



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i16.0604>

ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TERMO-ELÉCTRICA CELEC-EP JARAMIJÓ

STAFF TURNOVER AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE COMPANY TERMO-ELÉCTRICA CELEC-EP JARAMIJÓ

García-Díaz Liz Denisse ¹; Anchundia-Loor Andrés Miguel ²

¹ Estudiante de la Maestría Académica en Gestión de Proyectos, Facultad de Postgrado, Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. Correo: lgarcia1294@utm.edu.ec.

² Docente de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. Correo: andres.anchundia@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3503-1520>

Resumen

El recurso humano es considerado lo más valioso dentro de una empresa, constituye las bases para el desarrollo y éxito de las organizaciones, cada vez es más común que las empresas de éxito busquen estabilidad laboral en sus trabajadores reduciendo al máximo las rotaciones por los efectos que estos cambios conllevan, por tal motivo, la presente investigación tiene por objeto realizar un análisis de los factores de la rotación de personal en este caso dirigido a los trabajadores de la Empresa Termoeléctrica CELEC EP - Jaramijó, en el año 2023 existe un total de 161 trabajadores distribuidos en las diferentes áreas de la empresa, donde se observa una rotación considerable del personal, tanto de cargos administrativos como operacionales, se planteó investigar la influencia de la rotación de personal en varios aspectos, que influyen de alguna manera en la pérdida de recursos y otros factores que serán presentados en el desarrollo del presente artículo de investigación.

Palabras claves: rotación, recursos, estabilidad, personal, empresa.

Abstract

The human resource is considered the most valuable within a company, it is the basis for the development and success of organizations, it is increasingly common for successful companies to seek job stability in their workers reducing to the maximum the rotations due to the effects that these changes entail, for this reason, this research aims to perform an analysis of the factors of staff turnover in this case aimed at workers of the Thermoelectric Company CELEC EP - Jaramijó, In the year 2023 there is a total of 161 workers distributed in the different areas of the company, where a considerable personnel turnover is observed, both in administrative and operational positions, it was proposed to investigate the influence of personnel turnover in several aspects, which influence in some way in the loss of resources and other factors that will be presented in the development of this research article.

Keywords: turnover, resources, stability, personnel, company.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 28 de octubre de 2024.

Fecha de aceptación: 23 de diciembre de 2024.

Fecha de publicación: 10 de enero de 2025.



1. Introducción

El recurso más importante de una empresa es sin duda su capital humano, desde esta perspectiva se analiza la Gestión del Talento humano en las empresas y organizaciones, según (Pérez, 2014) Es la que permite la asistencia eficaz de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales, profesionales y personales.

La rotación del personal se enfoca principalmente en los aspectos de mejora, implementación de la gestión de los recursos humanos y tiene una relación directa con el desempeño laboral (Huayta Conislla, 2022). El término de rotación de personal se utiliza regularmente para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente (Ramírez, 2014).

Desde la perspectiva del sector público, la rotación de personal desencadena una serie de eventos dentro de las instituciones, en el que se trata de entender el impacto que ésta genera en el rendimiento laboral, observando dos teorías interesantes: la primera relacionada al capital humano, en el que se afecta la pérdida del conocimiento y

habilidades aprendidas a través de capacitaciones y las adquiridas con la experiencia en el transcurso de los años; y la segunda con el capital social, donde se cortan los lazos sociales afectando negativamente la confianza y relación entre compañeros (Arnaldo José Márquez Corone, 2021).

Los cambios no solo representan en su totalidad un factor negativo ya que de cierta forma es saludable para la empresa saber reconocer talentos y captarlos para aportar nuevos conocimientos y reemplazarlos por personal que ya no cumple con los objetivos institucionales, pero debe existir un balance que no afecte la estabilidad y el clima institucional, para conocer la problemática y describir los efectos producidos en la Rotación de Personal y los factores que influyen en la empresa Termo-Eléctrica CELEC – EP Jaramijó.

CELEC EP es una Empresa Pública y por su ámbito de acción, se la define como un servicio público estratégico, su finalidad es la provisión de servicio eléctrico, el estudio se lo realiza en la Unidad de Negocio Termo-Manabí, específicamente en la Central Térmica de Jaramijó, La creación de



Termo-Manabí contribuye al fortalecimiento de la confiabilidad y disponibilidad del sistema de generación de energía en la provincia, cuya producción se inyecta al Sistema Nacional Interconectado y al Sistema de Distribución de la provincia dando estabilidad al sistema eléctrico de Manabí (CELEC EP, 2023).

Dentro de la Empresa en estudio, en el periodo 2023 existen un total de 150 trabajadores distribuidos en las diferentes áreas de la empresa, información obtenida de (CELEC EP, 2023) donde se observa una rotación considerable del personal focalizada mayoritariamente en las áreas administrativas, notándose que en las áreas operacionales la estabilidad laboral es adecuada, se plantea investigar la influencia de la rotación de personal en varios aspectos, que pueden influir de alguna manera en la pérdida de recursos y otros factores, donde se plantea la problemática de describir cuales son estos efectos producidos por la Rotación de Personal y de esta forma mediante un enfoque de naturaleza cualitativo y cuantitativo obtener los resultados esperados para dar a conocer las conclusiones

obtenidas de la presente investigación.

2. Metodología

El impacto específico de la rotación del personal varía dependiendo de varios factores incluyendo las dificultades para ocupar esa posición vacante, la cantidad de entrenamiento necesario para los nuevos empleados, costos específicos del reclutamiento; Según el artículo sobre “La rotación de personal y el impacto en la productividad de las grandes empresas industriales de la ciudad de Guayaquil” se extrae que la rotación de personal no es una causa, sino un efecto, siendo las consecuencias de ciertos fenómenos localizados interna o externamente en las organizaciones sobre la actitud y el comportamiento del personal (Morán, 2019).

El presente trabajo de investigación se enmarca dentro de un enfoque mixto que según (Echavarria, 2002) puede ser comprendido como un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio, para una comprensión integral de

los datos que se han obtenido y así poder cuantificar los principales problemas presentados producto de la rotación, además se profundizó la investigación buscando información de tipo cualitativo mediante entrevistas al personal de la Termoeléctrica CELEC E-P para conocer la situación interna de la empresa.

La investigación se centra en analizar cuáles son los efectos que

provoca la Rotación de Personal y que los resultados sirvan de medio para mejorar el clima laboral de la empresa.

Para obtener los datos cualitativos en base al Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública – LOTAIP, donde se muestra la información de los trabajadores de la empresa, como se observa a continuación en la tabla N°1.

Tabla 1. Distributivo de personal de la institución

Personal Administrativo	Personal Administrativo	15
Gerencia y jefaturas	Gerente	1
	Subgerente	5
	Jefes de áreas	15
Supervisores, técnicos y especialistas de área	supervisores	11
	Técnicos, auxiliares y mecánicos	55
	Especialistas de área	5
Operadores	operadores	49
otros	personal de salud	2
	Choferes	3
Total de Trabajares periodo 2023		161

Fuente: Director de Gestión Estratégica y Organizacional CELEC EP (2023).

Según Idalberto Chiavenato en Administración de Recursos Humanos (Chiavenato, 2011) Cuando se habla de rotación de personal se hace referencia al volumen de profesionales que entran en una compañía y que salen de ella por diferentes causas, este concepto

se refiere a “la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente”.

Así mismo (Chiavenato, 2011) propone la siguiente fórmula para la medición de la rotación de personal:



Índice de rotación de personal

$$R = \frac{\frac{i+s}{2} \times 100}{PE}$$

Dónde: I = Ingresos de personal en el periodo considerado (entradas).

S = separaciones de personal (tanto por iniciativa de la empresa como por iniciativa de los empleados) en el periodo considerado.

PE = Personal empleado promedio en el periodo considerado. Se obtiene con la suma de valores existentes al inicio y al final del periodo, dividida entre dos.

Aplicando esta fórmula a los datos de los trabajadores de la Empresa CELEC EP Jaramijó, se puede observar la siguiente tabla N°2:

Tabla 2. Cálculo del índice rotación del periodo 2023

Número de personas contratadas en el periodo 2023	Bajas, despidos, renunciaciones	Trabajadores al inicio del año	Trabajadores al final del año	Índice de rotación
26	50	158	161	32

Fuente: Director de Gestión Estratégica y Organizacional CELEC EP (2023).

$$R = \frac{\frac{i+s}{2} \times 100}{PE} \quad R = \frac{\frac{26+50}{2} \times 100}{\frac{158+161}{2}} = \frac{5100}{160} = R = 32\%$$

La empresa CELEC EP se rige por la LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO LOSEP, en su Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. indica que este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento CELEC EP (LEY

ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP, 2020).

El aumento de la rotación implica un incremento de los costos de admisión, como reclutamiento, selección y capacitación, así como los costos por separación, como indemnización, anticipo de días festivos y pago de vacaciones (Ramírez, Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales, 2013).

La rotación de personal se convierte gradualmente en un problema sin

control y conduce a consecuencias desafortunadas para la organización, impactando directamente en su productividad, por lo que, es muy importante que las organizaciones estén interesadas en mantener un excelente ambiente de trabajo, no solo para el desempeño de los empleados, sino también para lograr resultados y minimizar la rotación de estos (Lara Noriega, 2020).

3. Resultados y discusión

Los resultados obtenidos en este estudio evidencian un índice de rotación elevado, las áreas donde existe mayor rotación es la de gerencias, jefaturas y personal administrativo.

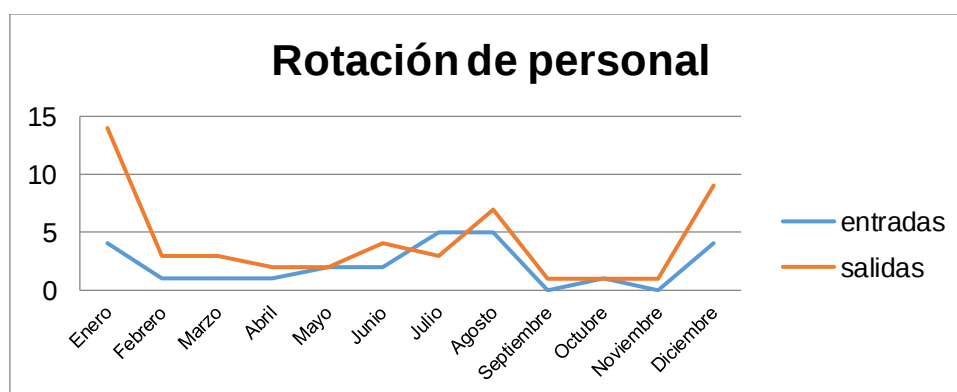
Se sabe que la rotación de personal ocasiona altos costos a las empresas, los cuales fluctúan en

función del cargo de la persona que rota, adicional a ello, se pierde el conocimiento del colaborador, sus contactos, sus referencias, asimismo se debe invertir nuevamente en los procesos de búsqueda, selección, inducción, entrenamiento y capacitación. (Westfalia, 2020)

Por medio de la información obtenida del periodo de enero a diciembre de 2023 se observa que existen 3 cambios de administración y gerencia donde cada nueva administración busca renovar su equipo de trabajo quedando únicamente con sus puestos el personal que cuenta con contrato de nombramientos indefinidos, los otros puestos son removidos para el ingreso de nuevo personal.

En la figura 1 se puede observar los índices de rotación del periodo de enero a diciembre de 2023.

Figura 1: Índice de rotación del periodo de enero a diciembre de 2023



Fuente: Director de Gestión Estratégica y Organizacional CELEC EP (2023).



En la gráfica se observa que existen 3 periodos o picos de salidas donde la curva aumenta, que son entre los meses de enero y febrero, agosto y septiembre y por último en el mes de diciembre, son en estos 3 periodos donde existieron cambios de gerencias por decisiones internas por lo cual los índices de rotación se ven reflejados en mayor cantidad, se puede evidenciar además que en los puestos operacionales, el panorama es diferente ya que en estas áreas si existe una estabilidad laboral permanente, lo que se traduce en puestos de trabajo fijos donde el personal tiene larga experiencia en su puesto de trabajo y no siente temor ni incertidumbre por su futuro laboral.

4. Conclusiones

La investigación realizada da a conocer aspectos relevantes en cuanto a la situación de la empresa CELEC EP, donde la rotación de personal existente está focalizada en las áreas de gerencias, jefaturas y administración, generando impacto directo en el clima laboral e incertidumbre en las áreas indicadas lo que ocasiona estrés,

desmotivación y disminución del rendimiento general en el desempeño de las funciones de sus trabajadores.

Como lo demuestra el estudio en la empresa, sus índices de rotación de personal son elevados, los procesos administrativos encargados de la búsqueda de nuevos talentos relacionados con la capacitación, formación, adaptación y adiestramiento genera un aumento de costos para la empresa, con la investigación realizada se da a conocer que estos índices de rotación están generando malestar interno y rechazo por parte de los trabajadores que buscan estabilidad en sus puestos de trabajo, con el presente estudio se deja a consideración la búsqueda de soluciones para reducir estos índices de rotación y de esta manera contribuir a la mejora del rendimiento y atención de las empresas del sector público.

Bibliografía

Armando Joel Centeno Cox, K. C. (2020). Instituto de Investigaciones Económicas. En Análisis de la rotación de personal: estudio de caso

- (pág. 18). México.
<https://ru.iiec.unam.mx/5215/>
- Arnaldo José Márquez Corone, F. E. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica. Revista Conrado, 11.
- CELECEP. (2023). Termo Manabí. https://www.celec.gob.ec/termomanabi/images/lotaip/2023/Abril/literal_b2_Distributivo_de_personal.pdf
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Echavarria, R. B. (2002). Investigación un camino al conocimiento. costa rica: editorial universidad estatal a distancia San José.
- Hernández, R. Á. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos. Desarrollo Gerencial, 22.
- Huayta Conislla, W. O. (2022). Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Lara Noriega, T. M. (2020). La rotación del personal en los Gobiernos. Obtenido de KNEB ENGINEERING: 10.18502/keg.v5i2.6245
- Ley Orgánica De Servicio Público, LOSEP (2020). Ley Orgánica De Servicio Público, LOSEP.
- LosRecursosHumanos.com. (2014). Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/rotacion-del-personal/>
- Morán, V. A. (2019). Dspace. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/18468/4/UPS-GT002919.pdf>
- NEVAREZ, J. L. (s.f.). CELEC. <https://www.celec.gob.ec/termomanabi/index.php/centrales/central-jaramijo>
- Pérez, M. d. (2014). Universidad Técnica De Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8405/1/203%20o.e..pdf>
- Ramírez, Y. H. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. Historia y Comunicación Social, 27.
- Ramírez, Y. H. (2014). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. Historia y Comunicación Social, 27.
- Westfalia, R. (2020). Universidad San Ignacio de Loyola.