

Efectos de la rotación de personal en la ejecución de los proyectos de las unidades agregadoras de valor, del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Alausí

Effects of staff turnover on the execution of projects of the value-adding units of the decentralized autonomous municipal government of the Alausí canton

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14612703>

AUTORES: Alvaro Paúl Solis Naranjo^{1*}

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: asolis@ueb.edu.ec

Fecha de recepción: 04 / 10 / 2024

Fecha de aceptación: 20 / 12 / 2024

RESUMEN

El presente estudio muestra los efectos de la rotación de personal en la ejecución de los proyectos de las unidades agregadoras de valor, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí; La necesidad de realizar la investigación señalada nace al conocer los bajos niveles de ejecución presupuestaria en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí en el periodo de estudio y la excesiva salida de colaboradores por diferentes motivos en cortos periodos de tiempo; Una vez analizados los datos obtenidos en estados financieros, informes de rendición de cuentas e informes de gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí en el programa estadístico SPSS se obtuvo que el valor de $p=0,006^{**}$ establece correlación entre las variables comparadas. Se comprueba la asociación entre las dos variables. El número de proyectos no ejecutados por Departamento depende de la cantidad

^{1*} Universidad Estatal de Bolívar, asolis@ueb.edu.ec

de rotaciones. De esta forma se ha establecido que el número de proyectos no ejecutados, depende del número de rotaciones que se han dado en cada departamento, quedando de esta manera aprobada la hipótesis de investigación, que precisamente declaraba que estas dos variables estaban correlacionadas. Como la correlación es positiva, significa que, a mayor número de rotaciones, corresponde un mayor número de proyectos no ejecutados.

Palabras clave: *Gestión de talento humano, índice de rotación, ejecución de los proyectos, desvinculación de personal, evaluación presupuestaria*

ABSTRACT

This study shows the effects of staff turnover on the execution of value-adding units projects of the Decentralized Autonomous Municipal Government of the Canton of Alausí; The need to carry out the aforementioned research arises from the low levels of budget execution in the Decentralized Autonomous Municipal Government of the Canton of Alausí in the study period and the excessive departure of collaborators for different reasons in short periods of time; Once the data obtained in financial statements, accountability reports and human talent management reports of the Decentralized Autonomous Municipal Government of the Canton of Alausí were analyzed in the statistical program SPSS, it was obtained that the value of $p = 0.006^{**}$ establishes a correlation between the variables compared. The association between the two variables is verified. The number of projects not executed by Department depends on the number of rotations. In this way, it has been established that the number of unexecuted projects depends on the number of rotations that have occurred in each department, thus approving the research hypothesis, which precisely stated that these two variables were correlated. As the correlation is positive, it means that the greater the number of rotations, the greater the number of unexecuted projects.

Keywords: *Human talent management, turnover rate, project execution, staff severance, budget evaluation*

INTRODUCCIÓN

La rotación de personal se ha convertido en un indicador clave en la gestión de las empresas, ya que puede afectar la productividad y la eficiencia de una organización. Existen distintas causas que pueden llevar a la rotación de personal, como la insatisfacción

laboral, la baja remuneración y la selección incorrecta de empleados. Es importante reducir la rotación de personal para minimizar costos y mantener la estabilidad en la empresa. La rotación de personal puede ser real, cuando un empleado abandona el trabajo, o potencial, cuando existe un deseo latente de abandonar el empleo. También puede darse dentro de la misma institución, a través de traslados, traspasos y cambios administrativos. Por otro lado, la rotación externa se refiere a los colaboradores que salen e ingresan a la institución por diversas razones, como jubilación, renuncia, despido, entre otros.

Determinar el índice de rotación es fundamental para conocer la salud de una empresa y tomar medidas correctivas si es necesario. Los altos índices de rotación pueden tener un impacto negativo en la rentabilidad y la calidad de los servicios ofrecidos. Es importante identificar los factores que influyen en la rotación de personal, como la insatisfacción laboral, la baja remuneración y una selección incorrecta de empleados. Para garantizar la ejecución de proyectos en una empresa, es necesario establecer objetivos claros, indicadores de gestión y eficiencia, y plasmarlo en una planificación institucional. La evaluación de la ejecución presupuestaria y de los indicadores de eficiencia es crucial para determinar si se están cumpliendo los objetivos establecidos.

Los planes operativos anuales (POA) son fundamentales para orientar la ejecución de actividades, programas y proyectos en una organización. Se deben desagregar los planes estratégicos en acciones concretas para cumplir los objetivos a corto y mediano plazo. Los indicadores presupuestarios permiten visualizar de forma rápida y sencilla si los programas y proyectos están siendo ejecutados según lo planeado.

El informe de ejecución presupuestaria anual que se presenta por parte de la Dirección Financiera a la máxima autoridad y se publica en la página web de la institución, permite verificar que los recursos se hayan direccionado de la mejor manera, hacia la inversión de programas y proyectos en beneficio de la comunidad, ya que es la ciudadanía la que juzga el cumplimiento o no de las ofertas de campaña y verifica el desarrollo integral del cantón, así como también los Concejales que vienen a ser el nivel legislativo de la Institución. La rotación más peligrosa es la voluntaria y es sobre la que debes actuar siempre que en tu empresa quieras tener una política de retención de tu talento clave.

En nuestro país no se ha podido encontrar estudios que aporten antecedentes sobre la relación existente entre el índice de rotación de personal y la ejecución de los proyectos en

instituciones públicas, únicamente basan sus investigaciones en reportes de indicadores económicos relacionados con las finanzas públicas. Por lo planteado anteriormente se puede relacionar la planificación institucional con la planificación de talento humano y por ende la ejecución de los proyectos con la gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí. Planteándose la hipótesis de que la rotación de personal afecta directamente en la ejecución de los proyectos, de las unidades agregadoras de valor, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí.

METODOLOGÍA

El estudio tiene como objetivo general determinar los efectos de la rotación de personal en la ejecución de los proyectos de las Unidades agregadoras de valor del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí. La investigación se llevará a cabo utilizando diferentes métodos, como documental, exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. La investigación documental consiste en analizar información escrita sobre un tema específico, mientras que la exploratoria se realiza cuando el tema es poco estudiado. La investigación descriptiva busca describir un fenómeno en detalle, como analizar la rotación de personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí. La investigación correlacional examina la relación entre variables sin establecer causalidad, mientras que la explicativa busca analizar las causas y efectos de la relación entre variables.

El diseño de la investigación es mixto, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos para descubrir características del objeto de estudio y examinar datos numéricos. El método cuantitativo se basa en la medición de características de fenómenos sociales, mientras que el cualitativo se enfoca en profundizar en casos específicos y no en generalizar.

La Población

La población considerada para la presente investigación serán los servidores y servidoras de las Unidades Agregadoras de Valor del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí (GADMCA), siendo estas Direcciones y Unidades:

Dirección de Planificación y sus Unidades, Dirección de Gestión de Obras Públicas y sus Unidades, Dirección de Gestión de Patrimonio y Cultura, Dirección de Gestión de

Desarrollo Turístico y Productivos y sus Unidades, Unidad de Gestión Ambiental, Unidad de Gestión de Tránsito, Transportes y Seguridad Vial, Unidad de Gestión de Desarrollo Social, Unidad de Gestión de Relaciones Interinstitucionales.

RESULTADOS

Una vez tabulados los datos obtenidos se han resumido en los siguientes resultados

	Frecuencia	Porcentaje
Gestión de obras públicas	5	8.2
Gestión de ambiente	3	4.9
Gestión de desarrollo social	23	37.7
Gestión de patrimonio y cultura	7	11.5
Gestión de desarrollo turístico y productivo	14	23.0
Gestión de cooperación interinstitucional /producción	2	3.3
Gestión de tránsito y transporte	7	11.5
Total	61	100.0

Tabla 1. Rotación de personal por departamentos 2014

Fuente: GADMCA

En el año 2014, el mayor número de rotación de personal se da en los departamentos de Gestión de Desarrollo Social y en el de Gestión de Desarrollo Turístico y Productivo (37.7% y 23% respectivamente). Los departamentos con menor rotación son el de Gestión de Cooperación Interinstitucional/Producción y el de Gestión de ambiente (3.3% y 4.9% respectivamente). Se observa que en todos los departamentos se han dado rotación de personal.

	Frecuencia	Porcentaje
Gestión de obras públicas	4	8.5
Gestión de ambiente	9	19.1
Gestión de desarrollo social	15	31.9
Gestión de patrimonio y cultura	4	8.5
Gestión de desarrollo turístico y productivo	10	21.3
Gestión de cooperación interinstitucional/producción	0	0
Gestión de tránsito y transporte	5	10.6
Total	47	100.0

Tabla 2. Rotación de personal por departamentos 2015

Fuente: GADMCA

En el año 2015, el mayor número de rotación de personal se da en los departamentos de Gestión de Desarrollo Social, en el de Gestión de Desarrollo Turístico y Productivo y en el de Gestión de Ambiente (31.9%; 21.3% y 19.1% respectivamente). Se observa que el comportamiento es similar al del año 2014, con la adición del Departamento de Ambiente. Los departamentos con menor rotación son el de Gestión de Cooperación Interinstitucional/Producción, en donde prácticamente no se han producido rotaciones de personal (0%); en este grupo se encuentra también los departamentos de Gestión de Obras Públicas y el de Gestión de Patrimonio y Cultura con el 8.5% en ambos casos. En los demás departamentos también se han dado rotación de personal, con porcentajes dentro de los rangos límites explicados.

	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	109.810	6	18.302	3.559	.024
Intra grupos	72.000	14	5.143		
Total	181.810	20			

Tabla 3. ANOVA. Comparación de la rotación de personal por Departamentos en el GADMCA 2014

Fuente: GADMCA

Al aplicar el análisis de varianza para la comprobación de la hipótesis nula, cuyos resultados se presentan en la tabla 9, se encuentra una razón F calculada para 6 y 14 grados de libertad de 3,559 y con un valor de $p = 0,024$. Siendo que el coeficiente de significancia ($p = 0,024$) es menor al supuesto requerido para al análisis ($p < 0,05$) se procede a desacreditar la hipótesis nula de similitud de medias y aceptar la hipótesis alternativa de investigación; por tanto, se puede concluir que el modelo estadístico establece diferencias estadísticas significativas entre las medias de rotación de personal por departamentos, en el año 2014

		Años		Total		
		2014	2015			
Rotación en el 2014 y 2015	Gestión de obras públicas	Observado	5	4	9	
		Esperado	5.1	3.9	9.0	
	Gestión de ambiente	Observado	3	9	12	
		Esperado	6.8	5.2	12.0	
	Gestión de desarrollo social		Observado	23	15	38

		Esperado	21.5	16.5	38.0
	Gestión de patrimonio y cultura	Observado	7	4	11
		Esperado	6.2	4.8	11.0
	Gestión de desarrollo turístico y productivo	Observado	14	10	24
		Esperado	13.6	10.4	24.0
	Gestión de cooperación interinstitucional/producción	Observado	2	0	2
		Esperado	1.1	.9	2.0
	Gestión de tránsito y transporte	Observado	7	5	12
		Esperado	6.8	5.2	12.0
Total		Observado	61	47	108
		Esperado	61.0	47.0	108.0

Tabla 4. Contingencia de la rotación por Departamentos en el GADMCA en los años 2014 y 2015

Fuente: GADMCA

Durante el año 2014 se presentaron mayor cantidad de rotaciones en los diferentes Departamentos en comparación con el año 2015. En el año 2014 hubo 61 rotaciones, mientras que, en el año 2015 fueron 47 rotaciones.

		Rotaciones 2014	Rotaciones 2015
Rotaciones 2014	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tabla 5. Correlación de las rotaciones en los años 2014 y 2015

Fuente: GADMCA

Las rotaciones en los años 2014 y 2015 están altamente correlacionadas (0,790)

		Años		Total
		2014	2015	
Recodificación Rotación 2014 - 2015	Departamentos con 5 o menos rotaciones	43.5%	56.5%	100.0%
	Departamentos con 6-10 rotaciones	42.4%	57.6%	100.0%
	Departamentos con más de 10 rotaciones	71.2%	28.8%	100.0%

Tabla 6. Tabla de contingencia agrupada con porcentajes de rotación por Departamentos en el GADMCA en los años 2014 y 2015

Fuente: GADMCA

En términos porcentuales en el 2015 se presentó mayor porcentaje de rotación de trabajadores en los Departamentos con 5 o menos rotaciones (56,5%) en comparación al (43,5%) del 2014. Lo mismo ocurrió con los Departamentos que rotaron a 6-10 trabajadores (57,6% y 42,4%). En cambio, en los Departamentos que rotaron a 10 o más trabajadores el porcentaje mayor se presentó en el año 2014 (71,2% y 28,8%) respectivamente.

	Mean	Std. Deviation	N
Cantidad de proyectos planificados por Departamento 2014	10.81	11.527	21
Cantidad de proyectos ejecutados por Departamento 2014	10.00	11.515	21

Tabla 7. Descriptivos para cantidad de proyectos planificados y ejecutados por Departamentos 2014

Fuente: GADMCA

Es muy poca la diferencia entre los promedios de proyectos planificados y ejecutados, 10,81 en comparación a 10,00 las desviaciones estándar son también muy similares. El número de proyectos planificados supera al de ejecutados, lo que quiere decir que algunos proyectos no se ejecutaron y probablemente se deba a que existieron en esos Departamentos mayor número de rotaciones. El valor del coeficiente de correlación es de 0,898 que significa una correlación positiva de intensidad muy alta. Por consiguiente, a mayor rotación de personal también se evidencia mayor número de proyectos no ejecutados en el año 2014.

	Mean	Std. Deviation	N
Proyectos no ejecutados 2015 por Departamentos	4.86	3.237	7
Cantidad de rotaciones 2015	6.71	4.957	7

Tabla 8. Descriptivos para ROTACIÓN DEL PERSONAL y cantidad de PROYECTOS NO EJECUTADOS por Departamentos 2015

Fuente: GADMCA

DISCUSIÓN

Este trabajo investigativo concuerda con la investigación realizada por Veloz en el año 2015, quien recomienda tener indicadores de las variables que pueden ser causales de la desvinculación de los trabajadores con tanta frecuencia en la empresa. En nuestro caso, se

han determinado estas variables. Se coincide también con la investigación de Espín del año 2014 quien concluye que la rotación es el síntoma que demuestra que algo pasa dentro de la organización, detrás de este síntoma existe un sinnúmero de causas que lo provocan. En nuestro caso esos factores de desvinculación de personal fueron: la culminación de contrato; despido; jubilación y por disminución presupuestaria.

Este trabajo difiere del realizado por Pérez en el año 2013 quien encontró que los elementos que comúnmente inciden en la salida y/o renuncia del personal eran el salario bajo o la renuncia, en nuestro caso los factores son diferentes. Los resultados encontrados en esta investigación difieren también de los encontrados por Rameix en el 2015 quien determina que la rotación de personal se debe a la inestabilidad laboral, baja remuneración, procesos erróneos de trabajo, mal clima laboral, mala inducción al cargo. Los factores encontrados en nuestra investigación son otros y se asocian más con el despido y la falta de asignación presupuestaria, lo que ha ocasionado que por falta de personal muchos proyectos no se hayan ejecutado.

CONCLUSIONES

El análisis de los datos estadísticos presentados revela que la rotación de personal ha tenido un impacto negativo en la ejecución de proyectos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí durante el periodo 2014-2015. Los departamentos con mayor rotación de personal son los más afectados en la ejecución de sus proyectos.

El índice de rotación de personal en las Unidades agregadoras de valor del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí fue significativamente mayor en 2015, con un IR de 19,04 en comparación con 16,31 en 2014.

Las principales causas de desvinculación de personal en las Unidades agregadoras de valor fueron la culminación de contratos, despidos, jubilaciones y disminución presupuestaria. En 2014, 23 trabajadores se desvincularon debido a contratos terminados, 12 por despido, 5 por jubilación y 1 por disminución presupuestaria. En 2015, 24 trabajadores se desvincularon por contratos terminados, 5 por jubilación, 1 por disminución presupuestaria y 4 por otras razones.

El seguimiento por proyecto es el método utilizado para determinar la ejecución de proyectos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alausí. El año 2014 fue cuando se registró la mayor cantidad de desvinculaciones de personal, con un valor de 8,71 en comparación con 6,71 en 2015.

En cuanto a la ejecución de proyectos, en 2015 se ejecutaron menos proyectos de lo planificado en las Unidades agregadoras de valor. Los departamentos con mayor rotación de personal fueron los que mostraron mayor cantidad de proyectos no ejecutados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achaerandio, L. (2010). *Iniciación a la Práctica de la Investigación*. Guatemala: Consejo Editorial de la Universidad Rafael Landívar.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional Ecuador. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional Ecuador. (2010). *Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas*. Quito: Registro Oficial 306.
- Asamblea Nacional Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogota: Pearson Educación.
- Buendía, L., & Colas, P. y. (2005). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.
- Capuz, L. J. (2012). "La rotación de personal y su influencia en los objetivos institucionales de la empresa Servicueros S.A". Ambato, Tungurahua, Ecuador : Universidad Técnica de Ambato .
- Casares Hernandez, L., Christen, M., Jaramillo Levi, E., & Villasenor, L. y. (1995). *Técnica actuales de investigación documental* . México : Trillas.
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal, un enfoque hacia la calidad*. Bogota: ECOE Ediciones.

- Cerda, H. (1998). Los elementos de la investigación. Bogota: El Buho.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano. Mexico D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO. (2015). Gestión Pública 2011, Manual de Participante,. Quito.
- DAME, D. A. (2008). Manual de Indicadores. Bogota: Colombia .
- Davis, W. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Espin, O. A. (2014). Diseño de un programa integral para disminuir la rotación del recurso humano en la empresa ASSA, en el área comercial en el año 2012”. Quito, Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Flores, R. J. (Marzo de 2008). Factores que originan la rotación de personal. Recuperado el 16 de Noviembre de 2015, de Daena: International Journal of Good Conscience. : [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ALAUSÍ. (15 de Septiembre de 2014). ESTATUTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS Y PARA RESULTADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ALAUSÍ,. Alausi, Chimborazo, Ecuador: Registro Oficial.
- Guaman, N., & Ruiz, I. (2012). “Evaluación de la Ejecución Financiera y Presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón el Sigsig por el período 2011, mediante la aplicación de indicadores de gestión” . Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad Politécnica Saleciana.
- Gubman, E. (2000). El Talento Como Solución. Bogota: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Gutiérrez, L. (2011). Guía de Contabilidad Gubernamental. Cuenca : Universidad.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2003). Metodología de la Investigación. McGraw Hill.
- Leiva, F. (1988). Investigación Científica. Quito: Gráficas Moderna.
- Mendoza, R. (2003). ¿Sabes cuanto le cuenta la rotacion de personal? REVISTA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS No. 48, 104 - 109.
- Merton, R. &. (2003). Finanzas. México: Pearson Educación.

- Millas, R. J. (2006). *La Rotación de Personal*. México D.F., México : Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.
- Pérez, A. F. (2013). *PROPUESTA PARA REDUCIR LA ROTACIÓN DE EN LA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS COCA-COLA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO*. Chiclayo, México: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Porret, M. (2008). *Recursos Humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid: ESIC Editorial.
- Porret-Gelabert, M. (2010). *Gestión de personas*. Madrid: ESIC Editorial.
- Rameix, N. M. (2005). *Diagnostico y propuesta de reducción del índice de rotación en el área de ventas de grupo TV CABLE*. Quito, Pichinca, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Registro Oficial. (2008). *REGISTRO Oficial, Suplemento N° 259 del 24 de enero del 2008, Acuerdo N° 447*. Quito.
- Revista de Contabilidad Dirección. (2011). *Nuevas tendencias de Gestión Pública*. Revista de Contabilidad y Dirección, 199.
- Reyes, A. (2005). *Administración de Personal: Relaciones Humanas*. México D. F.: Editorial Limusa.
- Rojas, P., & Molina, E. (2011). *Medicinos del Capital Humano*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Salkind, N. J. (1998). *Método de investigación*. México : Prentice- Hall.
- Santacruz, V. F. (2011). *Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización*. Bogota, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Veloz, O. L. (2015). *La rotación de personal y la productividad de los colaboradores de automotores Cumandá de la ciudad de Ambato*". Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato .
- Yolanda, F.-C., & Cleotilde, H.-G. (2001). *Medición del valor del capital intelectual* . Contaduría y Administración No 203, 45-57.