

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias Económicas  
Licenciatura en Administración de Empresas



**Análisis de las causas que provocan alta rotación de personal en las empresas  
de transportes de productos para tiendas en el municipio de Retalhuleu**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

René Estuardo Rodríguez Morales

Guatemala, marzo de 2019

**Análisis de las causas que provocan alta rotación de personal en las empresas  
de transportes de productos para tiendas en el municipio de Retalhuleu**  
(Artículo científico –Trabajo de graduación)

René Estuardo Rodríguez Morales

Lic. Mynor Gudiel Benavente Castillo (**Asesor**)

M.Sc. Vicky Sicajol Calderon (**Revisora**)

Guatemala, marzo de 2019

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M.A. César Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**M.A Ronaldo Antonio Girón Díaz**

Decano

**Lic. Juan Francisco Lara Samayoa**

Coordinador



Guatemala, 17 febrero de 2018

Señores

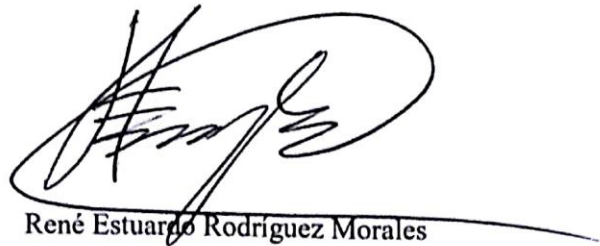
Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo científico titulado **“Análisis de las causas que provocan alta rotación de personal en las empresas de transporte de productos para tiendas en el municipio de Retalhuleu”** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este Artículo científico y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



René Estuardo Rodríguez Morales

Licenciatura en Administración de Empresas

Carné No.: 201303479



REF.: C.C.E.E.L.ADM. -PS.013-2019  
RETALHULEU, RETALHULEU

LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
GUATEMALA, 09 DE FEBRERO DE 2019  
ORDEN DE IMPRESIÓN

**Tutor:** M.Sc. Mynor Gudiel Benavente Castillo  
**Revisora:** M.Sc. Vicky Sicajol Calderón  
**Carrera:** Licenciatura en Administración de Empresas

**Tesis titulada:** Análisis de las causas que provocan alta rotación de personal en las empresas de transportes de productos para tiendas en el municipio de Retalhuleu.

**Presentada por:** Rodríguez Morales René Estuardo

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

**En el grado de:** Licenciado

M.A. Ronaldo Antonio Giron Díaz  
Decano  
Facultad de Ciencias Económicas



Licenciado en Administraciones de Empresas  
Maestría en Economía  
Colegiado: 14,694  
benavente.mynor@upana.edu.gt  
Teléfono: 53530820

San Felipe, Retalhuleu 17 de febrero de 2018.

Señores  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad Panamericana  
Presente.

Estimados Señores:

En relación al trabajo de la Tesis con el tema **Análisis de las causas que provocan alta rotación de personal en las empresas de transportes de productos para tiendas en el municipio de Retalhuleu**, realizada por **Rodriguez Morales René Estuardo** estudiante de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la tutoría de la misma, observando que cumple con los requerimientos establecidos en reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo a lo anterior, considero que el informe cumple con los requisitos para continuar con los procesos correspondientes, por lo tanto, doy dictamen de aprobado al tema desarrollado con una nota de setenta y cinco (75) puntos de 100.

Al ofrecerme por cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.

  
M.Sc. Mynor Gudiel Benavente

M.Sc. Mynor Gudiel Benavente Castro  
Lic. en Administración de Empresas  
Maestría en Economía  
Colegiado 14,694

Guatemala, 11 de mayo 2018

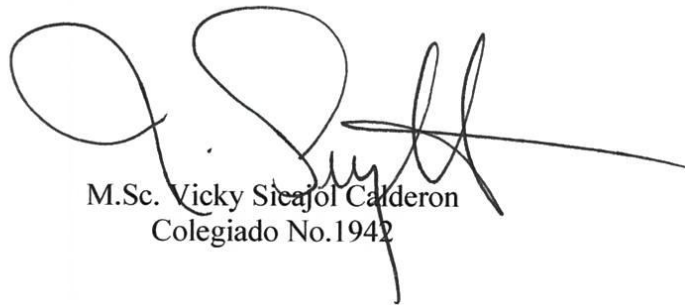
Señores  
Facultad de Ciencias Económicas.  
Universidad Panamericana.  
Presente

Estimados Señores:

En relación a la revisión del Artículo Científico titulado: **“Análisis de las causas que provocan alta rotación de personal en las empresas de transportes de productos para tiendas en el municipio de Retalhuleu”**, realizada por René Estuardo Rodríguez Morales, carné 201303479, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extendiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de usted.



M.Sc. Vicky Sicajol Calderon  
Colegiado No.1942

# Contenido

	Página
<b>Abstrac</b>	i
<b>Introducción</b>	ii
<b>1. Metodología</b>	
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	1
1.3 Objetivos de investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Definición del tipo de investigación	2
1.4.1 Investigación descriptiva	2
1.5 Sujetos de investigación	3
1.6 Alcance de la investigación	3
1.6.1 Temporal	3
1.6.2 Geográfico	3
1.7 Definición de la muestra	3
1.7.1 Empleo de la muestra infinita	4
1.8 Definir instrumento de investigación	5
1.9 Recolección de datos	5
1.10 Procesamiento y análisis de datos	5
<b>2. Resultados</b>	
2.1 Procesamiento de resultados	6
<b>3. Discusión y conclusiones</b>	
3.1 Extrapolación	16
3.2 Hallazgos y análisis general	17
3.3 Conclusiones	18
<b>4. Referencias</b>	
4.1 Bibliográficas	19
4.2 Digitales	19
<b>5. Anexos</b>	



## Lista de gráficas

Gráfica 1 Proporcionan beneficios de ley	6
Gráfica 2 Beneficios adicionales a los de ley	7
Gráfica 3 Recibió inducción sobre sus tareas laborales	8
Gráfica 4 Proporcionan herramientas para realizar sus tareas	9
Gráfica 5 Recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral	10
Gráfica 6 El horario laboral cumple con lo establecido en ley	11
Gráfica 7 Su salario cubre las necesidades básicas y lo ofrecido	12
Gráfica 8 Le proporcionan lo necesario para cubrir su integridad al realizar sus labores	13
Gráfica 9 Principales causas por las que no cambia su actual empleo	14
Gráfica 10 Principales causas por las que si cambiaría su actual empleo	15

## **Abstract**

El fenómeno a estudiar era determinar las causas por las cuales los pilotos de empresas de transporte de productos para tienda en el municipio de Retalhuleu departamento de Retalhuleu, decidían renunciar a sus labores, así también que incidencia podían tener en ellas los factores internos como los factores externos.

Para llevar a cabo la investigación se realizó una serie de encuestas a pilotos de las diferentes empresas con dicho rol en el municipio de Retalhuleu del departamento de Retalhuleu, las cuales proporcionaron la información necesaria para sustentarlas. Entre las causas influenciadas por factores internos las principales son: el salario actual que devengan los colaboradores, la falta de prestaciones de ley y el horario extenso de la jornada laboral para este tipo de empleo. Dentro de las principales causas influenciadas por factores externos se encuentran la delincuencia y la falta de oportunidad que existe en temas laborales.

## **Introducción**

La presente investigación trata de la rotación del personal de las empresas de transporte de productos para tiendas en el municipio de Retalhuleu del departamento de Retalhuleu, identificando las causas que llevan a que los pilotos renuncien a sus empleos.

La determinación de factores internos como externos nos conducirán a entender el grado de responsabilidad que tanto el empresario como la sociedad tienen en el ejercicio de la carrera de piloto que muchas personas ejercen en la actualidad y que es la fuente principal de ingresos para ellos y sus familias.

El rol de los pilotos en estas empresas es el de conducir los vehículos que transportan productos para tiendas en el municipio de Retalhuleu del departamento de Retalhuleu por todas las calles y avenidas del casco urbano, barrios, colonias, residenciales, mercados, aldeas, cantones, caseríos y todo lugar donde existe un negocio que necesite un producto para sus anaqueles.

Los pilotos consideran que la estabilidad laboral en este tipo de negocio se ve afectada por causas internas como externas y que para ellos son de consideración. Causas internas como el salario y las prestaciones de ley son responsabilidad de las empresas por lo cual deben buscarles soluciones para no afectar el desempeño de los colaboradores; como causa externa la delincuencia, debe ser analizada para determinar si con la implementación de sistemas de seguridad dentro de los recursos de las empresas puede minimizarse a tal punto que ya no sea considerada como la causa para la terminación de una relación laboral entre pilotos y empresas.

# Capítulo 1

## Metodología

### 1.1 Planteamiento del problema

Actualmente el comercio es altamente competitivo por lo cual existe un crecimiento considerable del número de empresas que se dedican a la distribución de productos de consumo en el municipio de Retalhuleu con atención a todo tipo de negocio que pueda brindar un servicio al consumidor final y generar ingresos mayores al ir a buscar a los clientes y no esperar que los mismos lleguen a ellos. Sin embargo, los dueños o dependientes de los negocios no siempre se sienten satisfechos con los servicios que les brindan estas empresas.

El mayor reto a afrontar por las empresas emergentes en un sistema de distribución de productos de consumo a tiendas es el hecho de tener que realizar las entregas a los puntos de venta en toda la localidad, es ahí donde radica la necesidad de contar con personal calificado y con conocimiento de los sectores a distribuir para hacer eficiente la operación y las utilidades que se buscan generar con este tipo de negocio.

Existe la percepción de un constante tema de rotación de personal de entrega de producto en los comercios de la localidad de Retalhuleu que a su vez repercute en molestias y pérdidas tanto para el que provee como para el comprador, es por eso que analizaremos las posibles razones por las cuales las empresas distribuidoras de productos tienen alta rotación de personal en el departamento de entrega.

### 1.2 Pregunta de investigación

¿Por qué existe alta rotación de personal en las empresas de transporte de producto para tiendas en el municipio de Retalhuleu?

## 1.3 Objetivos de investigación

### 1.3.1 Objetivo general

Determinar las causas por las que los pilotos de empresas de transportes de productos para tienda deciden renunciar.

### 1.3.1 Objetivos específicos

- Identificar las causas específicas por las que se da la rotación de pilotos.
- Identificar los factores que las empresas deben mejorar para minimizar la rotación de los pilotos.

## 1.4 Definición del tipo de investigación

### 1.4.1 Investigación descriptiva

“La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (Arias, 2012)

Con este tipo de investigación realizaremos el análisis sistemático de las causas del problema, desarrollando para ello un proceso de recolección de datos, definiendo las fuentes a utilizar y los sujetos a los que se solicitará la información para lograr implementar una herramienta que nos proporcione las causas principales del fenómeno observado, posterior a la recolección de datos se podrá determinar las causas del mismo.

## 1.5 Sujetos de investigación

- Pilotos de empresas de entrega de productos de consumo en el municipio de Retalhuleu

## 1.6 Alcance de la investigación

### 1.6.1 Temporal

El tiempo establecido para la elaboración del presente artículo tiene como fecha de inicio el 14 de octubre del 2017 y su fecha de finalización el 10 de marzo del 2018.

### 1.6.2 Geográfico

La investigación se realizará con las empresas que distribuyan productos de consumo en el área urbana del municipio de Retalhuleu.

## 1.7 Definición de la muestra

Derivado que no se conoce el universo de sujetos a investigar, se utilizará la fórmula de muestra infinita para la realización del cotejo de información.

## 1.7.1 Empleo muestra infinita

### FORMULA DE CALCULO

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

Donde:

- Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
- p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
- q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p  
Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o nó el atributo, se asume 50% para p y 50% para q
- e = Error de estimación máximo aceptado
- n = Tamaño de la muestra

### INGRESO DE DATOS

Z =	1.65
p =	50%
q =	50%
e =	8%

### TAMAÑO DE MUESTRA

n =	106.35
-----	--------

Con la implementación de la fórmula de muestra infinita se determinó que el total de personas a las que se entrevistaría para recabar la información necesaria para el desarrollo del artículo es de 106, las cuales forman parte de las diferentes empresas que prestan los servicios en el área de investigación.

## 1.8 Definir instrumento de investigación

En esta etapa de la investigación, donde la información que se obtenga brindará lo necesario para dar respuesta al fenómeno en estudio, se determina la utilización del método de la entrevista directa, utilizando para ello el formulario o boleta de encuesta.

Luego de determinar la temática a ser analizada por la encuesta, se procede al diseño del instrumento de investigación (el cuestionario de la encuesta y operativización de la boleta).

“La boleta o cuestionario tiene diferentes tipos de preguntas como: ser preguntas directas, preguntas de sondeo, preguntas pre-codificadas, preguntas parcialmente pre-codificadas, preguntas abiertas”. (Ajhuacho, 2011)

## 1.9 Recolección de datos

Fase	Actividad	Tiempo	Fecha de inicio	Fecha finalización
1	Recolección 25% encuestas	1 semana	02 de enero 2018	05 de enero 2018
2	Recolección 25% encuestas	1 semana	08 de enero 2018	12 de enero 2018
3	Recolección 25% encuestas	1 semana	15 de enero 2018	19 de enero 2018
4	Recolección 25% encuestas	1 semana	22 de enero 2018	26 de enero 2018
5	Tabular y graficar la información	2 días	29 de enero 2018	31 de enero 2018
6	Discusión y análisis de resultados	3 días	01 de febrero 2018	03 de febrero 2018

Fuente: Elaboración personal

## 1.10 Procesamiento y análisis de datos

La información obtenida brindará la información necesaria para determinar las causas del fenómeno en estudio, esto se realizará mediante la tabulación de todas las encuestas realizadas y posteriormente iniciar el análisis de cada una de las mismas.



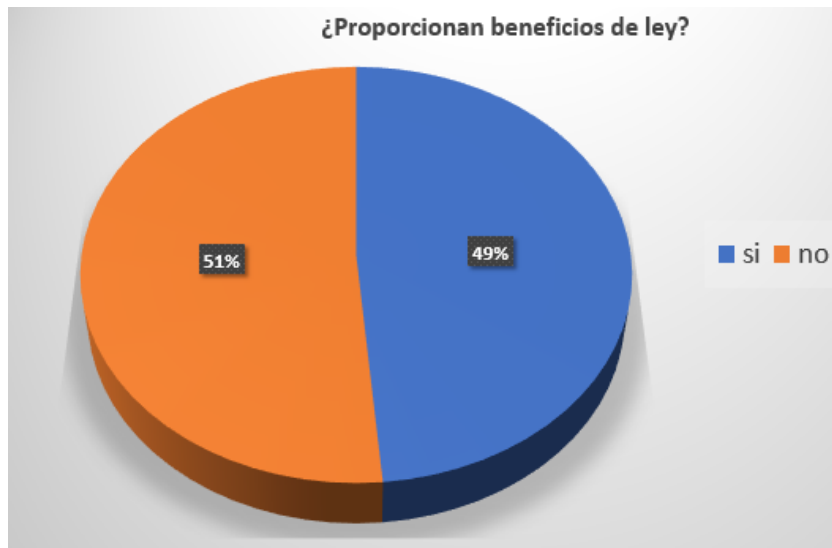
## Capítulo 2

### Resultados

#### 2.1 Presentación de resultados

Con la información recopilada por medio de la boleta de encuesta se obtuvieron los siguientes datos:

1. ¿La empresa paga los beneficios de ley?

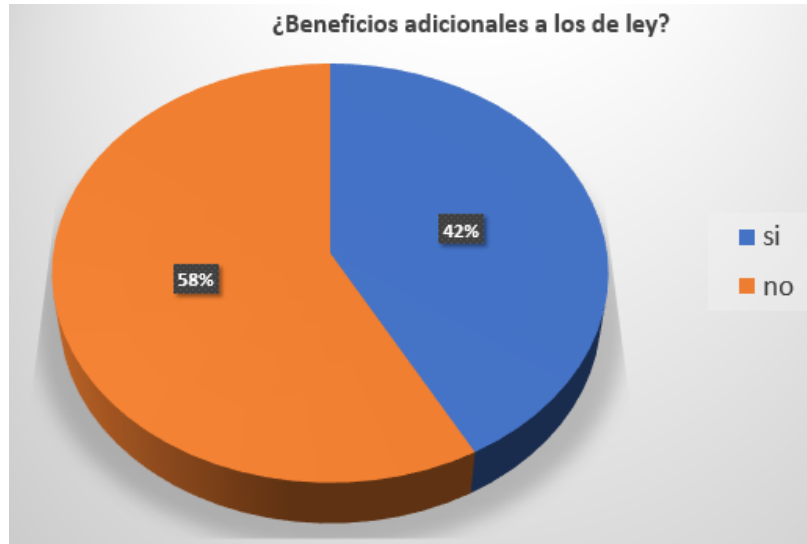


Fuente: Elaboración propia, 2018

Gráfica 1 Proporcionan beneficios de ley

En relación con los porcentajes obtenidos de los colaboradores, se establece que es muy similar el número de empresas que otorgan a sus trabajadores los beneficios establecidos en ley y las que no los otorgan, este es un factor que muchas veces lleva a la persona a considerar laborar en un lugar o en otro. Así también este factor puede ser responsable de la estabilidad que los colaboradores sientan en la empresa.

2. ¿Cuenta con beneficios adicionales a los de ley?

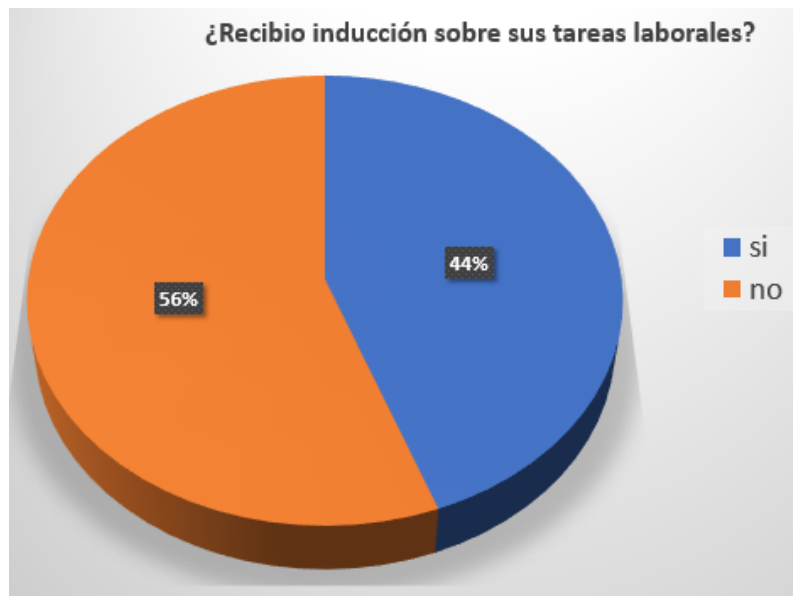


Fuente: Elaboración propia, 2018

Gráfica 2 Beneficios adicionales a los de ley

Se determina que existe un mayor número de empresas las cuales no les brindan a los empleados beneficios adicionales a los de ley, este es un factor que las personas toman en cuenta a la hora de solicitar un empleo y muchas veces de ello dependerá que la persona se establezca a largo tiempo o no en su trabajo.

3. ¿Al momento de su ingreso a la empresa recibió inducción sobre las tareas a realizar?



Fuente: Elaboración propia, 2018

Gráfica 3 Recibió inducción sobre sus tareas laborales

Mayormente el número de empresas no brindan a sus colaboradores una inducción sobre las tareas que estos deben realizar, pese a que de esto dependerá el desempeño que cada una de las personas tengan en su rol dentro de la empresa.

4. ¿En la empresa le brindan las herramientas necesarias para realizar sus tareas?

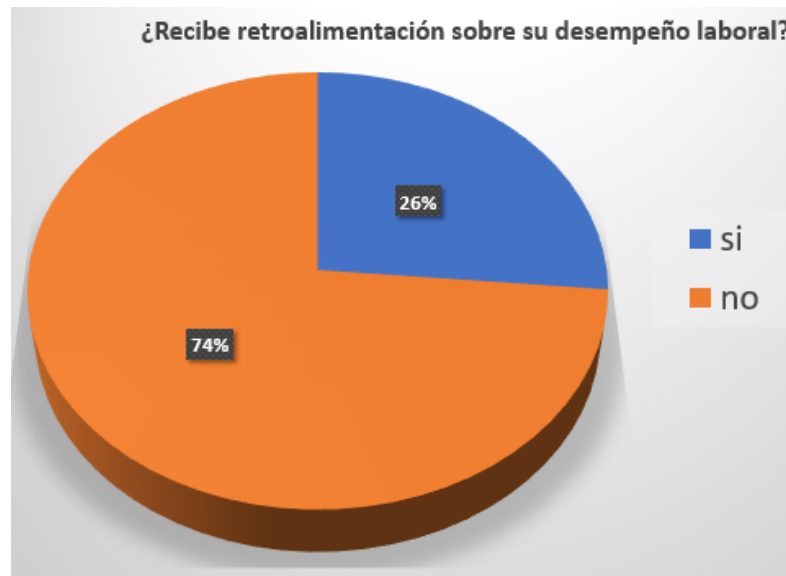


Fuente: Elaboración propia, 2018

Gráfica 4 Proporcionan herramientas para realizar sus tareas

Un mayor porcentaje de colaboradores considera que no se les brinda las herramientas necesarias para la realización de sus actividades, esto puede ocasionar cualquier tipo de complicaciones al momento de realizarlas, tanto físicas como económicas.

5. ¿La empresa cuenta con personal que le brinde apoyo o retroalimentación sobre su desempeño laboral?



Fuente: Elaboración propia, 2018

Gráfica 5 Recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral

Un alto porcentaje de los colaboradores considera que no existe dentro de las empresas donde laboran una figura con el rol de brindarles retroalimentación sobre el desempeño en sus labores, esto causa en el colaborador un estado de conformidad en la forma en como las realizan.

6. ¿Los horarios laborales en su trabajo cumplen con los establecidos en ley?



Fuente: Elaboración propia, 2018

Gráfica 6 El horario laboral cumple con lo establecido en ley

Con relación a los horarios para la realización de las labores, se determina que la gran mayoría considera que el tiempo que ocupan es totalmente desfasado con relación a lo establecido en ley, por lo cual muchas veces se ve reducida la productividad de cada individuo.

7. ¿La compensación salarial cubre con las necesidades básicas y cumple con lo ofrecido con relación a sus funciones?



Fuente: Elaboración propia, 2018

Gráfica 7 Su salario cubre las necesidades básicas y lo ofrecido

De acuerdo con la información proporcionada el mayor porcentaje de colaboradores manifiesta que el salario que perciben por su labor no cubre sus necesidades básicas, así como lo ofrecido para la realización de sus tareas, esto puede causar en las personas desinterés a la hora de realizar su actividad y puede ser perjudicial para la organización.

8. ¿La empresa se preocupa en proporcionarle lo necesario para cuidar su integridad en relación con sus funciones?



Fuente: Elaboración propia, 2018

Gráfica 8 Le proporcionan lo necesario para cubrir su integridad al realizar sus labores

La mayor parte de colaboradores considera que las empresas no proporcionan lo necesario para resguardar su integridad en todo sentido, esto es un tema que debiera ser obligatorio donde se realizan tareas que dependen de muchos factores externos que no pueden ser controlados por los empresarios.



9. Mencione tres causas principales por las cuales NO cambiaría su actual empleo



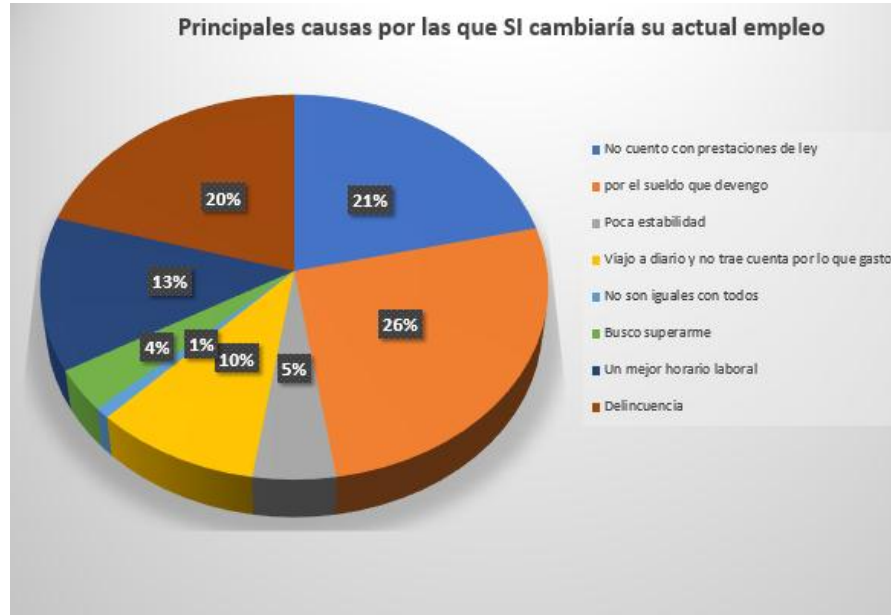
Fuente: Elaboración propia, 2018

Gráfica 9 Principales causas por las que no cambia su actual empleo

Con la información obtenida de los colaboradores se identifica que los principales motivos por los cuales un colaborador no busca una mejora laboral son necesidad de un empleo, no tener otra oportunidad y por la familia, estas teniendo un porcentaje acumulado del 71%. Esto demuestra el grado de responsabilidad que la persona tiene hacia su familia y prefiere ante toda circunstancia conservar lo que ya tiene.

En menor porcentaje los colaboradores consideran que tener un salario establecido como el mínimo de ley es suficiente causa para no cambiar de empleo, esto representado por un 11%.

10. Mencione tres causas principales por las cuales SI cambiaría su actual empleo



Fuente: Elaboración propia, 2018

Gráfica 10 Principales causas por las que sí cambiaría su actual empleo

Porcentualmente las causas con mayor puntaje por las cuales los colaboradores considerarían cambiar su actual empleo son: Salario actual, no contar con prestaciones de ley y la delincuencia, teniendo un porcentaje acumulado de 67% de las respuestas.

Como causas secundarias se observan: El horario laboral y tener que viajar diariamente tiene un costo extra, representando el 23% de las respuestas obtenidas.

## **Capítulo 3**

### **Discusión y conclusiones**

#### **3.1 Extrapolación**

El fenómeno estudiado que es la rotación de pilotos en las empresas distribuidoras de productos de consumo en el Municipio de Retalhuleu del departamento de Retalhuleu tiene como finalidad determinar las causas reales que los pilotos tienen para cambiar de empleo, así como los factores que los pilotos consideran antes de cambiar el mismo.

Al iniciar el estudio la idea que se tenía era que los factores económicos eran los que principalmente incidían en el fenómeno, esto derivado que muchos pilotos argumentaban que el salario que obtenían por su trabajo no era suficiente para cubrir sus necesidades y el tiempo que dedican a realizarlo es demasiado, iniciando desde muy temprano en la mañana y terminando muy tarde y en muchos casos a horas de la noche.

Al ser un trabajo que demanda bastante actividad física es de entenderse que el sobre esfuerzo realizado por las largas jornadas diarias provoque en las personas un desánimo al saber que la recompensa económica no es acorde a lo que ellos necesitan para sus necesidades.

Luego de realizado el estudio se puede corroborar que la población laboral de esta área coincide en que el tema del salario que devengan es uno de los de mayor porcentaje y que los lleva a tomar la decisión de cambiar de empleo o empresa en busca de una mejora considerable.

“La rotación del personal no es una causa, sino un efecto, la consecuencia de ciertos fenómenos internos o externos a la organización condicionan la actitud y el comportamiento del personal. La rotación es por lo tanto una variable dependiente (en mayor o menor grado) de esos fenómenos internos y/o externos a la organización”. (Chiavenato, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, 2007)

### 3.2 Hallazgos y análisis general

Como principales hallazgos tenemos la confirmación que el tema salarial y la falta de prestaciones mínimas de ley son las principales causas por las cuales un piloto decide renunciar, de la información recopilada estas dos causas concentran un 47% de las respuestas.

El hallazgo del factor delincuencia figura como el tercero en importancia para que las personas consideren cambiar su empleo actual con un 20% de las respuestas obtenidas, este al ser de índole social y que la labor de un piloto es trasladarse diariamente a los lugares establecidos lo hace difícil de poder solucionar para las organizaciones.

Otro de los hallazgos logrados es que el factor del horario laboral para esta profesión es extenso y se excede de lo establecido en ley, esto termina siendo un causal de desgaste físico extremo y en ocasiones de alto peligro por el hecho de tener la responsabilidad de un vehículo.

Pese a que las empresas de transporte de productos de consumo en el municipio de Retalhuleu del departamento de Retalhuleu están establecidas desde hace muchos años, poco se han preocupado en contrarrestar el fenómeno de la rotación de sus pilotos, siendo estos el capital de mayor valor por el rol que estas tienen y que es por ellos que logran realizar las entregas de lo que se comercializa.

Así mismo existen factores que el personal indica que son el motivo por el cual se les hace difícil tomar la decisión de cambiar de empleo y estos deben fortalecerse en las empresas para evitar la fuga de su capital humano, sin embargo, también hay temas externos que difícilmente las empresas pueden controlar, entre estos tenemos como los principales que lo hacen, lo hacen por necesidad y por no tener otras oportunidades.

En segundo plano se perciben factores que sí pueden controlarse por las empresas por temas internos y estos pueden fortalecerse, entre estos figuran que, lo realizan por mantener a su familia, tener un salario mínimo de ley y los beneficios con los que algunos cuentan.

### 3.3 Conclusiones

Con la información obtenida de la investigación se puede sustentar que las causas por las cuales existe alta rotación de pilotos en las empresas de transporte de productos de consumo en el municipio de Retalhuleu del departamento de Retalhuleu están influidas por factores internos como externos, y que de estos el mayor porcentaje corresponde a factores internos que las empresas pueden analizar y validar si es viable una mejora involucrando temas de productividad para que el colaborador se sienta comprometido con la organización y tranquilo con sus ingresos para el sustento de sus gastos.

Los datos recolectados indican claramente las causas por las cuales los pilotos de transporte de producto para tiendas en el municipio de Retalhuleu del departamento de Retalhuleu deciden renunciar a su trabajo y estas son: bajo salario devengado, no contar con prestaciones de ley, la delincuencia, horario laboral, gastos generados por los viajes que realizan, no contar con estabilidad laboral, buscar superación personal y no tener un trato igual para todos. Estas causas son las que las empresas deben considerar dentro de sus planes estratégicos para mejorar su nivel de servicio hacia el cliente interno como hacia el cliente externo.

Los factores principales por los cuales los pilotos de transporte de producto para tienda deciden cambiar de empleo y que las empresas deben tomar en cuenta para mantener su talento humano y así garantizar el buen servicio prestado en su rol son: la necesidad de la persona, no tener otras oportunidades laborales y que lo hacen por la familia. Estos factores causan en el capital humano el deseo de mantener su actual empleo. La misión de la empresa para retenerlos debe ir enfocada a la mejora de los mismos.

## Referencias

### 4.1 Bibliográficas

1. Ajhuacho, J. P. (2011). *Pautas de una encuesta por muestreo*. La Paz: Varianza.
2. Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
3. Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Mc Graw Hill.

### 4.2 Digitales

Barrios Zeballos, K. C., & Lopez Pari, N. (25 de 11 de 2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una Empresa Retail (Zona Sur – Costa). Recuperado el 25 de 11 de 2017, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3624>

Chiavenato, I. (25 de 11 de 2017). [facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena](http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena). Recuperado el 27 de 11 de 2017, de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

Judical, O. (2007). [biblioteca.oj.gob.gt/digitales/36036.pdf](http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/36036.pdf). Recuperado el 21 de 11 de 2017, de <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/36036.pdf>

Castro, M. (2017). *Seguridad y salud ocupacional*. Recuperado el 25 de 11 de 2017, de [www.forodeseguridad.com/capacit/libros/libro\\_1024](http://www.forodeseguridad.com/capacit/libros/libro_1024)

Sonora, I. T. (2013). *Estudios de Administración, Economía y Turismo*. Recuperado el 30 de 11 de 2017, de <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-11-Estudios-de-Administracion-econom%C3%ADa-y-turismo.pdf>

Idalberto, C. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Recuperado el 05 de 11 de 2017, de [www.upg.mx/wp-](http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-11-Estudios-de-Administracion-econom%C3%ADa-y-turismo.pdf)

content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf

Ejecutivo, O. (2017). *Código de comercio*. Recuperado el 08 de 11 de 2017, de [https://www.rgp.org.gt/docs/legislacion\\_registral/Codigo%20de%20Comercio.pdf](https://www.rgp.org.gt/docs/legislacion_registral/Codigo%20de%20Comercio.pdf)

C. Ray Asfahl, D. W. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. Recuperado el 10 de 12 de 2017, de [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos\\_para-descarga/10.%20Seguridad%20industrial%20y%20administraci%C3%B3n%20de%20la%20salud,%206ta%20Edici%C3%B3n%20-%20C.%20Ray%20Asfahl-FREELIBROS.ORG.pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/10.%20Seguridad%20industrial%20y%20administraci%C3%B3n%20de%20la%20salud,%206ta%20Edici%C3%B3n%20-%20C.%20Ray%20Asfahl-FREELIBROS.ORG.pdf)

## **Anexos**



## Anexo 1



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
SEDE SAN FELIPE RETALHULEU

### Boleta de encuesta

El objetivo de la encuesta es determinar los factores influyentes en la rotación de personal del departamento de transporte en las empresas distribuidoras de productos de consumo en tiendas del municipio de Retalhuleu, los datos recolectados serán únicamente con fines académicos y confidencial.

Para el desarrollo de la encuesta deberá marcar con una X en los cuadros en blanco.

1. ¿La empresa paga los beneficios o prestaciones de ley?

Sí  No

2. ¿Cuenta con beneficios adicionales a los de ley?

Sí  No

3. ¿Al momento de su ingreso a la empresa recibió inducción sobre las tareas a realizar?

Sí  No

4. ¿En la empresa le brindan las herramientas necesarias para realizar sus tareas?

Sí  No

5. ¿La empresa cuenta con personal que le brinde apoyo o retroalimentación sobre su desempeño laboral?

Sí  No

6. ¿Los horarios laborales en su trabajo cumplen con los establecidos en ley?

Sí  No

7. ¿La compensación salarial cubre con sus necesidades básicas y cumple con lo ofrecido en relación a sus funciones?

Sí  No

8. ¿La empresa se preocupa en proporcionarle lo necesario para cuidar su integridad en relación a sus funciones?

Sí  No

9. ¿Mencione tres causas principales por las cuales NO cambiaría su actual empleo?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

10. ¿Mencione tres causas principales por las cuales SI cambiaría su actual empleo?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_