tiene la empresa con sus proveedores, con bancos y otras entidades financieras.

Patrimonio: Aportaciones hechas por los socios y benéficos o utilidades que ha obtenido la empresa.

Presupuesto de gastos: Costo planificado del volumen de producción previsto.

Sistema de pagos: Conjunto de instituciones, instrumentos y procedimientos que aseguran la circulación del dinero dentro de un país e internacionalmente.

Usuario: persona física o jurídica que sea propietaria, poseedora o tenedora de inmuebles que reciban o deban recibir el suministro del Servicio.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., busca establecer un signo de distinción, promoviendo un cambio y actualización continua de los procesos, implementando tecnología punta en todos los departamentos, trabajando en equipo y desarrollando valores éticos y profesionales, teniendo en cuenta la diversificación de los servicios y la cobertura total del mercado.

Esta estructura permite a la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A ofrecer una extensa gama de servicios que incluye:

- Transporte Terrestre Internacional
- Distribución Nacional
- Servicios logísticos
- Aduanas

MISIÓN

Proporcionar soluciones profesionales y personalizadas en el ámbito del transporte internacional de mercancías y la logística, con el fin de dar

respuesta a las necesidades de los clientes y formando parte activa en la consecución de sus objetivos.

VISIÓN

Afianzarnos como uno de los principales operadores logísticos españoles, aportando soluciones profesionales y personalizadas en el ámbito del transporte y la logística, con clara orientación al cliente, basada en la formación, motivación, compromiso e implicación de nuestro equipo humano.

VALORES

Los valores que inspiran el desarrollo de las actividades de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A. son:



Compromiso

Identificar y sentir como propios los objetivos comunes y proponer mejoras para su buen funcionamiento.



Trabajo en equipo

Fomentar la participación de todos para lograr un objetivo común, compartiendo información y conocimientos.



Innovación

Apostamos por la mejora continua buscando soluciones creativas y eficientes que garanticen la sostenibilidad de la compañía.



Proximidad

Comprensión y cercanía a las necesidades de nuestros clientes y colaboradores. Empatía. Nos ponemos en la piel del cliente.



Responsabilidad social

Nos comprometemos social y culturalmente con la comunidad, devolviendo a la sociedad parte de lo que recibimos de ella.



Honestidad

Actuar con integridad personal, equidad y transparencia en las relaciones profesionales y personales.

Responsabilidad social corporativa

Incluyendo la responsabilidad Social como uno de los valores de la empresa, la Empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., incorpora a la metodología de la organización la preocupación por las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa, desarrollando un compromiso real y ético con sus grupos de interés.

Con ello, la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., desarrolla su responsabilidad en las diferentes áreas:

Social: colaborando como patrocinadores con equipos de diferentes deportes con el objetivo de fomentar la práctica deportiva y los valores que ello conlleva; el trabajo en equipo, la superación, el

compromiso...valores que también forman parte de la idiosincrasia de la empresa.

Medioambiental: siendo conscientes del impacto que la actividad de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., puede generar al medio ambiente, se realizan varias acciones con el objetivo de devolver a la sociedad los recursos utilizados. Para ello, la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., ha desarrollado un manual de buenas prácticas medioambientales con las que educar a clientes externos e internos e integrar la gestión ambiental en la empresa.

Económica: la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., fomenta la empleabilidad generando riqueza en el entorno en el que opera. Obtener beneficios y minimizar costes económicos, medioambientales y sociales.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo cuali-cuantitativa, por cuanto se necesitará determinar las causas de la cartera vencida para establecer su impacto en la liquidez de la empresa y de tipo cuantitativa porque se harán estudios financieros que determinen la influencia que tienen los frecuentes gastos por la rotación del personal en la rentabilidad de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A.

TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Investigación descriptiva

En la presente investigación se describirán los gastos por rotación de personal de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., específicamente los gastos por liquidación de los empleados.

Investigación Explicativa

En la presente investigación se analizará las pérdidas y ganancias del segundo semestre del periodo 2016, para determinar la afectación que existe en los gastos por la rotación del personal con la rentabilidad de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A.

Investigación correlacional

En esta investigación se determinará la relación que existe entre las variables independiente y dependiente en este caso específicamente los gastos por la rotación del personal y la rentabilidad de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población es un grupo de personas o cosas similares en uno o varios aspectos, que forman parte del objeto de estudio.

Se puede decir que el Universo en estadísticas, es la parte fundamental de toda investigación, de la cual se toma como referencia una muestra para los cálculos a establecer.

Cuadro 1 **Población**

POBLACIÓN	CANTIDAD
PERSONAL	30
TOTAL	30

Elaborado propia: Olga Engracia

Población finita: Arias (2006) “Es aquella que está delimitada y conocemos el número de elementos que se integran.” (pág. 83)

Población infinita: Arias (2006) “Es aquella donde no está delimitado el número, Es decir a poblaciones inmensamente grandes” (pág.84)

En la presente investigación se va a trabajar con toda la población por lo que no se sacará la muestra.

Muestra

(TAMAYO Mario, 1995) “La muestra es el conjunto de operaciones que se realiza para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, universo o colectivo, partiendo de la observación de una fracción de la población considerada.”

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Encuesta. - Villalba (2009) “Es la técnica que recopila información de las personas, ha sido usada y sigue utilizándose para múltiples propósitos. Algunos actores, por no decir todos, la utilizan para conocer factores que están en la duda o llegar a corroboraciones.” (pág.113)

Esta técnica se utilizará para recoger información sobre el tema a tratar, por lo que se elabora un listado de preguntas escritas que se entregan al personal de la empresa.

Análisis Documental. - Es un trabajo mediante el cual por un proceso intelectual se extrae unas nociones del documento para representarlo y facilitar el acceso a los originales. Se analizarán los gastos por rotación del personal de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A.

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Para realizar este trabajo de investigación se utilizaron las técnicas de la encuesta, para lo cual se elaboró el instrumento de 8 preguntas. Se la aplicó del personal de la empresa.

Para la tabulación de la información se utilizó la herramienta de Excel, que facilita el proceso por ser una hoja electrónica de cálculo, elaborando cuadros y figuras, de cada una de las preguntas de la encuesta, las mismas que fueron interpretadas de manera porcentual.

En el análisis documental se alcanzaron los siguientes pasos de la investigación:

Detallar los gastos por rotación de personal

Cuadro 2 Detalle de los gastos del primer semestre

DEPARTAMENTO	ene-16	feb-16	mar-16	abr-16	may-16	jun-16
RRHH						
RRHH ALIMENTACION	-	562,79	103,99	190,43	188,19	127,11
RRHH ALIMENTACION ADMINISTRACION	1.113,71	-	1.158,37	1.094,17	1.272,81	1.303,51
RRHH EXAMENES MEDICOS	-	88,53	-	-	88,53	-
RRHH CURSO	-	446,60	-	-	-	-
RRHH LIQUIDACIONES DE HABERES	1.705,69	560,46	3.349,69	-	430,62	1.136,42
RRHH PLANILLA	11.398,78	11.575,73	12.310,82	11.903,92	12.026,66	12.550,06
RRHH VETTING	83,74	-	-	167,48	334,95	167,48
RRHH UNIFORMES	-	1.147,49	3.842,94	1.268,15	-	3.140,48
RRHH VACIONES	-	-	418,38	965,55	603,26	350,95
RRHH BONO	-	-	-	-	-	-
VARIOS	-	-	-	-	-	1.119,04
TOTAL	14.301,92	14.381,60	21.184,20	15.589,70	14.945,02	19.895,05

Elaborado propia: Olga Engracia

Cuadro 3 Detalle de los gastos del segundo semestre

DEPARTAMENTO	jul-16	ago-16	sep-16	oct-16	nov-16	dic-16
RRHH						
RRHH ALIMENTACION	1.250,48	328,25	-	-	1.246,52	1.265,22

RRHH ALIMENTACION ADMINISTRACION	-	1.406,79	1.258,85	1.180,70	1.247,69	1.266,40
RRHH EXAMENES MEDICOS	-	-	-	-	-	-
RRHH CURSO	-	-	142,10	-	-	-
RRHH LIQUIDACIONES DE HABERES	852,67	-	769,88	11.114,08	1.486,33	1.508,62
RRHH PLANILLA	11.257,53	11.485,49	11.264,68	10.757,10	10.287,64	10.441,96
RRHH VETTING	83,74	133,98	-	353,32	-	-
RRHH UNIFORMES	-	99,15	-	-	-	-
RRHH VACIONES	632,19	1.178,92	1.080,93	1.985,22	113,39	115,09
RRHH BONO	-	-	-	-	71,05	72,12
VARIOS	-	-	-	-	-	-
TOTAL	14.076,61	14.632,57	14.516,45	25.390,42	14.452,62	14.669,40

Elaborado propia: Olga Engracia

Análisis del estado de resultado en la determinación de los gastos por la rotación del personal y su influencia en la rentabilidad.

**TRANSLOINTEG SA
ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL - CONSOLIDADO**

Cortado al 31 de diciembre de 2016

(Expresado en us dolares)

Emission: 17-abr-2017

Pag.: 1

CODIGO	CUENTA	Acumulado
4.	INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS	3.611.329,47
4.02.	VENTAS O PRESTACION DE SERVICIOS	1.274.441,50
4.02.03.	VARIOS	1.274.441,50
4.02.03.01.	VARIOS INGRESOS	1.274.441,50
4.02.03.01.003	REEMBOLSO DE GASTOS	4.476,78
4.02.03.01.005	OTROS INGRESOS FACTURADOS	1.263.004,72
4.02.03.01.015	ALQUILER CABEZAL PIRECUASA	6.960,00
TOTAL INGRESOS		<u>3.611.329,47</u>
5.	COSTO DE VENTAS Y PRODUCCION	2.020.919,80
5.01.03.30.	COSTO/VENTAS TRANSP. TERCEROS	<u>641.111,95</u>

		(JR)	
TOTAL COSTOS			<u>2.020.919,80</u>
6.	EGRESOS		<u>1.593.134,21</u>
6.01.	GASTOS DE VENTAS		85.278,68
6.01.01.	GASTOS DE VENTAS		9.623,66
6.01.01.01.	COSTOS DE PERSONAL/OP		9.623,66
6.01.01.01.099	OTROS COSTOS/PERSONAL-OP		9.623,66
6.01.01.02.	MATERIALES E INSUMOS		26.501,54
6.01.01.02.099	OTROS MATERIALES Y REPUESTOS		26.501,54
6.01.01.04.	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES		2.452,27
6.01.01.04.007	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE		2,68
	COMPUTACION		
6.01.01.04.099	OTROS MANTENIMIENTOS Y REPARACIONES (OPERACION)		2.449,59
6.01.01.05.	DEPRECIACIONES Y AMORTIZACIONES		7.055,77
6.01.01.05.101	AMORTIZACION DE GASTOS PREOPERACIONALES		8.715,28
6.01.01.05.999	OTRAS AMORTIZACIONES		-1.659,51
6.01.01.09.	OTROS GASTOS DE VENTAS		39.645,44
6.01.01.09.001	SEGURIDAD Y VIGILANCIA		91,00
6.01.01.09.003	SUMINISTROS, PAPELERIA E IMPRENTA		360,00
6.01.01.09.004	PUBLICIDAD Y PROPAGANDA		10,00
6.01.01.09.009	PROVISION CUENTAS INCOBRABLES		35.240,46
6.01.01.09.017	DONACIONES		1.974,38
6.01.01.09.029	IMPUESTOS MUNICIPALES		1.974,40
6.01.01.09.099	OTROS GASTOS DE VENTAS (OPERACION)		-4,80
6.02.	GASTOS ADMINISTRATIVOS		1.488.120,62
6.02.01.	GASTOS ADMINISTRATIVOS		1.488.120,62
6.02.01.01.	COSTOS DE PERSONAL ADMINISTRATIVOS		101.450,85
6.02.01.01.001	SUELDOS ADMINISTRATIVOS		74.412,66
6.02.01.01.002	BENEFICIOS SOCIALES ADMIN.S. DECIMO TERCERO		11.725,77
6.02.01.01.03	ALIMENTACION ADMINISTRATIVOS		2,50
6.02.01.01.04	MOVILIZACION ADMINISTRATIVOS		1.597,25
6.02.01.01.05	HORAS EXTRAS ADMINISTRATIVOS		352,20
6.02.01.01.06	BONO ADMINISTRATIVOS		1.228,11
6.02.01.01.07	APORTE PATR., SECAP E IECE ADMINISTRATIVOS		9.080,08
6.02.01.01.08	VACACIONES ADMINISTRATIVOS		2.299,34
6.02.01.01.14	UNIFORMES ADMINISTRATIVOS		38,00
6.02.01.01.15	GASTOS ADMINISTRATIVOS DESAHUCIOS E INDENMIZACION		742,90
6.02.01.01.16	GASTOS SALARIO DIGNO ADMINISTRACION		91,50
6.02.01.01.099	OTROS GASTOS DE PERSONAL ADMINISTRATIVOS		-119,46
6.02.01.02.	MATERIALES E INSUMOS		8.438,22
6.02.01.02.001	SUMINISTROS Y MATERIALES DE OFICINA		6.578,78
6.02.01.02.005	HERRAMIENTAS		363,19
6.02.01.02.099	OTROS MATERIALES Y REPUESTOS		1.496,25
6.02.01.03.	SERVICIOS PUBLICOS		21.196,22
6.02.01.03.002	AGUA POTABLE		2.283,06
6.02.01.03.004	TELEFONIA CONVENCIONAL		734,79
6.02.01.03.006	INTERNET Y CORREOS		3.000,00
6.02.01.03.009	ENERGIA ELECTRICA		15.178,37
6.02.01.04.	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES		4.323,32
6.02.01.04.010	MANTENIMIENTO DE SOFTWARE -		3.465,00

6.02.01.04.099	HARWARD	
6.02.01.05.	OTROS MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	858,32
	DEPRECIACIONES Y AMORTIZACIONES	371.975,41

6.02.01.05.003	DEPRECIAC/MUEBLES Y ENSERES	355,44
6.02.01.05.004	DEPRECIAC/VEHICULOS	115.980,80
6.02.01.05.010	DEPRECIACIONES EDIFICIO E	80.318,28
	INSTALACIONES	
6.02.01.05.011	DEPRECIACIONES EQUIPO/MAQUINARIA SCI	108.393,12
6.02.01.05.107	SEGUROS DE MERCADERIA	1.019,93
6.02.01.05.110	DEPRECIACION/VEHICULOS TANQUEROS	65.907,84
6.02.01.06.	INSTALACIONES Y ADECUACIONES	32.141,62
6.02.01.06.001	INSTALACIONES Y ADECUACIONES	8.750,87
6.02.01.06.002	INSTALACIONES Y ADECUACIONES LOTE	4.542,00
6.02.01.06.005	INSTALACIONES Y ADECUACIONES EXTENCION 2016	18.848,75
6.02.01.08.	COSTO DE PERSONAL LOGISTICA	187.930,49
6.02.01.08.001	SUELDOS LOGISTICA	44.667,84
6.02.01.08.002	BENEFICIOS SOCIALES LOGISTICA	8.498,78
6.02.01.08.003	ALIMENTACION LOGISTICA	8.193,76
6.02.01.08.004	MOVILIZACION LOGISTICA	1.077,79
6.02.01.08.005	HORAS EXTRAS LOGISTICA	1.500,74
6.02.01.08.006	BONOS LOGISTICA	5.416,01
6.02.01.08.007	APORTE PATR., SECAP E IECE LOGISTICA	5.680,46
6.02.01.08.008	VACACIONES LOGISTICA	1.841,37
6.02.01.08.009	SERV. PRESTADOS LOGISTICA	38.912,16
6.02.01.08.010	TARJETA CELULAR LOGISTICA	3.817,23
6.02.01.08.013	EXAMENES MEDICOS LOGISTICA	240,49
6.02.01.08.014	CAPACITACIONES PERSONAL LOGISTICA	880,00
6.02.01.08.015	UNIFORMES LOGISTICA	3.024,37
6.02.01.08.016	GASTOS DE LOGISTICA DESAHUCIO E INDEMNIZACIONES	1.834,37
6.02.01.08.018	GASTOS SINIESTROS DE LOGISTICA	61.871,02
6.02.01.08.099	OTROS GASTOS LOGISTICA	398,86
6.02.01.09.	OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS	532.033,19
6.02.01.09.001	SEG.Y VIGILANCIA-ADM	0,04
6.02.01.09.003	SUMINISTROS, PAPELERIA E IMPRENTA	3.565,15
6.02.01.09.004	PUBLICIDAD Y PROPAGANDA	234,96
6.02.01.09.005	IMPUESTOS Y CONTRIBUCIONES	5.513,34
6.02.01.09.006	TRAMITES LEGALES	-350,00
6.02.01.09.007	HONORARIOS A PROFESIONALES	10.603,23
6.02.01.09.008	GASTOS BANCARIOS CTA CTTE 7289790	17.201,89
6.02.01.09.009	GASTOS BANCARIOS CTA CTE 0738811-7	11,57
6.02.01.09.015	AUDITORIA EXTERNA	5.545,00
6.02.01.09.016	AGASAJOS DEL PERSONAL	1.171,21
6.02.01.09.019	UTILES DE LIMPIEZA Y CAFETERIA	1.010,61
6.02.01.09.020	TARJETA CELULAR ADMINISTRACION	2.607,51
6.02.01.09.022	GASTOS FINANCIEROS	207.442,81
6.02.01.09.026	ALIMENTACION PERSONAL	3.757,81
6.02.01.09.027	UNIFORME DE PERSONAL	84,20
6.02.01.09.029	IMPUESTOS MUNICIPALES	779,22
6.02.01.09.030	CUERPO DE BOMBEROS	1.596,00
6.02.01.09.031	PERMISO, TASAS, MULTAS Y CONTRIB.	7.294,32
6.02.01.09.033	SEGURIDAD INDUSTRIAL	38,02
6.02.01.09.038	CUOTAS SOCIALES	2.812,00
6.02.01.09.039	MULTAS E INTERESES ACCIONISTAS	74.939,16
6.02.01.09.040	RETENCIONES ASUMIDAS	74,53
6.02.01.09.041	IVA/GASTOS	66.264,99
6.02.01.09.043	GASTOS MANTENIMIENTO DE PACIFICARD	35,95
6.02.01.09.044	GASTOS INTERES KENWORTH	35.927,47
6.02.01.09.045	GASTOS JUBILACION PATRONAL	2.169,00
6.02.01.09.046	GASTOS PARTICIPACION DE TRABAJADORES	19.734,91
6.02.01.09.098	GASTOS AL IMPTO.RENTA	45.242,43

6.02.01.09.099	VARIOS ADMINISTRACION	14.457,75
6.02.01.09.101	GASTOS SEGUROS ADMINISTRATIVOS	939,00
6.02.01.09.102	GASTOS BANCARIOS CTA. CTTE 0741996	20,67
6.02.01.09.105	GASTOS BANCARIOS BCO PROMERICA	-76,36
	CTA#10591051006	
6.02.01.09.106	GASTOS CERTIFICACION BASC	1.384,80
6.02.01.10.	GASTOS DE IMPUESTOS	22.736,03
6.02.01.10.001	MULTAS E INTERESES	8.968,19
6.02.01.10.002	RETENCIONES ASUMIDAS	2,71
6.02.01.10.003	IVA/GASTOS	-351,48
6.02.01.10.004	IMPUESTO 2 X 1000 UNIVERSIDAD	1.258,55
6.02.01.10.005	IMPUESTO 1 X 1000 SUPERINTENDENCIA	6.188,71
	DE COMPAÑIA	
6.02.01.10.07	IMPUESTO 1.5 X 1000 MUNICIPALIDAD DE GUAYAQUIL	6.469,35
6.02.01.10.08	IMPUESTO ANUAL SOBRE CAPITAL DE OPERACION	200,00
6.02.01.11.	COSTOS PERSONAL MANTENIMIENTO	58.067,16
6.02.01.11.001	SUELDO MANTENIMIENTO	38.303,05
6.02.01.11.002	BENEFICIOS SOCIALES MANTENIMIENTO	7.455,17
6.02.01.11.003	ALIMENTACION MANTENIMIENTO	2.462,40
6.02.01.11.004	MOVILIZACION MANTENIMIENTO	542,96
6.02.01.11.005	HORAS EXTRAS MANTENIMIENTO	2.051,25
6.02.01.11.006	BONO MANTENIMIENTO	1.269,57
6.02.01.11.007	APORTE PATR., SECAP E IECE	4.515,46
	MANTENIMIENTO	
6.02.01.11.008	VACACIONES MANTENIMIENTO	1.330,93
6.02.01.11.009	SERV. PRESTADOS MANTENIMIENTO	1.030,60
6.02.01.11.010	TARJETA CELULAR MANTENIMIENTO	132,65
6.02.01.11.014	UNIFORMES MANTENIMIENTO	961,20
6.02.01.11.016	GASTOS DE MANTENIMIENTO DESAHUCIO E INDEMNIZACION	298,00
6.02.01.11.099	OTROS GASTOS DE PERSONAL	-2.286,08
6.02.01.12.	MANTENIMIENTO COSTO DE PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	20.617,88
6.02.01.12.01	SUELDO PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	13.668,66
6.02.01.12.02	BENEFICIOS SOCIALES PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILA	2.170,78
6.02.01.12.03	ALIMENTACION PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	136,05
6.02.01.12.04	MOVILIZACION PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	60,00
6.02.01.12.05	HORAS EXTRAS PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	379,75
6.02.01.12.06	BONO PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	747,75
6.02.01.12.07	APORTE PTRO., SECAP E IECE PERSONAL DE SEGURIDAD	1.704,09
6.02.01.12.08	VACACIONES PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	585,32
6.02.01.12.10	TARJETA CELULAR PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCI	352,71
6.02.01.12.11	VARIOS PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	405,87
6.02.01.12.014	UNIFORMES PERSONAL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	406,90
6.02.01.13.	GASTOS NO DEDUCIBLES	113.989,02

6.02.01.13.02	RETENCIONES ASUMIDAS	6.760,18
6.02.01.13.03	GASTOS DE IMPUESTO A LA RENTA	107.228,84

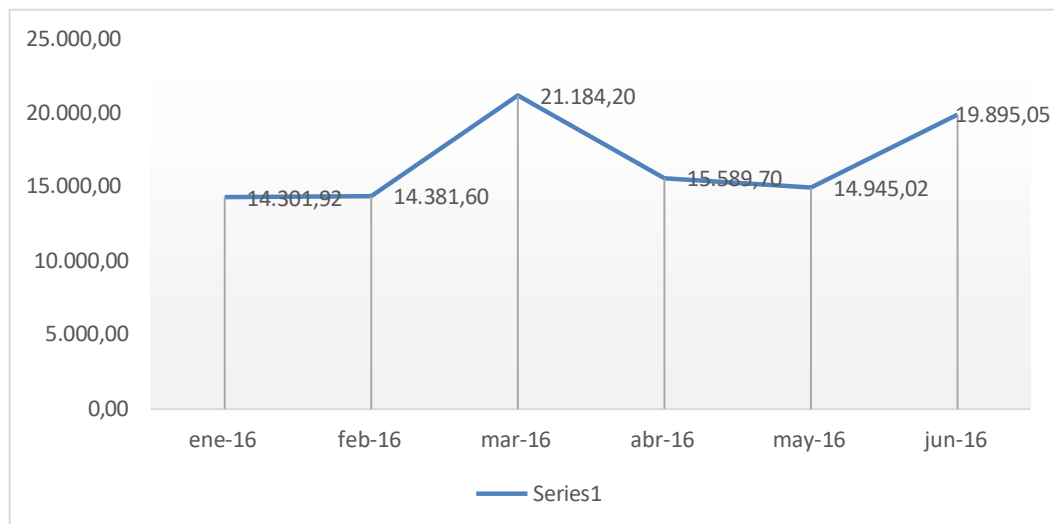
6.02.01.14.	VEHICULO CHEVROLET AVEO FAMILY GRX-5273	71,91
6.02.01.14.01	COMBUSTIBLE CHEVROLET AVEO FAMILY GRX-5273	14,91
6.02.01.14.011	VARIOS CHEVROLET AVEO FAMILY GRX-5273	57,00
6.02.01.15.	CAMIONETA CHEVROLET LUV GRX-5274	2.281,69
6.02.01.15.01	COMBUSTIBLE CAMIONETA CHEVROLET LUV GRX-5274	912,65
6.02.01.15.003	PARQUEO Y PEAJE CAMIONETA CHEVROLET LUV GRX-5274	1,89
6.02.01.15.007	MANT. Y REPAR GRX-5274	51,72
6.02.01.15.09	ACEITE Y LUBRIC LUV GRX-5274	142,03
6.02.01.15.10	CTG/MATRICULA/SOAT CAMIONET CHEVROLET LUV GRX-5274	538,92
6.02.01.15.11	VARIOS CAMIONETA CHEVROLET LUV GRX- 5274	57,00
6.02.01.15.018	FILTROS LUV GRX-5274	44,31
6.02.01.15.023	SEGUROS CAMIONETA CHEVROLET LUV GRX- 5274	533,17
6.02.01.16.	GASTOS PERSONALES DR. JORGE GOMEZ	30.602,52
6.02.01.16.011	GTOS. PERS. VARIOS (CASA) DR. JORGE GOMEZ	30.602,52
TOTAL GASTOS		<u>1.593.134,21</u>
7.	OPERACIONES DISCONTINUADAS	114.555,69
7.01.	INGRESOS POR OPERACIONES DISCONTINUADAS	114.555,69
7.01.02.	OTROS INGRESOS	114.555,69
7.01.02.01.	OTROS INGRESOS	114.555,69
7.01.02.01.001	OTROS INGRESOS	114.555,69
TOTAL OTROS INGRESOS		<u>114.555,69</u>
		<u>111.831,15</u>

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

De los datos recolectados en los gastos de rotación de personal que alimentación, alimentación administración, exámenes médicos, curso, liquidaciones de haberes, planilla, vetting, uniformes, vacaciones, bono, varios

Figura 1 Gastos por rotación de personal primer semestre



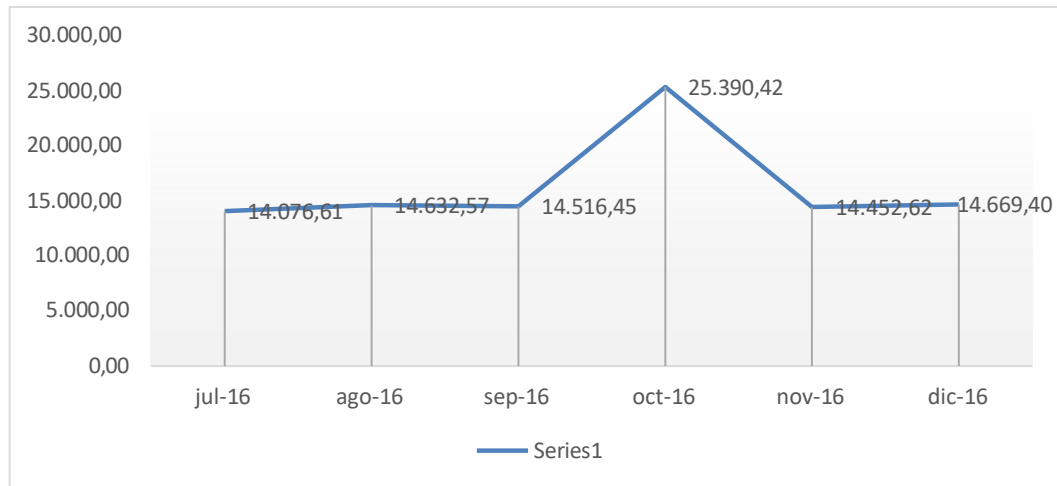
Elaborado propia: Olga Engracia

Análisis

De lo antes expuesto se evidencia que en los meses que más tuvieron gastos por la rotación del personal fueron los meses de marzo en

\$21.184.20, en abril con un valor \$ 15.589.70, en junio con un valor \$19.895.05.

Figura 2 Gastos por rotación de personal segundo semestre

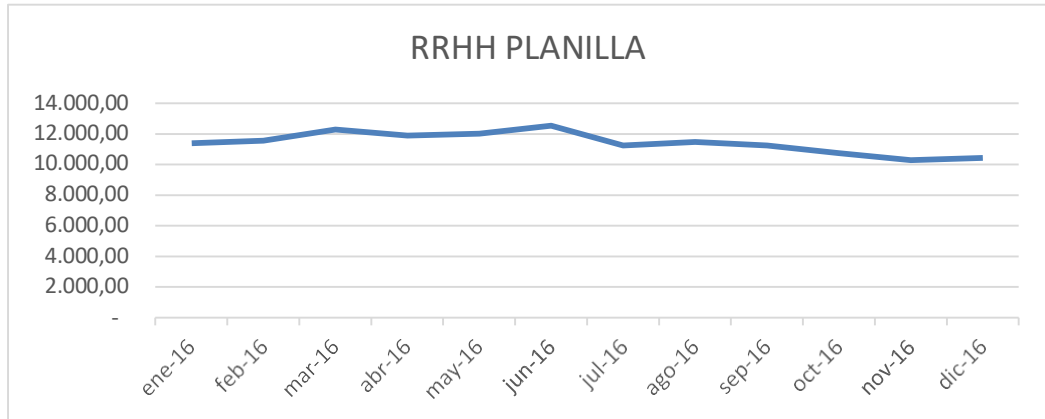


Elaborado propia: Olga Engracia

Análisis

De lo antes expuesto se evidencia que en los meses que más tuvieron gastos por la rotación del personal fueron en octubre en \$25.390.42, en septiembre con un valor \$ 14.516.45, en diciembre con un valor \$14.669.40.

Figura 3 Planilla

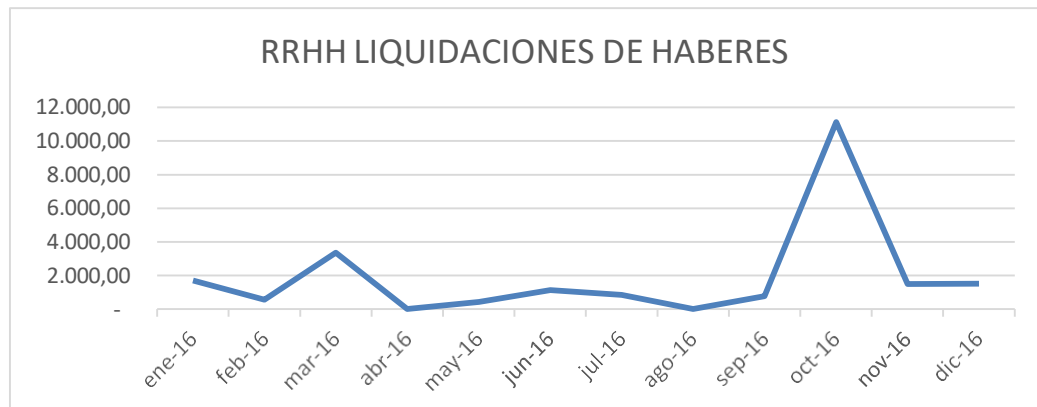


Elaborado propia: Olga Engracia

Análisis

En la figura anterior se evidencia que en el aspecto de la planilla de los trabajadores los meses que hubo más rotación del personal fueron marzo, mayo, junio.

Figura 4 RRHH liquidaciones de haberes



Elaborado propia: Olga Engracia

Análisis

En la figura anterior se evidencia que en el aspecto de la liquidación de haberes de los trabajadores los meses que hubo más rotación del personal fueron marzo, junio y con un alto crecimiento fue el mes de octubre.

Análisis del estado de resultado en la determinación de los gastos por la rotación del personal y su influencia en la rentabilidad.

Del análisis del estado de resultado del periodo 2016 se determinó lo siguiente:

Índice de rentabilidad:

$$\text{Margen de utilidad bruta} = \frac{\text{Ventas} - \text{costa de ventas}}{\text{Ventas}}$$

$$\frac{3.611.329,47 - 2.020.919,80}{3.611.329,47} = \mathbf{0.44}$$

De acuerdo con el cálculo realizado se obtuvo el 44% de rentabilidad, el cual indica el porcentaje que queda de cada dólar de ventas, se vio reflejado que el aumento de los gastos específicamente en la rotación del personal de la empresa está influyendo en la rentabilidad de la misma, por lo que se sugiere disminuir los gastos para obtener un incremento en el margen de utilidad bruta.

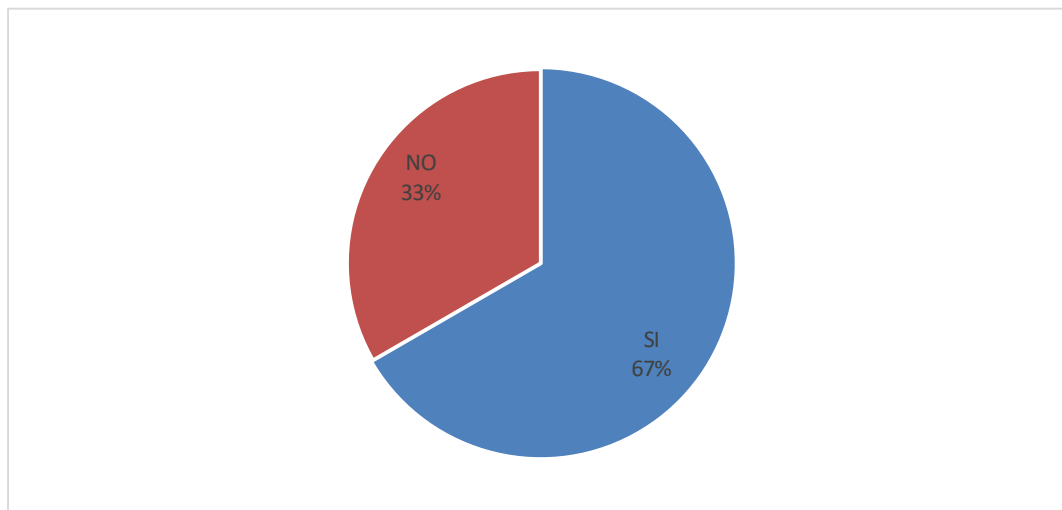
1.- ¿Considera usted que la alta rotación del personal representa gastos innecesarios en la empresa?

Cuadro 4 Órdenes

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Olga Engracia

Figura 5 Órdenes



Elaborado por: Olga Engracia

Análisis

En la presente figura se evidencia que la alta rotación del personal específicamente en los cargos de conductores y operador logístico están representando gastos innecesarios en la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A.,

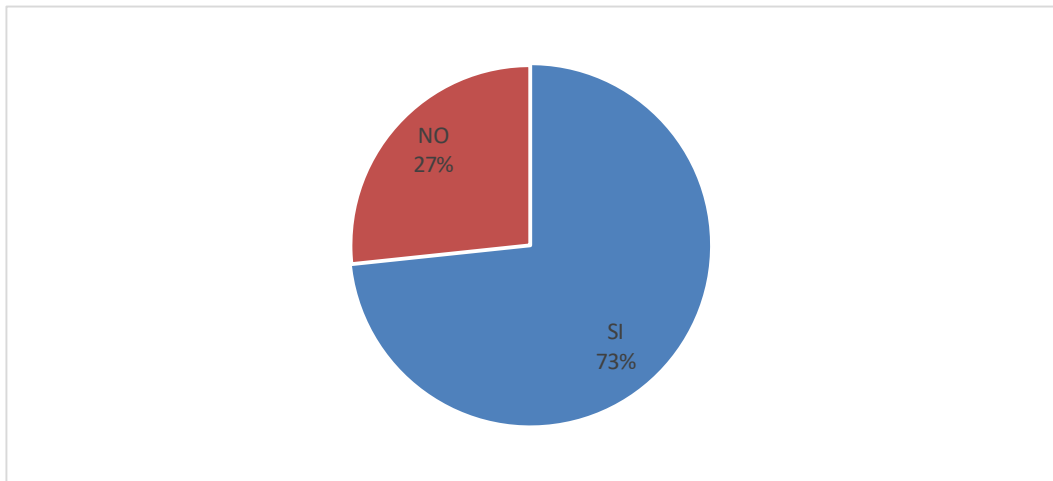
2.- ¿Considera usted que una alta rotación puede perjudicar la capacidad que tiene la empresa en ofrecer un servicio al cliente de alta calidad?

Cuadro 5 **Comunicación**

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
SI	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Olga Engracia

Figura 6 **Comunicación**



Elaborado por: Olga Engracia

Análisis

Se evidencia que en la figura que la alta rotación perjudica la capacidad que tiene la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., en ofrecer una atención de cliente de calidad.

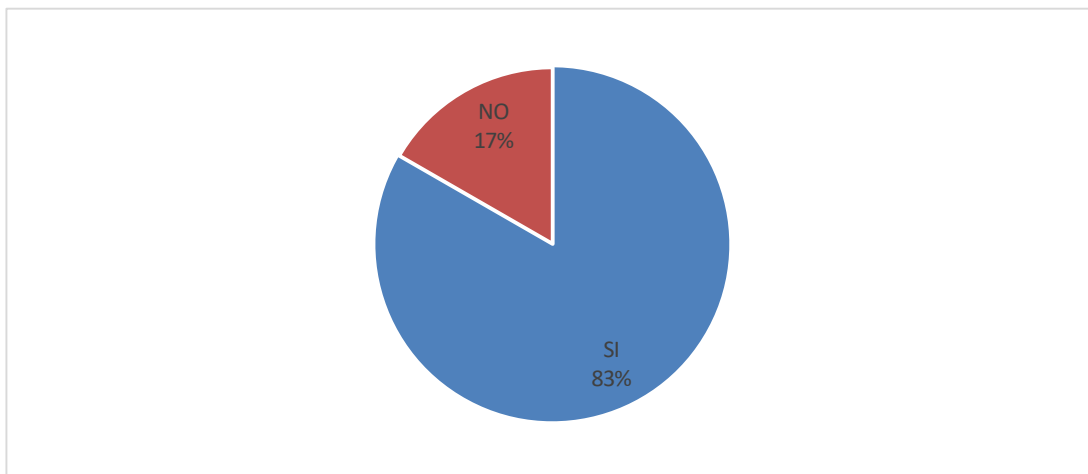
3.- ¿Considera usted que los gastos generados por la alta rotación del personal afectan la rentabilidad de la empresa?

Cuadro 6 **Cumplimiento obligaciones**

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Olga Engracia

Figura 7 **Cumplimiento obligaciones**



Elaborado por: Olga Engracia

Análisis

Se evidencia que los gastos generados por la alta rotación de personal en la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., están afectando a la rentabilidad de esta.

4.- ¿Porque considera que existe una alta rotación de personal en la empresa?

Cuadro 7 **Toma de decisiones**

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Falta de comunicación	8	27%
Falta de recursos y apoyo	3	10%
Una asignación no balanceada de las tareas y responsabilidades	5	17%
Falta de entrenamiento apropiado	9	30%
Ambiente de trabajo no deseable	5	17%

TOTAL	30	100%
--------------	-----------	-------------

Elaborado por: Olga Engracia

Figura 8 **Toma de decisiones**



Elaborado por: Olga Engracia

Análisis

Se evidencio que una de las causas por la que exista una alta rotación de personal se debe a una falta de entrenamiento apropiado, seguido de una falta de comunicación, después un ambiente de trabajo no deseable, también se debe a una asignación balanceada de las tareas y responsabilidades.

5.- ¿Cuál considera que son los principales motivos para que los empleados abandonen los puestos de trabajo?

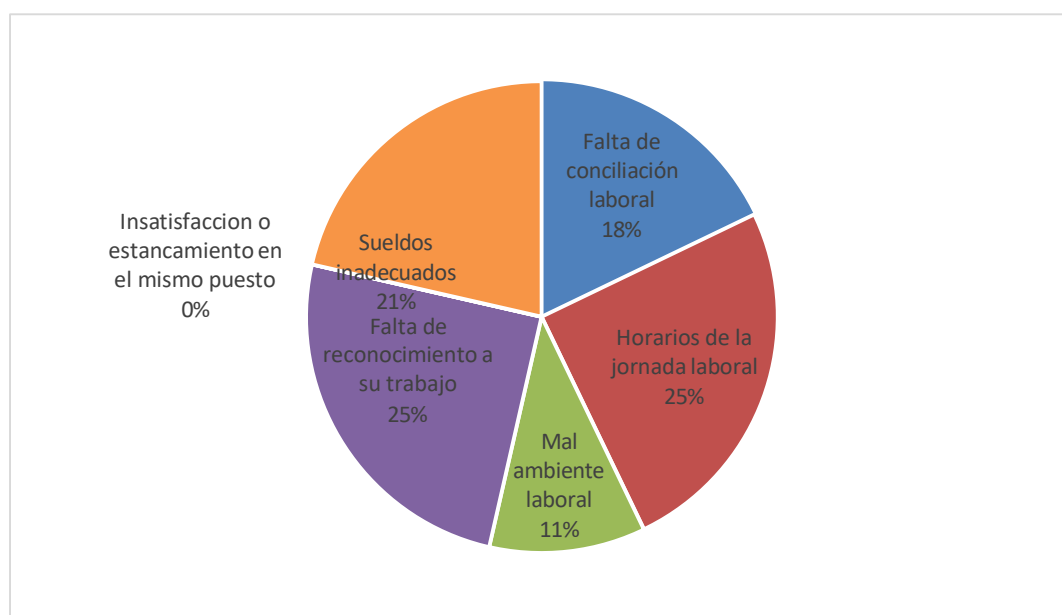
Cuadro 8 **rotación personal**

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Falta de conciliación laboral	5	17%
Horarios de la jornada laboral	7	23%
Mal ambiente laboral	3	10%
Falta de reconocimiento a su trabajo	7	23%

Insatisfacción o estancamiento en el mismo puesto	2	0%
Sueldos inadecuados	6	20%
TOTAL	30	93%

Elaborado por: Olga Engracia

Figura 9 **rotación personal**



Elaborado por: Olga Engracia

Análisis

Los motivos por los cuales los empleados abandonan sus puestos de trabajo se debe por la falta de reconocimiento a su trabajo, de igual forma por los horarios de la jornada laboral, luego se tiene sueldos inadecuados, una falta de conciliación laboral, y como último se tiene un mal ambiente laboral.

6.- ¿Considera usted que los costes continuos en el proceso de reclutamiento, selección de personal, capacitación, contratación afectan la rentabilidad de la empresa?

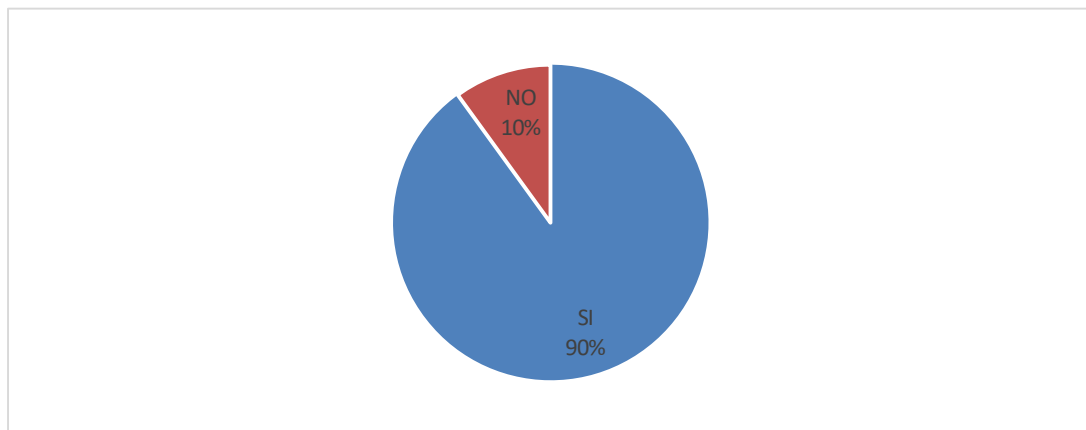
Cuadro 9 **departamento**

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
SI	27	90%
NO	3	10%

TOTAL	30	100%
--------------	-----------	-------------

Elaborado por: Olga Engracia

Figura 10 departamento



Elaborado por: Olga Engracia

Análisis

Se evidencio que los costes continuos en el proceso de reclutamiento, selección de personal, capacitación, contratación están afectando la rentabilidad de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A. y esto se debe a la alta rotación de personal que existe.

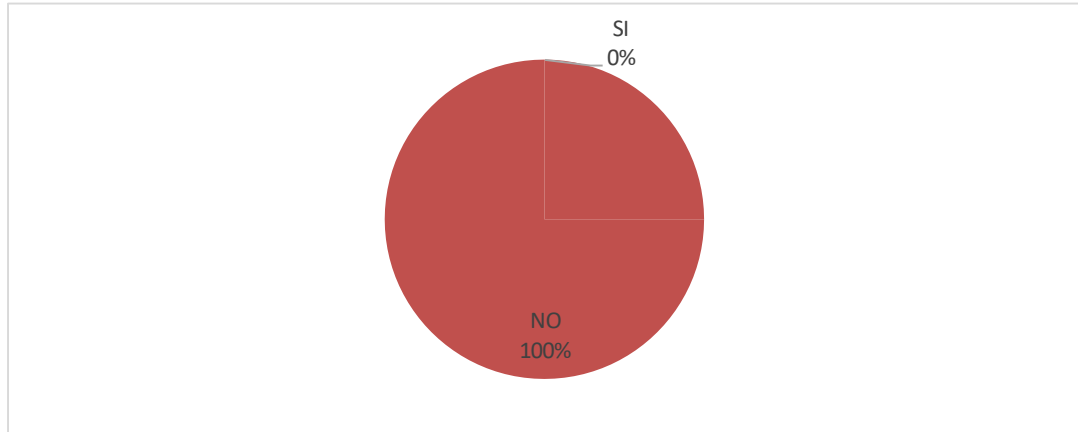
7.- ¿ La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño de trabajo?

Cuadro 10 **Comunicación departamentos**

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: Olga Engracia

Figura 11 **Comunicación departamentos**



Elaborado por: Olga Engracia

Análisis

Se evidencio que la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., no cuenta con programas de capacitación para la mejora del desempeño de trabajo, siendo esto uno de los factores para que exista una alta rotación del personal.

8.- ¿Se le otorga todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?

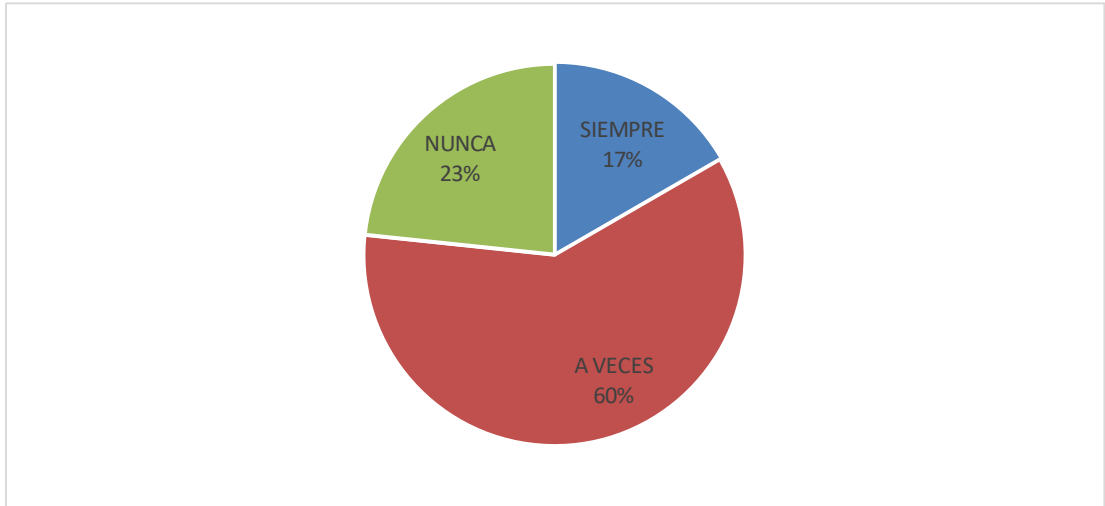
Cuadro 11 **Comunicación departamentos**

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
SIEMPRE	5	17%
A VECES	18	60%
NUNCA	7	23%

TOTAL	30	100%
--------------	-----------	-------------

Elaborado por: Olga Engracia

Figura 12 **Comunicación departamentos**



Elaborado por: Olga Engracia

Análisis

Se evidencio que la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A., a veces le otorgan los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia, por tal motivo se tiene que optimizar este aspecto.

PLAN DE MEJORAS

Oportunidad de mejora: Garantizar la disminución del personal					
Meta:	Optimizar la rentabilidad de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A.				
Responsable:	Olga Engracia				
¿QUÉ?	¿QUIÉN?	¿CÓMO?	¿POR QUÉ?	¿DÓNDE?	¿CUÁNDO?
Reducir la rotación de personal para la mejora de la rentabilidad de la empresa.	Personal de la empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A.	Propuesta de reducción de personal elaboración: formato para definir el perfil de puesto; establecer tiempo de entrevista por candidato; aplicación general de prueba psicométrica; fomentar la cultura organizacional en los trabajadores.	Reducir la rotación del personal Optimizar la rentabilidad de la empresa	Departamento de Recursos Humanos empresa de Servicio de Transporte y Logística Integrado Translointeg S.A.	Continuamente

CONCLUSIONES

- La rotación de personal no trajo consigo buenas consecuencias, porque se generan gastos por la liquidación, capacitación al nuevo personal, inducción respectiva que se les debe brindar, trayendo más gastos de los necesarios a la empresa.
- No se toman en cuenta las capacidades del personal de la empresa para el cambio de puesto, de ahí viene la rotación del personal perjudicando no solo al empleado sino a la empresa por tener más gastos a la hora de contratar otro personal.
- Si se tendrá un tiempo estimado para el puesto que ocupan los empleados para que esto se detenga la rotación de personal que está teniendo la empresa, causando problemas en la rentabilidad de esta.

RECOMENDACIONES

- Manejar reuniones donde los empleados puedan expresar directamente sus inconformidades y puedan dar su punto de vista sobre las acciones que toma la empresa en lo que a ellos conciernen.
- Dar a conocer a los empleados los objetivos, estrategias, valores y metas que la empresa persigue, ya que al carecer de esta información no se tiene la visión de lo que se quiere.
- Crear un ambiente cordial de trabajo, propiciar una atmósfera de respeto entre los trabajadores y los jefes inmediatos haciendo hincapié en que el factor humano es lo más importante para la consecución de los objetivos de la empresa.
- Implementar y dar seguimiento a las propuestas expuestas en el plan de mejoras.

BIBLIOGRAFÍA

Arias Galicia. L. Fernando. "Administración de recursos humanos para el alto desempeño", 5ta Edición, Editorial Trillas, México, 1999.

Arias, F. Y Heredia, V. (1999). Administración de Recursos Humanos.. Editorial Trillas. Quinta edición. México

Beer (2002): " La transformación de la función de los RRHH en vistas al siglo veintiuno". En Ulrich, D.; Losey, M. R.; Lake, G. (2002): El futuro de la Dirección de Recursos Humanos, Gestión 2000, Barcelona, cap. 8.

Brewster. C, y Hegewish, A. (eds) (1994): Poliey and Practice in European Human Resource Management. The Price Waterbouse Grandfield Survey, Routhledge, London Boeree

Burbano, J. (1993). Auditoria de Personal. Centro Editorial Universidad del Valle. Primera Edición. Colombia. Caballero Ortiz, J. Incidencias del artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo en el régimen jurídico del funcionario público. Editorial Jurídica Venezolana. Colección Estudios Jurídicos, Nº 52, Págs. 13-22. Caracas, 1991.

Chiavenato Idalberto. Recursos Humanos. Edicao Compacta. Sao Paulo, Editor Atlas. 1997. Gary Dessler. Managgement, Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall, 1997. 106

Chiavenato, Idalberto: Administración de recursos humanos, McGraw-HILL Interamericana, S.A., Segunda Edición, México, 1988.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos.. McGraw-HillInteramericana S.A.. Quinta Edición. ColombiaCuadrado

Salido David. Escuela Superior de Gestión y marketing. Primera Edición. Febrero – 2005.

Chruden Herbert J., Sherman Arthur W. Jr., Personal Management, the Utilization of Human Resources, South –Western Publishing CO., 6th Edition, Cincinnati Ohio USA, 1980.

González, Alejandra, Indicadores de RRHH. Gómez-Mejía, L.R., Balkim, D.B y Cardy, R.L. (2001): Dirección y Gestión de Recursos humanos. 3 ed. Prentice Hall. Madrid.

Martínez Pedro. Comportamiento Organizacional. Maslow Abraham A theory of Human Motivation. En books.google.es

Pérez-Carballo, J. (2002). Control de la Gestión Empresarial. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing. Quinta Edición. Madrid.

Rodríguez Valencia Joaquín: Administración Moderna De Personal, Ediciones Contables, Administrativas Y Fiscales, S.A. De C.V., Cuarta Edición, México, 1999.

Werther William B. Jr. Y Davis Keith: administración de personal y recursos humanos, Mc GRAW HILL/INTERAMERICANA DE MEXICO, S.A. De C.V., México, Cuarta Edición, 1995.