



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

“INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA”

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

Factores psicosociales que inciden en la rotación del personal operativo empresa Openuevo

Inversiones S.A.S en la Ciudad de Bogotá

PRESENTA:

Adriana María Cano Acuña, Código: 1621980631. Adriana Liney Gómez Sisa, Código:  
1821981558. Blanca Tatiana Vargas Acevedo, Código: 1821981377. Dennis Jaír Sanz Matiz,  
Código: 1611024340. Jenny Gabriela Gutiérrez Martínez, Código: 1821981521.

SUPERVISOR:

Carolina Gómez González MGS.

BOGOTÁ, MARZO A JULIO 2021

**Contenido**

Resumen..... 1

    Descripción del contexto general del tema. .... 2

    Planteamiento del problema..... 3

    Pregunta de investigación. .... 3

    Hipótesis ..... 3

Objetivo general..... 4

    Objetivos específicos. .... 4

Justificación. .... 4

Marco de referencia. .... 5

    Marco de conceptual ..... 5

    Marco de teórico ..... 7

    Marco empírico ..... 9

Metodología ..... 11

    Tipo y diseño de investigación. .... 11

        Participantes ..... 11

        Instrumento de Recolección..... 11

        Estrategia y Análisis de datos ..... 12

        Consideraciones éticas ..... 12

Análisis de resultados ..... 13

Discusión..... 19

Conclusiones ..... 21

Limitaciones.....	21iii
Recomendaciones .....	22
Referencias bibliográficas.....	23
Anexos .....	28
Anexo 1 consentimiento informado.....	28
Anexo 2 Registro fotográfico.....	44
Anexo 3 encuesta .....	1
Anexo 4. Matriz de referencias .....	2
Anexo 5. Instrumento utilizado (Encuestas).....	1

Tabla	1 Esfuerzo realizado por los colaboradores .....	14
Tabla	2 Actividad realizada es clara .....	14
Tabla	3 Espacio donde realiza sus labores es adecuada . .....	15
Tabla	4 La responsabilidad confiere mas compromiso .....	15
Tabla	5 Libertad en el desarrollo de actividades. ....	16
Tabla	6 Reconocimiento por desarrollo de actividades .....	16
Tabla	7 Capacitación en actividades .....	16
Tabla	8 Actitud de compañeros hacia el trabajo .....	17
Tabla	9 Ambiente de trabajo .....	17
Tabla	10 Informacion clara y directa .....	18
Tabla	11 Prestaciones y remuneraciones .....	18
Tabla	12 Comunicación con jefe inmediato . .....	18
Tabla	13 Cultura Organizacional .....	19
Tabla	14 Bienestar Personal .....	19
Tabla	15 Comunicación es fluida . .....	20

**Lista de figuras**

Figura 1. “Piramide de Maslow” .....	8
Figura 2. “Teoria factor dual de Herzberg” .....	9

La presente investigación es un estudio acerca de aquellos factores que pueden llegar a influir en la rotación del personal en la empresa Openuevo Inversiones S.A.S.; en cual pueden llegar a influir varios factores como son : ambiente laboral, clima organizacional, procedimientos y técnicas de trabajo es por ello que por medio del desarrollo de esta investigación permita demostrar cuales son aquellas causas principales de rotación de la empresa (Rios, 2006) , es por ello de gran importancia estar atentos a aquellos resultados que arroje dicha investigación donde en su momento se informara al área de recursos humanos para que aquellas medidas propuestas se cumplan a cabalidad, permitiendo así un mayor desempeño y disminución de abandonos de trabajo .

Ya que a raíz de los resultados y una efectiva aplicación podemos identificar si existe variación dentro de las necesidades de mantener un alto desempeño en cada una de las personas que conforman la empresa en el área operativa evitando así al máximo la rotación en periodos cortos donde haya cumplimiento de expectativas entre las partes (Soliana, 2017).

**Palabras Claves:** rotación de personal, clima organizacional, incidencia, desempeño.

En este artículo de investigación se presenta un estudio del impacto de la afectación en la que se pretende exponer la rotación de Personal como un elemento laboral que afecta la misión de Openuevo Inversiones S.A.S, Existen diferentes estudios con respecto a la gestión humana (Carmona, 2004; Chiavenato, 2002; García et al., 2008; Sastre & Aguilar, 2003; Sherman et al., 1999; Valle et al., 2003) mediante los cuales se estudian y caracterizan los procesos que la componen, para tratar de establecer unos parámetros generales necesarios para el efectivo funcionamiento de los mismos al interior de las organizaciones.

### **Descripción del contexto general del tema.**

“La rotación de personal se define como la entrada y salida de personal, en toda organización saludable existe de manera normal un pequeño volumen de entradas y salidas de recursos humanos lo que ocasiona una rotación de simple mantenimiento del sistema” (Huapaya Bruno & Rivera Moreno, 2018). Este proceso se caracteriza por un fenómeno recurrente que se da en todas las empresas a nivel mundial y se manifiesta como parte de la decisión personal de los empleados de buscar mejores oportunidades. Sin embargo, cuando este tipo de rotación de personal es impredecible, alta y no planificada por el área responsable, tendrá un impacto en el desarrollo de la organización. En un mercado laboral altamente competitivo y con escasez de oferta, la tasa de rotación de empleados en una organización tiende a aumentar.

En la actualidad la organización se encuentra en un estado de cambio y desarrollo constante, por lo que necesita suficiente personal para continuar con sus operaciones, la rotación de personal traerá altos costos para la empresa y el costo fluctúa según el puesto de la empresa, adicional a

ello, se pierde el conocimiento del colaborador, contactos, referencias, por ende se debe invertir <sup>3</sup> nuevamente en los procesos de búsqueda, selección, inducción, entrenamiento y capacitación, lo que dirige a la empresa a un retroceso constante.

### **Planteamiento del problema**

Actualmente Openuevo Inversiones S.A.S. cuenta con un equipo de trabajo recién conformado denominado recursos humanos, encabezado por el director de recursos humanos, líder de administración de personal y líder SST y bienestar, la empresa no cuenta con un programa de gestión de desarrollo de talento humano documentado y en marcha, la frecuencia de rotación de personal es alta, por un promedio de 180 trabajadores 17 a 18 rotan mensualmente, siendo este un factor influyente en costos, tiempo, producción y capacitación.

### **Pregunta de investigación.**

¿Qué factores psicosociales inciden en la rotación de personal del área operativa de la empresa Openuevo Inversiones S.A.S en el primer semestre del año 2021 en la ciudad de Bogotá?

### **Hipótesis**

Los principales factores psicosociales que incurren en la rotación son la insatisfacción laboral, la baja remuneración, la falta de reconocimiento y las situaciones personales y familiares influyen de manera significativa en el desempeño y la adaptación laboral.



## **Objetivo general.**

4

Identificar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal operativo de la empresa Openuevo Inversiones S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá durante el primer semestre del año 2021

## **Objetivos específicos.**

- ✓ Conocer los principales factores psicosociales y causas, que influyen en la rotación del personal.
- ✓ Identificar los factores motivacionales que inciden en la rotación de personal.
- ✓ Indagar el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales del personal operativo de la empresa.

## **Justificación.**

La presente investigación sobre rotación de personal en Openuevo S.A.S. permitirá conocer la problemática al interior de la organización mediante los factores que afectan el clima laboral, como los trabajadores perciben la situación en el trabajo y de este modo brindar a la empresa una descripción detallada de los hallazgos para que así mismo emitan un plan de intervención estratégico que logre mejorar las condiciones actuales, propiciando un ambiente de trabajo sano, garantizando estabilidad laboral y mejorando el costo beneficio para la empresa

### **Marco de conceptual**

La tasa de rotación de empleados se refiere a la proporción de personas que dejan la empresa en un período de tiempo determinad. El resultado debe entenderse en términos de porcentajes, porque puede indicar despido, renuncia y conflicto. La rotación de empleados es inevitable, el entorno de toda empresa parte de la transición de un proceso a un socio. En comparación con otras organizaciones, no puede considerarse una desventaja, por el contrario, puede indicar la rentabilidad, la productividad y el desarrollo de la empresa.

La rotación de empleados simplemente significa que abandonan la organización. En comparación con los competidores extranjeros, generalmente se considera que este es uno de los factores que conducen a una disminución de la productividad de los empleados. Este es también uno de los principales determinantes de las oportunidades laborales. Incluso si todo lo demás en la organización sigue igual porque hay cambios de personal, las bajas vacantes significan costos directos e indirectos para la organización.

(Pozo Eugenio , 2018) “la prevención de riesgos psicosociales está basada en el estudio de todos aquellos factores que afectan a la persona y por consiguiente para mejorar sus condiciones biopsicosociales”. Gran parte de los sistemas de trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, un mayor énfasis en el trabajo mental que en el físico, el adelgazamiento y flexibilización de las estructuras organizacionales, la tercerización de servicios, la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en el mundo contemporáneo.”

“Los factores psicosociales se pueden definir como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que

se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extralaboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador” Así mismo, (Muñoz Farfán, 2019) “refiere que los factores psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en las relaciones laborales y están directamente relacionadas con la organización.

(Pozo Eugenio , 2018) “La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción.”

“Ante la ocurrencia de una condición psicosocial laboral adversa los trabajadores desarrollan distintas reacciones determinadas por características propias de cada uno: personalidad, necesidades, expectativas, formación y capacidad de adaptación. Estas características limitan la forma de la reacción y la magnitud de las consecuencias. Las consecuencias se manifiestan por diversos mecanismos: (1) emocionales, como: ansiedad, depresión, apatía; (2) cognitivos, como: falta de concentración, disminución de la creatividad y toma de decisiones erradas; (3) conductuales, como: abuso de alcohol, drogas, violencia, alteraciones entre otros.”

“Entonces, las condiciones psicosociales desfavorables presentan el origen de determinadas conductas y actitudes inadecuadas del trabajador y, al estar expuesto a estos

factores en el entorno laboral produce tensión mental (estrés laboral) que mantenido en el tiempo constituye un factor de riesgo de enfermedades” (Muñoz Farfán, 2019) 7

## Marco de teórico

### “Teoría de las necesidades de Maslow.”

De acuerdo con lo expuesto por Maslow, A. (1943). “Las necesidades humanas tienen una jerarquía que van ascendiendo de los niveles más bajos a los más altos, y cada vez que es satisfecha una de las necesidades de bajo nivel está deja de ser un motivador y las necesidades a nivel superior comienzan a dominar el comportamiento humano, es decir, empieza a motivarla”. “Una aproximación a cuáles son las necesidades que las personas en una organización buscan satisfacer con mayor prioridad, es decir, dependiendo del nivel de la necesidad se tendrá una mayor probabilidad de generar rotación, de esta manera se analizará hasta qué punto la empresa brinda las herramientas necesarias para que la persona cumpla su necesidad y pueda seguir escalando en la jerarquía de necesidades hasta el punto de satisfacerlas” (Olaya y Chavarro, 2013).



Figura 1. “Pirámide necesidades de Maslow.”

Esta teoría a tiene similitud a la teoría de necesidades de Maslow ya que se describe como una teoría motivadora, “se debe a que las personas tienen un sistema de necesidades doble: por un lado, está la destinada a evitar el sufrimiento o el dolor; por otro lado, la orientada al crecimiento emocional e intelectual (González, Garza, & López, 2013). Herzberg formuló la teoría como una manera de explicar el comportamiento de las personas en el trabajo”, que se basaría en dos tipos de factores:

**Factores Higiénicos.** la insatisfacción es casi siempre es consecuencia de los factores de higiene, conocidos así porque producen insatisfacción si no están presentes, pero una vez que están cubiertos no tienen efecto real en la satisfacción a largo plazo.

**Factores Motivadores O De Satisfacción.** “Tienen que ver con el reconocimiento y los logros, la promoción y el crecimiento profesional, la confianza y la autonomía para realizar su trabajo. Este tipo de factores contribuyen enormemente al aumento de la satisfacción de las personas, la teoría dice que solo los motivadores pueden motivar la conducta y los factores higiénicos simplemente impiden que un empleado se sienta insatisfecho” (Domínguez y Olaya, 2015). Esta teoría ayuda a identificar necesidades y permite realizar un análisis más profundo de las necesidades de la organización, reduce los motivos de motivación de los colaboradores, permitiendo así comprender las causas de la rotación de la empresa.



Figura 2. “Teoría factor dual de Herzberg”

Teniendo en cuenta las teorías anteriormente descritas nos aportan a la investigación 9

realizada en la empresa Openuevo S.A.S ya que el propósito fundamental es identificar los factores psicosociales que inciden o afectan en la rotación de personal, la investigación mostrara los factores de motivación o satisfacción de necesidades por parte de los trabajadores.

### **Marco empírico**

La rotación de personal es una constante de las organizaciones, de tal manera los antecedentes de esta investigación relacionan directamente a las variables que implican en su entorno organizacional. A partir de esta idea, se recopiló información de estudios de bases de datos en busca de conclusiones sobre dicha cuestión.

En el campo de la industria del calzado en México, la rotación de personal rodea el 20% anual. La apreciación que tienen los empleados a los aspectos de su entorno laboral es vital para su continuidad. El objetivo principal fue elaborar un cuestionario para calcular la importancia en los cuales los trabajadores conceden los aspectos que los llevan a determinar la continuidad laboral en las empresas.

“Un cuestionario tipo Likert, aplicado a una población de 8.673 trabajadores de las empresas de calzado en la ciudad de León, Guanajuato, Cuyos resultados arrojaron que, independientemente de la empresa en que se labore, la intención de abandonar la organización siempre será persistente, aunque se vea mayor la frecuencia de rotación en unas que otras”.

“Según (Tamayo, 2016) de esta investigación para prever la rotación laboral, además de medir las actitudes de los colaboradores hacia su trabajo, es necesario añadir una medida que abarque la estabilidad entre los costes y los beneficios que obtiene el empleado, así como las oportunidades de crecimiento laboral.”

El termino de rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la

organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella según refiere Piantini, (2011).

10

En este sentido de acuerdo a lo descrito por el autor, refiere que toda rotación de personal está cruzada por diferentes causas, dependiendo de si esta es forzosa como se mencionó anteriormente y que se atiene a circunstancias del tipo jubilación, muerte o la incapacidad permanente, o voluntaria, como en los casos de despido, renuncia o algún tipo de inestabilidad laboral. Así puede argumentarse que es hasta normal y, por qué no, saludable que una empresa rote personal dada la llegada de gente con ideas nuevas, pero dicho fenómeno debe ser controlado y vigilado en vista de los inconvenientes que no monitorearlo tiene y los costos que en ocasiones acarrea. Ponce, citado por López (2017), (Pág. 4)

Ahora bien, hay un fenómeno importante que no puede dejarse pasar de largo y es la relación entre la rotación, el ausentismo laboral y la productividad en una organización. Se menciona esto en el sentido en que lo hace Samaniego (2008, pág. 251) con relación a que para mejorar el rendimiento y la productividad es necesario tener dispuesto todos los procesos de trabajo alrededor de la vocación trazada por la organización con respecto a sus planes de productividad y eficiencia, siempre teniendo en cuenta si se priorizan aspectos como la motivación, la selección y la socialización y de qué forma estos podrían reducir los niveles de ausentismo e incluso los de rotación. En ese orden de ideas, Salgado, Remeseiro y Mar (2006) investigando acerca del clima y la satisfacción laboral acotaron la necesidad de establecer la diferencia entre dichas variables (ausentismo y rotación) teniendo en cuenta los efectos que, frente a la productividad, tiene cada uno de ellos (Pág. 330)

### **Tipo y diseño de investigación.**

El enfoque de la presente investigación es de tipo cuantitativo, la cual busca identificar los factores incidentes en la rotación de personal de la planta operativa de Openuevo inversiones S.A.S mediante la aplicación de una escala tipo Likert como instrumento de medición del clima laboral. Achaerandio (2010) “define que una escala de Likert puede medir las aptitudes de las opiniones y sentimientos expresados. Este instrumento contiene una sucesión de afirmaciones acerca de un mismo objetivo, en las respuestas se indica el grado de acuerdo o desacuerdo según la premisa. Todas las cuestiones incluidas en esta escala tienen el mismo sentido para todos los que responden.”

### **Participantes**

Este proyecto investigativo se lleva a cabo en la empresa Openuevo Inversiones S.A.S. la cual se dedica a la producción, importación y comercialización de muebles para el hogar, se encuentra ubicada en la calle 19 #68-70 en la ciudad de Bogotá, para llevar a cabo la investigación se trabajó con una muestra de 15 trabajadores de género masculino y femenino que labora en el área de producción, los participantes residen en la ciudad de Bogotá, clasificados en estratos 1 y 2, se involucran madres cabeza de hogar y con edades comprendidas entre 18 y 65 años de edad.

### **Instrumento de Recolección**

Para esta investigación podemos verificar que el tipo de muestra para la recolección de información se hace por medio de una encuesta de tipo Likert, la cual permite medir la opinión de un individuo sobre un tema indicando el grado de acuerdo o desacuerdo con cada pregunta, donde (1) es totalmente en desacuerdo y (5) totalmente de acuerdo, lo anterior permite evidenciar



actitudes y comportamientos de la persona encuestada, por lo que su aplicación se realiza de 12  
forma presencial a una muestra de 15 empleados del área operativa de la empresa Openuevo  
Inversiones S.A.S.

Las llamadas “escalas Likert son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional, estos instrumentos suelen ser reconocidos entre los más utilizados para la medición en Ciencias Sociales. Este tipo de escala surgió en 1932, cuando Rensis Likert (1903-1981) publicó un informe en el que exponía cómo usar un tipo de instrumento para la medición de las actitudes”. Matas, (2018)

### **Estrategia y Análisis de datos**

Para el análisis de datos se utiliza el programa “Microsoft office Excel” mediante la adecuación de resultados obtenidos a partir de la encuesta para posterior cuantificación y evaluación, así mismo reflejara mediante graficas los resultados cuantitativos a identificar durante la investigación.

### **Consideraciones éticas**

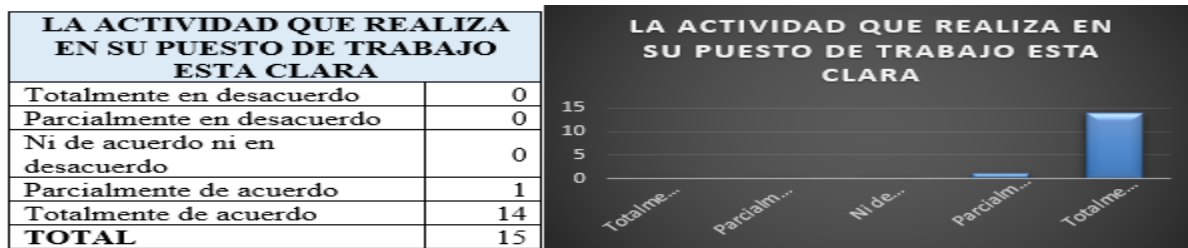
La investigación se soporta en la “ley 1090 de 2006” y la “resolución de 8430 2003”, como investigación social de tipo educativo usando participantes individuos humanos, para respeto y cumplimiento se hace uso del consentimiento informado el cual se adjunta en los anexos.

Tabla 1



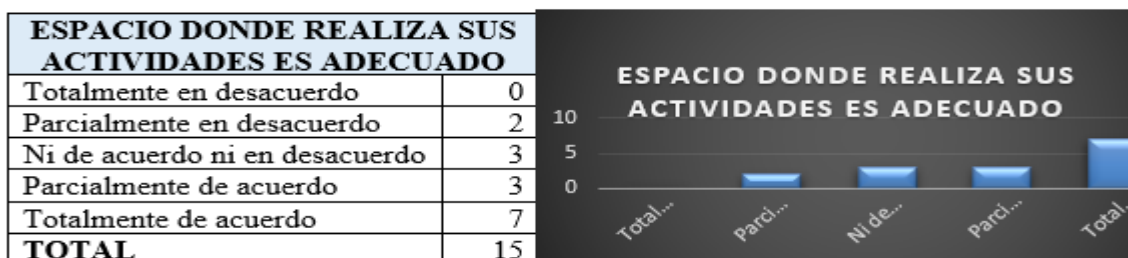
En esta primera tabla se muestra un indicador pasivo, es decir, no hay una inclinación hacia algún acuerdo o desacuerdo, por el contrario, está en un punto neutro donde su consideración hacia el reconocimiento de esfuerzo es leve.

Tabla 2



Los indicadores en esta encuesta arrojan, que los colaboradores desarrollan sus actividades de manera idónea debido a que, en su ejercicio, tienen pleno conocimiento de sus tareas asignadas y la manera adecuada en realizarlas.

Tabla 3



La tabla 3 nos enseña, una satisfacción mayoritaria por los espacios donde están predestinados 14 a realizar sus actividades laborales, sin embargo, tiende a tener una parcialidad entre la inconformidad.

**Tabla 4**



En este punto se hace relevancia, en el alto sentido de pertenencia hacia la empresa por parte de los colaboradores, donde su esfuerzo se vuelve en una constante de compromiso para con la organización.

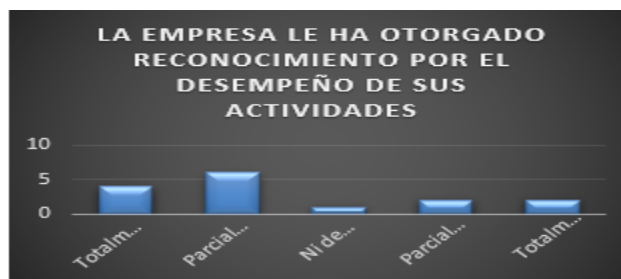
**Tabla 5**



Para esta tabla se observa que no hay mayor cantidad de trabajadores que consideren un libre desarrollo de actividades proporcionado del trabajo, por consecuente tiende a haber una centralización en su aprobación

Tabla 6

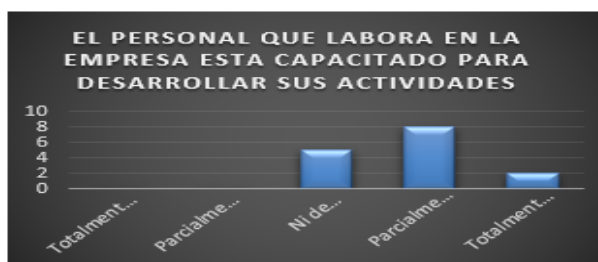
<b>LA EMPRESA LE HA OTORGADO RECONOCIMIENTO POR EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES</b>	
Totalmente en desacuerdo	4
Parcialmente en desacuerdo	6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
Parcialmente de acuerdo	2
Totalmente de acuerdo	2
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>



En esta tabla, se empieza a reflejar un claro índice de desaprobación en la gestión organizacional, al afirmar en su mayoría un reconocimiento nulo, a la hora de destacar sus desempeños laborales

Tabla 7

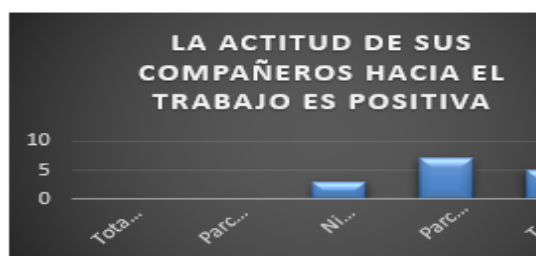
<b>EL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA ESTA CAPACITADO PARA DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES</b>	
Totalmente en desacuerdo	0
Parcialmente en desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5
Parcialmente de acuerdo	8
Totalmente de acuerdo	2
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>



El indicador para esta tabla tiende a tener una aceptabilidad hacia el reconocimiento de las capacidades técnicas de las personas encargadas de ejercer diferentes actividades dentro de la organización.

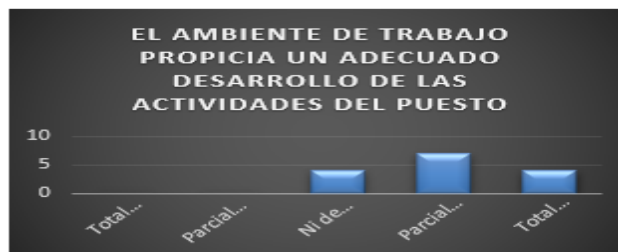
Tabla 8

<b>LA ACTITUD DE SUS COMPAÑEROS HACIA EL TRABAJO ES POSITIVA</b>	
Totalmente en desacuerdo	0
Parcialmente en desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Parcialmente de acuerdo	7
Totalmente de acuerdo	5
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>



Es de vital importancia reconocer que, en la compañía persevera un ambiente entre compañeros óptimo para el ejercicio de sus actividades, por lo cual, su estadía en la empresa se hace más amena y satisfactoria.

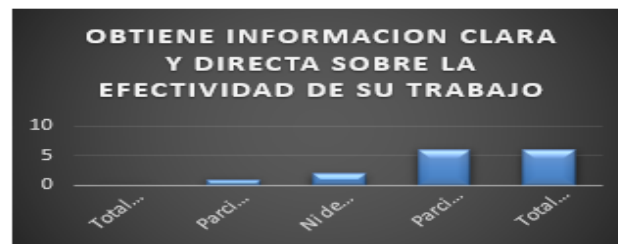
<b>EL AMBIENTE DE TRABAJO PROPICIA UN ADECUADO DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PUESTO</b>	
Totalmente en desacuerdo	0
Parcialmente en desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	7
Totalmente de acuerdo	4
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>



Para esta tabla hay una parcialidad positiva, que refleja un óptimo ámbito laboral, por consecuente a esto el rendimiento laboral tiende a ser más eficiente entre los trabajadores que lo manifiestan.

**Tabla 10**

<b>OBTIENE INFORMACION CLARA Y DIRECTA SOBRE LA EFECTIVIDAD DE SU TRABAJO</b>	
Totalmente en desacuerdo	0
Parcialmente en desacuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
Parcialmente de acuerdo	6
Totalmente de acuerdo	6
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>



En la tabla 10, se muestra una amplia inclinación positiva sobre la retroalimentación de las labores ejercidas desempeñadas por los colaboradores

**Tabla 11**

<b>LAS PRESTACIONES Y REMUNERACION QUE RECIBE CUMPLEN CON SUS EXPECTATIVAS</b>	
Totalmente en desacuerdo	3
Parcialmente en desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5
Parcialmente de acuerdo	5
Totalmente de acuerdo	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>



Los indicadores de la tabla 11, arrojan como resultado una inclinación negativa sobre la satisfacción de los empleados frente a sus remuneraciones económicas recibidas a cambio de su trabajo.

Tabla 12

<b>LA COMUNICACIÓN CON SU JEFE INMEDIATO SE DA DE FORMA INMEDIATA</b>	
Totalmente en desacuerdo	2
Parcialmente en desacuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
Parcialmente de acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>



En la comunicación directa con el jefe inmediato, se muestra en la tabla un alto índice de eficacia, dejando un pequeño porcentaje en insatisfacción.

Tabla 13

<b>LA CULTURA ORGANIZACIONAL MOTIVA E INDUCE A DESARROLLAR EL SENTIDO DE COMPROMISO</b>	
Totalmente en desacuerdo	1
Parcialmente en desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Parcialmente de acuerdo	8
Totalmente de acuerdo	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>



La tabla 13, muestra una amplia aceptación por parte de los colaboradores en sentido de pertenencia y compromiso que adquieren con la organización.

Tabla 14

<b>EL PUESTO QUE ACTUALMENTE DESARROLLA LE BRINDA BIENESTAR PERSONAL</b>	
Totalmente en desacuerdo	0
Parcialmente en desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
Parcialmente de acuerdo	9
Totalmente de acuerdo	4
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>



En esta tabla se muestra la aprobación de la mayoría de los empleados al ratificar que su labor ejercida le brinda la estabilidad requerida personalmente, para su libre desarrollo.

Tabla 15

LA COMUNICACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES ES FLUIDA	
Totalmente en desacuerdo	1
Parcialmente en desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Parcialmente de acuerdo	6
Totalmente de acuerdo	5
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>



Una vez más se ve reflejado, para este punto la tabla 15, que el ambiente laboral entre compañeros es adecuado y su desarrollo se hace de manera óptima. Según los criterios como resultado de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la organización, se observa 3 aspectos claves a resaltar:

**Ambiente Laboral.** El 80% de los encuestados manifiesta un gran ambiente laboral idóneo entre empleados dentro de la compañía, lo que, de esta manera efectúa un mejor desempeño en sus actividades asignadas, ya que el clima laboral es fundamental para su ejecución.

Así mismo, la relación y comunicación directa entre jefe – empleado en un 75% es bastante clara, manifestando ser de manera positiva, para de este modo no tener contra tiempos en la ejecución de sus labores diarias.

**Sueldo y Remuneraciones económicas.** Por otra parte, haciendo análisis de la información obtenida, existe un alto índice de insatisfacción, que se ve reflejado en las remuneraciones económicas que reciben los empleados a cambio de su trabajo, que llega a un 60% indicador que hace propensa la posibilidad de rotación laboral dentro de la compañía. Además de factores como la falta de reconocimiento en sus tareas asignadas y las condiciones de los puestos de trabajo donde se desempeñan y realizan sus funciones. Factores que pueden incidir en que la rotación de personal dentro de la organización se vea disparada.

**Conocimiento de su labor.** En un 90% de favorabilidad a la precisión del conocimiento de las 19 tareas asignadas en todos los campos asignados. Es decir, existe un amplio campo de satisfacción, a la hora de reflejar la capacidad técnica de quienes ejercen dichas actividades.

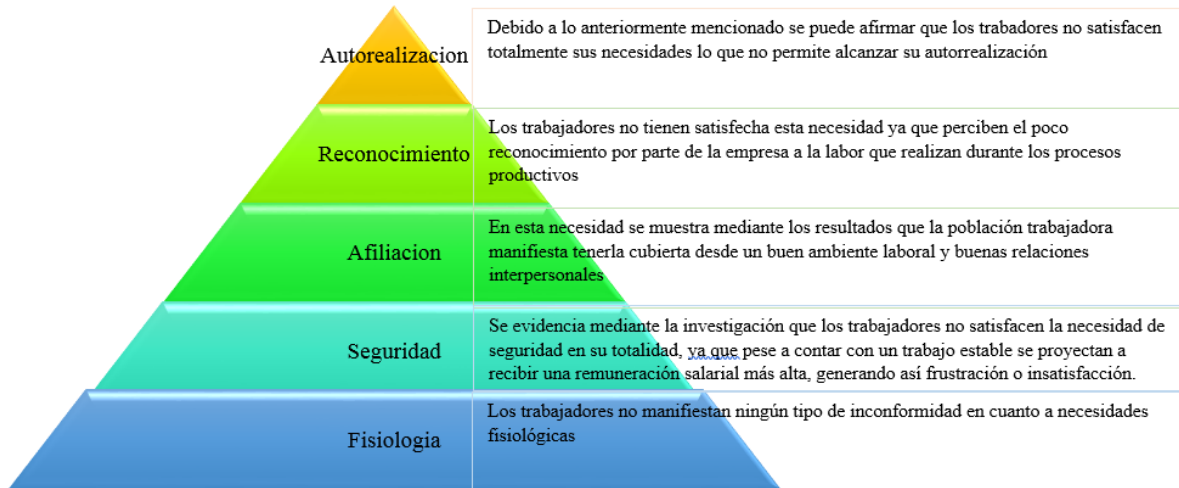
### **Discusión**

Se puede evidenciar un porcentaje alto de insatisfacción respecto a la remuneración económica recibida y la falta de reconocimiento a la labor ejercida por el personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S, ya que cada persona que realice un trabajo espera tener una satisfacción, lo cual le motive a continuar trabajando y se sienta a gusto, este motivo se puede tomar como indicador para que se genere una rotación de personal constante. La pirámide de necesidades de Maslow establece los niveles jerárquicos para que un ser humano se sienta realizado, una vez ejecutada una necesidad de un nivel bajo se empieza a buscar realizar las necesidades de los niveles superiores.

De acuerdo a la teoría de motivación de Herzberg, se pueden clasificar las causas de rotación, donde el salario y la relación vida-trabajo hace parte de los factores higiénicos, mientras que la oportunidad de carrera hace parte de los factores motivacionales; por lo que podemos decir que no es necesario tener un orden cronológico para satisfacer las necesidades, todas pueden al mismo tiempo impactar en la satisfacción del individuo lo que lleva a que se puede tener varios motivos que influyen en la rotación.



obtenidos se contrastan lo siguiente:



Fuente: “pirámide de maslow empresa openuevo inversiones S.A.S., elaboración propia”

FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIENICOS	
Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando no van bien producen insatisfacción	Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando no van bien producen insatisfacción
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización exitosa del trabajo</li> <li>Pleno conocimiento de tareas asignadas</li> <li>Buen ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de reconocimiento a la labor por parte de la empresa</li> <li>Falencias esporádicas en comunicación con jefes inmediatos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago oportuno de prestaciones sociales y remuneración por la labor.</li> <li>Buenas relaciones interpersonales</li> <li>Buenas condiciones en puestos de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bajo salario</li> <li>Bajas posibilidades de ascender y mejorar su rango salarial</li> </ul>

Fuente: “Teoría factor dual de Herzberg openuevo inversiones S.A.S., elaboración propia”

Es posible precisar que las principales causas de la rotación de personal se deben a la insatisfacción de los empleados que conforman la organización respecto a las remuneraciones y prestaciones que reciben los trabajadores, entre los principales factores psicosociales se tendría la desmotivación laboral, insatisfacción en sus actividades, conflicto de roles y reconocimiento hacia los trabajadores.

Los factores motivacionales que inciden en la rotación de personal se debe a que a los colaboradores reciben un reconocimiento por sus labores diarias y sus logros, su desempeño laboral consideran que es muy bueno pero no hay incentivos y no se muestra el esfuerzo realizado por sus actividades y tareas.

En el ambiente laboral de trabajo se muestra que hay un buen ambiente de trabajo y relaciones interpersonales con los compañeros, existe una buena comunicación y además el puesto de trabajo brinda un bienestar al personal que labora dentro del área operativa de Openuevo S.A.S; Sin embargo, se evidencia un índice medio de comunicación entre el jefe inmediato y sus colaboradores lo cual dificulta el desarrollo de las tareas.

## **Limitaciones**

La metodología que se utilizó en nuestro proyecto de investigación, corresponde a la escala de Likert donde es importante destacar que su función principal es medir las aptitudes de las opiniones y sentimientos expresados, y es allí donde se observa que al momento de dar respuesta a las preguntas establecidas dentro de la encuesta y buscando como finalidad establecer en cada uno de los empleados el grado de dificultad para el desarrollo de esta encontrando, que hubo limitación de tiempo para su aplicación y que adicionalmente se presentó grado de dificultad de entendimiento de los colaboradores al momento de realizar la encuesta.

## **Recomendaciones**

Acorde a la relevancia de esta investigación y en misión de los resultados obtenidos, se disponen algunas sugerencias para, la universidad, su programa de psicología virtual, la materia de investigación organizacional y a la empresa en la que se realizó la investigación. De esta manera, se plantean las siguientes recomendaciones:

Resaltar y seguir la buena ejecución de la labor en pro del bienestar de los colaboradores, mantener el nivel de satisfacción en las áreas donde destacan: el ambiente laboral, la continua capacitación y demás factores que mejoran las competencias técnicas y el bienestar de los colaboradores; factores en los cuales hay un alto nivel de satisfacción y se destacan por sus excelentes procederes.

El programa de psicología virtual aporta grandes conocimientos a los estudiantes, la realización de programas y métodos de investigación contribuyen al mejoramiento y profundización de la carrera, mediante la aplicación directa y en campo de los diferentes módulos, técnicas de análisis y comprensión de diferentes situaciones presentes en la vida diaria, es importante que se diga impartiendo este programa dentro de la universidad ya que también genera una gran aceptación por parte de quienes no podemos acceder a una educación presencial. De esta manera de contribuye a un mejoramiento de la calidad de vida desde el punto de vista social, si existe más personal capacitado y con conocimiento en psicología, ayuda a la solución de problemas aledaños a nuestro diario vivir.

Es de vital importancia reconocer el enfoque organizacional además de la viabilidad de realizar el proceso de prácticas académicas, ya que se constituye como el medio óptimo para

perfeccionar la profesión del estudiante en el área de psicología, proporcionando así<sup>23</sup> componentes fundamentales que brindan elementos necesarios para incrementar su campo a nivel laboral .

Seguir realizando acompañamiento permanente a los estudiantes en las conferencias, los chat, las herramientas sincrónicas y asincrónicas que ofrece la universidad ya que esto ayuda la orientación del estudiante y le aporta a su desarrollo como profesional en formación; fortalecer día a día la plataforma de Campus Virtual y Smart Campus, las cuales son una excelente herramienta tecnológica y que en la época de pandemia por la cual estamos atravesando son de gran ayuda debido a que aportan en el conocimiento académico y al mismo tiempo aporta en la innovación laboral del momento del teletrabajo y trabajo en casa.

### **Referencias bibliográficas**

Andrews, S. Fastqc, (2010). A quality control tool for high throughput sequence data.

Almirall hernandez, p., torres, j., cruz, l., & palenzuela rama, n. (2018). factores psicosociales laborales, riesgos y efectos revista cubana de salud y trabajo

Aranibar, M., Melendres, V., Ramírez, M., García, B., (2017) "Factors of Staff Turnover in Textile Factories of Ensenada City, B.C." Revista Global de Negocios, Vol. 6, No. 2, pp. 25-40.

Arce García, M. (2017). Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, Estado de México.

Augen, J. (2004). *Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine*. Addison-Wesley Professional.

Bolaños Fuertes, Andrés Fernando (2017). *Los factores psicosociales y su relación con la rotación de personal de las agencias norte de una entidad bancaria. Informe final del Trabajo de Grado Académico, previo la obtención del título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 110 p.*

Colciencias. (2014). *Modelo de Medición de Grupos, de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, tecnología e Innovación 2014*. Retrieved from [http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor\\_files/files/DOCUMENTO MEDICION GRUPOS - INVESTIGADORES VERSION FINAL 15 10 2014 \(1\).pdf](http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO%20MEDICION%20GRUPOS%20INVESTIGADORES%20VERSION%20FINAL%2015%2010%202014%20(1).pdf)

Cubillos-carlos, reyes maria, londoño maria (2017). *Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. Faccea.*

Cusacani, N. (2017) "Rotación del personal y productividad de la empresa Productos pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 - Abril 2016" (tesis de grado) Universidad privada de Tacna. Tacna, Perú. 111 Págs

externos en la intención de salida y los factores organizacionales de la hotelería.

Contaduría y administración, 64(3), e110. Epub 17 de agosto de

2020.<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1544>

Domínguez Olaya, M. K. (2015). Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest SAS.

Echeverría Andrea (2017) Efectos de la alta rotación del personal asistencial en el complejo hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson, en el período 2017,

Universidad inca garcilaso de la vega.

Gabini, Sebastián. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1), e352.

<https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>

Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P., ... & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. *Genome research*, 15(10), 1451-1455.

González, C., Garza, Z., & López, E. (2013). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista.

NETRO, L. D. (2017). Principales causas de la rotación del personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 43-50.

Herrera Mora, D. (2019). Factores que generan rotación de personal externa en una empresa de retail farmacéutico. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE

Leon Heisel, Mogollon Amparo, lorenzo ingrid, vasquez Mariz (2018) "Factores que influyen en el uso de mecanismos de coordinación entre niveles asistenciales en Colombia" ScienceDirect.

Maslow, A. (1943). Una teoría de la motivación humana. En A. Maslow, Una teoría de la motivación humana. *Motivación y personalidad* (págs. 85-111). Barcelona: Psychological Review Sagitario.

Matas, Antonio. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47.  
Recuperado en 21 de junio de 2021, de  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=es).

Meneses, K. (2019) "ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL" (Artículo de investigación) Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C. 32 Págs.

- Mina Benavides, M. A. (2019). Estudio de rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas (Bachelor's thesis, Universidad Autónoma de Occidente).
- Molina Claudio , A. N. (2017). Riesgos psicosociales y rotacion de personal en la corporacion ecuatoriana . Ambato: Universidad tecnica de ambato.
- Olaya Sanmiguel, DE y Chavarro Molina, JF (2013). Rotación de personal en Industrias Dormiluna SA.
- Piantini, A. R. C., Herrera, N. L. R., & Elizondo, M. T. L. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. Contexto: revista de la Facultad de Arquitectura Universidad Autónoma de Nuevo León, (5), 83-91
- Reyes Flores, Griselda, Maynez Guaderrama, Aurora Irma, Cavazos Arroyo, Judith, & Hernández Gómez, Jesús Andrés. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. Contaduría y administración, 64(2)Epub 10 de diciembre de 2019.<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1133>
- Rubio Suasti, J. R., & Villagrán Tomalá, D. A. (2017). Tesis. Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744>
- Sánchez Alva, E. S. (2018). Motivación intrínseca y su relación con la rotación del personal en Saga Falabella, San Isidro, 2018.
- Tamayo-Contreras, P., Guevara-Sanginés, M. L., & Sánchez Santa-Bárbara, E. (2016). Diseño y prueba de un cuestionario sobre la importancia percibida de las



condiciones de trabajo en México. *Innovar*, 26(62), 147-160. doi:  
10.15446/innovar.v26n62.59394

28

Zuñiga Hernández, J. C., & Marin Ramirez, O. E. (2020). Estrategia para disminuir la rotación de personal en Teleperformance Colombia (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).

## **Anexos**

### **Anexo 1 consentimiento informado**



FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, Hona Antonio Galindo  
identificado con C.C. No. 65693628 de la ciudad de Esmeraldas  
acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico gran colombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de Ago del año 2021

Firma Hona Antonio Galindo c.c. 65693628



FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, Edwin Andrés Bodey Castro

identificado con C.C. No. 1019028373 de la ciudad de Bogotá

acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de Mayo del año 2021

Firma Edwin Andrés Bodey C. C.C. 1019028373



FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, Herman Romero C.

identificado con C.C. No. 1024506881 de la ciudad de Bogotá

acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de 05 del año 2021

Firma

Herman Romero c.c. 1024506881



FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, Brayan Andres ortiz pabon  
identificado con C.C. No. 1016085833 de la ciudad de Bogota  
acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de MAYO del año 21

Firma Brayan Ortiz C.C. 1016085833



FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openueno inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, Hosmer Steven Alberto Durán  
identificado con C.C. No. 1016091950 de la ciudad de Bogotá  
acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de  
investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico  
grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo  
consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de mayo del año 2021

Firma Abdón C.C. 1016091950



FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo Inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, WIS JAVIER HERNANDEZ GALUÁN  
identificado con C.C. No. 1103949682 de la ciudad de BETULIA (SUCEE)  
acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de  
investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico  
grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo  
consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de MAYO del año 2021

Firma WIS JAVIER HERNANDEZ C.C. 1103949682



FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, ALEXANDER MOLINA RINCON  
identificado con C.C. No. 80745774 de la ciudad de BOGOTÁ  
acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de Mayo del año 2021

Firma ALEXANDER MOLINA C.C. 80745774





FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, Bryan Jesús Blasa C.  
identificado con C.C. No. 1030698006 de la ciudad de Bogotá Dc  
acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de Mayo del año 2021

Firma

C.C. 1030698006



MEMBRO DEL C.A. ILUMINO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, José David Medina Gómez

identificado con C.C. No. 1024561807 de la ciudad de Bogotá

acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico

grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo

consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de mayo del año 2021

Firma José David Medina Gómez C.C. 1024561807 Bogotá



UNIVERSIDAD  
ILUMINO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuovo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, Jais A. Rodríguez Coates  
identificado con C.C. No. 1.012.389.058 de la ciudad de Bojota DC  
acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de 05 del año 21

Firma

c.c. 1.012.389.058



MEMBRO DE LA RED  
ILUMINO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, JOHN JAIRO SANDOVAL  
identificado con C.C. No. 80723413 de la ciudad de BOGOTÁ  
acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de 05 del año 2021

Firma

John Jairo Sandoval

c.c. 80123413



FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo Thomás Stica Martínez Ariza

identificado con C.C. No. 1099209694 de la ciudad de Barbosa.

acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo

consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de Mayo del año 2021

Firma

C.C. 1099209694



INSTITUTO DE LA  
ILUMINO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, Daniela Yhena   
identificado con C.C. No. 523258828 de la ciudad de BOTPA

acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de Mayo del año 2021

Firma  c.c. 523258828



FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Opnuevo Inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, Mary Milena Ospina Sanchez  
identificado con C.C. No. 52'889.578 de la ciudad de Bogotá  
acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico grancolombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de 05 del año 2021

Firma Mary Milena Ospina Sanchez C.C. 52889.578 87A



UNIVERSIDAD DE  
ILUMINO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Carta de consentimiento informado

La aplicación del siguiente cuestionario tiene como objetivo investigar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal de la empresa Openuevo Inversiones S.A.S., en el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la universidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación organizacional.

Por lo anterior Yo, Yoliver Leonor Quiñones

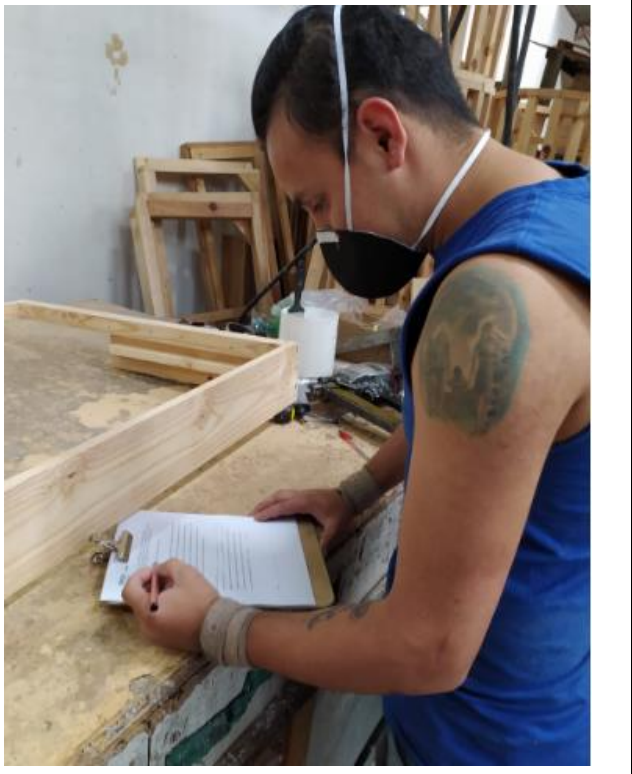
identificado con C.C. No. 59663467 de la ciudad de Bogotá

acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación organizacional llevado a cabo por el grupo estudiantes del politécnico gran colombiano, en este sentido, una vez desarrollada la actividad y con el respectivo consentimiento informado firmo a los días 21 del mes de 05 del año 21

Firma Yoliver Leonor Quiñones

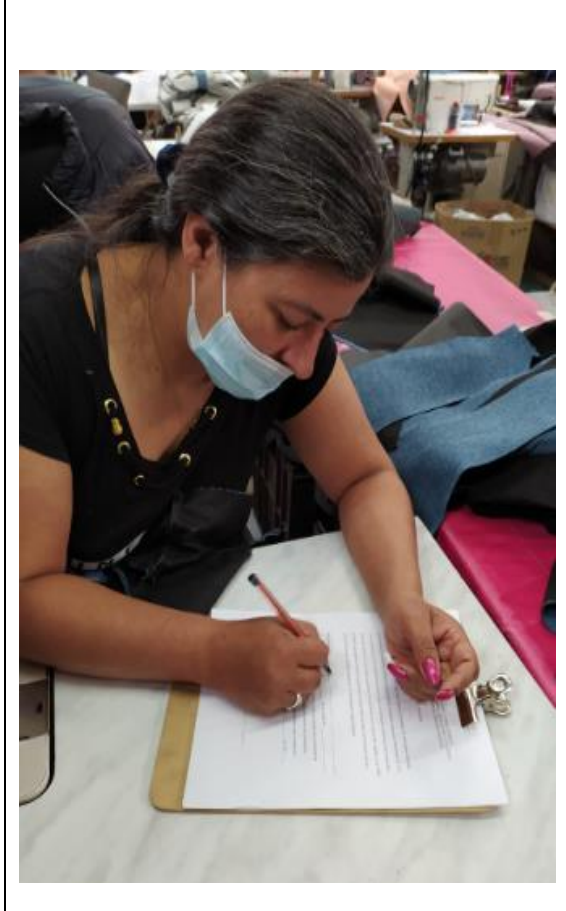
C.C. 59663467

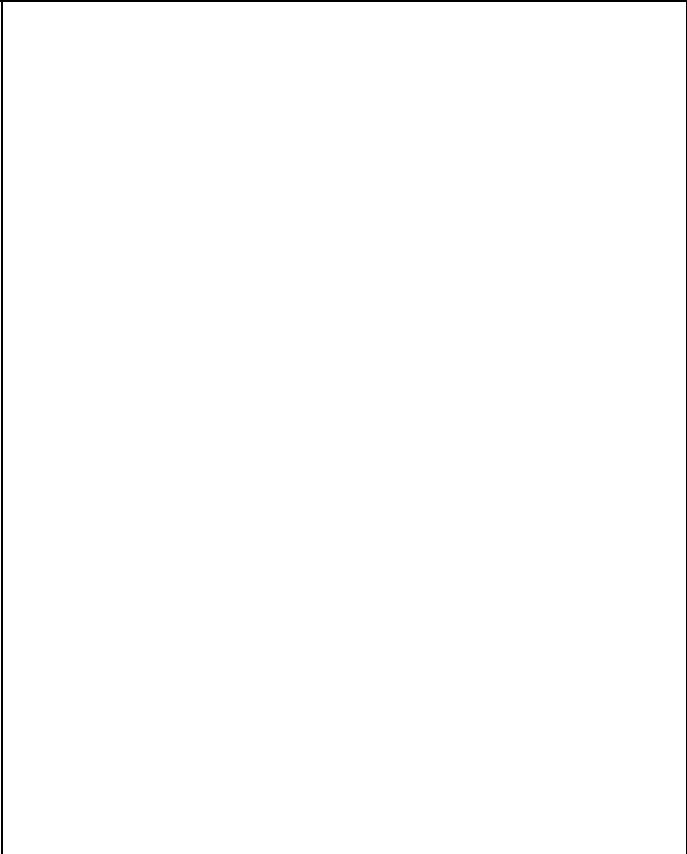














## Anexo 3 encuesta

 		<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>				
<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>						
El siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b>						
<b>CARGO:</b>			<b>CEDULA:</b>		<b>FECHA:</b>	
ítem	CONCEPTO PARA EVALUAR	<b>Instrucciones:</b> Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márkela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	¿El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.?					
2	¿La 'actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin?					
3	¿El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado?¿					
4	¿La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa?					
5	¿El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello?					

6	¿La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades?					
7	¿El personal que labora en la empresa está capacitado para desarrollar sus actividades.?					
8	¿El trayecto de su casa al trabajo y viceversa es cómodo?					
9	¿Los pagos de prestaciones sociales son adecuados y puntuales?					
10	¿Se apoyan entre compañeros en el desempeño del trabajo?					
11	¿Las prestaciones Y remuneración que recibe cumplen con sus expectativas?					
12	¿La comunicación con su jefe inmediato y personal de recursos humanos se da de forma directa?					
13	¿La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación de este con su área de trabajo.?					
14	¿El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.?					
15	¿La comunicación entre los trabajadores es fluida.?					



## Anexo 4 Matriz Conceptual de investigación

MATRIZ CONCEPTUAL DE INVESTIGACIÓN PARA ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN TEÓRICO-EMPÍRICA										
INSTRUCCIÓN: una vez diligenciadas las fichas sobre los artículos científicos, puede diligenciar como grupo esta MATRIZ RESÚMEN DE INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.										
TITULO	AUTORES	AÑO	BASE DE DATOS	OBJETIVO	TIPO DE ESTUDIO (Cuali, cuanti, mixto)	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS O TÉCNICAS	RESULTADOS	REFERENCIA APA	DOI O ENLACE
Factors of Staff Turnover in Textile Factories of B5:J5Ensenada City, B.C.	Mónica Fernanda Araniibar Gutiérrez, Víctor Daniel Melendres Carlos, María Concepción Ramírez Barón, Blanca Rosa García Rivera	2017	papers.ssrn.com	El objetivo de la revisión/investigación fue el de abordar el fenómeno de la rotación de personal operativo en las maquiladoras, destacando de forma general, los aspectos que determinan o influyen en esa rotación de personal de las maquiladoras de exportación de la ciudad de Ensenada con el fin de valorar las estrategias que asumen las empresas para retener al personal que muestra el mejor desempeño.	Investigación de carácter teórico (en relación con su marco conceptual ligado a la rotación de personal) y empírico (en cuanto cuantitativo al sustentarse en la aplicación de un cuestionario a los trabajadores operativos de algunas maquiladoras de Ensenada B.C.)	377 empleados (nivel de confianza 95%), de 86 establecimientos de Ensenada.	Cuestionario construido a partir de 86 variables resultantes de las dimensiones y categorías, construidas a partir del marco conceptual de referencia.	Los resultados indican que, efectivamente, el Clima organizacional es un factor contextual determinante a la hora en que el personal tuviera que decidir rotar voluntariamente de la empresa. Así mismo, el compromiso y la satisfacción con el cargo desempeñado y la flexibilidad de la empresa en cuanto a los requerimientos que pudiera solicitar el personal, son factores que van a influenciar directamente en la rotación voluntaria de personal.	Aranibar, M., Melendres, V., Ramírez, M., García, B., (2017) "Factors of Staff Turnover in Textile Factories of Ensenada City, B.C." Revista Global de Negocios, Vol. 6, No. 2, pp. 25-40.	<a href="https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3050133">https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3050133</a>
"Rotación del personal y productividad de la empresa Productos pesqueros del Sur S.A. Tacna,	Nilda Rosalía Cusacani Arcata	2017	repositorio.upt	Determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.	Investigación básica, teórica o dogmática de corte correlacional (propósito de medición de dos variables: Rotación del personal y Productividad de la empresa	100 trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A.	Se aplicó la técnica de la encuesta a través del cual se diseñó cuestionario para recoger información de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., sobre el motivo de renuncia a la empresa. Además, la entrevista para obtener información sobre la producción y asistencia del personal en los meses	Se logró determinar el nivel de rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, siendo periódico. No existe rotación del personal en el área fresco y en el área porciones la rotación de personal promedio es de 9,34%. De todas maneras, los factores	Cusacani, N. (2017) "Rotación del personal y productividad de la empresa Productos pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 - Abril 2016" (tesis de grado) Universidad privada de Tacna. Tacna, Perú. 111 Págs.	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%c3%ada.pdf">http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%c3%ada.pdf</a>

periodo noviembre 2015 - abril 2016"					PROPELUR S.A.)		de noviembre 2015 a abril del 2016.	estudiados que originan la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, son por salud (22%), mejor oportunidad (21%), mejor sueldo (18%), y por maltrato (9%).		
"Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación del personal"	Kelly Johanna Meneses Pinto	2019	core.ac.uk	Identificar las razones del porqué se hace tan frecuente la rotación de personal en las empresas y así mismo abordar las estrategias de atracción y retención para evitar esa continua rotación.	Artículo de revisión sistemática y búsqueda exploratoria	No hay población específica dado el carácter de la revisión. Se puede afirmar, en su defecto, que se utilizaron 25 artículos como resultado de una búsqueda inicial en 23.513.	Revisión apoyada en una búsqueda de información en bases de datos especializadas como Scimedirect, Scielo, Redalyc, Gestion humana, Web of science y Scopus, que permitieron recolectar información para abordar los conceptos de base sobre retención y atracción del personal necesario descartar información que no iba acorde con la pregunta de investigación.	La movilidad de los empleados está relacionada a una serie de condiciones internas y externas que lo motivan a buscar otros empleos. En el desarrollo de este trabajo investigativo, se pudo identificar que los principales factores que inciden en la decisión del empleado a abandonar su cargo, están en el clima organizacional, la relación con los supervisores, los horarios extenuantes, la relación vida-trabajo y la falta de reconocimiento laboral. Lo que deja entrever, que la mayoría de los factores de rotación de profesionales, están relacionadas con el ambiente laboral y el salario emocional.	Meneses, K. (2019) "ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL" (Artículo de investigación) Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C. 32 Págs.	<a href="https://core.ac.uk/download/pdf/286064376.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/286064376.pdf</a>



<p>Los efectos mediadores de los factores externos en la intención de salida y los factores organizacionales de la hotelería</p>	<p>Luis Roberto Domínguez Aguirre</p>	<p>2020</p>	<p>SCIELO</p>	<p>examinar los factores internos de la organización como predictores de la intención de salida en la industria hotelera y el rol mediador de los factores externos a la organización, como el conflicto trabajo-familia y las oportunidades disponibles fuera de la organización.</p>	<p>Cuantitativo</p>	<p>305 personas</p>	<p>instrumento con 40 reactivos en una escala ordinal de medición, escala de likert para evaluar la confiabilidad se probó el instrumento con 60 estudiantes de las carreras de gastronomía y turismo que estuvieran vinculados con la industria hotelera de la región, a través de la técnica denominada split-halves. Se integraron los 40 reactivos en el instrumento, repitiéndose en forma de espejo, para conformar un total de 80 reactivos en la prueba.</p>	<p>* Para comprender cómo los diferentes factores que afectan las decisiones de la rotación de personal, es importante tener en cuenta toda la gama de mecanismos mediante los cuales los factores la organización actúan sobre las intenciones de salida. Importantes esfuerzos se han hecho por investigadores anteriores para desarrollar un panorama más completo de los modelos OEF's- rotación OIF's-rotación, y muchos de estos esfuerzos se han centrado en la identificación de posibles mediadores entre la relación del binomio OIF's-intención de salida. *Los resultados sugieren que el conflicto entre familia y trabajo puede influir como un moderador de la relación entre el conflicto trabajo-familia y la intenciones de salida. También se ha identificado que el enriquecimiento trabajo-familia ha funcionado como mediador en la relación entre las condiciones de trabajo flexibles y la intención de salida *resultados sugieren que las organizaciones deben considerar la adopción de medidas que promuevan en los empleados el incremento de la percepción de apoyo del supervisor, a través de mecanismos que enriquezcan las relaciones familiares y tomar las medidas necesarias para aumentar la satisfacción por los motivadores organizacionales y mejorar las áreas de trabajo, lo que pudiera reducir los posibles conflictos de trabajo disminuyendo la intención de buscar alternativas externas, y por lo tanto las intenciones de abandonar la organización</p>	<p>Domínguez Aguirre, Luis Roberto. (2019). Los efectos mediadores de los factores externos en la intención de salida y los factores organizacionales de la hotelería. Contaduría y administración, 64(3), e110. Epub 17 de agosto de 2020.<a href="https://doi.org/10.2201/fca.24488410e.2018.1544">https://doi.org/10.2201/fca.24488410e.2018.1544</a></p>	<p><a href="https://doi.org/10.2201/fca.24488410e.2018.1544">doi.org/10.2201/fca.24488410e.2018.1544</a></p>
--	---------------------------------------	-------------	---------------	--	---------------------	---------------------	--	---	--	--

<p>Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado : su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana</p>	<p>Griselda Reyes Flores, Aurora Irma Maynez Guaderrama , Judith Cavazos Arroyo2, Jesús Andrés Hernández Gómez</p>	<p>2019</p>	<p>SCIELO</p>	<p>indagar si el agotamiento emocional, el cinismo organizacional y la violación del contrato psicológico, influyen sobre la intención de rotación.</p>	<p>Cuantitativo</p>	<p>201 empleados</p>	<p>Encuesta semiestructurada, muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo a la accesibilidad permitida.</p>	<p>*En distintos contextos y sectores industriales, es cada vez mayor el reconocimiento de los efectos negativos del agotamiento emocional y de cinismo del empleado. Este trabajo da elementos para comprender lo anterior y los hallazgos tienen implicaciones teóricas y empíricas. En el entorno de la industria maquiladora de exportación del sector autopartista, el agotamiento emocional y el cinismo del empleado llevan a la intención de rotar. De forma comparada, es mayor la influencia del cinismo sobre dicho fenómeno, lo cual coincide con trabajos previos *El cinismo organizacional se reflejó en la pérdida de entusiasmo e interés de los trabajadores por su trabajo, en las dudas sobre el valor del mismo; a medida que los operadores pierden interés y entusiasmo por su empleo y consideran que no existe valor en lo que hacen, es mayor su intención de rotar. * los empleados señalaron que trabajar todo el día era realmente estresante, se sentían frustrados por su trabajo y creían que estaban trabajando demasiado *La poca antigüedad de los trabajadores, pudiera evitar que se llegue hasta la violación del contrato. Lo anterior, porque el tiempo es un factor relevante en los contratos psicológicos; éstos se ajustan con el paso del tiempo, conforme el empleado vive distintas experiencias en la empresa</p>	<p>Reyes Flores, Griselda, Maynez Guaderrama, Aurora Irma, Cavazos Arroyo, Judith, &amp; Hernández Gómez, Jesús Andrés. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. Contaduría y administración, 64(2)Epub 10 de diciembre de 2019.<a href="https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1133">https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1133</a></p>	<p><a href="https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1133">doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1133</a></p>
---	--	-------------	---------------	---	---------------------	----------------------	---	---	---	--

Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo	Sebastián Gabini	2020	SCIELO	Analizar si alguno de los tipos de compromiso organizacional mediaba la relación entre la articulación trabajo-familia y la satisfacción laboral.	Estudio empírico, cuantitativo y transversal	376 empleados (191 varones y 185 mujeres)	Escala Satisfacción Laboral Genérica de MacDonald y MacIntyre. El instrumento, integrado por 7 ítems proporciona una estimación global del grado de satisfacción laboral. Cada reactivo es evaluado según una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta.	*Los resultados indicaron que el compromiso afectivo media parcialmente las relaciones entre las dimensiones del constructo articulación trabajo-familia (enriquecimiento y conflicto) y la satisfacción laboral. Este tipo de compromiso se erige como un constructo mediacional entre la satisfacción laboral y las posibilidades de articular las demandas de las distintas esferas vitales. Tal mecanismo puede ser explicado a la luz de la teoría del estrés de rol y de la teoría del intercambio social. *Estos hallazgos pueden resultar de interés a la hora de diseñar prácticas de gerenciamiento amigables con la familia que posibiliten retener el talento humano y aumentar los lazos afectivos de los empleados con la organización. *	Gabini, Sebastián. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. <i>Liberabit</i> , 26(1), e352. <a href="https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06">https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06</a>	.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06
Diseño y prueba de un cuestionario sobre la importancia percibida de las condiciones de trabajo en México	Porfirio Tamayo-Contreras, Martha L. Guevara-Sanginés, Emilio Sánchez-Santabárbara	2016	Scielo	El objetivo de este trabajo fue diseñar y probar un cuestionario para medir la percepción de los trabajadores sobre la importancia que tienen para ellos los aspectos laborales, integrados en factores, así como conocer cómo se jerarquizan esos aspectos laborales. Con este estudio se identifica la manera en que se relacionan los elementos controlables (es decir, los aspectos laborales) y no controlables por la empresa, con la intención de abandono del trabajo y, en	mixta	447 trabajadores (282 hombres y 165 mujeres)	El diseño del instrumento de medición tuvo como apoyo la guía metodológica del proceso recursivo de desarrollo, análisis y comprobación de medida (Ortiz-Vancini y Guevara-Sanginés, 2001). Para medir los niveles de percepción sobre la importancia de aspectos de trabajo, se generaron veintinueve reactivos (e. g., "¿qué tan importante es para usted trabajar en equipo?"); para medir el nivel de influencia de los aspectos no controlables se generaron siete reactivos (e. g., "¿en caso de que tuviera que atender a su(s) hijo(s), en qué grado podría influir esa condición en usted para dejar esta empresa?"), en ambos casos se empleó una escala gradual tipo	el cuestionario permite conocer qué aspectos laborales son de importancia para los trabajadores, pues su jerarquización al interior de cada empresa es una base para mejorar las condiciones laborales conforme a la percepción de los trabajadores. El grado de importancia otorgada a estos aspectos se relaciona negativamente con la intención de abandonar el empleo, pero débilmente y no de una manera significativa. En segundo lugar, se contempla la atención que hay que dar a la importancia percibida por los trabajadores mexicanos sobre los aspectos del trabajo mediante un programa de administración laboral y el diseño de estrategias que incluya lo que es importante para ellos, independientemente de que	Tamayo-Contreras, P., Guevara-Sanginés, M. L., & Sánchez-Santabárbara, E. (2016). Diseño y prueba de un cuestionario sobre la importancia percibida de las condiciones de trabajo en México. <i>Innovar</i> , 26(62), 147-160. doi: 10.15446/innovar.v26n6.2.59394	doi: 10.15446/innovar.v26n6.2.59394.

				consecuencia, con la posible rotación del persona			Likert con los siguientes cri-terios: "nada" con valor de 1, "poco", 2., "suficiente", 3, y "bastante", 4.	estén dentro de las obligaciones que por ley deben cumplir las empresas, como se ha sugerido previamente (Hackman y Oldham, 1980; Avey et al., 2009). En tercer lugar, se comprenden los aspectos relacionados con el empleo que no son controlables por la empresa, pero que son importantes y que pueden en un momentodado influir en la decisión del trabajador de abandonarla (como la obtención de un mejor salario)		
Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie	Carlos Hernán Cubillos Calderon. María Alejandra Reyes Parga. María Trinidad Londoño Betancourt	2017	Faccea	Determinar y analizar las causas que originan la rotación de personal en el área comercial de la tienda Falabella S. A. de la ciudad de Ibagué	cualitativo	ocho personas (cuatro hombres y cuatro mujeres), solteros entre los 22 y los 32 años, que trabajaron en el área comercial de la Tienda Falabella S.A. de Ibagué y se desvincularon	una entrevista cualitativa, que según Janesick (1998), King y Horrocks (2010) y Savin-Baden y Majo (2013) citados por Hernández-Sampieri (2014, p. 403): La entrevista cualitativa es más íntima, exhibible y abierta que la cuantitativa. Se dene como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de signicados respecto a un tema.	los sujetos estudiados coinciden en que la vinculación directa es la mejor forma de ingresar a una organización y se mostraron satisfechos con tener una relación laboral directa con Falabella y no a través de un tercero. En cuanto al tipo de contrato a término indenido que implementa la empresa, el grupo indicó que ésta era a su vez la mejor forma de contratación, pero no por la seguridad que ofrece como puede pensarse sino por la posibilidad de renunciar en cualquier momento. Esta es una muestra del desapego y de la falta de sentido de pertenencia y planeación de un futuro a largo plazo en la empresa, como se evidenció también al preguntar a las personas si se imaginaban en el mediano y largo plazo en Falabella, pues ante este cuestionamiento, la mayoría de los sujetos estudiados respondió que en un principio tenían la expectativa de hacer carrera en la empresa pero, posteriormente, al darse cuenta de lo difícil que resultaba ascender	cubillos-carlos, reyes maria, londoño maria (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. Faccea.	<a href="http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/rt/printerFriendly/654/73">http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/rt/printerFriendly/654/73</a> 1

								<p>descartaron esta posibilidad.</p> <p>En cuanto a la fase de entrenamiento, el grupo observado coincide en que fue muy corto, y que era demasiada información para ser procesada en sólo un n de semana. Por otra parte, el hecho de que se haya realizado en un centro recreativo contribuyó al desarrollo de un clima organizacional favorable. Las capacitaciones de orden técnico, a su vez, se constituyeron en un aprendizaje importante que resaltan las personas</p>	
Factores que generan rotación de personal externa en una empresa de retail farmacéutico	Ortiz Esquivel, Luz Eidy Herrera Mora, Dennisse Carolina	2019	Quito: UCE	<p>Determinar los factores que generan rotación de personal externa en una empresa de retail farmacéutico por medio de la aplicación de un cuestionario el cual evalúa la razones por las que los colaboradores decidirían desvincularse de la organización, y por los datos obtenidos por medio de una entrevista semi estructurada de las razones por las cuales los colaboradores abandonaron la organización.</p>	cualitativo	Ochenta y cuatro colaboradores	<p>Se busca detallar los factores que hacen que los colaboradores decidan desvincularse de la organización elevando los índices de rotación de personal.</p>	<p>Los resultados nos indican que el índice de rotación de personal en la muestra estudiada ha sufrido un incremento del 0,89% en el año 2018. Por lo cual es necesario conocer las razones que motivaron el incremento</p> <p>El gráfico nos muestra que el índice de rotación de personal de la empresa de retail farmacéutico se ha incrementado en un 1,57% en el año 2018. Por lo cual se vuelve importante identificar los factores que generaron el incremento.</p>	<p>Herrera Mora, D. (2019). Factores que generan rotación de personal externa en una empresa de retail farmacéutico. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE</p> <p><a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18534">http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18534</a></p>

<p>Los factores psicosociales y su relación con la rotación de personal de las agencias norte de una entidad bancaria.</p>	<p>Sarabia López, Luis Edmundo Bolaños Fuertes, Andrés Fernando</p>	<p>2017</p>	<p>Quito: UCE</p>	<p>Determinar la relación entre factores psicosociales y rotación de personal en una entidad bancaria. La alta rotación de personal; motiva a probar que los factores de riesgo psicosocial, inciden en la rotación de personal</p>	<p>Cuantitativo</p>	<p>muestra de ciento ocho cajeros</p>	<p>Método ISTAS 21, se ha evaluado riesgos psicosociales y razones de salida; cuyos resultados han evidenciado que no existen riesgos psicosociales, sino factores extrínsecos no controlables que origina la rotación de personal.</p>	<p>La puntuación expresa la mediana para cada una de las 20 dimensiones psicosociales y la doble presencia (estandarizados de 0 a 100) en el centro de trabajo (o unidad menor) objeto de evaluación. De esta forma, se puede comparar las puntuaciones obtenidas en el centro de trabajo en el que realizamos la evaluación y las puntuaciones de la población de referencia. Las dimensiones psicosociales se dividen en positivas (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones altas: cuanto más cerca de 100, mejor) y negativas (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones bajas: cuanto más cerca de 0, mejor). Se observa tanto la distancia hasta la puntuación ideal (100 o 0 respectivamente) como la distancia hasta la puntuación obtenida por la población ocupada de referencia.</p>	<p>Bolaños Fuertes, Andrés Fernando (2017). Los factores psicosociales y su relación con la rotación de personal de las agencias norte de una entidad bancaria. Informe final del Trabajo de Grado Académico, previo la obtención del título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 110 p.</p>	<p><a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/173">http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/173</a> 3</p>
--	---	-------------	-------------------	---	---------------------	---------------------------------------	---	--	--	--

Riesgos psicosociales y rotación de personal en la Corporación Ecuatoriana de Aluminio ubicada en el Cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi	y Vega Pérez, José Geovann Molina Claudio, Andrea Nataly	2017	UTA	Determinar la incidencia de los Riesgos Psicosociales en la Rotación de Personal de los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio, durante el periodo académico octubre 2016 – marzo 2017	Cuantitativo	170 trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi	Método F-PSICO en su versión 3.1, la cual permitió identificar la presencia de los siguientes riesgos: Participación / Supervisión, Carga de Trabajo, Tiempo de Trabajo, Relaciones y Apoyo Social	<p>De la totalidad de los colaboradores el 64,7% perteneciente a 110 trabajadores manifiestan que a veces disponen de 48 horas de descanso; mientras que el 23,5% equivalente a 70 personas expresa que siempre pueden tener el respectivo descanso, por otra parte el 11,8% resultante de 20 miembros exteriorizan que nunca tienen un descanso de 48 horas.</p> <p>Se establece que casi una cuarta parte de la población de la empresa si tiene un descanso como lo estipula la ley, y evidentemente el resto no, es de conocimiento que tras cumplir con su jornada laboral es necesario que las personas tengan un tiempo de descanso que les permita dejar la rutina de trabajo y tener una variación en sus actividades, poniendo una pausa al aspecto laboral con el fin de prevenir la aparición de fatiga en los colaboradores por consecuencia del trabajo.</p>	Molina Claudio , A. N. (2017). Riesgos psicosociales y rotación de personal en la corporación ecuatoriana . Ambato: Universidad técnica de ambato.	<a href="https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25726">https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25726</a>
Efectos de la alta rotación del personal asistencial en el Complejo Hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson, en el periodo 2017	Echeverria Andrea	2017	UIGV	Determinar los efectos de la alta rotación del personal asistencial en el Complejo Hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson, en el periodo - 2017	Cuantitativo	La población objetivo de la presente investigación está comprendida por 370 médicos asistenciales; mayores de 30 años de edad, según género el 79 % es masculino y el 21% femenino; que se encuentran laborando en el Complejo Hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson	Para la recolección de datos, se utilizará como instrumento la Encuesta, el cual es elaborado para identificar el nivel de influencia de la rotación de personal en el Complejo Hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson, en el periodo del 2017	los factores que influyen en la alta rotación de personal (satisfacción laboral, remuneración y selección de personal); causas de la alta rotación de personal (Internas: Condiciones físicas, política de beneficios y oportunidades de crecimiento profesional; Externas: zona insegura y ofertas laborales); y la propuesta de un programa social que contribuya a disminuir los efectos de la alta rotación del personal asistencial del Complejo Hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson	Echeverria Andrea (2017) Efectos de la alta rotación del personal asistencial en el complejo hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson, en el período 2017, Universidad inca Garcilaso de la Vega.	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1777">http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1777</a>


Motivación intrínseca y su relación con la rotación del personal en Saga Falabella, San Isidro-Lima Perú.	Sánchez Alva Estefany Socorro	2018	repositorio.ucv.edu.pe	Determinar la motivación intrínseca y su relación con la rotación del personal en Saga Falabella, San Isidro- Lima Perú.	Cuantitativo	La población de estudio fue a 200 colaboradores de la empresa Saga Falabella de San Isidro	Se utilizo como técnica las encuestas, como lo manifiesta Hurtado (2000, p. 427) "son procedimientos y actividades que le permite al investigador obtener información para dar cumplimiento a su objetivo de investigación". El instrumento a utilizar es el cuestionario, establecido con 20 preguntas elaboradas objetivamente para el desarrollo de la investigación.	Según los resultados obtenidos del 100% de los encuestados de los colaboradores; el 99,2% indicaron que casi siempre existe rotacion de personal y el 8% indican que siempre hay rotacion de personal en la empresa Saga Falabella.	Sánchez Alva, E. S. (2018). Motivación intrínseca y su relación con la rotación del personal en Saga Falabella, San Isidro, 2018.	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25224">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25224</a>
Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco de Hidalgo, Estado de Mexico.	Arce García Monica	2017	ri.uaemex.mx	Identificar los principales factores que generan la rotación de personal de la tienda de autoservicio Chedraui ubicada en el municipio de Tejupilco, estado de México.	El fundamento de estudio es exploratorio ya que se analiza el comportamiento y los eventos que originan la rotación de personal en la tienda de autoservicios Chedraui S.A de C.V.	Para efectos el total de la población son de 80 empleados los cuales se tomó como muestra 50 empleados de los diferentes puestos desempeñados de la organización.	Los instrumentos o técnicas que se utilizaron para llevar a cabo para esta investigación son los siguientes: aplicación de un cuestionario a empleados, entrevista a los empleados y observación del comportamiento de los empleados. Se aplicó un cuestionario, el cual consto de 30 preguntas cerradas basado en la escala de Likert ya que tiene como respuestas:nunca,pocas veces, regular, casi siempre y siempre.	Se presenta la tabla general de los resultados obtenidos en porcentaje en la aplicación de las 30 encuestas realizadas al personal de la empresa Chedraui S.A de C.V, Sucursal Tejupilco, Estado de México.	Arce García, M. (2017). Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, Estado de México.	<a href="http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68757">http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68757</a>
Estrategia para disminuir la rotación de personal en Teleperformance Colombia	Zuñiga Hernández José Carlos, Martín Ramirez Oscar Eduardo	2020	repository.eafit.edu.co	Caracterizar los motivadores de rotación del personal del área de operaciones de Teleperformance Colombia a partir de la percepción de los involucrados en el proceso de operaciones, con el fin de identificar estrategias que permitan contribuir a su permanencia en la organización.	Es de tipo cualitativo y exploratorio.	No hay población específica, la muestra con la cual se desarrolló la presente investigación es una muestra intencionada, los sujetos serán personas que han renunciado, personas que se quedan, personas que interactúan y	Las herramientas con las cuales se obtienen los datos de análisis en la presente investigación, se dan por medio de entrevistas semiestructuradas, entrevistas de retiro y entrevistas de permanencia. Según Restrepo (2007).	Durante las entrevistas se identificó que el personal no tiene del todo claro la diferencia entre la inducción a la empresa y lo que es la capacitación/ inducción al puesto. Si bien existen opiniones divididas entre que la duración de esta es corta y se necesita profundizar; otros opinan que es demasiado larga y tediosa.	Zuñiga Hernández, J. C., & Marin Ramirez, O. E. (2020). Estrategia para disminuir la rotación de personal en Teleperformance Colombia (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).	<a href="https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/24647">https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/24647</a>



						tienen cargo de liderazgo.				
Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. un estudio piloto para la posible introducción de una norma	Almirall PJ, Torres JL, Cruz L, Palenzuela N, Santana EE	2018	revista medigraphic	Diagnosticar los riesgos psicosociales a partir de la Encuesta de los Tres Deseos	Cuantitativo	4 hombres y una mujer de una línea de producción en la empresa de alimentos	cuestionario ofrecido en la norma y la Encuesta de Los Tres deseos	El estudio apunta a que la utilización de los instrumentos propuestos en la norma y por este grupo de autores, determinaron que los problemas de organización del trabajo y liderazgo eran los FPSL, que potencialmente fueron evaluados como generadores de riesgos para la salud y seguridad	almirall hernandez, p., torres, j., cruz, l., & palenzuela rama, n. (2018). factores psicosociales laborales, riesgos y efectos revista cubana de salud y trabajo	<a href="https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182a.pdf">https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182a.pdf</a>
Factores que influyen en el uso de mecanismos de coordinación entre niveles asistenciales en Colombia	Leon Heisel, Mogollon Amparo, lorenzo ingrid, vasquez Mariz	2018	ScienceDirect	Analizar los factores que inciden en la utilización de mecanismos de coordinación clínica entre niveles de atención en dos redes de servicios de salud de Bogotá (Colombia), desde la perspectiva de los actores principales.	cualitativo	la muestra (entrevistas individuales: 29 [21 mujeres] en red 1 y 26 [10 mujeres] en red 2; grupos de discusión: 1-4 participantes [2 mujeres] en red 1 y 1-3 participantes [3 mujeres] en red 2) fue definido por saturación de la información	El área de estudio estaba constituida por dos redes de servicios de salud de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá	se identificaron pocos mecanismos de coordinación clínica entre niveles, con predominio de los mecanismos de transferencia de información, y como mecanismos de coordinación de gestión clínica solo los dedicados a atención maternal-perinatal. Emergieron problemas relacionados con factores organizativos (falta de tiempo, rotación del personal, uso administrativo, déficit tecnológico) y de los/las profesionales (desinterés), con consecuencias sobre la coordinación (limitada transferencia de información y seguimiento de la atención) y la calidad de la atención	Leon Heisel, Mogollon Amparo, lorenzo ingrid, vasquez Mariz (2018) "Factores que influyen en el uso de mecanismos de coordinación entre niveles asistenciales en Colombia" ScienceDirect.	<a href="https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911119301724">https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911119301724</a>

Estudio de rotación de personal en una empresa del sector de alimentos y bebidas, Santiago de Chile.	Mina Benavides Miguel Angel	2019	red.uao.edu.co	Identificar las variables que producen un aumento en la rotación de personal en la empresa Carne y Msduro de Santiago de Cali, con el fin de proponer acciones para minimizar la deserción.	Mixta	Tamaño de la población: 78 colaboradores.	Un cuestionario, el cual abordo ciertas variables y la relación con los empleados lo cual sirvió para determinar cuales tienen mayor puntaje crítico con respecto a la rotación del personal, donde se utilizo escala de Likert con preguntas abiertas. La escala utilizada fue de 1 a 5 en donde: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4).	Se identifico las variables que inciden mayoritariamente en la rotación de personal en la empresa, con la finalidad de implementación de estrategias de mejora que aumenten la productividad de la organización a corto y largo plazo.	Mina Benavides, M. A. (2019). <i>Estudio de rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas</i> (Bachelor's thesis, Universidad Autónoma de Occidente).	<a href="https://red.uao.edu.co/handle/10614/10965">https://red.uao.edu.co/handle/10614/10965</a>
LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN LA CORPORACIÓN FIALES	Rubio Johana, Villagran Diana, Uquillas Antonio	2017	Repositorio.ug	Analizar la rotación del personal de la Corporación Fiales de la ciudad de Guayaquil y su incidencia en el desempeño del talento humano	Investigación Exploratoria	Para la presente investigación se extraerá una muestra de los 270 empleados operativos del área de entretenimiento y a 30 empleados administrativos de la empresa Corporación Fiales	Las fuentes a ser 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.	Entre los factores más evidentes que influyen en el nivel de rotación de personal de la empresa, se pueden encontrar los siguientes: pocos incentivos, horarios rotativos, carga de trabajo excesiva, políticas empresariales y el estilo de mando del personal administrativo	Rubio Suasti, J. R., & Villagrán Tomalá, D. A. (2017). <i>Tesis</i> . Recuperado a partir de <a href="http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744">http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744</a>	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744">http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744</a>
Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte	Hernández-Olivares, Santa Elena Guadalupe, Cruz-Netro, Zahira Gabriela, Meza Morales, Martha Isis Y Cruz-Netro, Liz Del Carmen	2017	Revista sociológica contemporánea	Conocer las causas principales que originan la alta rotación del personal dedicado al manejo de los transportes (choferes)	Cuantitativo	10 personas	Se utilizo diagrama de Ishikawa, también conocido como "Diagrama de espinas de pescado", herramienta de aplicación industrial que consiste en determinar las causas y sus efectos y encuesta tipo entrevista abierta	*El aspecto más importante de las causas de salida de los trabajadores es el bajo sueldo, por lo que se recomienda a la empresa revisar los estudios salariales o de remuneración que cada año brindan los expertos, * los problemas personales externos o asuntos con personal interno, como jefes y compañeros que pueden afectar a la organización de manera positiva o negativa, provocando del mismo modo una afectación en la eficiencia de sus actividades	Hernández-Olivares, S. E., Cruz-Netro, Z. G., MEZA MORALES, M. I., & CRUZ-NETRO, L. D. (2017). Principales causas de la rotación del personal en Empresa de Servicios de Transporte. <i>Revista Sociología Contemporánea</i> , 43-50.	<a href="https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia Contemporanea/vol4num11/Revista Sociologia Contemporanea_V4_N11.pdf#page=53">https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia Contemporanea/vol4num11/Revista Sociologia Contemporanea_V4_N11.pdf#page=53</a>


### Anexo 5. Instrumento utilizado (Encuestas)

		<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>				
		<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>				
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> <i>Maria Antonia Galindo</i>						
<b>CARGO:</b> <i>Operaria</i>			<b>CEDULA:</b> <i>65 693 628</i>		<b>FECHA:</b> <i>09-06-21</i>	
item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.				X	
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.				X	
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.					X
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello			X		
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades					X

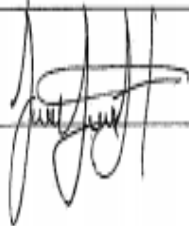
7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.				X	
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.				X	
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.				X	
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa				X	
11	Las prestaciones Y remuneración que recibe cumplen con sus expectativas				X	
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa				X	
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.				X	
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.				X	
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.				X	



firma


	<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>					
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Opennuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> <i>Los Javier Hernandez</i>						
<b>CARGO:</b> <i>AUX. TADICENO</i>		<b>CEDULA:</b> <i>1103949682</i>		<b>FECHA:</b> <i>09-06-21</i>		
Item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala crediente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.			X		
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.					X
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.					X
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello			X		
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades				X	

7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.					X
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.				X	
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.				X	
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa					X
11	Las prestaciones Y remuneracion que recibe cumplen con sus expectativas			X		
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa					X
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.				X	
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.				X	
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.			X		




---

 firma


	<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>					
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> Jonathan Martinez						
<b>CARGO:</b> Control interno		<b>CEDULA:</b> 1099209694		<b>FECHA:</b> 09-06-21		
item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.				X	
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.					X
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.					X
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello				X	
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades	X				

7	El personal que labora en la empresa está capacitado para desarrollar sus actividades.			X		
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.			X		
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.				X	
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa			X		
11	Las prestaciones Y remuneración que recibe cumplen con sus expectativas			X		
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa					X
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.				X	
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.				X	
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.					X




firma




	<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>					
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> <i>Jose David Medina</i>						
<b>CARGO:</b> <i>Aux. TaPiceria</i>		<b>CEDULA:</b> <i>1024561907</i>		<b>FECHA:</b> <i>09-06-21</i>		
Item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.		X			
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.			X		
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.				X	
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello				X	
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades		X			

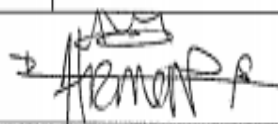
7	El personal que labora en la empresa esta capacitada para desarrollar sus actividades.				X	
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.					X
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.				X	
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa				X	
11	Las prestaciones Y remuneración que recibe cumplen con sus expectativas				X	
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa					X
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyas, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.				X	
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.				X	
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.				X	




firma

		<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>				
<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>						
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> <i>Hizman Romero</i>						
<b>CARGO:</b> <i>Es Asesor</i>			<b>CEDULA:</b> <i>1024506861</i>		<b>FECHA:</b> <i>09 Junio 21</i>	
item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.				X	
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.					X
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.					X
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello					X
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades					X

7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.				X	
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.					X
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.					X
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa					X
11	Las prestaciones Y remuneracion que recibe cumplen con sus expectativas		X			
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa			X		
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.					X
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.					X
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.					X




firma

		FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL				
		encuesta de clima laboral tipo Likert				
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
NOMBRES Y APELLIDOS: <u>Brayan Ortiz Pabon</u>						
		CARGO: <u>Aux Tapcerica</u>		CEDULA: <u>1016085833</u>		FECHA: <u>09/06/21</u>
item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.				X	
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.				X	
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.				X	
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello					X
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades		X			

7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.			X		
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.					X
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.					X
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa			X		
11	Las prestaciones Y remuneracion que recibe cumplen con sus expectativas			X		
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa				X	
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.			X		
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.				X	
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.					X

Brayan Ortiz

firma

		FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL				
		encuesta de clima laboral tipo Likert				
		el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.				
NOMBRES Y APELLIDOS: Edwin Andres Godoy		CARGO: Es Asesorador		CEDULA: 1019028333		FECHA: 9 Junio 21
item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.			X		
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.		X			
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.			X		
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello			X		
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades		X			

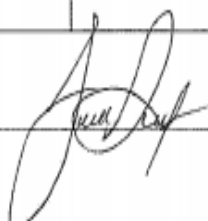
7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.			X		
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.				X	
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.			X		
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa		X			
11	Las prestaciones Y remuneracion que recibe cumplen con sus expectativas	X				
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa					X
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.		X			
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.		X			
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.			X		

Edwin Andrés Buitrago P.  
firma




	<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>					
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> <i>Luis Alberto Rodríguez</i>						
<b>CARGO:</b> <i>A. Tarceña</i>		<b>CEDULA:</b> <i>702389038</i>		<b>FECHA:</b> <i>09/06/21</i>		
Item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.			X		
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin				X	
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.			X		
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.				X	
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello			X		
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades		X			

7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.			X		
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.			X		
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.			X		
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa				X	
11	Las prestaciones Y remuneración que recibe cumplen con sus expectativas		X			
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa		X			
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.		X			
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.		X			
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.			X		




---


 firma

	<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>					
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> John Jairo Sancler						
<b>CARGO:</b> TAFICERO		<b>CEDULA:</b> 80123413		<b>FECHA:</b> 09/06/21		
Item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.					X
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.					X
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.					X
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello		X			
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades		X			

7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.				X	
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.				X	
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.				X	
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa					X
11	Las prestaciones Y remuneracion que recibe cumplen con sus expectativas				X	
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa					X
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.				X	
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.					X
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.				X	

*Juan Juárez*


firma

		FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL				
		encuesta de clima laboral tipo Likert				
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
NOMBRES Y APELLIDOS: <u>Alexander Molina</u>						
CARGO: <u>ESPUMADOR</u>		CEDULA: <u>80745374</u>		FECHA: <u>09 JUN 21</u>		
item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.			X		
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.		X			
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.				X	
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello				X	
6	La empresa lo ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades			X		

7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.				X	
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.				X	
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.			X		
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa				X	
11	Las prestaciones Y remuneracion que recibe cumplen con sus expectativas			X		
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa				X	
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.				X	
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.				X	
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.				X	

ALEXANDER MOLINA RINCON

firma

		FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL				
		encuesta de clima laboral tipo Likert				
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
NOMBRES Y APELLIDOS: Bryan Jesús Pobon						
CARGO: Aux			CEDULA:		FECHA:	
Item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márkela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.			X		
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.				X	
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.					X
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello			X		
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades		X			


7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.			X		
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.				X	
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.				X	
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa				X	
11	Las prestaciones Y remuneracion que recibe cumplen con sus expectativas				X	
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa					X
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.				X	
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.				X	
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.					X




---


 firma



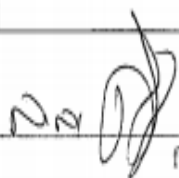
	<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>					
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> <i>Daya Liliana Ospina</i>						
<b>CARGO:</b> <i>op. Maquina P.</i>		<b>CEDULA:</b> <i>52 889538</i>		<b>FECHA:</b> <i>09-06-21</i>		
item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.				X	
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.					X
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.					X
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello					X
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades				X	

7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.				X	
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.				X	
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.				X	
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa				X	
11	Las prestaciones Y remuneracion que recibe cumplen con sus expectativas				X	
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa				X	
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.				X	
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.					α
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.				X	

  
 \_\_\_\_\_  
 firma

		FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL				
		encuesta de clima laboral tipo Likert				
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
NOMBRES Y APELLIDOS: <u>Si G. Johana Herrera</u>						
CARGO: <u>Operaria</u>		CEDULA: <u>52325828</u>		FECHA: <u>04/06/21</u>		
item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márquela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.	X				
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.					X
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.					X
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello					X
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades	X				

7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.					X
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.					X
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.					X
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa					X
11	Las prestaciones Y remuneracion que recibe cumplen con sus expectativas	X				
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa	X				
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyas, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.	X				
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.					X
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.	X				




---


 firma

	<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>				
	<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>				
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.					
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> <u>MELLEN QUINONES</u>					
<b>CARGO:</b> <u>Costurera</u>		<b>CEDULA:</b> <u>59663463</u>		<b>FECHA:</b> <u>04-6-21</u>	
item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección, y márquela con una X.			
		Totalmente en desacuerdo 1	parcialmente en desacuerdo 2	ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	parcialmente de acuerdo 4
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.			X	
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin				X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.			X	
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.				X
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello			X	
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades	X			

7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.				X	
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.			X		
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.			X		
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa					X
11	Las prestaciones Y remuneración que recibe cumplen con sus expectativas	X				
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa	X				
13	La cultura organizacional motive e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.			X		
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.				X	
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.				X	

*Roberto J. Quiros*

firma

	<b>FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD</b> <b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>encuesta de clima laboral tipo Likert</b>					
el siguiente cuestionario tiene por objetivo indagar los principales factores psicosociales que inciden en la rotación de personal en la empresa Openuevo S.A.S. durante el primer semestre del año 2021.						
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> <i>Messian Aulana</i>						
<b>CARGO:</b> <i>Asesoría</i>		<b>CEDULA:</b> <i>7010041950</i>		<b>FECHA:</b> <i>04-06-21</i>		
item	CONCEPTO A EVALUAR	Instrucciones: Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta en una escala creciente, por favor seleccione la que sea de su elección y márkela con una X.				
		Totalmente en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	parcialmente de acuerdo	totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El esfuerzo que realizan usted y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su supervisor.		X			
2	La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin					X
3	El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.					X
4	La responsabilidad que le confiere su puesto, lo hace estar más comprometido con la empresa.			X		
5	El puesto le proporciona libertad en el desarrollo de actividades y uso de herramientas necesarias para ello				X	
6	La empresa le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades	X				

7	El personal que labora en la empresa esta capacitado para desarrollar sus actividades.				X	
8	La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.					X
9	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.					X
10	Obtiene información clara y directa sobre la efectividad de su trabajo por parte de la empresa					X
11	Las prestaciones Y remuneracion que recibe cumplen con sus expectativas			X		
12	La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa					X
13	La cultura organizacional motiva e induce al personal a sentir que las metas, objetivos y creencias de la organización también son suyos, además de desarrollar el sentido de compromiso e identificación del mismo con su área de trabajo.			X		
14	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.				X	
15	La comunicación entre los trabajadores es fluida.					X



firma